

Diversidade religiosa e exercício da religião no local de trabalho

A experiência dos tribunais portugueses em perspectiva comparada*

Patrícia Jerónimo

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

Resumo: A diversidade religiosa é cada vez mais visível no local de trabalho, o que tem causado não poucos focos de tensão e litígio, fruto dos preconceitos de empregadores, colegas e clientes, de políticas draconianas de neutralidade empresarial e do medo que as manifestações públicas de religiosidade provocam em muita gente. Os tribunais raramente são chamados a intervir, mas a jurisprudência internacional e estrangeira oferece um bom mostruário dos problemas com que se deparam os trabalhadores que querem conciliar deveres laborais e deveres religiosos. Sendo escassa, a jurisprudência dos tribunais portugueses pode dizer-se exemplar no modo como responde às necessidades das minorias religiosas num contexto laboral marcado pela normalização das tradições católicas.

Palavras-chave: Diversidade religiosa / Minorias religiosas / Horário de trabalho / Tribunais

Abstract: Religious diversity is increasingly visible in the workplace, with no shortage of tension and conflicts stemming from prejudice among employers, co-workers and customers,

* Investigação desenvolvida no quadro do projeto Igualdade e Diferença Cultural na Prática Judicial Portuguesa: Desafios e Oportunidades na Edificação de uma Sociedade Inclusiva (*Inclusive Courts*), financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, com a ref.ª PTDC/DIR-OUT/28229/2017. Este artigo tem vários pontos de sobreposição com o texto que submetemos para publicação na revista *Configurações*, com o título “Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais?”, apesar de ser consideravelmente mais extenso e de entrar no tema sob uma perspetiva diferente.

strict policies of corporate neutrality, and a general fear of public expressions of religiosity. Courts are seldom called in to adjudicate disputes, but the case law of domestic and international courts in Europe and North America nevertheless offers an excellent window into the problems faced by employees who wish to reconcile their work and religious obligations. The case law of Portuguese courts is comparatively narrow, but arguably exemplary in the way it meets the needs of religious minorities against a backdrop of a labour market strongly influenced by Catholic traditions.

Keywords: Religious diversity / Religious minorities / Work schedule / Courts

1. Introdução

Ainda que os processos judiciais sobre o exercício da religião no local de trabalho sejam relativamente raros – em Portugal, como no resto da Europa¹ –, a crescente visibilidade dos desafios associados à diversidade religiosa em contexto laboral deve muito ao interesse académico e mediático suscitado nos últimos anos por pronúncias de tribunais nacionais e internacionais sobre questões como o uso do véu islâmico por trabalhadoras muçulmanas, pedidos de alteração de horário para cumprimento de deveres religiosos ou a recusa do desempenho de tarefas por razões de consciência. Basta pensar, por exemplo, nos acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) sobre o “uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho”², nos acórdãos do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) e do Tribunal Constitucional espanhol sobre a dispensa de trabalho para ir à mesquita, guardar o sábado ou celebrar fe-

¹ Cf. MARIE-CLAIRE FOBLETS, “Foreword”, in Katayoun Alidadi, *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*, Oxford, Hart Publishing, 2017, p. vii.

² *Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, proc. C-157/15, acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 14/3/2017; *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l’homme (ADDH) c. Micropole SA*, proc. C-188/15, acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 14/3/2017; *IX c. WABE eV e MH Müller Handels GmbH contra MJ*, procs. apensos C-804/18 e C-341/19, acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 15/7/2021; *L.F. c. S.C.R.L.*, proc. C-344/20, acórdão do Tribunal de Justiça (Segunda Secção) de 13/10/2022; *OP c. Commune d’Ans*, proc. C-148/22, acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 28/11/2023.

riados judaicos³, e nos acórdãos do TEDH e do Tribunal de Recurso de Inglaterra e País de Gales sobre a invocação de motivos religiosos para recusar o atendimento a casais formados por pessoas do mesmo sexo ou o envolvimento em atos médicos respeitantes à interrupção voluntária da gravidez⁴.

Os tribunais portugueses chegaram relativamente tarde a estes debates, a avaliar pelas decisões disponíveis nos acervos públicos de jurisprudência⁵ (todas posteriores a 2006) e pela sua ausência, até há pouco tempo, dos estudos comparativos sobre o tema. Poder-se-ia aventar que isso se deve ao facto de, em Portugal, a diversidade religiosa ser um dado recente⁶ e a coexistência entre as diferentes religiões ser pacífica – uma narrativa muito popular, ainda que não inteiramente sustentada pelos factos⁷ –, mas o mais provável é que, à semelhança do que se passa noutros lugares da Europa⁸, o motivo seja a falta de conhecimento por parte das pessoas pertencentes a minorias religiosas sobre os direitos que lhes assistem na relação laboral e sobre vias de recurso contra tratamentos discriminatórios. Não por acaso, dois dos três processos emblemáticos da jurisprudência portuguesa nesta matéria envolveram pessoas com formação em Direito, como veremos.

³ X. c. *Reino Unido*, queixa n.º 8160/78, decisão da Comissão Europeia de Direitos Humanos de 12/3/1981; *Konttinen c. Finlândia*, queixa n.º 24949/94, decisão da Comissão Europeia de Direitos Humanos de 3/12/1996; *Sessa c. Itália*, queixa n.º 28790/08, acórdão do TEDH (Segunda Secção) de 3/4/2012; acórdão do Tribunal Constitucional espanhol n.º 19/1985, de 13/2/1985.

⁴ *Eweida e Outros c. Reino Unido*, queixas apensas n.ºs 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, acórdão do TEDH (Quarta Secção) de 15/1/2013; *Grimmark c. Suécia*, queixa n.º 43726/17, decisão do TEDH (Terceira Secção), de 11/2/2020; *Steen c. Suécia*, queixa n.º 62309/17, decisão do TEDH (Terceira Secção), de 11/2/2020; acórdãos do Tribunal de Recurso de Inglaterra e País de Gales *Ladele v London Borough of Islington* [2009] EWCA Civ 1357 e *McFarlane v Relate Avon Ltd* [2010] EWCA Civ 880.

⁵ Referimo-nos essencialmente às Bases Jurídico-Documentais do Ministério da Justiça, disponíveis em www.dgsi.pt, que reúnem decisões dos tribunais superiores, e à base de dados de jurisprudência do Tribunal Constitucional, disponível em <https://acordaoso22.tribunalconstitucional.pt/>.

⁶ A diversidade religiosa em Portugal não é, em bom rigor, um dado novo, mas tornou-se mais visível com o crescimento (e diversificação dos pontos de origem) da imigração verificado a partir da década de 1990. Os exercícios censitários de 2001, 2011 e 2021 mostram que as minorias religiosas têm vindo a crescer, ainda que em desaceleração na última década. Cf. PAULO MENDES PINTO, *Portugal e as Religiões: A Herança da Diversidade*, Lisboa, CTT, 2023, p. 241; HELENA VILAÇA, “Novas paisagens religiosas em Portugal: Do centro às margens”, in *Didaskalia*, vol. I, n.º 2, 2013, p. 82.

⁷ Cf. MARTA ARAÚJO *et al.*, “Countering Islamophobia in Portugal”, in Ian Law *et al.* (coords.), *Countering Islamophobia in Europe*, Cham, Palgrave Macmillan, 2019, pp. 183-212.

⁸ Cf. KATAYOUN ALIDADI, *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*, Oxford, Hart Publishing, 2017, p. 9.

Segundo uma reportagem publicada no *Diário de Notícias*, em julho de 2022, os trabalhadores pertencentes a minorias religiosas deparam-se, não raro, com obstáculos na tentativa de conciliação dos seus deveres laborais com os seus deveres religiosos, sobretudo, no que toca ao cumprimento do horário de trabalho, por incompreensão ou má vontade das entidades patronais. Os testemunhos incluem casos de despedimento de trabalhadores muçulmanos por terem observado o Ramadão ou por pretenderem um pequeno ajustamento do horário de trabalho para poderem ir à mesquita para a oração de sexta-feira. Vários dos trabalhadores entrevistados disseram desconhecer a Lei da Liberdade Religiosa (LLR)⁹, cujo art. 14.º prevê a dispensa do trabalho por motivo religioso, ou temer represálias caso exerçam esse seu direito¹⁰. Não surpreende, por isso, que sejam poucas as queixas por violação da liberdade de religião ou discriminação fundada na religião levadas ao conhecimento dos sindicatos, dos representantes das comunidades religiosas, da Comissão da Liberdade Religiosa e dos tribunais.

Apesar de escassa, a jurisprudência dos tribunais portugueses pode considerar-se favorável ao exercício da religião por trabalhadores pertencentes a minorias religiosas, se tivermos presentes o acórdão do Tribunal Central Administrativo (TCA) Norte de 8/2/2007¹¹, e os acórdãos do Tribunal Constitucional n.º 544/2014 e n.º 545/2014, de 15/7/2014, que afastaram interpretações literais e altamente restritivas do art. 14.º da LLR e que têm vindo a ser justamente apontados como exemplos de boas práticas por estudos comparativos de âmbito europeu sobre proteção de minorias¹². Os acórdãos do Tribunal Constitucional, em particular, tiveram alguma repercussão mediática e foram recebidos com entusiasmo, não apenas por membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia, mas também por muçulmanos e judeus¹³. As

⁹ Lei n.º 16/2001, de 22/6 (última alteração operada pela Lei n.º 159-C/2015, de 30/12).

¹⁰ Reportagem de CÉU NEVES, “Liberdade religiosa não é uma realidade para todos os que moram em Portugal”, *Diário de Notícias*, edição de 6/7/2022, disponível em <https://www.dn.pt/sociedade/liberdade-religiosa-nao-e-uma-realidade-para-todos-os-que-moram-em-portugal-14996043.html> [6/11/2023].

¹¹ Prolatado no proc. 01394/06.OBEPR T, texto disponível em <http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/39057f09bcf5418025728000599faf?OpenDocument&Highlight=0,01394%2F06.OBEPR T> [6/11/2023].

¹² Cf. ALEJANDRO SAIZ ARNAIZ *et al.*, *Religious Practice and Observance in the EU Member States*, Bruxelles, European Parliament’s Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs, 2013, p. 77; MARIA ELÓSEGUI/CRISTINA HERMIDA, “Introduction”, in Maria Elósegui/Cristina Hermida (coords.), *Racial Justice, Policies and Courts’ Legal Reasoning in Europe*, Cham, Springer, 2017, pp. xx-xxi.

¹³ Cf. CÉU NEVES, “Liberdade religiosa não é uma realidade para todos os que moram em Portugal”, *cit.*

expectativas de uns e outros quanto a uma maior facilidade de exercício do direito a dispensa do trabalho por motivo religioso não estão inteiramente satisfeitas, como vimos, mas estas pronúncias judiciais constituem, em si mesmas, marcos importantes no processo de abertura da sociedade portuguesa ao pluralismo religioso, pelo modo como responderam às necessidades das minorias religiosas num mercado de trabalho em que a influência da religião católica se encontra normalizada. A fundamentação destas decisões emblemáticas merece, por isso, uma análise mais detida, o que nos propomos fazer nas páginas que se seguem, a partir de um enquadramento normativo de Direito internacional dos direitos humanos e de Direito interno, bem como por comparação com decisões congêneres de tribunais internacionais e estrangeiros.

2. Religião no local de trabalho – direitos e deveres

A liberdade de religião e o direito a não sofrer tratamento discriminatório por causa da religião figuram em todos os tratados internacionais de direitos humanos, de âmbito mundial e regional, e na generalidade das constituições dos Estados democráticos ocidentais. Para o que nos interessa, bastará referir os arts. 18.º e 26.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), os arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e os arts. 13.º e 41.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Neste quadro normativo, é incontroverso que a liberdade de crer ou não crer constitui um direito absoluto, enquanto a liberdade de manifestar a religião pode sofrer restrições para proteger a ordem, segurança ou saúde públicas e para salvaguardar os direitos de outrem¹⁴.

Um dos domínios em que se admite que a liberdade de manifestar a religião possa ser restringida é o das relações laborais, atenta, desde logo, a circunstância

¹⁴ A distinção entre *forum internum* e *forum externum* não deixa, no entanto, de ser criticada na doutrina. Segundo Júlio Gomes, é, por um lado, inútil afirmar a proteção ilimitada do foro íntimo e, por outro lado, para os crentes, a dissociação dos dois planos é simplesmente aberrante – cf. JÚLIO GOMES, “Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado”, in António Moreira (coord.), *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, Coimbra, Almedina, 2006, pp. 150-152. Também já tivemos oportunidade de observar, convocando a lição de Isabelle Rorive, que as interferências drásticas na liberdade de manifestar a religião podem interferir no próprio direito a ter uma religião. Cf. PATRÍCIA JERÓNIMO, “Símbolos e símbolos: O véu islâmico e o crucifixo na jurisprudência recente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem”, in *Scientia Iuridica*, tomo LIX, n.º 323, 2010, p. 245.

de o contrato de trabalho pressupor uma subordinação jurídica do trabalhador ao empregador e de este poder pretender manter um ambiente de trabalho (religiosamente) neutro para salvaguardar a imagem da empresa, os interesses dos trabalhadores e/ou as preferências dos clientes. O Código do Trabalho português¹⁵, por exemplo, define o contrato de trabalho como sendo aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e *sob autoridade destas* (art. 11.º); o que se traduz, nomeadamente, no exercício pelo empregador de poderes de direção e de disciplina (arts. 97.º e 98.º), com a prerrogativa de definir os termos em que o trabalho deve ser prestado, incluindo o horário a cumprir pelo trabalhador (art. 212.º).

Claro está que estas prerrogativas do empregador devem ser exercidas dentro de limites decorrentes do necessário respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador, da proibição de discriminação fundada na religião e do princípio da boa-fé (arts. 14.º a 28.º e 126.º). Ainda que a prossecução de uma “política de neutralidade” possa considerar-se legítima – como tem vindo a ser afirmado pelo TJUE e desenvolveremos *infra* –, deverá acautelar-se que esta não põe em situação de particular desvantagem as pessoas com uma determinada religião, sob pena de se incorrer em discriminação indireta. De resto, as restrições à liberdade de manifestar a religião no local de trabalho devem ser sempre justificadas e proporcionais aos objetivos prosseguidos, já que, para os crentes, a religião é um aspeto muito importante da sua identidade e não é expectável (nem exigível) que possam simplesmente suspender as suas convicções enquanto estão no seu local de trabalho. Sabe-se que são precisamente as dificuldades em conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos que levam muitos trabalhadores pertencentes a minorias religiosas a auto-excluir-se do mercado de trabalho, sujeitando-se à marginalização socioeconómica que daí advém¹⁶. A exclusão (auto ou hetero-imposta) é, aliás, lesiva muito para além da simples perda de rendimento, atenta a importância existencial que o trabalho assume na vida dos trabalhadores (auto-estima e realização pessoal, ocupação dos dias, rede de relações, etc.).

No seu relatório intercalar de agosto de 2014, sobre a eliminação de todas as formas de intolerância religiosa, o Relator Especial das Nações Unidas para a Li-

¹⁵ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/2 (última alteração operada pela Lei n.º 13/2023, de 3/4, com a retificação operada pela Retificação n.º 13/2023, de 29/5).

¹⁶ Cf. MARIE-CLAIRE FOBLETS, “Foreword”, *op. cit.*, p. vii.

berdade de Religião e Crença, Heiner Bielefeldt, sublinhou precisamente a importância do trabalho como dimensão fundamental da vida humana, ao analisar os problemas associados à intolerância religiosa e à discriminação no local de trabalho¹⁷. Uma das principais preocupações do relatório foi a de afastar qualquer dúvida de que o art. 18.º do PIDCP se aplica à manifestação da religião em contexto laboral. Contrariando a ideia de que a religião é um assunto do foro privado, sem qualquer relevância para a vida profissional das pessoas, o Relator Especial observou que, para muitos crentes, a religião está presente em todas as dimensões da vida, incluindo o trabalho, e que esta amplitude é inteiramente consentânea com a letra do art. 18.º do PIDCP, já que este cobre a manifestação da religião em público e em privado, sem limitar o “cumprimento de ritos” e as “práticas” a um enquadramento espacial ou institucional específico (§ 31). Outro equívoco que o Relator Especial procurou rebater foi a ideia – refletida durante muito tempo na jurisprudência de Estrasburgo, como veremos – de que, ao celebrarem um contrato de trabalho, os trabalhadores aceitam voluntariamente restrições à sua liberdade de religião e são livres para lhes pôr termo, por poderem demitir-se e procurar outro emprego onde as suas necessidades religiosas sejam atendidas. Como explicou, não é aceitável pretender que a celebração de um contrato de trabalho equivalha à renúncia a um direito humano inalienável e não é realista presumir que os trabalhadores possam facilmente encontrar outro emprego (§ 32). Sendo certo que as obrigações contratuais assumidas pelos trabalhadores podem implicar limitações à sua faculdade de manifestar a religião no local de trabalho, esta possibilidade deve ser usada com grande parcimónia, só se admitindo limitações que prossigam objetivos legítimos e que sejam aplicadas de forma proporcionada e não discriminatória; o que se sabe não ser sempre compreendido pelos empregadores, tanto no setor privado, como no setor público (§§ 37-40).

Para além deste ponto de ordem, o Relator Especial fez a apologia de medidas de “adaptação razoável”¹⁸ (*reasonable accommodation*) para atender às necessidades

¹⁷ *Interim report of the Special Rapporteur on freedom of religion or belief*, A/69/261, de 5/8/2014, §§ 26-28, disponível em <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf> [6/11/2023].

¹⁸ Optamos pela tradução portuguesa oficial (art. 2.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e art. 5.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27/11/2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional), em lugar da tradução literal (acomodação razoável), mais comum na doutrina portuguesa [por exemplo: TERESA COE-

religiosas dos trabalhadores, como instrumento fundamental de qualquer estratégia anti-discriminação, sobretudo no combate a formas de discriminação indireta (§§ 49-50). Dando vários exemplos de boas práticas já em curso em vários lugares do mundo (refeições *halal*, *kosher* e vegetarianas nas cantinas, compensação de feriados religiosos com dias de férias, disponibilização de sala para oração e autorização do uso de vestuário religioso), o Relator Especial rejeitou a ideia de que a adaptação razoável seja uma utopia e disse que, havendo boa vontade de todas as partes, é quase sempre possível encontrar soluções a contento (§§ 51-52). Em resposta aos argumentos habitualmente invocados contra a adaptação razoável, o Relator Especial notou que as medidas em causa (a) não visam privilegiar as minorias à custa do princípio da igualdade, mas sim assegurar a igualdade real entre todos os trabalhadores, com respeito pela diversidade; (b) não prejudicam a neutralidade do empregador, se esta for entendida com o sentido de justa inclusão de todos, independentemente das respetivas convicções; (c) não têm de desencadear uma torrente de exigências triviais por parte dos trabalhadores, porque só se aplicam para prevenir situações discriminatórias; (d) não têm de prejudicar a imagem das empresas ou instituições, já que apenas requerem alguma flexibilidade por parte do empregador e dos trabalhadores e alguma tolerância por parte da sociedade envolvente; (e) não geram necessariamente conflitos entre os trabalhadores; e (f) não têm de representar encargos excessivos, já que do que se trata é de adaptações *razoáveis* e se sabe que, muitas vezes, as adaptações praticamente não têm custos (§§ 53-59).

Em vista da importância que as adaptações razoáveis assumem no combate à discriminação indireta – e para que não fiquem na inteira dependência da boa vontade dos empregadores –, o Relator Especial defendeu que o ideal será que os legisladores nacionais reconheçam um direito subjetivo dos trabalhadores a medidas de adaptação razoável que lhes permitam conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos (§§ 60-63). A ideia não é nova. Já vem a ser advogada há muito tempo nos meios académicos¹⁹ e está posta em prática há várias décadas

LHO MOREIRA, “Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: A religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável”, in *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, vol. 11, n.º 4, 2021, pp. 91-144] e usada pelo Tribunal Constitucional no acórdão n.º 544/2014.

¹⁹ Cf., por exemplo, JÚLIO GOMES, “Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado”, *op. cit.*, p. 152; SUSANA SOUSA MACHADO, “Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: Reconhecimento da conflitualidade e perspectivização de um dever de

no Canadá e nos Estados Unidos da América, onde a figura da “adaptação razoável” foi concebida precisamente para lidar com a diversidade religiosa e só depois passou a ser aplicada a outros fatores de discriminação²⁰. Todavia, no Direito internacional dos direitos humanos e no Direito da União Europeia, o dever de adotar medidas de adaptação razoável só está previsto para a igualdade de tratamento das pessoas com deficiência²¹ e o seu alargamento à religião é encarado com grande relutância pelos decisores políticos nacionais, como o Relator Especial não deixou de notar (§ 60). Na Europa, o mais que encontramos são pontuais previsões legais de exceções à regra geral para atender a específicas necessidades religiosas dos trabalhadores²², como é o caso da dispensa do trabalho por motivo religioso prevista no art. 14.º da LLR portuguesa.

A adaptação do horário de trabalho às necessidades religiosas dos trabalhadores é um bom exemplo de como se pode evitar (ou, pelo menos, minimizar²³) a discriminação indireta escondida atrás de regras que, sendo aparentemente neutras por serem aplicadas a todos sem distinção, afetam alguns trabalhadores de forma desproporcionada devido à religião que professam. Já se sabe que os dias de descanso semanal e os feriados oficiais previstos pelas leis laborais tipicamente refletem as tradições culturais e religiosas dominantes no país. Se assim não fosse, aliás, os Estados estariam a desrespeitar regras comumente aceites de Direito

adequação”, in *Questões Laborais*, n.º 39, 2012, pp. 116-122; MATTHEW GIBSON, “The God ‘dilution’? Religion, discrimination and the case for reasonable accommodation”, in *Cambridge Law Journal*, vol. 72, n.º 3, 2013, pp. 589-616; ELISABETH GRIFFITHS, “The ‘reasonable accommodation’ of religion: Is this a better way of advancing equality in cases of religious discrimination?”, in *International Journal of Discrimination and the Law*, vol. 16, n.ºs 2-3, 2016, p. 174; KATAYOUN ALIDADI, *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*, *op. cit.*, pp. 231-260.

²⁰ Cf. EMMANUELLE BRIBOSIA *et al.*, “Reasonable accommodation for religious minorities: A promising concept for European antidiscrimination law?”, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 17, n.º 2, 2010, pp. 139-150.

²¹ Arts. 2.º e 5.º, n.º 3, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e art. 5.º da Diretiva 2000/78/CE, referida *supra*.

²² Cf. KATAYOUN ALIDADI, “Reasonable accommodations for religion and belief: Adding value to Article 9 ECHR and the European Union’s anti-discrimination approach to employment?”, in *European Law Review*, n.º 6, 2012, p. 694.

²³ As adaptações razoáveis dificilmente asseguram uma plena igualdade, o que tem motivado críticas na doutrina. Cf., por exemplo, SHELAGH DAY/GWEN BRODSKY, “The duty to accommodate: Who will benefit?”, in *La Revue du Barreau Canadien*, vol. 75, 1996, pp. 435 e 461-467; LORI G. BEAMAN, “Deep equality as an alternative to accommodation and tolerance”, in *Nordic Journal of Religion and Society*, vol. 27, n.º 2, 2014, pp. 92-93.

internacional²⁴. Em Portugal, o Código do Trabalho define o domingo como dia de descanso semanal *normal* (art. 232.º, n.º 2, *a contrario*) e institui um conjunto de 13 feriados obrigatórios em que avultam datas importantes para a maioria católica do país²⁵, para além de permitir a observância da terça-feira de Carnaval, a título de feriado facultativo, se isso for previsto em instrumento de regulamentação coletiva ou no contrato de trabalho (arts. 234.º e 235.º). Ainda que legítima, pelas razões indicadas antes, esta organização do calendário implica uma clara desvantagem para os trabalhadores que tenham uma religião diferente da católica, para quem será mais difícil conciliar os deveres profissionais com a celebração dos feriados e a observância dos tempos de guarda da sua religião. Dir-se-á que isto é inevitável em sociedades multiculturais²⁶. Ninguém, de resto, parece pretender que, em nome da igualdade, se eliminem todos os feriados religiosos ou que, nivelando por cima, se alargue a lista de feriados obrigatórios para incluir as datas significativas dos diferentes grupos religiosos presentes no país²⁷. Importa, em todo o caso, reconhecer que esta organização do calendário resulta em discriminação indireta dos trabalhadores pertencentes a minorias religiosas, o que tem sido observado por diferentes

²⁴ O art. 2.º, n.º 3, da Convenção n.º 14 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o descanso semanal na indústria, e o art. 6.º, n.º 3, da Convenção n.º 106 da OIT, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, estabelecem que o período de descanso semanal deve coincidir, sempre que possível, com o dia da semana reconhecido como tal pela tradição ou pelos usos do país ou da região (ainda que esta última Convenção tenha o cuidado de ressaltar, no n.º 4 do art. 6.º, que as tradições e os usos das minorias religiosas deverão ser respeitados na medida do possível). De igual modo, a Carta Social Europeia requer dos Estados Partes que assegurem um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região (art. 2.º, n.º 5).

²⁵ 1 de janeiro (Dia de Nossa Senhora, Mãe de Deus), Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, Corpo de Deus, 15 de agosto (Nossa Senhora da Assunção), 1 de novembro (Todos os Santos), 8 de dezembro (Imaculada Conceição) e 25 de dezembro (Natal).

²⁶ Cf. RUTH GAVISON/NAHSHON PEREZ, "Days of rest in multicultural societies: Private, public, separate?", in Peter Cane *et al.* (coords.), *Constituting Religion: Law, Society and Faith in the 21st Century*, Cambridge, Cambridge University Press, 2009, pp. 207-208.

²⁷ Cf. KATAYOUN ALIDADI, "Reasonable accommodations for religion and belief: Adding value to Article 9 ECHR and the European Union's anti-discrimination approach to employment?", *op. cit.*, pp. 712-713; DIETER GRIMM, "Conflicts between general laws and religious norms", in Susanna Mancini/Michel Rosenfeld (coords.), *Constitutional Secularism in an Age of Religious Revival*, Oxford, Oxford University Press, 2014, pp. 10-11; RUTH GAVISON/NAHSHON PEREZ, "Days of rest in multicultural societies: Private, public, separate?", *op. cit.*, p. 210.

Relatores Especiais das Nações Unidas²⁸, mas continua a não ser reconhecido por muitos tribunais internacionais e nacionais na Europa, como veremos a seguir.

O legislador português parece ter estado bem ciente das desvantagens que o calendário católico acarreta para os fiéis de outras religiões, já que previu a dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso no art. 14.º da LLR. A opção por uma cláusula geral, abstratamente aplicável a qualquer denominação religiosa, tem claras vantagens por comparação com a abertura de exceções para grupos religiosos específicos, que foi a via seguida em alguns Estados europeus, como a Irlanda, a Áustria e a República da Macedónia. O enunciado do art. 14.º da LLR²⁹ deixou, no entanto, muito a desejar e foram as dificuldades na sua interpretação que deram origem aos processos judiciais no centro deste nosso estudo. Antes de nos determos sobre as decisões proferidas nesses processos, justifica-se que olhemos em redor, para vermos, ainda que de forma muito breve, como é que os litígios relacionados com o exercício da religião no local de trabalho (e, em particular, a gestão dos horários) têm vindo a ser tratados na jurisprudência do TEDH, do TJUE e de alguns tribunais nacionais na América do Norte e na Europa.

²⁸ O Relator Especial Heiner Bielefeldt fê-lo no relatório intercalar de 2014 que temos vindo a referir (§ 46). O Relator Especial Ahmed Shaheed fê-lo no relatório de 2018, que incidiu sobre o relacionamento entre Estado e religiões e o seu impacto sobre a liberdade de religião. *Report of the Special Rapporteur on freedom of religion and belief*, A/HRC/37/49, de 28/2/2018, § 61, disponível em <https://www.ohchr.org/en/documents/reports/ahrc3749-report-special-rapporteur-freedom-religion-and-belief> [6/11/2023]. Para observações de sentido semelhante na academia, considerem-se, por exemplo, CÉCILE LABORDE, “Egalitarian justice and religious exemptions”, in Susanna Mancini/Michel Rosenfeld (coords.), *The Conscience Wars: Rethinking the Balance between Religion, Identity, and Equality*, Cambridge, Cambridge University Press, 2018, p. 122; SOPHIE A. LAUWERS, “Religion, secularity, culture? Investigating Christian privilege in Western Europe”, in *Ethnicities*, vol. 23, n.º 3, 2023, pp. 403 e 408-409.

²⁹ O enunciado é o seguinte: “1. Os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições: a) Trabalharemos em regime de flexibilidade de horário; b) Serem membros de igreja ou comunidade religiosa inscrita que enviou no ano anterior ao membro do Governo competente em razão da matéria a indicação dos referidos dias e períodos horários no ano em curso; c) Haver compensação integral do respectivo período de trabalho. 2. Nas condições previstas na alínea b) do número anterior, são dispensados da frequência das aulas nos dias de semana consagrados ao repouso e culto pelas respectivas confissões religiosas os alunos do ensino público ou privado que as professam, ressalvadas as condições de normal aproveitamento escolar. 3. Se a data de prestação de provas de avaliação dos alunos coincidir com o dia dedicado ao repouso ou ao culto pelas respectivas confissões religiosas, poderão essas provas ser pres-tadas em segunda chamada, ou em nova chamada, em dia em que se não levante a mesma objecção”.

3. Lugares paralelos

3.1. Religião e local de trabalho na jurisprudência do TEDH e do TJUE

As instituições de Estrasburgo – o TEDH e a já extinta Comissão Europeia de Direitos Humanos – têm uma vasta jurisprudência em matéria de liberdade de religião, ao abrigo do art. 9.º, tomado isoladamente ou em conjunto com o art. 14.º da CEDH³⁰. No que respeita ao exercício da religião em contexto laboral, encontramos, para além dos casos sobre horário de trabalho, que analisaremos mais detidamente *infra*, casos sobre o uso do véu islâmico por professoras do ensino primário (*Dahlab c. Suíça*³¹), secundário (*Karaduman c. Turquia*³²) e universitário (*Kurtulmuş c. Turquia*³³) e por uma assistente social num hospital público (*Ebrahimian c. França*³⁴); o uso do crucifixo por uma hospedeira de bordo e por uma enfermeira (*Eweida e Outros c. Reino Unido, cit.*); a invocação por uma juíza cristã de razões de ordem religiosa durante audiências de julgamento (*Pitkevich c. Rússia*³⁵); a recusa por funcionária pública cristã de registar uniões entre pessoas do mesmo sexo e por terapeuta cristão de prestar serviços de terapia psico-sexual a casais compostos por pessoas do mesmo sexo (*Eweida e Outros c. Reino Unido, cit.*); e a recusa por enfermeiras cristãs de intervirem em atos médicos para interrupção voluntária da gravidez (*Grimmark c. Suécia, cit.*; *Steen c. Suécia, cit.*). O acervo inclui também vários casos de litígios entre organizações religiosas e os seus trabalhadores, incidindo, nomeadamente, sobre a extensão dos deveres de lealdade que as primeiras podem impor aos segundos (e. g., *Schüth c. Alemanha*³⁶; *Obst c. Alemanha*³⁷; *Siebenhaar c. Alemanha*³⁸; *Fernández Martínez c. Espanha*³⁹).

Durante muito tempo, a posição do TEDH e da Comissão foi de que o empregador, seja público ou privado, tem o direito de exigir que os trabalhadores se abste-

³⁰ Ainda que, refira-se, nenhum caso envolvendo o Estado português.

³¹ Queixa n.º 42393/98, decisão do TEDH (Segunda Secção), de 15/2/2001.

³² Queixa n.º 41296/04, decisão do TEDH (Segunda Secção), de 3/4/2007.

³³ Queixa n.º 65500/01, decisão do TEDH (Segunda Secção), de 24/1/2006.

³⁴ Queixa n.º 64846/11, acórdão do TEDH (Quinta Secção), de 26/11/2015.

³⁵ Queixa n.º 47936/99, decisão do TEDH (Segunda Secção), de 8/2/2001.

³⁶ Queixa n.º 1620/03, acórdão do TEDH (Quinta Secção), de 23/9/2010.

³⁷ Queixa n.º 425/03, acórdão do TEDH (Quinta Secção), de 23/9/2010.

³⁸ Queixa n.º 18136/02, acórdão do TEDH (Quinta Secção), de 3/2/2011.

³⁹ Queixa n.º 56030/07, acórdão do TEDH (Tribunal Pleno), de 12/6/2014.

nham de manifestar a sua religião quando desempenham as funções para que foram contratados, já que estes aceitaram desempenhar essas funções de livre vontade e poderão demitir-se se considerarem que as restrições à sua liberdade de manifestar a religião são insuportáveis. O argumento da “liberdade de demissão” foi afastado em 2013, com *Eweida e Outros c. Reino Unido*⁴⁰, mas o TEDH continua a atribuir importância decisiva às obrigações contratuais decorrentes para os trabalhadores da celebração do contrato de trabalho. Vai reconhecendo que algumas dessas obrigações interferem com a liberdade de religião dos trabalhadores, mas frequentemente conclui que a interferência se justifica à luz dos requisitos do art. 9.º, n.º 2, da CEDH, ou seja, é proporcional aos objetivos prosseguidos de salvaguardar a ordem, segurança ou saúde públicas ou de proteger direitos de outrem. No caso do empregador público, isto é assim, desde logo, pelo facto de os funcionários públicos exercerem as suas funções em representação do Estado e estarem, por isso, obrigados a um especial dever de discrição por respeito pelos princípios estatais de secularismo e neutralidade e para assegurar aos utentes do serviço público um tratamento em condições de igualdade e no respeito pelas suas convicções religiosas. O argumento de que os trabalhadores representam o empregador também é usado pelo TEDH em alguns dos casos em que o empregador é uma organização religiosa e os trabalhadores ocupam cargos de chefia ou desempenham funções particularmente importantes para o *ethos* da organização, como o ensino da religião, a ponto de a discrepância entre os valores da organização e as opções de vida (e.g., relação extraconjugal) ou as ideias publicamente assumidas pelos trabalhadores poder justificar o seu despedimento. O conceito de “adaptações razoáveis” já está presente na jurisprudência do TEDH sobre liberdade de religião – sobretudo, em contexto prisional⁴¹ –, mas continua largamente por explorar nas relações laborais⁴².

⁴⁰ “Given the importance in a democratic society of freedom of religion, the Court considers that, where an individual complains of a restriction on freedom of religion in the workplace, rather than holding that the possibility of changing job would negate any interference with the right, the better approach would be to weigh that possibility in the overall balance when considering whether or not the restriction was proportionate” (§ 83).

⁴¹ Considere-se, por exemplo, *Jakóbski c. Polónia*, queixa n.º 18429/06, acórdão do TEDH (Quarta Secção) de 7/12/2010, sobre a disponibilização de menu vegetariano a detido budista, § 52; *Abdullah Yalçın c. Turquia* (n.º 2), queixa n.º 34417/10, acórdão do TEDH (Segunda Secção), de 14/6/2022, sobre a disponibilização de uma sala de oração pedida por detido muçulmano para a oração coletiva de sexta-feira, §§ 32-34.

⁴² Nesse sentido se pronunciam também EMMANUELLE BRIBOSIA *et al.*, “Reasonable accommodation for religious minorities: A promising concept for European antidiscrimination law?”, *op. cit.*, pp. 150-

Em matéria de horário de trabalho e de feriados religiosos, a jurisprudência do TEDH e da Comissão leva a lógica das obrigações contratuais às últimas consequências, já que não reconhece sequer que haja interferência com a liberdade de religião dos trabalhadores, o que inviabiliza um juízo de proporcionalidade que poderia ter em conta a razoabilidade das adaptações pretendidas. Em *X. c. Reino Unido, Konttinen c. Finlândia e Stedman c. Reino Unido*⁴³, a Comissão concluiu que os requerentes não tinham sido despedidos por causa da sua religião, mas sim por se terem recusado a cumprir o horário de trabalho, pouco importando que essa recusa tivesse sido motivada por razões religiosas. No primeiro caso, tratava-se de um professor muçulmano que pedira à administração da escola que reorganizasse o seu horário de trabalho, aproveitando tempos livres que ele tinha durante a semana, de modo a permitir-lhe estar ausente durante 45 minutos ao início da tarde, todas as sextas-feiras, para ir à mesquita. Os factos provados indicavam que a adaptação solicitada havia sido concedida sem dificuldade em duas das escolas em que o requerente estivera colocado e que, numa terceira escola, tinha havido algum descontentamento por parte de colegas. No segundo caso, tratava-se de um membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, funcionário da empresa pública de caminhos-de-ferro da Finlândia, que solicitara a troca do seu turno de sexta-feira à noite pelo turno da manhã, durante os meses de inverno, propondo várias formas de compensar as horas de trabalho perdidas, incluindo com dias de férias. O tempo a compensar não era mais do que três horas e meia em cinco sextas-feiras por ano, havendo indicações no processo de que a ausência do requerente não causara danos à empresa nem a terceiros e que era possível transferi-lo para outro serviço. Em ambos os casos, a Comissão aceitou simplesmente as alegações das autoridades nacionais sobre vagas “exigências do sistema de ensino” e “inconveniências” que uma mudança de horário teria para os empregadores e para os colegas dos requerentes, sem exigir a demonstração de que tivessem sido seriamente consideradas as adaptações propostas pelos requerentes e tentadas soluções alternativas menos restritivas para os seus direitos. No terceiro caso, estava em causa uma funcionária de uma agência de viagens que, invocando a sua religião

-158; KRISTIN HENRARD, “Duties of reasonable accommodation on grounds of religion in the jurisprudence of the European Court of Human Rights: A tale of (baby) steps forward and missed opportunities”, in *I·CON*, vol. 14, n.º 4, 2016, pp. 961-983.

⁴³ Queixa n.º 29107/95, decisão da Comissão, de 9/4/1997.

cristã, se recusara a celebrar um novo contrato de trabalho, onde se previam turnos rotativos ao domingo, por considerar que o domingo é um dia dedicado a atividades religiosas, familiares e não comerciais. A requerente não propusera soluções alternativas, tendo-se limitado a recusar o trabalho ao domingo, mas a Comissão, mesmo aqui, poderia ter exigido mais das autoridades nacionais, que aparentemente não consideraram a viabilidade de soluções menos restritivas, como a compensação dos domingos em falta com dias de férias.

Fora das estritas relações laborais, mas ainda dentro das implicações do calendário oficial para as minorias religiosas, temos *S.H. e H.V. c. Áustria*⁴⁴ e o já citado *Sessa c. Itália*, sobre a recusa de tribunais nacionais de reagendar audiências de julgamento previstas para datas correspondentes a feriados judaicos. No primeiro caso, os requerentes eram demandados num processo cível e haviam pedido o reagendamento cerca de uma semana antes da data fixada para a audiência. A Comissão pareceu admitir que o juiz nacional poderia ter reagendado a audiência se os requerentes tivessem solicitado o adiamento mais cedo, mas recusou-se a considerar a alegação de que, não sendo expectável que um católico ou um protestante comparecessem a audiências de julgamento ao domingo, os requerentes teriam sido discriminados devido à sua religião. No segundo caso, o requerente era o advogado de uma das partes cíveis num processo-crime e solicitara o adiamento com quatro meses de antecedência. O TEDH disse não estar persuadido de que a recusa por parte do juiz italiano de reagendar a audiência tivesse interferido com a liberdade de religião do requerente e aceitou os argumentos das autoridades italianas de que (a) a recusa visara assegurar a boa administração da justiça (evitando excessivos adiamentos dos processos judiciais), (b) tinha apoio nas disposições aplicáveis do Código de Processo Penal italiano, que dispensava a presença do advogado dos queixosos, e (c) não prejudicava os direitos dos queixosos no processo-crime, já que o requerente tinha a possibilidade de se fazer substituir por um colega. Esta pronúncia do TEDH não foi unânime, tendo os juízes Tulkens, Popović e Keller apresentado um voto de vencido conjunto em que consideraram ter havido violação do art. 9.º, por as autoridades italianas não terem provado ter feito um esforço razoável para proteger o direito do requerente, nem demonstrado de forma convincente que o deferimento do pedido deste pudesse perturbar o sistema de justiça para além de uma mera inconveniência administrativa. O voto de vencido sublinhou que as autoridades na-

⁴⁴ Queixa n.º 18960/91, decisão da Comissão, de 13/1/1993.

cionais estão obrigadas a escolher, entre várias vias de prossecução de objetivos legítimos, aquela que seja menos restritiva para os direitos humanos e que, em certas circunstâncias, como as do caso *sub judice*, a procura de uma adaptação razoável teria sido a via menos restritiva para atingir o objetivo de assegurar a boa administração da justiça sem impor um encargo desproporcionado às autoridades judiciais. Recordando a pronúncia da Comissão em *S.H. e H.V. c. Áustria*, o voto de vencido notou que o requerente havia suscitado a questão logo que fora fixada a data da audiência, dando às autoridades judiciais tempo suficiente para programar as audiências em atenção aos interesses em conflito. De resto, a audiência não era urgente, já que os arguidos não estavam em prisão preventiva, e a perturbação resultante da necessidade de enviar novas notificações às partes no litígio era mínima e um baixo custo a pagar pelo respeito pela liberdade de religião numa sociedade multicultural.

Ainda que, na sua jurisprudência mais recente, o TEDH se mostre atento à discriminação indireta que pode resultar de disposições aparentemente neutras de aplicação geral⁴⁵ e tenha afirmado que a falta de tratamento diferenciado de pessoas em situações substancialmente diferentes pode resultar em discriminação⁴⁶, estes princípios ainda não foram aplicados a casos de exercício do direito de guarda ou celebração de feriados religiosos em contexto laboral. A organização do calendário oficial em torno das datas importantes para a religião maioritária é dada como ponto assente (*X. c. Reino Unido*), sem que daí se retire que os membros das religiões minoritárias são postos em situação de especial desvantagem no exercício da sua liberdade de religião. Segundo o TEDH, os Estados podem instituir dispensas de trabalho para que os membros de minorias religiosas celebrem as suas datas festivas, como é o caso das dispensas concedidas aos muçulmanos na República da Macedónia, mas o art. 9.º não protege o direito a dispensa do trabalho para feriados religiosos específicos (*Kosteski c. República da Macedónia*⁴⁷).

⁴⁵ Considere-se, por exemplo, *Denominação Religiosa das Testemunhas de Jeová da Bulgária c. Bulgária*, queixa n.º 5301/11, acórdão do TEDH (Quarta Secção), de 10/11/2020, sobre o uso de regras de planeamento urbanístico para bloquear a construção de um local de culto, § 101.

⁴⁶ *Thlimmenos c. Grécia*, queixa n.º 34369/97, acórdão do TEDH (Tribunal Pleno), de 6/4/2000, sobre a exclusão de candidato a posição como revisor oficial de contas por este ter sido condenado por insubordinação, quando a condenação resultara da recusa, por razões religiosas, de uso do uniforme militar, § 48.

⁴⁷ Queixa n.º 55170/00, acórdão do TEDH (Terceira Secção), de 13/4/2006, § 45. Neste caso, a dispensa de trabalho por motivo religioso estava prevista na lei para os muçulmanos. O que se discutiu foi o facto de não ser credível que o requerente fosse muçulmano e pudesse tirar partido da faculdade prevista na lei.

A jurisprudência do TJUE sobre manifestações de religião no local de trabalho parece ser mais promissora, mau grado a facilidade com que as “políticas de neutralidade” dos empregadores foram inicialmente aceites como legítimas, em nome da liberdade de empresa protegida pelo art. 16.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), e do recente alargamento do raciocínio para o setor público, com o acórdão *OP*, de 2023. Claro que, no Direito da União Europeia, a proteção dos trabalhadores contra formas – diretas e indiretas – de discriminação fundada na religião está explicitamente prevista na Diretiva 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

Nas ocasiões em que foi chamado a esclarecer o alcance das disposições da Diretiva em processos envolvendo o uso do véu islâmico no local de trabalho, o TJUE não teve dificuldade em reconhecer que a proibição genérica do uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos pode resultar em discriminação indireta contra as trabalhadoras muçulmanas, a verificar em concreto pelos tribunais nacionais – *G4S Secure Solutions* (§ 34), *WABE eV e MH Müller Handel* (§§ 54 e 59), *L.F.* (§ 37), *OP* (§§ 28-29) –, e considerou até que uma proibição limitada aos sinais políticos, filosóficos ou religiosos *ostensivos* pode constituir discriminação direta, insuscetível de justificação a qualquer título – *WABE eV e MH Müller Handel* (§ 78), *L.F.* (§ 31), *OP* (§ 25) –, com o que foi muito além da leitura “desatenta” que o TEDH tem feito da proibição de sinais religiosos ostensivos nas escolas francesas⁴⁸. O TJUE também esteve bem ao rejeitar que a vontade do empregador de atender ao desejo dos clientes de não serem servidos por trabalhadoras com véu islâmico possa ser aceite como um “requisito essencial e determinante” para o exercício da atividade, na aceção do art. 4.º, n.º 1, da Diretiva – *Bougnaoui e ADDH* (§§ 40-41) –, e ao recomendar ao tribunal nacional que aferisse em concreto se, atendendo às circunstâncias da empresa, lhe teria sido possível, sem encargos suplementares, propor à trabalhadora um posto de trabalho que não implicasse contacto visual com os clientes, em vez de a despedir, para “limitar as restrições às liberdades em causa ao estritamente necessário” – *G4S Secure So-*

⁴⁸ Cf. PATRÍCIA JERÓNIMO, “Intolerância religiosa e minorias islâmicas na Europa: A censura do ‘Islão visível’ – os minaretes e o véu – e a jurisprudência conivente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem”, in Paulo Pulido Adragão (coord.), *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa*, Coimbra, Almedina, 2014, p. 129.

lutions (§§ 42-43) –, o que pode ser visto como um aceno à lógica das adaptações razoáveis⁴⁹.

Para além disso, podemos dizer que o TJUE tem vindo a aumentar o nível de exigência quanto à utilização que os empregadores podem fazer de políticas de neutralidade para restringir o uso visível de sinais políticos, filosóficos ou religiosos. Em *G4S Secure Solutions*, o TJUE afirmou que a vontade do empregador de dar aos clientes uma imagem de neutralidade política, filosófica ou religiosa deve ser considerada legítima e não constituirá discriminação indireta se a política de neutralidade for conduzida de forma coerente e sistemática e se limitar ao estritamente necessário, designadamente se se aplicar apenas aos trabalhadores que se relacionam com os clientes (§§ 37-38). Em *WABE e V e MH Müller Handel*, o TJUE esclareceu que o conceito de objetivo legítimo e o caráter adequado e necessário dos meios adotados para o alcançar devem ser interpretados de forma estrita (§ 61). Isso significa, desde logo, que, apesar de constituir um objetivo legítimo, a vontade do empregador de prosseguir uma política de neutralidade não basta, enquanto tal, para justificar de forma objetiva uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião, sendo necessário que o empregador demonstre que se trata de uma “verdadeira necessidade” da entidade patronal, tomando, nomeadamente, em consideração as expectativas legítimas dos clientes ou utentes e as consequências desfavoráveis que o empregador sofreria na falta da política de neutralidade, tendo em conta a natureza das atividades e o contexto em que estas se inserem (§§ 64-67). O TJUE esclareceu ainda que, na apreciação do caráter adequado e necessário dos meios adotados pelo empregador, os tribunais nacionais podem atender às disposições de Direito interno mais favoráveis que sujeitem a justificação do empregador a maiores exigências do que as fixadas pela Diretiva (§§ 89-90). Em *L.F.*, o TJUE acrescentou que a exigência de demonstração de uma verdadeira necessidade se inspira na preocupação de encorajar, por princípio, a tolerância e o respeito, bem como a aceitação de um maior grau de diversidade, e de evitar o uso abusivo de

⁴⁹ Ainda que não seja imune a críticas, desde logo, por se poder dizer que, ao sugerir a solução de remover as trabalhadoras muçulmanas para local onde não sejam vistas, o TJUE está a pactuar com a invisibilização das mulheres muçulmanas nas sociedades europeias. Para uma opinião neste sentido, cf. IOANNA TOURKOCHORITI, “Religious headscarves at work: What can the CJEU learn from the US?”, comunicação apresentada na edição de 2018 da Law & Society Association, em Toronto, manuscrito cedido pela autora.

políticas de neutralidade em detrimento de trabalhadores que observam preceitos religiosos que impõem o uso de vestuário específico (§ 41)⁵⁰.

A jurisprudência do TJUE em matéria de discriminação fundada na religião, ao abrigo da Diretiva 2000/78/CE, inclui ainda os acórdãos *Egenberger*⁵¹ e *IR*⁵², sobre as exceções permitidas pelo art. 4.º, n.º 2, da Diretiva para as igrejas e outras organizações públicas ou privadas “cuja ética seja baseada na religião ou em convicções”, e o acórdão *Cresco*⁵³, sobre dispensa de trabalho por ocasião de feriado religioso, que nos merecerá atenção mais detida. Em *Egenberger* (§§ 46, 53-55, 59) e *IR* (§§ 43, 47-48), o TJUE esclareceu que, apesar da autonomia reconhecida às igrejas e organizações congêneres, é aos tribunais que cabe verificar se, pela natureza das atividades ou pelo contexto em que estas devam ser exercidas, a religião ou as convicções constituem efetivamente um requisito profissional “essencial, legítimo e justificado” no âmbito da ética do empregador que as invoca (para, por exemplo, rejeitar uma candidatura a emprego por pessoa sem religião) e se a exigência de uma atitude de boa-fé e de lealdade perante a ética da organização é lícita (quando conduz ao despedimento de trabalhador que não obteve a anulação do primeiro casamento antes de voltar a casar). Segundo o TJUE, é sempre necessária a existência objetivamente verificável de um nexo direto entre o requisito profissional imposto pelo empregador e a atividade em causa. À semelhança do TEDH, o TJUE admite que esse nexo exista quando a atividade a desenvolver envolva, por exemplo, a colaboração na missão de proclamação do

⁵⁰ A pronúncia do TJUE em *OP* parece ser um retrocesso nesta evolução. Vale a pena notar, em todo o caso, que o TJUE, depois de afirmar que se deve reconhecer a cada Estado-Membro uma margem de apreciação na conceção da neutralidade do serviço público que pretende promover, acrescentou que, dependendo do contexto específico, uma Administração Pública tanto pode optar por uma política de “neutralidade absoluta”, como a *sub judice*, como por uma “política de neutralidade diferente”, que autorize, de forma geral e indiferenciada, o uso de sinais visíveis de convicções (religiosas ou outras), incluindo nos contactos com os utentes, ou que só proíba o uso desses sinais em situações que impliquem contacto com os utentes (§ 33). Esta chamada de atenção para as diferentes formas de assegurar a neutralidade do serviço público parece-nos positiva e não despreciada. O TJUE também notou que o reconhecimento da margem de apreciação aos Estados e suas unidades infraestatais vai de par com a fiscalização pelos tribunais nacionais e da União, nomeadamente quanto ao respeito pelo princípio da proporcionalidade (§ 34).

⁵¹ *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, proc. C-414/16, acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 17/4/2018.

⁵² *IR c. JQ*, proc. C-68/17, acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 11/9/2018.

⁵³ *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*, proc. C-193/17, acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 22/1/2019.

empregador ou quando seja necessário assegurar uma representação credível da igreja ou organização no exterior. Isso não significa, no entanto, que qualquer cargo de chefia implique funções de representação. Em *IR*, o TJUE indicou abertamente que, em seu entender, a adesão do trabalhador à conceção de casamento da Igreja Católica não era necessária para a afirmação ética do empregador, nem um requisito essencial da atividade em causa, tendo em conta que a atividade profissional do trabalhador consistia em prestar aconselhamento e cuidados médicos em meio hospitalar e em gerir o serviço de medicina interna de que era diretor (§ 58).

Em *Cresco*, o TJUE pronunciou-se sobre a compatibilidade com a Diretiva 2000/78/CE da legislação austríaca relativa aos períodos de repouso, que estabelecia a Sexta-Feira Santa como feriado pago apenas para os membros das Igrejas Evangélicas das Confissões de Augsburgo e Helvética, da Igreja Católica Antiga e da Igreja Evangélica Metodista, reconhecendo-lhes (apenas a eles) o direito a remuneração adicional pelo feriado caso tivessem de trabalhar nesse dia. O TJUE concluiu tratar-se de discriminação direta em razão da religião, depois de afastar a possibilidade, aventada pelo tribunal de reenvio, de a diferença de tratamento visar a proteção de direitos de terceiros (a liberdade de religião dos membros das Igrejas designadas), na aceção do art. 2.º, n.º 5, ou constituir uma medida específica, como as permitidas pelo art. 7.º, para compensação das desvantagens que os membros das Igrejas designadas têm face aos membros da Igreja Católica, que não são obrigados a trabalhar nos dias mais importantes da sua religião (§§ 61 e 66). O TJUE considerou que a situação dos membros das Igrejas designadas era comparável à dos demais trabalhadores, já que a concessão do feriado na Sexta-Feira Santa dependia apenas da pertença formal a uma das Igrejas e não do cumprimento de qualquer obrigação religiosa nesse dia. Os membros das Igrejas designadas eram livres para usar a Sexta-Feira Santa para repouso e lazer (como qualquer outro trabalhador desejaria ter a oportunidade de fazer) e tinham direito a compensação financeira caso trabalhassem nesse dia, mesmo que o tivessem feito sem sentirem a obrigação ou a necessidade de celebrar essa festividade religiosa (§§ 46-47, 49-50).

Segundo o TJUE, a diferença de tratamento não podia considerar-se necessária para a proteção da liberdade de religião, uma vez que, no Direito austríaco, a possibilidade de os trabalhadores não pertencentes às Igrejas designadas celebrarem uma festividade religiosa diferente dos feriados oficiais não era tida em conta através da concessão de um feriado suplementar, mas principalmente por via de um dever de solicitude dos empregadores em relação aos seus trabalhadores, que lhes

permitia a ausência do trabalho durante o tempo necessário ao cumprimento de certos ritos religiosos (§ 60). O TJUE não entrou na questão de saber se o facto de a Sexta-Feira Santa não corresponder a nenhum dos feriados oficiais constituía uma desvantagem na vida ativa dos membros das Igrejas designadas, evitando desse modo a questão da discriminação indireta resultante da circunstância de os feriados católicos serem a norma. Entendeu ser bastante observar que a diferença de tratamento em causa não respeitava o princípio da proporcionalidade nem o princípio da igualdade, uma vez que os trabalhadores pertencentes a outras religiões cujas festividades importantes não coincidem com os feriados oficiais apenas poderiam, em princípio, ausentar-se do trabalho para cumprir os ritos religiosos referentes a essas festividades se autorizados pelo empregador (§§ 67-68).

Perante a questão de saber se, em caso de violação da Diretiva 2000/78/CE, se deveria desaplicar totalmente o regime, de modo a que nenhum trabalhador pudesse beneficiar do feriado, ou obrigar os empregadores a conceder esse feriado a todos os seus trabalhadores, o TJUE não tomou posição, notando que os Estados-Membros são livres para escolher, de entre as diferentes soluções adequadas à reposição da igualdade de tratamento, a que lhes pareça melhor adaptada para esse efeito, em função das situações que possam ocorrer (§§ 74-75). Afirmou, em todo o caso, que, enquanto não fossem adotadas medidas para restabelecer a igualdade de tratamento, o respeito do princípio da igualdade só poderia ser assegurado pela concessão, às pessoas da categoria desfavorecida, das vantagens atribuídas às pessoas da categoria privilegiada (§ 79).

A importância atribuída em *Cresco* ao uso religioso do dia - *i. e.*, ao facto de a legislação austríaca não fazer depender a concessão do feriado do cumprimento de específicos deveres religiosos na Sexta-Feira Santa - sugere que o TJUE poderá estar disposto a concluir que um tratamento diferenciado é legítimo se for justificado por necessidades relacionadas com a observância de ritos religiosos, como os deveres de guarda de judeus e membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia no *Sabbath* ou de oração na mesquita à sexta-feira para os muçulmanos. O tempo o dirá.

Nas outras ocasiões em que se pronunciou sobre descanso semanal e feriados religiosos, fora do campo de aplicação da Diretiva 2000/78/CE, o Tribunal do Luxemburgo mostrou-se sensível à importância de respeitar e preservar a diversidade. Em *Reino Unido c. Conselho*⁵⁴, anulou a disposição do art. 5.º, § 2, da Diretiva

⁵⁴ Proc. C-84/94, acórdão do Tribunal de Justiça de 12/11/1996.

93/104/CEE do Conselho, de 23 de novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que previa que o período de descanso semanal deveria, em princípio, incluir o domingo. Segundo o Tribunal, o Conselho não explicara por que motivo o domingo, enquanto dia de descanso semanal, teria umnexo mais importante com a saúde e a segurança dos trabalhadores do que outro dia da semana, pelo que a questão da eventual inclusão do domingo no período de descanso semanal devia ser deixada à apreciação dos Estados-Membros, atendendo em particular à diversidade dos fatores culturais, étnicos e religiosos de cada Estado (§ 37)⁵⁵. Em *Prais*⁵⁶, negou provimento ao recurso interposto contra uma decisão do Conselho de não alterar a data prevista para a realização de uma prova escrita de um concurso que coincidia com um feriado judaico, mas afirmou que, se um candidato comunicasse à entidade promotora do concurso que as suas convicções religiosas o impediam de realizar o exame em certas datas, a entidade em causa deveria ter essa informação em conta e fazer um esforço por evitar agendar o exame para essas datas (§ 16). Contrariando a alegação do Conselho de que a atenção às necessidades religiosas de todos os candidatos seria administrativamente inoportável, o Tribunal acrescentou que, idealmente, as entidades promotoras de concursos deveriam informar-se de motopróprio das datas que podiam ser inadequadas por motivos religiosos de modo a evitá-las (§ 18). No caso concreto, porém, a recorrente só tinha informado o Conselho depois de os outros candidatos já terem sido notificados da data do exame. Uma vez que o exame tinha de ter lugar nas mesmas condições para todos os candidatos, ela não podia ser autorizada a fazer o exame num dia diferente, pelo que o Tribunal concluiu que o Conselho tivera razão em recusar o seu pedido (§§ 13-14, 17, 19).

⁵⁵ Num acórdão anterior, sobre a compatibilidade com o Tratado CEE de uma proibição de comércio ao domingo, o Tribunal afirmou igualmente que cabia aos Estados-Membros definir as regras sobre os horários da venda a retalho, para assegurar uma repartição das horas de trabalho e de descanso adaptada às especificidades socioculturais nacionais ou regionais. *Torfaen Borough Council c. B & Q plc (formerly B & Q (Retail) Limited*, proc. C-145/88, acórdão do Tribunal de Justiça (Sexta Secção) de 23/11/1989, § 14.

⁵⁶ *Vivien Prais c. Conselho das Comunidades Europeias*, proc. C-130/75, acórdão do Tribunal de Justiça (Primeira Secção) de 27/10/1976.

3.2. Tempos de trabalho e de guarda na jurisprudência de tribunais estrangeiros

A análise acabada de fazer às pronúncias do TEDH e do TJUE dá-nos, indiretamente, uma visão panorâmica da jurisprudência dos tribunais nacionais europeus nesta matéria, permitindo sinalizar, desde logo, os problemas com que estes mais se deparam e a sua frequente indisponibilidade para atender às necessidades religiosas dos trabalhadores. Por razões de brevidade, nesta secção, consideramos apenas decisões de tribunais estrangeiros que versam sobre horário de trabalho e deveres de guarda, pela sua direta comparabilidade com as decisões relevantes dos tribunais portugueses. Importa ressaltar, em todo o caso, que o modo como os tribunais lidam com os pedidos de dispensa de trabalho por motivo religioso não reflete necessariamente o seu posicionamento face a outras manifestações de religião no local de trabalho. Na jurisprudência espanhola, por exemplo, as mostras de indiferença face ao impacto negativo que o calendário católico tem para os trabalhadores pertencentes a minorias religiosas (que veremos a seguir) andam de par com decisões em que a proibição do uso do véu islâmico no local de trabalho é considerada uma prática discriminatória⁵⁷.

Na escolha dos exemplos estrangeiros, privilegiamos decisões emblemáticas pelo precedente que fixaram e/ou comentários doutrinários que motivaram. Incluímos decisões que discutem (a) a natureza (religiosa e/ou secular) da legislação relativa ao descanso semanal, (b) os deveres de adaptação razoável que impendem sobre os empregadores e (c) a legalidade de exceções abertas para grupos religiosos específicos.

Como observado por Saiz Arnaiz *et al.*, os tribunais nacionais na Europa e nos Estados Unidos da América tendem a desvalorizar as conotações religiosas do domingo e dos feriados oficiais coincidentes com datas importantes para a religião maioritária, considerando que, com o tempo, estas festividades adquiriram um significado secular (social e cultural)⁵⁸. Em 1961, o Supremo Tribunal Federal dos Es-

⁵⁷ É o caso da sentença n.º 31/2017 da Secção Social n.º 1 do Tribunal de Palma de Mallorca, de 6/2/2017, prolatada num processo que opunha uma trabalhadora muçulmana a uma empresa de aviação que a proibira de usar o véu por este não fazer parte do uniforme regulamentar da empresa. Para uma leitura de idêntico sentido, a partir de um acervo mais amplo de decisões de tribunais nacionais, cf. JÚLIO GOMES, "Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado", *op. cit.*, pp. 147-165.

⁵⁸ Cf. ALEJANDRO SAIZ ARNAIZ *et al.*, *Religious Practice and Observance in the EU Member States*, *op. cit.*, pp. 77-78.

tados Unidos da América afirmou que a obrigação de encerramento do comércio ao domingo tem caráter secular e não religioso, já que visa sobretudo proporcionar um dia de descanso uniforme para todos os cidadãos (*McGowan*⁵⁹). Os recorrentes eram trabalhadores numa loja do Estado de Maryland e haviam sido multados por terem vendido bens de consumo ao domingo em violação da lei estadual. Não estava em causa a interferência com a sua liberdade de religião, porque estes só haviam alegado danos materiais, mas sim a eventual violação do princípio da separação entre Estado e Igreja por a lei estadual impor a toda a população normas e práticas da religião cristã. O Supremo Tribunal rejeitou esta ideia, concluindo que, atenta a evolução da legislação sobre a matéria ao longo dos séculos, normas como as controvertidas no caso *sub judice*, até pela forma como eram enunciadas e aplicadas, tinham um caráter mais secular do que religioso, sem qualquer relação com o “estabelecimento de uma religião” proibido pela Constituição dos Estados Unidos da América. Segundo o Supremo, o facto de o dia escolhido pelo legislador estadual para o descanso semanal uniforme ser um dia de particular importância para as “seitas cristãs dominantes” não obstava à prossecução pelo Estado dos seus fins seculares⁶⁰.

De modo não muito diferente, o Tribunal Constitucional espanhol, no seu acórdão n.º 19/1985, afirmou que o dia de descanso semanal é uma instituição secular e que a preferência pelo domingo é justificada por respeito pela tradição. O Tribunal reconheceu que a escolha do domingo como dia de descanso tem origens religiosas – para os espanhóis, como para outros “povos de civilização cristã” –, mas rejeitou a alegação de que a instituição de um dia de descanso, tal como prevista no Estatuto dos Trabalhadores, fosse marcadamente religiosa, já que a regra geral de descanso ao domingo podia ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva ou contrato de trabalho. O recurso de amparo fora interposto por uma trabalhadora, membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, que havia sido despedida por abandono do posto de trabalho e faltas injustificadas, depois de a empresa ter recusado os seus pedidos de mudança de turno e de compensação das horas em

⁵⁹ *McGowan et al. c. Maryland*, 366 U.S. 420, acórdão de 29/5/1961. Um caso semelhante, decidido no mesmo dia e com idêntica fundamentação, é o do acórdão *Two Guys from Harrison-Allentown, Inc., c. McGinley*, 366 U.S. 582.

⁶⁰ Pouco importava, como notou o juiz Douglas no seu voto de vencido, que a escolha deste dia de descanso, justificada pelo costume ou tradição, levasse o Estado a impor sanções penais àqueles que, diversamente da maioria cristã da população, reservavam o culto para outro dia da semana...

falta com perda de salário ou trabalho noutra horário. O despedimento havia sido anulado em primeira instância pelo Tribunal de Trabalho de Vigo, que considerara que era discriminatório despedir uma trabalhadora membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia por se recusar a trabalhar depois do pôr do sol de sexta-feira, mas a decisão fora revogada pelo Tribunal Central do Trabalho que entendera que o despedimento era válido. Perante o Tribunal Constitucional, a recorrente alegara que, ao não anular o despedimento, esta última decisão violara a sua liberdade de religião. O Tribunal Constitucional entendeu que não era assim, entre outros motivos, por a liberdade de religião não poder ser invocada por uma das partes num contrato de trabalho para impor à outra parte modificações à relação contratual livremente assumida⁶¹. Segundo o Tribunal, não podia, ademais, considerar-se que o empregador, ao adotar a regra geral de descanso ao domingo, discriminara a recorrente por causa da sua religião, já que a regra geral estabelecida na lei tinha caráter secular e não religioso.

Apesar de muito comum, esta não é a única leitura possível, como resulta claramente do acórdão do Supremo Tribunal do Canadá em *Big M Drug Mart*, de 1985⁶², que concluiu pela inconstitucionalidade da lei (sugestivamente intitulada *Lord's Day Act*), que criminalizava o trabalho, comércio e atividades de lazer pagas ao domingo, por violação da liberdade de religião. Em causa estava um processo-crime movido contra os proprietários de uma loja por esta funcionar ao domingo. Ambas as instâncias judiciais inferiores tinham decidido a favor dos arguidos e o Supremo confirmou. Sobre as questões constitucionais em jogo, o Supremo começou por reconhecer que a proibição do comércio ao domingo podia ter um propósito religioso (assegurar a observância pública do *Sabbath*) ou secular (proporcionar um dia de descanso uniforme) e que ambos os elementos podiam estar presentes numa mesma lei. Entendeu, no entanto, que não se podia atribuir uma finalidade secular à lei em causa, com base numa alteração das circunstâncias sociais (como haviam feito os tribunais dos Estados Unidos da América), já que a finalidade tinha de ser

⁶¹ O Tribunal Constitucional invocou razões de segurança jurídica, o que se explica pelo facto de, neste caso, a trabalhadora só se ter tornado membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia (e começado a pedir dispensa do trabalho à sexta-feira ao fim da tarde) onze anos depois de ter começado a trabalhar para a empresa. Vale a pena notar que, das decisões cotejadas neste texto, o Tribunal Constitucional espanhol é o único a atribuir relevância ao facto de a conversão religiosa ter ocorrido depois de iniciada a relação laboral.

⁶² *R. c. Big M Drug Mart Ltd.* [1985] 1 S.C.R. 295, acórdão de 24/4/1985.

determinada por referência à intenção do legislador e era sabido que o seu propósito fora forçar a observância religiosa. Para além disso, a lei traduzia valores religiosos fundados na moral cristã, pelo que impunha um ideal cristão sectário a toda a população, dando a aparência de discriminar contra os canadianos não-cristãos, que ficavam proibidos, por razões religiosas, de levar a cabo atividades de outro modo normais, lícitas e conformes à moral. O Supremo não teve dúvidas de que qualquer lei com propósitos puramente religiosos que negasse aos não-cristãos o direito de trabalhar ao domingo lhes negava o direito de praticar a sua religião. E acrescentou que o poder de impor, com base na religião, a observância universal do dia de descanso preferido por uma religião não era compatível com a preservação e o desenvolvimento da herança multicultural dos canadianos, reconhecida na Carta de Direitos e Liberdades.

A ideia de que a escolha do domingo como dia de descanso semanal normal tem carácter secular conduz habitualmente à conclusão de que as proibições ou sanções daí decorrentes não interferem com a liberdade de religião das pessoas pertencentes a minorias, nem discriminam com base na religião. Um caso emblemático da jurisprudência norte-americana é o acórdão *Braunfeld*, de 1961⁶³, em que o Supremo Tribunal Federal dos Estados Unidos da América apreciou a constitucionalidade de uma lei estadual que criminalizava o comércio de certos bens ao domingo. O processo fora desencadeado por um grupo de comerciantes judeus ortodoxos, que pretendiam que a lei fosse invalidada por entenderem que violava a igualdade de tratamento e o princípio da separação entre Estado e Igreja, para além de interferir com o seu livre exercício da religião, já que lhes trazia graves prejuízos económicos caso continuassem a observar o *Sabbath* e tornava mais difícil captar novos membros para o Judaísmo Ortodoxo. O Supremo não lhes deu razão. Considerando que as duas primeiras alegações já tinham sido refutadas em *Two Guys* (idêntico a *McGowan*), o Supremo apenas se pronunciou sobre a eventual interferência com a liberdade de religião dos recorrentes. Apesar de admitir que os recorrentes (como quaisquer pessoas que desejassem trabalhar ao domingo) eram economicamente onerados pela obrigação de descanso imposta pelo Estado, o Supremo considerou que o mais importante era que a lei não cri-

⁶³ *Braunfeld et al. c. Brown, Commissioner of Police of Philadelphia et al.*, 366 U.S. 599, acórdão de 29/5/1961. Um caso semelhante, decidido no mesmo dia e com idêntica fundamentação, foi *Gallagher c. Crown Kosher Super Market of Massachusetts, Inc.*, 366 U.S. 617.

minalizava a sua religião nem os forçava a adotar comportamentos contrários aos seus valores religiosos. Notou que a liberdade de agir de acordo com a consciência não é absoluta, podendo ser restringida por via legislativa, e que a margem de atuação do legislador seria radicalmente coarctada se as leis fossem invalidadas apenas por imporem encargos indiretos ao exercício da religião. Ainda que a natureza indireta do encargo não excluísse, por si só, que uma lei pudesse ser inconstitucional, se o seu objetivo ou efeito fosse impedir a observância da religião ou discriminar entre religiões⁶⁴, o Supremo considerou que a lei em causa era válida, por visar promover objetivos seculares do Estado e por, em seu entender, não ter ficado demonstrado que o objetivo de proporcionar um dia uniforme de descanso semanal pudesse ser prosseguido por meios (*e. g.*, a abertura de exceções para grupos religiosos) que não impusessem aquele encargo.

Um dos motivos invocados em *Braunfeld* contra a viabilidade da abertura de exceções à lei geral foi, sem surpresa, o de que isso iria dar aos beneficiários da exceção uma vantagem económica sobre os seus concorrentes obrigados a encerrar ao domingo, que poderiam, por seu turno, queixar-se de que as suas religiões estavam a ser discriminadas. O Tribunal Constitucional espanhol também aludiu a esta ideia das vantagens injustas no já referido acórdão n.º 19/1985, ao notar que, quando se defende um tratamento distinto em matéria de horário de trabalho por causa da religião a que se pertence, não se trata de assegurar um tratamento igualitário, mas sim o seu oposto; e que a concessão de um período de descanso semanal

⁶⁴ Como o Supremo veio a concluir verificar-se no também célebre acórdão *Sherbert c. Verner et al., Members of South Carolina Employment Security Commission et al.*, 374 U.S. 398, de 17/6/1963. Aqui, estava em causa uma trabalhadora membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia que, tendo sido despedida por não estar disponível para trabalhar ao sábado e não tendo conseguido obter outro emprego que a dispensasse de trabalho nesse dia, fora considerada inelegível para subsídio de desemprego por ter recusado ofertas de trabalho adequado sem motivo atendível. O Supremo entendeu que, ao excluir a recorrente apenas por esta se recusar a trabalhar ao sábado em cumprimento de ditames religiosos, a lei lhe impusera um encargo inconstitucional ao exercício da religião. Era certo que a interferência na liberdade de religião constituía um mero resultado indireto da regulação estadual dos benefícios sociais e que a recorrente não era obrigada a trabalhar seis dias por semana sob pena de sanção penal. No entanto, a pressão exercida sobre a recorrente para abandonar a sua prática religiosa era incontroversa, já que esta era obrigada a escolher entre respeitar um preceito da sua religião, prescindindo do subsídio, e abandonar aquele preceito para poder trabalhar. Segundo o Supremo, a imposição pelo Governo de uma tal escolha criava um encargo para o exercício da religião semelhante à aplicação de uma multa à recorrente por ela guardar o sábado. Era, ademais, discriminatória, uma vez que a lei estadual explicitamente previa que nenhum trabalhador poderia ser obrigado, contra a sua consciência, a trabalhar ao domingo.

diferente do estabelecido pela lei geral supõe uma excecionalidade que, apesar de poder considerar-se razoável, não pode ser imperativa para o empregador.

A equiparação entre exceções/adaptações razoáveis e tratamento preferencial contrário ao princípio da igualdade está também presente no acórdão *Hardison*, de 1977⁶⁵, em que o Supremo Tribunal Federal dos Estados Unidos da América entendeu que a concessão da dispensa pretendida pelo trabalhador seria discriminatória para os seus colegas. O trabalhador em causa, funcionário da transportadora aérea TWA, manifestara-se indisponível para trabalhar ao sábado, por razões religiosas, o que fora atendido enquanto permanecera num setor da empresa em que tinha antiguidade suficiente para escolher os turnos antes dos seus colegas, mas deixara de ser possível quando, a seu pedido, fora transferido para outro setor onde havia colegas mais séniores. Tendo visto rejeitadas as suas propostas de adaptação (exceção à regra da antiguidade, redução do contrato para quatro dias por semana) e sido despedido por faltar aos turnos de sábado, o trabalhador interpusera ação contra a empresa e a união sindical por discriminação fundada na religião. O tribunal de primeira instância decidira a favor de ambos os demandados, concluindo que a união sindical não era obrigada a ignorar o sistema de antiguidade e que a empresa satisfizera o seu dever de adaptação razoável, mas a decisão fora revogada em segunda instância no que tocava à empresa, por o tribunal considerar que a TWA rejeitara três alternativas razoáveis que não teriam implicado um encargo desproporcionado – redução do contrato para quatro dias semanais; mobilização de outros trabalhadores com pagamento de horas extraordinárias; ou troca de turnos, ainda que com desvio à regra da antiguidade. O Supremo discordou, concluindo que a TWA tinha feito esforços razoáveis para atender às necessidades religiosas do trabalhador e que as alternativas sugeridas pelo tribunal *a quo* implicariam um encargo desproporcionado (perda de eficiência ou aumento de custo com salários). Entre outras considerações, o Supremo observou que não fazia sentido pretender que, com a referência a adaptações razoáveis, o Congresso estivesse a exigir do empregador que este desconsiderasse os direitos contratuais de alguns trabalhadores em favor das necessidades religiosas de outros trabalhadores, discriminando contra os primeiros para permitir aos segundos a observância do *Sabbath*. Na fórmula que ficou célebre – e que só foi afas-

⁶⁵ *Trans World Airlines, Inc. c. Hardison*, 432 U.S. 63, acórdão de 16/6/1977.

tada como precedente com *Groff*, em 2023⁶⁶ –, o Supremo afirmou que exigir da TWA mais do que um custo mínimo (*de minimis*) para dispensar o trabalhador dos turnos de sábado seria um encargo desproporcionado, desde logo, porque assumir custos adicionais quando tais custos não eram necessários para assegurar as folgas dos outros trabalhadores implicava um tratamento desigual com base na religião⁶⁷.

Para uma decisão de sentido contrário – mais exigente face ao empregador e mais sensível aos efeitos da discriminação indireta –, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal do Canadá, em *Simpsons-Sears*, de 1985⁶⁸. Em causa estava uma lojista que se tornara membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e deixara de estar disponível para trabalhar às sextas-feiras à noite e ao sábado, dois dos períodos de maior movimento na loja, durante os quais todos os lojistas a tempo in-

⁶⁶ *Groff c. DeJoy, Postmaster General*, 600 U.S. ___, acórdão de 29/6/2023. O Supremo não revogou *Hardison*, tendo apenas explicado que a referência a “*de minimis cost*” não tem o carácter decisivo que lhe foi atribuído pelos tribunais inferiores durante décadas e que o que se deve reter desse acórdão são as referências aí feitas a “encargos substanciais”. O Supremo concluiu, por isso, que cabe ao empregador que recusa uma adaptação razoável demonstrar que o encargo implicado pela adaptação resultaria num aumento substancial dos custos de condução da empresa. Em causa estava um cristão evangélico, trabalhador do serviço postal federal (USPS), que se recusara a trabalhar ao domingo por razões religiosas e que, depois de sucessivas sanções disciplinares, acabara por se demitir. Citando *Hardison*, os tribunais inferiores haviam decidido a favor do USPS, por entenderem que este satisfizera o requisito de “custo mínimo”, já que a falta do trabalhador aos turnos de domingo acarretara mais trabalho para os seus colegas, perturbara o ritmo e o ambiente de trabalho e diminuía a moral dos trabalhadores. O Supremo não entrou no fundo da questão, tendo remetido para o tribunal de primeira instância a apreciação dos factos do caso à luz dos esclarecimentos por si prestados sobre o alcance de “encargos desproporcionados”. Não deixou, no entanto, de se pronunciar sobre a relevância do impacto das medidas de adaptação para os colegas do trabalhador, notando que este só será atendível quando prejudique a condução da empresa e que os encargos resultantes de preconceitos ou animosidade contra a religião ou a própria figura das adaptações razoáveis não podem considerar-se desproporcionados.

⁶⁷ A decisão não foi unânime, tendo os juízes Marshall e Brennan criticado a conclusão da maioria de que o empregador não tinha de conceder nenhum privilégio (por mínimo que fosse) aos trabalhadores crentes para lhes permitir praticar a sua religião, o que consideraram ser profundamente perturbador, já que obrigava os membros das religiões minoritárias a uma escolha cruel entre prescindir da sua religião ou do seu emprego. Segundo estes juízes, era da natureza das adaptações razoáveis conduzir a um tratamento desigual a favor dos trabalhadores crentes, pelo que rejeitá-las por esse motivo esvaziava totalmente o regime instituído pelo legislador. Para além disso, em seu entender, a TWA não satisfizera o ónus de demonstrar que uma adaptação razoável era totalmente impossível, não tendo considerado, por exemplo, a possibilidade de troca de turno com colegas dispostos a fazê-lo, de regresso do trabalhador ao setor onde estava anteriormente e onde tinha antiguidade, ou de imputação ao trabalhador dos custos com horas extraordinárias de colegas seus.

⁶⁸ *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) c. Simpsons-Sears Limited* [1985] 2 S.C.R. 536, acórdão de 17/12/1985.

teiro estavam contratualmente obrigados a trabalhar, num regime de turnos rotativos. Quando comunicara ao empregador a sua conversão e indisponibilidade, a trabalhadora fora informada de que seria despedida se não trabalhasse ao sábado, por a dispensa pretendida constituir tratamento preferencial face aos seus colegas. Antes do termo do contrato, o empregador propusera-lhe uma posição a tempo parcial (com metade das horas e conseqüente redução de salário e abonos), que ela aceitara. Também lhe fora prometido que ela seria considerada para futuras posições a tempo inteiro que fossem adequadas e compatíveis com as suas necessidades pessoais, ainda que nenhuma posição deste tipo tivesse surgido nesse meio tempo. A trabalhadora (que, entretanto, casara e já não tinha interesse num contrato a tempo inteiro) apresentara queixa contra o empregador por discriminação fundada na religião e requerera indemnização no montante da diferença salarial entre as posições a tempo inteiro e a tempo parcial pelo período de cerca de oito meses (entre o fim do primeiro contrato e o seu casamento). O painel administrativo e os tribunais de primeira instância e de recurso não lhe deram razão; o primeiro, por considerar que não fora feita prova de que o empregador agira de forma desrazoável nas medidas que adotara para atender às necessidades da trabalhadora, e os segundos, por considerarem que não houvera intenção de discriminar por parte do empregador. Diversamente dos tribunais inferiores, o Supremo Tribunal entendeu que o decisivo era o efeito e não a intenção, de tal modo que uma regra laboral, genuinamente motivada por razões económicas e aplicada indistintamente a todos os trabalhadores, podia ser discriminatória, se afetasse uma pessoa ou pessoas de forma diferente das demais. Neste caso, a trabalhadora provara haver discriminação, na medida em que a exigência de trabalho ao sábado a obrigava a atuar contra os seus valores religiosos, o que não acontecia com os seus colegas. O facto de a discriminação ser indireta implicava que o remédio não seria exigir do empregador que eliminasse a regra do trabalho ao sábado (que, em si mesma, tinha boas razões de ser), mas sim que fizesse um esforço razoável para atender às necessidades religiosas da trabalhadora, sem incorrer em encargos desproporcionados. Diversamente do painel administrativo, que imputara o ónus da prova ao representante da trabalhadora, o Supremo entendeu que cabia ao empregador demonstrar ter tomado as medidas razoáveis à sua disposição para acomodar a trabalhadora e que ir além disso implicaria encargos desproporcionados. Uma vez que a única adaptação proposta fora a passagem a regime de tempo parcial e o empregador não fizera prova de que outras

medidas de adaptação em benefício da trabalhadora acarretariam problemas ou custos acrescidos, concedeu provimento ao recurso.

Para um exemplo europeu, refira-se a pronúncia do Tribunal de Recurso de Inglaterra e País de Gales, no acórdão *Mba*, de 2013⁶⁹, sobre aspetos a (des)considerar na determinação da proporcionalidade de regras laborais com impacto diferenciado para alguns trabalhadores devido à sua religião. A recorrente neste caso havia sido contratada como cuidadora por uma instituição municipal de acolhimento para crianças com necessidades especiais, ficando obrigada a prestar serviço fora do horário de expediente, incluindo fins de semana e feriados oficiais, em regime de turnos rotativos. Desde o início, invocara a sua crença na sacralidade do domingo e, nos dois primeiros anos, os administradores da instituição haviam procurado organizar os turnos de modo a dispensá-la de trabalhar nesse dia. Quando passaram a atribuir-lhe turnos ao domingo, a recorrente queixara-se de tratamento injusto e fora objeto de processos disciplinares que culminaram na sua demissão. Perante o Tribunal de Trabalho, a recorrente alegara que o despedimento fora injusto e que tinha havido discriminação indireta fundada na religião. Analisando o caso apenas sob esta segunda perspetiva, o Tribunal de Trabalho decidiu contra a recorrente, por entender que o empregador tinha motivos legítimos para exigir a prestação de trabalho ao domingo (relacionados com a gestão eficiente da instituição, tanto em termos de serviço prestado, como de custos e recursos humanos) e que esta exigência era um meio adequado para prosseguir aqueles fins, tendo presente que (a) as alternativas propostas pela recorrente acarretariam prejuízos significativos para o empregador em matéria de custos, qualidade e eficiência do serviço; (b) o empregador tinha feito esforços para acomodar a recorrente durante dois anos; (c) o empregador estava disposto a organizar os turnos de modo a permitir à recorrente a ida à igreja ao domingo; e (d) a crença no dever de guardar o domingo não era um aspeto central da fé cristã. Em recurso para o Tribunal de Trabalho de segunda instância, a recorrente contestara os fundamentos (b), (c) e (d), mas o tribunal desvalorizara o peso destes argumentos na decisão *a quo* – que confirmou –, afirmando, a respeito, que se tratava apenas de um “enunciado pouco elegante”. O Tribunal de Recurso de Inglaterra e País de Gales não concordou, tendo concluído que o Tribunal de Trabalho fizera uma leitura errada do Direito aplicável ao considerar aspe-

⁶⁹ *Mba c. Mayor and Burgesses of the London Borough of Merton* [2013] EWCA Civ 1562, acórdão de 5/12/2013.

tos irrelevantes para o teste de proporcionalidade. Segundo o juiz Kay, atenta a consabida diversidade de crenças dentro de uma mesma religião, não interessava saber se a obrigação de trabalhar ao domingo afetava a maioria dos cristãos ou apenas uma pequena minoria. Era ponto assente que as convicções da recorrente sobre o dever de guardar o domingo eram genuínas, ao mesmo tempo que era óbvio que muitos cristãos não têm qualquer pejo em trabalhar nesse dia⁷⁰. Por outro lado, como observado pelo juiz Elias, os esforços feitos pelo empregador no passado e a sua disponibilidade para permitir a ida da recorrente à igreja no futuro, apesar de demonstrarem que o empregador estava a atuar de boa-fé, não ajudavam nada na resposta à questão *sub judice*, que era a de saber se o empregador tinha ido suficientemente longe nas adaptações às necessidades da recorrente, já que o que esta pretendia era continuar a ser *sempre* dispensada de *todo* o trabalho ao domingo. O Tribunal de Recurso concluiu, em todo o caso, que os erros assinalados eram um aspeto periférico do teste de proporcionalidade e não justificavam que se concedesse provimento ao recurso, uma vez que o empregador tinha demonstrado não existir uma alternativa viável para conduzir a instituição de forma eficiente sem a exigência de que todos os trabalhadores fizessem turnos ao domingo.

Por fim, refira-se ainda o acórdão do Supremo Tribunal da Irlanda, *Quinn's Supermarket*, de 1971⁷¹, um caso emblemático de pronúncia sobre a validade de exceções legais em benefício de grupos religiosos específicos. Em causa estava um Decreto Ministerial de 1948 que estabelecia o horário de funcionamento dos supermercados e dispensava do cumprimento desse horário os proprietários de lojas que só vendessem carne *kosher*, *i. e.*, de animais abatidos de acordo com o ritual judaico. O gestor de um talho não-*kosher* fora indiciado judicialmente por vender carne fora do horário fixado no Decreto e, enquanto esse processo corria, interpôs, juntamente com o seu empregador, uma ação pedindo a declaração de invalidade de três disposições do Decreto (definição dos estabelecimentos abrangidos, da área geográfica coberta e dos horários a praticar) por violação das normas constitucionais sobre igualdade pe-

⁷⁰ Apesar de concordarem que o Tribunal de Trabalho não devia ter sopesado a favor do empregador a extensão do impacto para os cristãos da obrigação de trabalhar ao domingo, os juízes Elias e Vos entenderam que a questão quantitativa não era inteiramente irrelevante para o teste de proporcionalidade, já que, por um lado, quanto maior o número de trabalhadores afetados, mais difícil seria para o empregador justificar uma dada regra laboral, mas, por outro lado, também mais difícil seria para o empregador acomodar as necessidades de todos sem prejuízo para a condução da empresa.

⁷¹ *Quinn's Supermarket Limited and Fergal Quinn c. The Attorney General, James O'Leary and the Minister for Industry and Commerce* [1972] IR 1, acórdão de 2/4/1971.

rante a lei (art. 40.º) e proibição de discriminação fundada na religião (art. 44.º). As três disposições foram declaradas inválidas em primeira instância, por violação do art. 44.º da Constituição, o que foi parcialmente confirmado pelo Supremo, que, com base no mesmo preceito constitucional, invalidou duas das disposições controvertidas (estabelecimentos abrangidos e horários). O Supremo explicou que a inconstitucionalidade não decorria da diferenciação enquanto tal, que seria válida se necessária à salvaguarda da liberdade de religião, mas sim do facto de a exceção instituída em benefício dos talhos judaicos exceder o que era necessário para assegurar a liberdade de religião dos membros da comunidade judaica, já que se aplicava a todos os dias da semana e não apenas ao sábado à noite, que era o dia em que, por guardarem o *Sabbath*, os judeus não teriam oportunidade de comprar carne *kosher* durante o horário normal de funcionamento das lojas. A exceção prevista no Decreto tinha sido motivada pelo propósito de permitir aos judeus comprar carne *kosher* ao sábado à noite, mas também compensar os comerciantes judeus pela perda de negócio ao sábado, facilitando-lhes, desse modo, a observância das suas regras religiosas. Foi aqui que o legislador se excedeu, no entender do Supremo. Vale a pena notar que o Supremo se mostrou muito favorável à abertura de exceções à lei geral, observando, por um lado, que seria contrário ao espírito do art. 44.º da Constituição permitir que a garantia contra a discriminação fundada na religião servisse de pretexto para restringir ou impedir a livre prática da religião, e, por outro lado, que qualquer lei de aplicação geral que tivesse como efeito restringir ou impedir a prática da religião por uma pessoa ou grupo de pessoas seria inválida a menos que contivesse disposições para proteger dessa restrição ou impedimento as pessoas afetadas⁷².

4. Tempos de trabalho e de guarda na jurisprudência dos tribunais portugueses

Como antecipámos, a jurisprudência portuguesa (publicada) sobre o exercício da religião em contexto laboral resume-se praticamente às decisões proferidas nos

⁷² No seu voto de vencido, o juiz Kenny afirmou mesmo que, apesar de o Estado não estar obrigado a remover todas as desvantagens que a prática da religião pode implicar – por isso ser impossível –, qualquer tentativa do Estado no sentido de assegurar o livre exercício da religião através de tratamento diferenciado deveria ter-se por válida. Em seu entender, o Decreto era válido por, entre outros motivos, aliviar o encargo resultante para os judeus da observância do *Sabbath* sem com isso prejudicar os comerciantes não judeus, já que estes não venderiam carne *kosher*.

processos que culminaram com os já referidos acórdãos do TCA Norte e do Tribunal Constitucional sobre o direito de guarda de membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia. Não pretendemos com isto dizer que foram estes os únicos casos e assuntos surgidos até ao momento nos tribunais portugueses. Ainda que os casos sobre religião, em contexto laboral ou fora dele, sejam ocorrências muito raras nos tribunais portugueses⁷³, sabemos que há mais assuntos. Numa das entrevistas realizadas com magistrados no quadro do projeto *InclusiveCourts*, uma participante disse recordar-se de um caso (resolvido por acordo extrajudicial) que opôs uma hospedeira de bordo a uma companhia aérea a respeito do uso do véu islâmico. O acervo de jurisprudência construído para o projeto *InclusiveCourts* inclui, ademais, acórdãos sobre litígios laborais envolvendo pessoas coletivas religiosas, ainda que estes se limitem a discutir aspetos processuais, como o preenchimento dos requisitos de admissibilidade do recurso de constitucionalidade e a competência dos tribunais judiciais portugueses, não entrando no mérito da causa⁷⁴. Sinalizámos também um caso de despedimento fundado em violação dos deveres de probidade, lealdade e boa-fé, por a trabalhadora ter dito ao empregador e demais colegas que padecia de cancro quando isso não correspondia à verdade, em que se discutiu

⁷³ Como indicado pelas respostas ao questionário aplicado a magistrados judiciais e do Ministério Público no quadro do projeto *InclusiveCourts*, em que 93,4% dos respondentes disse que nunca (50,4%) ou quase nunca (43%) lida com processos que envolvem questões de ordem religiosa.

⁷⁴ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 227/88, de 12/10/1988, e acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP) de 18/12/2018, prolatado no proc. 4596/17.0T8VNG.P1. No primeiro caso, a recorrente cessara funções como professora primária num Externato pertencente à Congregação das Religiosas Escravas da Santíssima Eucaristia e da Mãe de Deus, na sequência do seu pedido de dispensa de votos e saída da comunidade religiosa. Tendo invocado despedimento sem justa causa perante os tribunais judiciais, que não lhe deram razão por considerarem não existir um contrato de trabalho, mas apenas “laços de comunhão espiritual”, a recorrente viera invocar perante o Tribunal Constitucional a inconstitucionalidade de vários cânones do Código de Direito Canónico que o tribunal *a quo* mencionara para caracterizar a situação da recorrente. O Tribunal Constitucional entendeu que a decisão *a quo* não aplicara os cânones, mas sim o art. 1.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, cuja inconstitucionalidade não fora invocada pela recorrente, com o que concluiu que não estavam preenchidos os requisitos de admissibilidade do recurso. No segundo caso, estavam em causa factos semelhantes – educadora de infância cujas funções num Colégio pertencente a pessoa jurídica canónica haviam cessado quando esta pedira dispensa de votos perpétuos –, mas a questão apreciada pelo TRP foi saber se os tribunais portugueses eram, como afirmado pelo tribunal *a quo*, absolutamente incompetentes para conhecer da ação, por se tratar de matéria da competência dos tribunais eclesiásticos. O TRP concluiu que, tendo a autora invocado o estabelecimento de uma relação de trabalho conexas com fins diversos dos religiosos (“precisamente os de educação”), o Tribunal do Trabalho era competente para conhecer dos pedidos.

(ainda que incidentalmente) se a trabalhadora rapara o cabelo em cumprimento de ritual da religião Umbanda, como afirmara, ou com a intenção de criar a aparência de que estava doente⁷⁵. Estes acórdãos não nos merecem, no entanto, análise mais detida, já que o que neles se discute não é o exercício pelos trabalhadores da sua liberdade de religião no local de trabalho.

4.1. Acórdão do TCA Norte de 8/2/2007

O primeiro caso sobre que nos detemos não diz propriamente respeito a uma relação laboral, mas sim ao acesso à profissão. Tudo indica que terá sido a primeira ocasião em que os tribunais portugueses foram chamados a aplicar a LLR.

Uma advogada estagiária inscrita na Ordem dos Advogados requerera a marcação de uma data alternativa à prova escrita do exame final de avaliação e agregação do estágio de advocacia, que havia sido marcada para um sábado (8/7/2006). Em resposta ao requerimento, o Presidente da Comissão Nacional de Estágio e Formação (CNEF) da Ordem dos Advogados dissera ser necessário fazer prova do envio da declaração sobre os dias das festividades e períodos horários no ano em curso, exigido pelo art. 14.º, n.º 1, alínea *b*), da LLR. A requerente não pudera apresentar o documento em falta, por a União Portuguesa dos Adventistas do Sétimo Dia entender não ser necessário proceder ao envio da declaração e não o ter feito. O Presidente da CNEF negara provimento ao pedido, face ao que a requerente apresentara reclamação e, posteriormente, recurso hierárquico para o Bastonário da Ordem dos Advogados, sempre sem sucesso.

A requerente submetera, então, junto do Tribunal Administrativo e Fiscal (TAF) do Porto, pedido de intimação para proteção de direitos, liberdades e garantias, para que a Ordem dos Advogados fosse condenada a *(a)* dispensá-la da realização da prova escrita marcada para 8/7/2006 e *(b)* marcar, no prazo máximo de cinco dias,

⁷⁵ Acórdão do TRP de 13/2/2017, no proc. 7526/15.0T8VNG.P1. O TRP entendeu que, não obstante os testemunhos contraditórios quanto à motivação religiosa da trabalhadora, era certo que o facto de esta ter rapado o cabelo, aliado a outros factos dados como provados, convencera o empregador e os colegas de que ela padecia de cancro. Concluiu, por isso, que o despedimento fora lícito. Resulta do texto do acórdão que, na primeira instância, o juiz perguntou à trabalhadora se tinha referido ter cancro “por receio de discriminação em relação à religião”, o que nos parece ser revelador de sensibilidade por parte do tribunal face às dificuldades encontradas no local de trabalho por pessoas pertencentes a minorias religiosas.

uma data alternativa não coincidente com um sábado para ela realizar a prova. O TAF indeferiu o pedido com os seguintes fundamentos: (i) o art. 14.º da LLR não seria aplicável ao caso, já que a requerente, enquanto advogada estagiária, não era funcionária do Estado nem trabalhadora em regime de contrato de trabalho e também não era aluna do ensino público ou privado; (ii) o acesso a uma profissão não seria suficientemente semelhante às situações descritas no art. 14.º da LLR para justificar uma interpretação extensiva da norma, “pois a protecção que se justifica acautelar no direito ao ensino não é similar à escolha de profissão ou género de trabalho” e “não existe o mínimo de correspondência na letra da lei”; (iii) a marcação de data alternativa poria a requerente numa posição de vantagem face aos seus colegas, em violação do princípio da igualdade; e (iv) os direitos, liberdades e garantias teriam de ceder perante outros direitos e deveres, mesmo que isso implicasse, por vezes, a restrição do seu núcleo essencial.

Nas suas alegações de recurso perante o TCA Norte, a recorrente contrapusera, no essencial, que: (a) o art. 14.º, n.º 3, da LLR deveria ter-se por aplicável ao caso *sub judice* por analogia, nos termos do art. 10.º do Código Civil português, já que se estava perante um caso omissis análogo ao coberto por aquela disposição, *i. e.*, protecção da liberdade religiosa em caso de prestação de provas na sequência de um período de formação; (b) a satisfação do seu pedido não implicaria uma violação do princípio da igualdade, já que nunca pedira a marcação de uma data posterior a 8/7/2006 e submetera o pedido com a devida antecedência para permitir às entidades competentes a marcação de data alternativa anterior a 8/7/2006; (c) a sentença *a quo* violara o princípio da igualdade consagrado no art. 13.º da CRP, que exige uma igualdade material, por desconsiderar o facto de a recorrente se encontrar, devido às suas convicções religiosas, numa situação diferente da dos seus colegas e merecer, por isso, tratamento distinto; e (d) a sentença *a quo* violara o art. 18.º, n.ºs 2 e 3, da CRP, ao afirmar ser possível restringir o núcleo essencial dos direitos, liberdades e garantias e ao aniquilar por completo o direito fundamental da recorrente à liberdade de consciência, de religião e de culto. A Ordem dos Advogados, secundada pelo Ministério Público, pugnara pela improcedência do recurso.

O TCA Norte concedeu provimento ao recurso e revogou a decisão recorrida, condenando a Ordem dos Advogados a ter a recorrente como dispensada da realização da prova escrita marcada para 8/7/2006 e a proceder, no prazo de 10 dias, à marcação de uma nova data para a realização da prova escrita em dia não coincidente com o sábado e não posterior a 30 dias (contados, presume-se, da prolação

do acórdão). Segundo o TCA Norte, ao não agendar uma prova para além da marcada para 8/7/2006, a Ordem dos Advogados violara o conteúdo essencial da liberdade religiosa da recorrente, infringindo os arts. 13.º e 41.º da CRP. O acórdão é notável pelos termos enfáticos em que afirma a importância fundamental da liberdade religiosa e do pluralismo religioso, bem como pelo facto de o TCA Norte não ter tido receio de recorrer à analogia para integrar a lacuna detetada na LLR, algo que não é muito comum na prática dos tribunais portugueses. A fundamentação da decisão é, para além disso, rica em referências doutrinárias e de Direito internacional dos direitos humanos, mau grado a circularidade argumentativa e alguns aspetos menos claros.

Depois de considerações introdutórias sobre o meio processual *sub judice* e as disposições constitucionais e legais aplicáveis, o TCA Norte deteve-se no enquadramento do direito à liberdade religiosa, observando que este direito tem amplo apoio no ordenamento jurídico internacional⁷⁶, a começar pelo art. 18.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que consagra uma “visão ampla da liberdade religiosa” e do qual resulta “uma determinação vigorosa no sentido de que as diferenças religiosas individuais devem ser respeitadas, estribando-se num princípio político de que um papel fundamental do Estado é o de proteger a escolha religiosa e não ditar a conformidade religiosa”⁷⁷. O TCA Norte notou que o direito à liberdade religiosa se prende com a dimensão mais íntima e pessoal de cada ser humano, por dizer respeito à procura de resposta às “questões de sentido existencial e ético da vida humana”, mas também que é um direito extensível às condutas religiosas praticadas em privado e em público, individual e coletivamente, sendo, por isso, um direito, liberdade e garantia com um “âmbito normativo alargado”. Significativamente, afirmou que o direito à liberdade religiosa “protege não apenas a

⁷⁶ Notando que, ao longo do século XX, vários documentos internacionais haviam sido produzidos com o propósito de promover os princípios da liberdade religiosa, o TCA Norte exemplificou referindo concretamente a DUDH, o PIDCP, a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação com Base na Religião ou Crença, de 1981, e o Documento Final de Viena, de 1989.

⁷⁷ Segundo o TCA Norte, “[e]ste princípio moderno de liberdade religiosa, através do qual os Estados declaram [a] sua neutralidade sobre questões religiosas, permitindo a cada cidadão individualmente, com base na sua própria dignidade humana, adoptar as suas crenças religiosas sem medo de represália, é consequência natural do esclarecimento”. Sobre o art. 18.º da DUDH, o TCA Norte observou, mais adiante, que este é aplicável no ordenamento jurídico português por força do art. 16.º, n.º 2, da CRP, “que determina a recepção formal da DUDH, uma vez que a toma como pauta interpretativa e integradora dos preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais”.

confissão dominante ou as confissões tradicionais, mas igualmente todas as confissões e comunidades religiosas”, e ainda que a liberdade em matéria religiosa implica “a possibilidade de expressão social da diversidade enquanto essência do pluralismo”. Convocando o art. 6.º, alínea *h*), da Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação com Base na Religião ou Crença, que disse ter sido recebido na ordem jurídica portuguesa por força do art. 16.º, n.º 1, da CRP, o TCA Norte notou ainda que a liberdade religiosa, “na sua vertente individual, abarca, entre outras, a liberdade de observar dias de descanso e de celebrar as festas e cerimónias segundo os preceitos da própria religião”.

Feito o enquadramento de Direito internacional, o TCA Norte passou ao enquadramento de Direito interno, socorrendo-se, para o efeito, de extensas citações diretas de textos académicos de vários constitucionalistas portugueses. As passagens citadas e sublinhadas pelo TCA Norte incluem a observação de que (i) o princípio da igualdade “visa proteger a liberdade e a diversidade dos cidadãos e dos grupos e preservar as condições de pluralismo e abertura necessárias à renovação social e cultural através do ‘pacífico confronto das ideias’”; (ii) “a noção de *igual liberdade religiosa* tem subjacente o princípio de que os cidadãos e as confissões religiosas devem ser tratados *como iguais*, isto é, como igualmente livres e dignos de consideração e respeito”; e (iii) “o direito a um *tratamento como igual* pode significar *direito a um tratamento especial*”, ainda que nem todas as diferenciações sejam igualmente legítimas, tendo como limite intransponível a “garantia da igualdade qualitativa”. O TCA Norte também observou, agora por palavras suas, que a liberdade de religião, como os demais direitos fundamentais, não é um direito absoluto, pelo que o seu exercício pode e deve sofrer as restrições necessárias para assegurar a satisfação de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, como expressamente admitido pelos arts. 18.º, n.º 2, e 41.º, n.º 2, da CRP, e pelo art. 6.º da LLR. Vale a pena notar que, a respeito do art. 41.º, n.º 2, da CRP, o TCA Norte disse existir uma “proibição de qualquer discriminação fundada em motivos religiosos, seja negativa seja positiva”, o que não se nos afigura inteiramente coerente com o dito antes (ainda que por interpostos autores) a respeito do dever de diferenciar e da legitimidade de tratamentos diferenciados (frequentemente apelidados de *discriminação positiva*). A posição do TCA Norte sobre o dever de diferenciar e os seus limites acaba por não ser inteiramente clara, uma vez que não desenvolve o assunto por palavras suas e não aplica o conceito quando analisa o caso *sub judice*.

Sobre o art. 14.º da LLR propriamente dito, o TCA Norte afirmou tratar-se de uma concretização do comando constitucional decorrente do art. 41.º da CRP, através do reconhecimento do direito – já “implícito” no art. 10.º, alínea c), da LLR – de gozar os feriados religiosos da respetiva confissão, sendo o disposto nos n.ºs 2 e 3, em matéria de aulas e de provas, uma “decorrência normal” daquele direito para os alunos membros de confissões religiosas com feriados diferentes dos feriados legais.

Entrando na apreciação da decisão *a quo*, o TCA Norte começou por afirmar que esta não fizera uma leitura adequada e correta do art. 14.º, n.º 3, da LLR, quando recusara a sua aplicação ao caso da recorrente. Disse ser certo que a LLR não continha qualquer normativo em matéria de exames de acesso a uma determinada profissão, mas disse também não ter dúvidas de que, na ausência de norma expressa, se deveria socorrer da norma contida no art. 14.º, n.º 3, por esta ser apta a regular de igual modo o tipo de prova que a recorrente tinha de fazer e por ser essa a hermenêutica correta e conforme à Constituição e ao disposto nos arts. 9.º e 10.º do Código Civil sobre interpretação da lei e integração de lacunas. Estas considerações iniciais – em particular, a referência ao art. 9.º – sugerem que o TCA Norte resolveu a questão com base numa interpretação extensiva do art. 14.º, n.º 3, da LLR, mas não é isso que resulta da fundamentação apresentada mais adiante no acórdão, onde o TCA Norte é explícito quanto à existência de uma lacuna legal e quanto à necessidade de a integrar por recurso à analogia, ainda que não seja inteiramente claro quanto ao tipo de analogia concretamente usada. O TCA Norte disse que importava integrar a lacuna “com a norma que o próprio intérprete criaria e que se mostr[asse] adequada e harmónica com o espírito do sistema”, uma linguagem evocativa da analogia *iuris*, prevista no art. 10.º, n.º 3, do Código Civil. No entanto, os termos em que explicou o método adotado sugerem que do que se tratou foi de analogia *legis*, prevista no art. 10.º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil. Afinal, o TCA Norte disse que “o método mais frequente para a integração de lacunas de regulamentação aberta é a analogia mediante a transferência duma [*sic*] regulamentação de certas situações para outros casos merecedores de igualdade de tratamento jurídico” e considerou legítimo socorrer-se da norma que, no caso, o legislador criara, fazendo apelo, assim, do regime consagrado no art. 14.º da LLR, com as devidas adaptações (nomeadamente a dispensa dos requisitos do n.º 1). Confusões à parte, o TCA Norte teve o mérito de não se prender a leituras formalistas do quadro legal e de “captar” o Direito e a solução justa do caso, dando prioridade à proteção dos direitos fundamentais.

O TCA Norte rejeitou a conclusão do tribunal *a quo* de que a fixação de uma data alternativa colocaria a recorrente numa posição de vantagem face aos demais candidatos por lhe permitir dispor de mais tempo para se preparar – afinal, notou, a recorrente nunca solicitara que a prova alternativa tivesse lugar em data posterior à da prova agendada⁷⁸ e tinha colocado a questão à Ordem dos Advogados com suficiente antecedência para permitir organizar a realização da prova em data anterior⁷⁹. Secundando a pronúncia do Provedor de Justiça dirigida ao Bastonário da Ordem dos Advogados e junta aos autos⁸⁰, o TCA Norte concluiu que a efetivação do direito à liberdade religiosa da recorrente “reclamava e impunha”, não apenas a justificação da não comparência e o direito a não realizar o exame final na data agendada (o que a Ordem dos Advogados reconhecera), mas também a marcação de uma nova data “que se adequasse ao exercício daquele seu direito fundamental inviolável”.

Chegado aqui, o TCA Norte interrogou-se sobre se esta conclusão não poderia ser prejudicada pelo disposto na alínea *b*) do n.º 1 do art. 14.º da LLR⁸¹, dado que a

⁷⁸ Não é inteiramente claro se o TCA Norte teria decidido de forma diferente caso a recorrente tivesse pedido data posterior, permitindo-lhe mais tempo de preparação para o exame.

⁷⁹ Apesar de não lhe fazer referência, o TCA Norte ecoou a fundamentação do Tribunal do Luxemburgo em *Prais*, ao insistir na antecedência com que a recorrente submettera o seu pedido e o facto de ter dado à Ordem dos Advogados muito tempo para “compatibilizar agendamentos”. Diversamente do Tribunal do Luxemburgo, no entanto, o TCA Norte não considerou indispensável que a prova tivesse lugar no mesmo dia para todos os candidatos, o que pode explicar-se pelo facto de a admissão à Ordem dos Advogados não ter *numerus clausus*, ao passo que o concurso que interessava à Sra. Prais tinha um número de vagas muito limitado.

⁸⁰ Segundo a qual o art. 14.º, n.º 3, da LLR “poderá implicar, na generalidade das situações, a marcação de uma data alternativa para a prestação da prova, especificamente concebida para o beneficiário da norma, mesmo que seja só um, por exemplo nas situações em que não há pura e simplesmente uma segunda chamada – como será o caso do exame de agregação da Ordem –, e quando a chamada seguinte, já programada, aconteça apenas num prazo tão dilatado – como será também o caso do exame de agregação da Ordem –, que acabe por inviabilizar, na prática, o exercício, pelo respectivo titular, do direito que o legislador quis salvaguardar com o preceito, implicando que aquele tenha de optar entre, no caso, aceder em tempo útil a uma profissão, ou seguir as regras da religião que professa”.

⁸¹ Aplicável à prestação de provas por força da remissão feita no n.º 2 do art. 14.º da LLR, já que, como explicou o TCA Norte, não faria sentido que a declaração fosse necessária para a dispensa da frequência das aulas prevista no n.º 2 e não o fosse para o regime de prestação de provas estabelecido no n.º 3 do mesmo artigo.

comunidade religiosa da recorrente não submetera a declaração relativa aos dias de descanso semanal, dias das festividades e períodos horários prescritos pela sua religião para o ano em curso. Concluiu pela negativa. Apesar de considerar que a exigência da declaração se justificava, nos domínios do emprego e do ensino, por razões de objetividade e de segurança jurídica – para evitar que uma parte importante do direito à liberdade religiosa ficasse à mercê das interpretações subjetivas de empregadores e direções escolares –, o TCA Norte entendeu que seria desfasado aplicar este requisito formal aos exames de acesso ao exercício de atividade privada como profissional liberal, desde logo, por não se descortinar qual seria o membro do Governo competente relativamente à Ordem dos Advogados⁸², já que esta não está sob tutela do Governo, e também por não fazer sentido pretender que a declaração anual fosse feita à Ordem dos Advogados, dado que, neste caso, estar-se-ia a impor às comunidades religiosas um ónus de comunicação a um número infindo (e de muito difícil concretização) de instituições ou entidades, como único meio de assegurar aos seus crentes o exercício do direito à liberdade religiosa⁸³.

Curiosamente, no meio das considerações sobre o carácter adequado, necessário e proporcional da restrição ao direito à liberdade religiosa resultante da exigência da declaração anual sobre festividades e períodos horários, o TCA Norte mostrou-se preocupado com a possibilidade de a exigência feita na alínea *b*) do n.º 1 do art. 14.º violar o direito à liberdade religiosa de trabalhadores e estudantes quando estes não sejam dispensados de trabalho ou aulas e provas escolares por falta de envio da declaração pelas respetivas comunidades religiosas, já que, neste caso, estarão a ser “punidos” por uma omissão que não lhes é imputável e por condutas sobre as quais não têm qualquer controlo⁸⁴. Disse também ter dúvidas

⁸² Contrariamente ao que se passava com os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas (em que fazia sentido que a comunicação fosse feita ao Ministro das Finanças e da Administração Pública), com os trabalhadores em regime de contrato de trabalho (em que a comunicação deveria ser dirigida ao Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social) e com os alunos inscritos em estabelecimentos de ensino públicos ou privados (em que, consoante a fase do processo educativo/formativo, a comunicação deveria ser feita ao Ministro da Educação ou ao Ministro da Ciência e do Ensino Superior).

⁸³ O TCA Norte notou, ainda assim, que, apesar de não existir um dever de comunicação à Ordem dos Advogados, no caso concreto, esta recebera da recorrente uma declaração emitida pela sua comunidade religiosa com a informação sobre o dever de guardar o sábado, pelo que, “substancial e materialmente, detinha informação em tudo similar àquela que obteria se tivesse havido aquela declaração”.

⁸⁴ Nas palavras do TCA Norte: “Não ocorrerá aqui uma violação de um direito e liberdade individual constitucionalmente qualificado como ‘*inviolável*’ quando o sujeito activo detentor desse direito

quanto à restrição, operada pela alínea *a*) do n.º 1 do art. 14.º, do direito a dispensa de trabalho por motivo religioso aos trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de flexibilidade de horário, com exclusão de todos os demais; precisamente, a questão que viria a estar no cerne dos recursos de constitucionalidade apreciados pelo Tribunal Constitucional em 2014. O TCA Norte acabou, no entanto, por não desenvolver estes pontos, com o argumento de que não se enquadravam nem relevavam para a situação *sub judice*.

Como última nota, importa referir que, apesar de este acórdão ter sido amplamente comentado na doutrina portuguesa⁸⁵, a descoberta da lacuna não conduziu o legislador a rever a LLR para regular a dispensa por motivo religioso em caso de formação e de exames de acesso a profissões liberais, nem a repensar os aspetos do art. 14.º, n.º 1, sinalizados como problemáticos pelo TCA Norte. A LLR foi, entretanto, revista em mais do que uma ocasião, mas nenhuma das revisões tocou no art. 14.º e a lacuna subsiste.

4.2. Os “acórdãos gêmeos” do Tribunal Constitucional de 15/7/2014

As dúvidas – já presentes no acórdão do TCA Norte – quanto à constitucionalidade dos requisitos fixados pelo art. 14.º, n.º 1, da LLR, foram finalmente objeto de pronúncia pelo Tribunal Constitucional em 2014, depois de uma tentativa gorada no ano anterior⁸⁶. Os acórdãos de 15/7/2014 foram a primeira ocasião em que o Tribunal Constitucional apreciou o mérito de recursos de constitucionalidade interpostos por membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia e a primeira ocasião em que se pronunciou sobre uma possível violação do art. 41.º da CRP em contexto laboral⁸⁷.

se vê cerceado do mesmo com fundamento numa omissão de formalidade que manifestamente não lhe é imputável?” (itálico e aspas no original).

⁸⁵ Cf., e. g., LUÍSA NETO, “*De die ad diem*: Os dias úteis ou a utilidade dos dias. Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte (1.ª Secção) de 8.2.2007, P. 1394/06.0BEPRT”, in *Cadernos de Justiça Administrativa*, n.º 74, 2009, pp. 37-54; SUSANA SOUSA MACHADO, “Religion in the workplace: The legal framework in Portugal”, in *European Scientific Journal*, 2016, pp. 41-46.

⁸⁶ O acórdão do Tribunal Constitucional n.º 431/2013, de 15/7/2013, confirmou decisão sumária de não conhecimento do recurso, por falta de exaustão das instâncias, entre outros motivos. Atentas as questões aí suscitadas pela reclamante, tudo indica que se trata da recorrente que interpôs o recurso de constitucionalidade na origem do acórdão n.º 545/2014.

⁸⁷ As anteriores pronúncias do Tribunal Constitucional em matéria de liberdade de consciência, de religião e de culto haviam versado sobre um reduzido número de assuntos: objeção de consciência

Diversamente do que se passou no acórdão do TCA Norte, desta feita, não se discutiu tanto a exigência da alínea *b*), de comunicação sobre festividades e períodos horários, como os requisitos das alíneas *a*) e *c*), em particular, o requisito de que o trabalho do requerente da dispensa seja prestado em “regime de flexibilidade de horário”. Os tribunais *a quo* haviam feito uma interpretação literal e altamente restritiva destas alíneas e concluído que o trabalho prestado em regime de turnos não integrava o conceito de “flexibilidade de horário”. Os dois recursos de constitucionalidade foram apreciados pelo mesmo coletivo de juízes, que decidiu ambos os casos por unanimidade e com fundamentações semelhantes, ainda que com relatores diferentes, o que explica as diferenças de extensão e de estilo encontradas entre os acórdãos. O Tribunal Constitucional concedeu provimento aos recursos, mas não declarou a inconstitucionalidade do art. 14.º, n.º 1, alíneas *a*) e *c*), optando, ao invés, por proferir decisões interpretativas dessas normas, no sentido de que incluem também o trabalho prestado em regime de turnos.

Apesar de as decisões finais se limitarem a este esclarecimento, não entrando na questão da validade dos requisitos fixados pelo art. 14.º, n.º 1, da LLR, como pretendido pelas recorrentes, os dois acórdãos são notáveis pela riqueza da sua fundamentação. Não apenas por terem afirmado os direitos das minorias religiosas, contra leituras formalistas e restritivas do quadro legal, mas também pelas fontes de que lançaram mão, pela abertura ao conceito de adaptações razoáveis e pelo diálogo mantido com os parâmetros internacionais de direitos humanos e respetivos organismos de supervisão. É particularmente digno de nota o facto de o Tribunal Constitucional se ter distanciado abertamente da jurisprudência de Estrasburgo em matéria de tempos de guarda, por rejeitar a doutrina da “liberdade de demissão”⁸⁸

ao serviço militar (e. g., acórdãos n.º 65/91, de 9/4/1991, e n.º 681/95, de 5/12/1995), recusa de exames ao sangue (acórdãos n.º 275/2009, de 27/5/2009, e n.º 647/2011, de 21/12/2011), objeção de consciência à interrupção voluntária da gravidez (acórdão n.º 75/2010, de 23/2/2010) e ensino religioso na escola pública (acórdãos n.º 423/87, de 27/10/1987, e n.º 174/93, de 17/2/1993). Sobre a jurisprudência do Tribunal Constitucional em matéria de liberdade de consciência, de religião e de culto, cf. PATRÍCIA JERÓNIMO, “A jurisprudência multicultural do Tribunal Constitucional português: Mapeamento e análise crítica”, in *JusGov Research Paper Series*, n.º 2022/15, pp. 21-33, disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4314470 [18/11/2023].

⁸⁸ Na análise muito crítica que faz à doutrina da “liberdade de demissão” afirmada nas decisões *X. c. Reino Unido*, *Konttinen c. Finlândia* e *Stedman c. Reino Unido*, o Tribunal Constitucional não parece estar ciente de que esta doutrina já foi abandonada pelo próprio TEDH, em *Eweida e Outros c. Reino Unido*, um acórdão a que não é feita qualquer referência. Isso pode explicar-se pelo facto de, em *Eweida*,

e considerar que, tal como interpretado pelo TEDH e pela Comissão, o art. 9.º da CEDH se limitava a proteger a dimensão negativa da liberdade de religião em contexto laboral⁸⁹, ignorando a dimensão positiva desta liberdade. Outro aspeto interessante é o facto de o Tribunal Constitucional ter ignorado olímpicamente o argumento – aduzido pelos empregadores e acolhido pelos tribunais *a quo* – de que atender aos pedidos das recorrentes equivaleria a um privilégio injusto, contrário ao princípio da igualdade do art. 13.º da CRP, e se ter centrado, ao invés, nas obrigações decorrentes do art. 41.º da CRP para o legislador e para os empregadores privados e públicos. O uso da mesma fundamentação jurídica para relações laborais do setor privado e do setor público é também um aspeto interessante, sobretudo se tivermos presente que, não raro, os tribunais internacionais e nacionais estrangeiros tendem a aceitar mais facilmente as restrições à manifestação da religião por funcionários públicos, em nome da neutralidade estatal, mas também que, em sentido contrário, se tende a aceitar que o empregador público tem maiores obrigações de adotar medidas de adaptação razoável do que os empregadores privados⁹⁰.

4.2.1. Acórdão n.º 544/2014

Neste caso, o recurso de constitucionalidade foi interposto por uma trabalhadora fabril que fora despedida ao cabo de sucessivos processos disciplinares por ausências injustificadas do posto de trabalho e por se recusar a prestar trabalho suplementar ao sábado quando para isso solicitada pelo empregador. A conversão religiosa da trabalhadora ocorrera quando esta já se encontrava ao serviço da empresa há cerca de seis anos e não implicara imediatamente dificuldades no cumprimento do horário de trabalho, já que não era exigido trabalho à sexta-feira depois do pôr do sol e o empregador começara por aceitar as manifestações de indisponibilidade da trabalhadora para o trabalho suplementar ao sábado. As dificuldades surgiram quando, em 2007, o empregador instituiu um novo regime

não se discutir a dispensa do trabalho por motivo religioso, mas sim outros aspetos do exercício da liberdade de religião em contexto laboral.

⁸⁹ Ou seja, o direito dos trabalhadores a não serem despedidos por causa da sua religião.

⁹⁰ Considere-se que um aspeto frequentemente indicado como relevante na avaliação da razoabilidade das adaptações pretendidas é o de saber se o pedido é dirigido a um empregador privado ou a uma autoridade pública. Nesse sentido, cf. EMMANUELLE BRIBOSIA *et al.*, “Reasonable accommodation for religious minorities: A promising concept for European antidiscrimination law?”, *op. cit.*, pp. 147-148.

de trabalho por turnos rotativos no setor de produção a que a trabalhadora estava adstrita e esta passara a ter, em semanas alternadas, turnos das 7:00 às 15:00 e das 15:00 às 23:00 horas⁹¹. Invocando razões religiosas, a trabalhadora pedira para ser sempre escalada para o turno da manhã à sexta-feira, mas o pedido não fora atendido. Nas sextas-feiras em que estava escalada para o segundo turno, a trabalhadora passara então a abandonar o posto de trabalho ao pôr do sol, apesar de não ter autorização para tal e de ser chamada à atenção pelas suas superiores hierárquicas. No ano anterior ao despedimento (2009), o somatório dos períodos de ausência fora de 65 horas e 53 minutos.

A trabalhadora impugnara a regularidade e a licitude do despedimento perante o Tribunal de Trabalho de Loures, que não lhe dera razão, e recorrera para o Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), que confirmara a decisão recorrida. Ambos os tribunais entenderam que não estavam verificados os requisitos do art. 14.º, n.º 1, alíneas *a*) e *c*), da LLR. Da fundamentação do acórdão do TRL⁹² vale a pena sublinhar os seguintes argumentos: *(i)* o art. 14.º da LLR não é inconstitucional, já que a liberdade de religião não é um direito absoluto⁹³ e a solução ali consagrada estabelece o necessário equilíbrio entre a liberdade do trabalhador e os legítimos direitos da entidade empregadora, à luz do princípio da igualdade; *(ii)* o trabalho em regime de dois turnos rotativos não integrava o conceito de regime de flexibilidade de horário, já que as horas de início e termo do período normal diário eram fixas e não

⁹¹ A partir de certa altura, o horário dos turnos sofrera uma ligeira alteração, passando a decorrer entre as 7:30 e as 15:30 horas e entre as 15:30 e as 23:30 horas.

⁹² Acórdão de 15/12/2011, prolatado no proc. 449/10.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/01d0ebf39e288fc880257c1200602f56?OpenDocument&Highlight=0,449%2F10.0TTLSB.L1-4> [18/11/2023].

⁹³ Deixando transparecer alguma desconfiança face a argumentos de ordem religiosa (de “religiões outras”, bem entendido), o TRL observou, a dado passo, que “a liberdade religiosa e de culto terá necessariamente de ter limites impostos pela ordem jurídica e constitucional vigentes numa comunidade civilizacional e pelos valores fundamentais nela consagrados e defendidos, como sejam – na comunidade em que nos inserimos – a liberdade, os direitos alheios, a ordem pública e a realização da justiça. Valores e objetivos estes que não podem ser violados ou impedidos por motivos de cariz religioso. Na verdade, os fundamentos ético-jurídicos de *cariz humanista e racional em que a nossa comunidade de cidadãos se alicerça* não podem ser postergados por princípios e práticas religioso/as, como sejam, *v. g.*, a admissão de certas mutilações físicas ou da poligamia[.] Nesta vertente, ao Estado já assiste o poder/dever de, através da função jurisdicional, garantir proteção jurídica a todo aquele que vir os seus direitos ou interesses juridicamente relevantes questionados ou violados por *opções, atitudes ou cultos religiosos iníquos e intoleráveis*, de forma a preveni-los ou repará-los, constituindo este um direitos fundamental com assento constitucional – art. 20.º, n.º 1, da CRP” (interpolação e itálicos nossos).

era de todo possível a compensação, uma vez que a empresa estava encerrada ao domingo; (iii) a recusa da trabalhadora de prestar trabalho depois do pôr do sol de sexta-feira e ao sábado constituía justa causa de despedimento, por implicar faltas injustificadas e desobediência a ordens legítimas, para além de causar prejuízos consideráveis ao empregador⁹⁴; e (iv) a troca de turnos e a dispensa sistemática de trabalho suplementar ao sábado pretendidas pela trabalhadora implicaria “uma clara violação do princípio constitucional da igualdade”, por onerar outro trabalhador com a obrigatoriedade de prestar trabalho no período em que a trabalhadora fosse dispensada e por instituir uma discriminação negativa contra os trabalhadores de outras religiões ou sem religião⁹⁵.

⁹⁴ Apesar de rejeitar o “radicalismo” do TEDH e a doutrina da “liberdade de demissão”, o TRL acabou por concluir, de modo não muito diferente do da jurisprudência de Estrasburgo, que nada indicava que o despedimento tivesse “ocorrido unicamente por motivos religiosos, em razão da crença adotada pela trabalhadora”. Notando que o despedimento, por ser a mais grave das sanções, só se justificava quando a atuação do trabalhador fosse grave em si mesma e nas suas consequências, o TRL entendeu que a conduta da trabalhadora abria uma crise contratual grave, ao ausentar-se reiteradamente do posto de trabalho e ao desobedecer a ordens legítimas sem ter apoio para isso no art. 14.º da LLR. O TRL notou também que, por a trabalhadora estar inserida numa linha de montagem, as suas ausências afetavam a execução do trabalho, originando um decréscimo da produção. Não seria, por isso, exigível à entidade patronal que “optasse por sanção conservatória do vínculo laboral”.

⁹⁵ A propósito da eventual inconstitucionalidade do art. 14.º da LLR, o TRL já tinha observado que, “se ninguém pode ser prejudicado em função exclusivamente da sua religião ou credo, também não poderá ser beneficiado por mor das mesmas convicções, nomeadamente, em confronto com outros trabalhadores de outras religiões ou sem religião alguma”. Na análise do pedido de troca de turnos, o TRL assumiu, pura e simplesmente, que todos os trabalhadores prefeririam o turno da manhã e que nenhum trabalhador poderia ter interesse na troca pretendida pela trabalhadora. “Como é sabido, existe uma especial penosidade no regime de trabalho por turnos, que mais se acentua quando o turno coincide com período noturno. Daí que, no regime de turnos rotativos do género do que observava a Ré, a entidade empregadora proceda a uma alternância entre os seus trabalhadores, normalmente semanal, por forma a que, em cada semana, o trabalhador preste serviço num primeiro turno e na semana seguinte no outro turno. Atender a pretensão da Autora implicaria que um qualquer outro trabalhador que na sexta-feira anterior tivesse prestado trabalho no último turno tivesse que o fazer novamente na sexta-feira seguinte”. Em apoio da conclusão de que o pedido de dispensa de trabalho ao sábado não era atendível, o TRL notou que muitos católicos também trabalham ao domingo e nos feriados religiosos. “E conceder a dispensa de trabalho suplementar ao sábado à Autora implicaria que a Ré adotasse uma regra em contrário dos demais, que a ele estavam obrigados. Estaríamos claramente perante uma discriminação negativa, em que o trabalhador que professasse religião diferente ou não professasse religião alguma era inequivocamente penalizado por confronto com a situação da Autora. E não é difícil descortinar, porque vulgares, situações em que o trabalhador, professando a religião católica, presta trabalho suplementar ao domingo, que é dia de culto de tal religião, já para não falar dos feriados de carácter religioso”. Um *non sequitur*, em nosso entender.

Perante o Tribunal Constitucional, a recorrente alegara, em suma, que o art. 14.º, n.º 1, da LLR, ao prever requisitos cumulativos de difícil preenchimento para o exercício de um direito fundamental constitucionalmente consagrado, restringia e condicionava de forma ilícita o exercício do direito à liberdade religiosa e à igualdade entre trabalhadores, violando os arts. 41.º, 13.º, 8.º, n.ºs 1 e 2, 16.º, n.º 2, 18.º e 26.º, n.º 1, da CRP. Na delimitação do objeto do recurso, o Tribunal Constitucional cingiu-se, no entanto, à decisão de constitucionalidade adotada no tribunal *a quo*, pelo que apenas considerou a alegada violação dos arts. 41.º, 13.º e 18.º, notando, a respeito dos arts. 8.º e 16.º, que a sua violação apenas poderia ser aferida de forma indireta, por via da eventual desconformidade das normas legais em causa com princípios e normas de fonte internacional, o que lhe não cabia sindicar no recurso *sub judice*.

Entrando no mérito do recurso, o Tribunal Constitucional começou por atentar no enquadramento normativo da liberdade de religião, notando, à semelhança do que fizera o TCA Norte, que esta tem, não apenas consagração constitucional, mas também “expressivo acolhimento no ordenamento jurídico internacional, universal e regional, enquanto direito do Homem, e no ordenamento jurídico da União Europeia no respetivo catálogo de direitos fundamentais”. A lista de disposições de Direito internacional é extensa e não se limita às habituais referências a instrumentos de direitos humanos generalistas⁹⁶, incluindo instrumentos relativos à proteção de minorias⁹⁷ e de combate à discriminação⁹⁸. Ainda que apenas enuncie os preceitos, sem mais detença, e omita algumas referências de vulto (como o art. 27.º do PIDCP e o art. 22.º da CDFUE), este alargamento do quadro de referência de Direito internacional dos direitos humanos – pouco comum na jurisprudência do Tribunal Constitucional e dos tribunais portugueses em geral –, tem o mérito de reconhecer explicitamente que a proteção das minorias faz parte da proteção dos direitos humanos e não representa a sua negação. Um reconhecimento reforçado pelas referências feitas noutras passagens do acórdão à proteção das minorias religiosas e à “acomodação da liberdade religiosa numa comunidade plural”.

⁹⁶ A DUDH (art. 18.º), o PIDCP (art. 18.º), a CEDH (art. 9.º) e a CDFUE (art. 10.º).

⁹⁷ A Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Linguísticas, de 1992 (art. 2.º), e a Convenção-Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais, de 1995 (arts. 7.º e 8.º).

⁹⁸ A Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação Baseadas na Religião ou na Crença, de 1981 (arts. 1.º e 6.º).

A respeito do art. 41.º da CRP, para cuja análise convocou um grande número de textos académicos de autores portugueses, o Tribunal Constitucional sublinhou a “expressiva valoração constitucional” resultante do tratamento da liberdade de religião como um direito “inviolável” e da sua inclusão no núcleo de direitos pessoais garantidos mesmo em caso de estado de exceção constitucional, nos termos do art. 19.º, n.º 6, da CRP⁹⁹. Notando que o art. 41.º consagra três direitos conexos, o Tribunal Constitucional observou existirem pontos de contacto entre a liberdade de agir em consciência e a invocação da liberdade de religião manifestada no direito de guarda em respeito por ditames religiosos, sendo que, desse contacto, pareciam sair reforçadas as posições tuteladas pela liberdade religiosa, “aqui traduzida no direito de observância dos dias de culto ou de guarda determinados pela religião professada, pese embora a tutela da liberdade de consciência não se confinar às convicções do foro religioso”.

Depois de explicar as dimensões negativa e positiva, individual, coletiva e institucional, subjetiva e objetiva, interna e externa do direito à liberdade de religião, o Tribunal Constitucional situou a questão de constitucionalidade *sub judice* no plano da dimensão externa da liberdade de religião, enquanto direito de agir em conformidade com as respetivas convicções religiosas, notando que *in casu* o direito conflituava com os deveres decorrentes da situação laboral da recorrente, por os períodos de observância dos deveres de assiduidade e prestação do trabalho coincidirem temporalmente com os períodos de guarda para o exercício da religião. Depois de recapitular a jurisprudência de Estrasburgo sobre conflitos semelhantes – com breves descrições das decisões *Konttinen c. Finlândia*, *X. c. Reino Unido*, *Stedman c. Reino Unido* e do acórdão *Sessa c. Itália* –, o Tribunal Constitucional observou que esta apontava apenas para a dimensão negativa de não discriminação na cessação das relações laborais, mas acrescentou que a tutela internacional resultante do art. 9.º da CEDH não prejudicava a tutela constitucional oferecida pelo art. 41.º da CRP, que correspondia ao nível de proteção mais elevado e devia, por isso, prevalecer¹⁰⁰. Segundo o Tribunal Constitucional, “à luz da Constituição portuguesa, a tutela

⁹⁹ Mais adiante, a propósito da dimensão subjetiva da liberdade de religião, o Tribunal Constitucional notou ainda que esta, enquanto “liberdade forte”, beneficia do regime material dos direitos, liberdades e garantias previsto no art. 18.º da CRP e é “especialmente forte” por ser insuscetível de afetação em caso de declaração do estado de sítio ou de emergência, nos termos do art. 19.º da CRP.

¹⁰⁰ Segundo o Tribunal Constitucional, “não pode deixar de ser tido em consideração que a proteção da liberdade religiosa tem hoje um enquadramento multinível, nacional, regional e universal, no qual

do trabalhador que exerce a sua liberdade religiosa afigura-se mais ampla do que a mera proteção contra as discriminações infundadas ou, se se quiser, fundadas em razões religiosas, e assim proibidas como causas de despedimento, cabendo ao legislador assegurar não apenas a igualdade dos trabalhadores (crentes e não crentes) contra ingerências discriminatórias, mas também o exercício da liberdade religiosa de que não podem nem devem abdicar simplesmente enquanto trabalhadores ou, mais precisamente, enquanto trabalhadores subordinados¹⁰¹.

Tendo por assente que o direito do trabalhador a reservar períodos de guarda impostos pela religião professada decorre da proteção normativa da liberdade de religião consagrada no art. 41.º da CRP, o Tribunal Constitucional passou a analisar se o nível de proteção resultante das normas do art. 14.º, n.º 1, da LLR, era ou não adequado. O Tribunal Constitucional disse não poder deixar de conferir relevo ao papel do Estado na efetivação das liberdades protegidas pelo art. 41.º, por caber “primacialmente ao Estado proteger as condutas ditadas por crenças, não apenas no cumprimento de um dever de abstenção (não ingerência), mas também por via da remoção dos obstáculos e da criação das condições – no plano social – mais favoráveis ao exercício da liberdade religiosa”. Acrescentou, em todo o caso, que “a tutela constitucional da liberdade religiosa não fica confinada à proteção do crente relativamente a ingerências ou ameaças dos poderes públicos”, já que informa também as relações sociais. Apesar de o caso *sub judice* não convocar autonomamente o regime de vinculação das entidades privadas aos direitos, li-

deve prevalecer a proteção mais elevada. Assim, por um lado, alguns dos catálogos e respetivos sistemas de garantia transnacionais configuram-se como subsidiários relativamente à proteção do direito fundamental pelas ordens jurídicas nacionais – como é o caso do sistema de proteção da Convenção Europeia dos Direitos do Homem; por outro lado, tais sistemas de proteção transnacionais, em especial regionais, realizam os direitos tutelados enquanto *standards* mínimos, com vista à sua máxima efetividade, prevendo inclusivamente (e é o caso do sistema de proteção da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia) que não é prejudicada uma tutela mais ampla que possa ser conferida ao direito em causa no plano interno de cada Estado, no nível mais alto de proteção que decorra das respetivas Constituições”. Em apoio desta posição, o Tribunal Constitucional convocou o exemplo do seu congénere alemão, que também se afastara da jurisprudência do TEDH a propósito dos rituais islâmicos e judaicos de abate e corte de carne de animais, conferindo uma proteção mais ampla à liberdade de religião.

¹⁰¹ Antecipando alguns dos argumentos que viriam a ser apresentados em agosto do mesmo ano pelo Relator Especial das Nações Unidas para a Liberdade de Religião e Crença, o Tribunal Constitucional acrescentou: “Com efeito, sendo a dimensão religiosa do indivíduo uma das mais importantes dimensões da sua autonomia e personalidade, não é expectável que se possa exigir o apagamento ou neutralização sem mais dessa faceta da pessoa só e enquanto trabalha (acrescente-se, para outrem), tomando-se sempre e em qualquer caso prevalectentes os deveres resultantes das obrigações contratuais”.

berdades e garantias (art. 18.º, n.º 1, da CRP), por o legislador ter criado com o art. 14.º da LLR um dever específico de respeito para os empregadores, o Tribunal Constitucional considerou que a eficácia irradiante do direito fundamental de liberdade religiosa não podia deixar de ser tida em conta na apreciação da intervenção do legislador, a quem cabia criar condições para assegurar um dever geral de respeito por aquele direito, mas também, no plano social (laboral), ponderar os direitos e interesses eventualmente colidentes que assistam aos empregadores. Notando que a ponderação de outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos não podia deixar de pesar na análise das normas legais controvertidas, adiantou desde logo que não retirava dessa ponderação *in casu* as mesmas conclusões a que havia chegado o tribunal *a quo*.

Na contextualização do art. 14.º da LLR, o Tribunal Constitucional começou por sublinhar que o direito a dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso – apesar de reconhecido em termos gerais – assume especial importância para as minorias religiosas, atenta a circunstância de o dia de descanso semanal corresponder ao dia de culto da religião maioritária¹⁰². Sem entrar na questão de saber se a fixação do domingo como dia de descanso semanal poderia considerar-se inconstitucional, por discriminar as religiões minoritárias, e sem falar em discriminação indireta, o Tribunal Constitucional mostrou-se sensível ao potencial impacto negativo da escolha do domingo como dia de descanso regra para as pessoas pertencentes a minorias religiosas. Diversamente do seu congénere espanhol, cujo acórdão n.º 19/1985 descreveu (antes de afastar por inadequado para a apreciação do caso *sub judice*), o Tribunal Constitucional não fechou os olhos às conotações religiosas do domingo, ainda que tenha reconhecido que a escolha deste dia também se dirige à realização de outros direitos constitucionalmente consagrados, como o direito ao descanso previsto no art. 59.º, n.º 1, alínea *d*), da CRP¹⁰³.

¹⁰² “Não obstante configurar o direito em causa como um direito que assiste a todos os crentes, independentemente da religião professada, o regime legal em causa não pode deixar de corresponder a uma preocupação de tratamento de organizações religiosas minoritárias no que respeita à organização do tempo. Dado relevante, embora não determinante, é o facto de o dia de descanso semanal dos trabalhadores em Portugal – não obstante a sua evidente secularização – corresponder ao domingo, dia de culto para a religião católica. [Neste] enquadramento, melhor se compreende o escopo do regime normativo em causa, cuja importância mais se verifica na realização da liberdade religiosa numa comunidade plural” (interpolação nossa).

¹⁰³ O Tribunal Constitucional notou, em todo o caso, que o direito ao descanso não era relevante para a apreciação do art. 14.º, n.º 1, da LLR, já que um dos requisitos aí fixados era o da compensação

Olhando à ponderação feita pelo tribunal *a quo* dos direitos e interesses em presença, o Tribunal Constitucional considerou que se revelava “desconforme com o programa constitucional de proteção da liberdade de religião”, já que fizera prevalecer o direito de livre iniciativa económica e a liberdade de organização empresarial, consagrados nos arts. 61.º e 80.º da CRP, sobre a liberdade religiosa, “com claro sacrifício desta”, sem que fosse demonstrado que a organização empresarial e a liberdade do empregador seriam sempre afetadas nos casos em que não tivesse sido contemplada a possibilidade de os trabalhadores terem um horário variável de entrada e saída. A interpretação do requisito de flexibilidade de horário apenas atendera aos direitos do empregador¹⁰⁴ e implicava uma redução do universo dos trabalhadores abrangidos a “uma ínfima parte do universo dos trabalhadores subordinados a um horário de trabalho”¹⁰⁵, colocando a maioria dos trabalhadores

do tempo de ausência do trabalhador. Para além disso, como fora afirmado no acórdão n.º 602/13, de 20/9/2013, os feriados religiosos (também eles dias como tal entendidos pela religião maioritária) não se destinavam a assegurar o direito dos trabalhadores ao descanso, mas sim a permitir-lhes participar em festividades religiosas. No reconhecimento de que a fixação do dia de descanso semanal ao domingo serve tanto propósitos seculares como religiosos, o Tribunal Constitucional ecoou, sem a referir, a pronúncia do Supremo Tribunal do Canadá em *Big M Drug Mart*, que vimos *supra*.

¹⁰⁴ “[N]aturalmente estranhos e não dirigidos à liberdade religiosa dos trabalhadores – pois determinados pelos objetivos de produtividades e eficácia na prestação do trabalho.”

¹⁰⁵ O Tribunal Constitucional explicou que a dificuldade de preenchimento do primeiro requisito resultava, desde logo, da “escassa abrangência conferida ao conceito de flexibilidade de horário laboral”, uma vez que, em face dos elementos de Direito positivo infraconstitucional, esse regime apenas estava expressamente consagrado no DL n.º 259/98, de 18/8, para os trabalhadores da Administração Pública, e no art. 56.º do Código do Trabalho, para os trabalhadores do setor privado (aplicando-se, neste caso, apenas a específicas situações de trabalhadores com responsabilidades familiares). Fora destas hipóteses, o regime de flexibilidade de horário apenas poderia ser estabelecido por acordo entre o trabalhador e o empregador no contrato de trabalho. Assim sendo, uma vez que o valor constitucional que informa o direito previsto no art. 14.º da LLR não se compagina com as definições ou regimes estabelecidos pelo legislador ordinário para proteger direitos ou interesses diversos dos protegidos pelo art. 41.º da CRP, uma interpretação da lei consentânea com a CRP não podia deixar de “considerar incluídas no conceito de flexibilidade de horário (salvaguardada a possibilidade de compensação do trabalho não prestado em certo período) todas as situações em que seja possível compatibilizar a duração do trabalho com a dispensa do trabalhador para fins religiosos, operando-se, assim, a acomodação dos direitos fundamentais do trabalhador”. Segundo o Tribunal Constitucional, era esse claramente o caso do trabalho por turnos, atenta a sua configuração rotativa e variável (designadamente, quanto à afetação de trabalhadores a cada turno), mas também outros regimes, como os de horários desfasados, de tempo parcial, de jornada contínua ou de isenção de horário, por exemplo.

perante o dilema de optar entre o cumprimento dos deveres laborais e o cumprimento dos deveres religiosos. Uma opção que, em bom rigor, não existe¹⁰⁶.

Segundo o Tribunal Constitucional, o caminho formulado pelo legislador ao configurar os requisitos cumulativos do art. 14.º, n.º 1, da LLR não se compadecia com os “restritíssimos termos da interpretação normativa” dada pelo tribunal *a quo* às alíneas *a*) e *c*) daquele preceito. O Tribunal Constitucional notou, a este respeito, que “a proteção constitucional do direito à liberdade religiosa procura realizar-se na possibilidade real – e não apenas virtual – de o exercício desse direito ter lugar também perante entidades empregadoras”, acrescentando que, em caso de colisão com outros direitos constitucionalmente protegidos, deve observar-se o princípio da proporcionalidade nas restrições que se afigurem necessárias à liberdade de religião dos trabalhadores. No caso *sub judice*, a interpretação do requisito de flexibilidade de horário¹⁰⁷ descaracterizava a ampla proteção conferida pela CRP à liberdade de religião e determinava uma “compressão desrazoável e excessiva” desta liberdade, em moldes não consentidos pelo princípio da proporcionalidade.

Naquele que é um dos aspetos mais comentados do acórdão, o Tribunal Constitucional convocou o conceito de “acomodação razoável”, desenvolvido pela jurisprudência norte-americana¹⁰⁸ e presente no voto de vencido em *Sessa c. Itália*, para afirmar que o *princípio da acomodação* dos direitos derivados do exercício da religião no âmbito social decorre – juntamente com o *princípio da tolerância* – do quadro constitucional de tutela da liberdade de religião e exige que o legislador confira “máxima efetividade” ao direito a dispensa do trabalho por motivo religioso, sem prejuízo da devida ponderação dos direitos e bens protegidos pelos arts. 61.º e 80.º da CRP. Fazendo eco da lógica das adaptações razoáveis, o Tribunal Constitucional criticou o facto de a interpretação do art. 14.º, n.º 1, da LLR,

¹⁰⁶ Disse o Tribunal Constitucional: “Ora, reconheça-se que essa opção não existe – ou muito dificilmente existirá – nem de facto nem de direito. Isto, não apenas tendo presente o atual estado do mercado laboral, relevando a conjuntura de subemprego, como, sobretudo, e mesmo na eventualidade de vir o trabalhador a encontrar outro posto de trabalho, não se afigurar de que forma seria então livremente exercida a sua religião se ainda no âmbito do mesmo enquadramento normativo e sob o mesmo nível de tutela do direito”.

¹⁰⁷ Somada ao entendimento de que a compensação do tempo de trabalho exigida pela alínea *c*) do n.º 1 do art. 14.º da LLR só seria possível em regime de flexibilidade de horário.

¹⁰⁸ Diversamente do que fez para a jurisprudência do TEDH, de que deu exemplos pormenorizados, o Tribunal Constitucional não concretizou a referência à jurisprudência norte-americana, parecendo ter-se baseado sobretudo em fontes secundárias.

pelo tribunal *a quo*, dar clara prevalência aos interesses empresariais e gestores, sem exigir prova de “prejuízo ou encargo indevido ou excessivo para a entidade empregadora que pudesse legitimamente justificar a restrição do direito de liberdade religiosa do trabalhador”. Não teve pejo, de resto, em afirmar que os empregadores têm o dever de procurar soluções gestórias de organização laboral que acautelem o exercício de direitos fundamentais pelos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de religião¹⁰⁹.

O que o Tribunal Constitucional poderia ter feito e não fez era concretizar melhor os critérios a aplicar por empregadores e tribunais na determinação do que sejam soluções gestórias de acomodação razoável, à semelhança do que encontramos no acórdão n.º 545/2014, que veremos a seguir. Importa reconhecer que a acomodação do pedido da trabalhadora no caso *sub judice* não era tão fácil como a do caso apreciado pelo acórdão n.º 545/2014, já que (a) a trabalhadora estava inserida numa linha de montagem, pelo que tinha de ser substituída sob pena de parar a produção; (b) a empresa estava encerrada ao domingo, pelo que existiam poucos turnos igualmente indesejáveis que a trabalhadora pudesse trocar com os colegas; (c) o número de turnos afetados era consideravelmente superior, já que ocorriam de duas em duas semanas; e (d) era provável que os colegas da trabalhadora se mostrassem descontentes com o facto de apenas ela ser dispensada do trabalho ao sábado¹¹⁰. Em todo o caso, julgamos que, em vez de ignorar simplesmente os argumentos do empregador a respeito dos prejuízos e encargos que resultariam da acomodação da pretensão da recorrente, o Tribunal Constitucional poderia ter colhido inspiração na jurisprudência norte-americana e aproveitado a oportunidade para esclarecer, por exemplo, que o empregador que recuse o pedido de dispensa por motivo religioso deve fundamentar essa recusa em informação objetiva sobre os custos e prejuízos reais (e não meramente potenciais ou hipotéticos) e provar ter

¹⁰⁹ Segundo o Tribunal Constitucional, uma interpretação constitucionalmente conforme do art. 14.º da LLR “não pode deixar de apontar para uma mais elevada proteção deste direito fundamental, irradiando o seu efeito para as relações laborais, de modo a entender-se caber também aos empregadores a procura de soluções gestórias de organização laboral que acautelem o exercício de direitos fundamentais pelos trabalhadores, neste caso, o direito à liberdade religiosa”.

¹¹⁰ Em contrapartida, no caso do acórdão n.º 545/2014, o número de turnos de sábado atribuídos à recorrente não era muito elevado, já que não incidia sobre todos os sábados do calendário, e o trabalho podia ser mais facilmente compensado com a realização de outros turnos igualmente indesejáveis, em dias feriados ou de férias judiciais.

feito um esforço sério para acomodar as necessidades do trabalhador, nomeadamente através da autorização de trocas de turnos com colegas¹¹¹ e da consideração de modos alternativos de acomodação, tais como a transferência para um posto de trabalho diferente (incluindo um posto de trabalho menos bem remunerado, se aceite pelo trabalhador)¹¹² ou a compensação dos tempos de trabalho em falta por dias de férias. Poderia também ter observado que o descontentamento dos colegas não basta para justificar a recusa de dispensa do trabalho por motivo religioso, sendo necessário que o empregador demonstre que essa dispensa viola direitos de outros trabalhadores. E poderia ter notado, de um modo geral, que a avaliação em concreto do que pode ser razoavelmente exigido aos empregadores dependerá das características da empresa, como o tipo de local de trabalho, a dimensão e fungibilidade dos recursos humanos, a natureza das funções do trabalhador em causa e o número de trabalhadores com aquela convicção religiosa.

O TRL, que – em conformidade com o decidido pelo Tribunal Constitucional – reformou o acórdão recorrido para adotar a interpretação que se julgou conforme à CRP¹¹³, não entrou em pormenores sobre as soluções gestionárias concretamente exigíveis ao empregador nem sobre as formas de compensação dos tempos de trabalho em falta, tendo-se limitado a afirmar que a trabalhadora tinha o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho a partir do pôr do sol de sexta-feira até ao termo do seu turno, já que preenchia os requisitos cumulativos do art. 14.º, n.º 1, da LLR, e que, por isso, as faltas dadas ao serviço nesse período não podiam ser consideradas injustificadas. O TRL revogou a sentença da 1.ª instância e declarou ilícito o despedimento da recorrente, condenando o empregador a reintegrá-la na empresa, sem

¹¹¹ Os empregadores e os tribunais não devem partir do princípio de que nenhum colega estará disposto a trocar de turnos (já que muitos podem fazê-lo, por solidariedade ou conveniência pessoal, como observou o juiz Marshall, no seu voto de vencido em *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*), nem que o turno da manhã é sempre preferido em relação ao turno da noite (como fez o TRL no caso *sub judice*).

¹¹² Nas suas recomendações de 2021 sobre discriminação fundada na religião, a US Equal Employment Opportunity Commission alertou que os empregadores não devem presumir que um trabalhador não estará interessado numa posição menos bem remunerada se esta lhe permitir conciliar os seus deveres laborais com os deveres religiosos. Informação disponível em <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/section-12-religious-discrimination> [30/1/2023].

¹¹³ Considerando, por isso, inconstitucional o art. 14.º, n.º 1, da LLR, na interpretação que lhe foi dada pela sentença da 1.ª instância. O texto do acórdão, prolatado em 17/12/2014, no proc. 449/10.0TTLRS.L1-4, está disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c397d271e6180b1280257db700300b71?OpenDocument&Highlight=0,liberdade,de,religi%C3%A3o> [18/11/2023].

prejuízo da sua categoria e antiguidade e com pagamento das retribuições não auferidas desde a data do despedimento.

4.2.2. Acórdão n.º 545/2014

Neste caso, o recurso de constitucionalidade foi interposto por uma magistrada do Ministério Público que vira indeferido o seu pedido de dispensa da realização dos turnos de serviço urgente que coincidissem com os dias de sábado (e de autorização para compensar integralmente esses períodos noutros dias de turno urgente ou em período de férias judiciais), por o Conselho Superior do Ministério Público (CSMP), primeiro, e o Supremo Tribunal Administrativo (STA), depois, terem concluído que ela não beneficiava do regime de flexibilidade de horário exigido pelo art. 14.º, n.º 1, alínea *a*), da LLR, como requisito para o exercício do direito de dispensa do trabalho por motivo religioso. Na ação administrativa especial que intentara perante o STA, a magistrada alegara que a interpretação do art. 14.º, n.º 1, alínea *a*), da LLR, com aquele sentido restritivo era inconstitucional, por violação da liberdade de religião e da liberdade de escolha de profissão, consagradas nos arts. 41.º e 47.º, n.º 1, da CRP. Tanto a Subsecção como (em recurso) o Pleno da Secção de Contencioso Administrativo do STA¹¹⁴ notaram que os magistrados do Ministério Público estão sujeitos aos horários de funcionamento dos serviços judiciais, sendo a realização do serviço de turno ao sábado uma condicionante do exercício da atividade profissional que a autora não podia desconhecer no momento em que ingressara na magistratura¹¹⁵, e manifestaram dúvidas de que a autora não pudesse harmonizar a prestação do trabalho ao sábado com os seus deveres religiosos¹¹⁶, tendo concluído que a limitação da prática

¹¹⁴ Os acórdãos da 1.ª Subsecção (6/12/2012) e do Pleno da Secção (12/11/2013), prolatados no proc. 058/12, estão disponíveis em http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/f627c798a8b9e6ed80257ad7004ddc2c?OpenDocument&ExpandSection=1&Highlight=0,058%2F12#_Section1 e em http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/c5df86f9a3eb01f280257c2400409eb7?OpenDocument&ExpandSection=1&Highlight=0,058%2F12#_Section1 [18/11/2023].

¹¹⁵ O Pleno do STA disse mesmo que a prestação do serviço de turno ao sábado corresponde a um “dever funcional que, sendo livremente aceite por quem ingressa na função, é em si incompatível com o exercício da liberdade de culto”.

¹¹⁶ Um aspeto singular deste caso reside no facto de o STA se ter permitido discutir o conteúdo da crença invocada, algo que não é comum na prática dos tribunais portugueses e que não encontramos em mais nenhuma das decisões proferidas no âmbito dos processos que culminaram nas decisões

religiosa decorrente do serviço de turno ao sábado não constituía uma restrição intolerável da liberdade de culto. Ecoando a jurisprudência de Estrasburgo, o Pleno observara que a liberdade de religião não podia desvincular o crente das relações jurídicas que tivesse estabelecido com terceiros e dissera que a norma do art. 14.º da LLR era apenas uma exceção a essa regra geral, que, como tal, tinha um “carácter ampliativo” e não restritivo de direitos. O Pleno dissera ainda que o reconhecimento do direito à dispensa apenas aos trabalhadores em regime de trabalho flexível não violava o princípio da igualdade, contra o que fora alegado pela magistrada, já que se tratava da atribuição de uma vantagem a quem se encontrava numa situação diferenciada, o que, por si só, justificava a desigualdade de soluções. Uma leitura, em nosso entender, muito questionável da velha máxima segundo a qual se deve tratar o igual igualmente e o desigual desigualmente, na medida da desigualdade.

Perante o Tribunal Constitucional, a magistrada pediu a declaração da inconstitucionalidade do art. 14.º, n.º 1, alínea *a*), da LLR, quando aplicado com dois sentidos interpretativos: *(i)* o de que a possibilidade de dispensa de trabalho por motivo religioso apenas se verificava quanto aos trabalhadores em regime de horário flexível, por violação dos arts. 41.º, 18.º e 13.º da CRP; e *(ii)* o de que a escolha da profissão de magistrada implicava a aceitação e o cumprimento de todos os deveres inerentes a esse ofício, com a conseqüente impossibilidade de exercício de direitos, liberdades e garantias, por violação dos arts. 41.º e 47.º da CRP¹¹⁷.

De entre os argumentos aduzidos nas alegações de recurso, cumpre referir, em particular, os relativos ao princípio da igualdade. A magistrada notou, por um lado, que uma das dimensões deste princípio é a *obrigação de diferenciação*, “como forma de compensar a desigualdade de oportunidades, o que pressupõe a eliminação, pelos poderes públicos, de desigualdades fácticas de natureza social,

emblemáticas analisadas neste ponto 4. Segundo o STA, uma vez que os turnos não ocupavam a totalidade do sábado, a observância dos turnos pela autora não a impedia de cumprir os seus deveres religiosos na parte restante do dia. Nas suas alegações perante o Tribunal Constitucional, a recorrente explicou por que motivo este entendimento estava errado, esclarecendo o significado da reserva do dia de sábado (20.ª Crença Fundamental) para os Adventistas do Sétimo Dia. O Tribunal Constitucional não manifestou quaisquer dúvidas a este respeito, tendo-se referido ao dever de abstenção do trabalho secular entre o pôr do sol de sexta-feira e o pôr do sol de sábado como matéria de facto assente.

¹¹⁷ O Tribunal Constitucional decidiu não conhecer da questão de inconstitucionalidade em relação a este segundo sentido interpretativo, por considerar que ele não fora adotado pela decisão recorrida.

económica e cultural”, que é precisamente o que se passa com o direito a dispensa do trabalho por motivo religioso concretizado no art. 14.º da LLR, cuja razão de ser é a necessidade de “proteger as minorias religiosas cujo dia santo divirja do dia de descanso semanal obrigatório laboral e socialmente instituído (por influência da religião maioritária, o Catolicismo)”. Por outro lado, a magistrada rejeitou que a concessão da dispensa por si pedida fosse um privilégio contrário ao princípio da igualdade¹¹⁸, já que sempre afirmara pretender compensar os turnos de sábado por turnos a realizar noutros dias e não iria prejudicar o direito dos seus colegas de profissão a guardar o respetivo dia de culto (os católicos, por esse dia coincidir com o dia de descanso semanal, e os que guardassem outro dia santo que não o domingo, por poderem exercer o mesmo direito que a recorrente).

Na análise do mérito do recurso, o Tribunal Constitucional começou por referir a matéria de facto dada como assente, incluindo aqui, entre outros elementos, o número de serviços de turno ao sábado previstos pelo mapa de organização do serviço urgente para o ano de 2011 nas comarcas em que a recorrente exercia funções (11 sábados num primeiro conjunto de comarcas e 31 sábados na comarca para que fora transferida no decurso do ano). A utilidade desta informação é revelada mais adiante na fundamentação do acórdão, quando o Tribunal Constitucional, sem falar em “acomodação razoável”, sugere soluções aptas a acautelar as necessidades religiosas da recorrente. Foi precisamente o diverso grau de rotatividade na organização do serviço de turno em diferentes comarcas, evidenciado por aquele mapa, que levou o Tribunal Constitucional a concluir que o órgão de gestão dos quadros podia afetar os magistrados em situação semelhante à da recorrente a comarcas em relação às quais se verificasse uma menor incidência de serviço de turno aos sábados, “de modo a compatibilizar, na medida do possível, o exercício do direito com o cumprimento dos deveres funcionais”. O Tribunal Constitucional disse também que, não sendo materialmente possível efetuar a compensação de todos os turnos a realizar aos sábados com outros períodos horários de serviço urgente em dias que não recaíssem ao sábado, nada impedia que

¹¹⁸ Como alegado pelo CSMP perante o STA e reiterado perante o Tribunal Constitucional. Respalhando-se numa “interpretação literal” do art. 14.º, n.º 1, alínea a), da LLR, o CSMP alegou que o trabalho de turno dos magistrados do Ministério Público não era exercido em regime de horário flexível e não existia qualquer possibilidade de ser compensado fora do horário fixo em que era exercido, pelo que, se a recorrente fosse dispensada de realizar o serviço de turno aos sábados, “esse serviço teria que ser imposto aos outros e, nesse caso sim, ocorreria a violação do princípio da igualdade”.

a dispensa fosse concedida pelo número de dias que fosse possível compensar. Ainda que não o tenha dito expressamente, é de supor que, quanto aos turnos impossíveis de compensar através de troca com colegas, sempre haveria a possibilidade de a pessoa interessada usar dias de férias para guardar o sábado.

Quanto ao enquadramento normativo da questão, o Tribunal Constitucional explicou o conteúdo do art. 41.º da CRP em termos semelhantes aos do Acórdão n.º 544/2014, ainda que de forma mais resumida e com um menor número de citações de textos académicos. Merece menção especial, pela importância que assume na economia da *ratio decidendi*, a observação de que a liberdade religiosa comporta, não apenas uma dimensão negativa, mas também uma dimensão positiva, “de natureza prestacional ou regulatória, que pressupõe que o Estado assuma um conjunto de obrigações, que poderão variar de acordo com a representatividade das diversas religiões, destinadas a proporcionar aos crentes as condições para o cumprimento dos deveres religiosos”¹¹⁹. Sem entrar em considerações sobre o nível de proteção mais elevado, como fizera no acórdão n.º 544/2014, o Tribunal Constitucional voltou a sumariar a jurisprudência de Estrasburgo sobre direito de guarda em contexto laboral, notando que esta encara a liberdade de religião numa perspetiva essencialmente negativa e afasta a possibilidade de a liberdade de culto “se sobrepor às obrigações contratuais resultantes de uma relação de trabalho ou a outros deveres funcionais atinentes a um estatuto legalmente definido”.

Sobre a interpretação a fazer do art. 14.º, n.º 1, alínea *a*), da LLR, o Tribunal Constitucional notou, em primeiro lugar, que o CSMP e o tribunal *a quo* haviam (erradamente) equiparado o “regime de flexibilidade de horário” ao “horário flexível”, tal como este se encontrava definido no art. 16.º, n.º 1, do DL n.º 259/98, de 18/8, para efeitos de organização do trabalho na Administração Pública, sendo essa a razão pela qual tinham excluído do âmbito da norma o trabalho por turnos, que consideravam corresponder a um horário rígido, por o interessado não dispor de liberdade para escolher as horas de entrada e de saída. Segundo o Tribunal Constitucional, essa não era a melhor interpretação, desde logo, por a norma do art. 14.º, n.º 1, alínea *a*), não poder ser entendida como uma “norma em branco” que se limite a remeter para outras disposições legais a concretização do conceito de flexibilidade

¹¹⁹ O que significa – acrescenta o Tribunal Constitucional – que o Estado “não assegura a liberdade de religião se, apesar de reconhecer aos cidadãos o direito de terem uma religião, os puser em condições que os impeçam de a praticar”.

de horário, já que, a ser assim, “o exercício de um direito fundamental poderia ser vedado ou fortemente coartado sempre [que] o legislador ordinário optasse por eliminar o horário flexível como modalidade de horário de trabalho da Administração Pública ou restringisse o seu campo de aplicação”¹²⁰. O Tribunal Constitucional considerou que a formulação da alínea *a*) do n.º 1 do art. 14.º não era diretamente reconduzível a uma modalidade específica de horário de trabalho, nem correspondia ao significado técnico-jurídico de horário flexível que o legislador adotava noutros lugares do sistema e para outros efeitos legais, possuindo antes um “alcance mais abrangente”, que carecia de ser definido e caracterizado em função do caso concreto.

Atenta a natureza e a razão de ser do trabalho por turnos – em especial, a sua rotatividade e a variação regular do pessoal (aspetos também sublinhados no acórdão n.º 544/2014) –, nada obstava a que se lhe aplicasse o “regime de flexibilidade” referido no art. 14.º, n.º 1, alínea *a*), da LLR. Tratando-se dos turnos a que estavam vinculados ou para que podiam ser mobilizados os magistrados do Ministério Público, a flexibilidade tornava-se, no entender do Tribunal Constitucional, “particularmente evidente”, já que não se tratava de um serviço judiciário permanente que devesse ser realizado em dias úteis dentro do horário de expediente da secretaria e eram vários os tipos de turnos, a recair não apenas aos sábados (e nem todos os sábados), mas também em dias feriados e em férias judiciais. O Tribunal Constitucional rejeitou a ideia de que a sujeição dos turnos a horas fixas de início e termo prejudicasse esta conclusão, afirmando que o que interessava considerar era se o trabalho poderia ser “globalmente organizado de modo variável, permitindo a mutação de posições entre os diversos interessados”. Também não prejudicava o carácter flexível do trabalho por turnos o facto de poder revelar-se materialmente impossível efetuar a compensação de todos os turnos de sábado com outros períodos horários, sendo que a impossibilidade de satisfazer total ou parcialmente a condição estipulada no art. 14.º, n.º 1, alínea *c*), da LLR, não dispensava o órgão dirigente de obter uma solução de gestão do pessoal que fosse consentânea com o exercício de um direito constitucionalmente garantido.

Notando que o art. 14.º, n.º 1, da LLR “não é mais do que a concretização do direito de liberdade religiosa, constitucionalmente consagrado, na sua vertente

¹²⁰ Ou ainda, acrescentou, “quando as partes contratantes, no âmbito das relações de trabalho do sector privado, estipulassem não convencionar esse horário de trabalho ou o substituíssem por um outro que se não integrasse no conceito típico do horário flexível”.

de dimensão positiva”, o Tribunal Constitucional concluiu que a única interpretação do preceito que se mostrava conforme à CRP era a de que o regime de flexibilidade de horário abrangia o trabalho organizado por turnos¹²¹. Ainda que não o tenha vertido no enunciado da decisão final – que se cingiu à qualificação do trabalho por turnos –, o Tribunal Constitucional disse também que nada obstava a que no regime de flexibilidade de horário se pudessem integrar igualmente os horários desfasados, a jornada contínua, bem como todas as situações de não sujeição a horário de trabalho ou de isenção de horário de trabalho, para além de ser possível aos dirigentes dos serviços fixar horários específicos, sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, o que “seguramente poderá ocorrer quando se trate do exercício do direito de liberdade religiosa”.

Em cumprimento da decisão do Tribunal Constitucional, o STA reformou o acórdão recorrido, declarando nulo o ato do CSMP que indeferira o pedido da magistrada e condenando-o a dispensá-la de futuramente realizar turnos aos sábados, por respeito às suas crenças religiosas. Tal como o TRL, o STA não entrou em considerações sobre eventuais soluções práticas para a acomodação do direito, limitando-se a aceitar a interpretação do art. 14.º, n.º 1, alínea *a*), da LLR, decidida pelo Tribunal Constitucional e a concluir que o ato impugnado era ilegal e feria o núcleo essencial do direito fundamental da recorrente à liberdade religiosa¹²².

5. Considerações finais

Tomadas isoladamente ou em comparação com experiências jurisprudenciais congêneres, e apesar de incidirem sobre apenas um aspeto do exercício da religião em contexto laboral, estas pronúncias dos tribunais portugueses permitem-nos

¹²¹ Segundo o Tribunal Constitucional, interpretar o preceito em termos de tal modo restritivos que conduzisse forçosamente a uma sua aplicação meramente residual (e sem qualquer efeito prático minimamente relevante) levaria a concluir pela inconstitucionalidade da norma, por não salvaguardar de forma razoável o próprio princípio da liberdade religiosa.

¹²² Esta conclusão de que o ato do CSMP ferira o núcleo essencial do direito à liberdade religiosa não foi unânime, tendo a juíza Fernanda Maçãs juntado declaração de voto em que criticou o facto de o tribunal não ter procedido à análise conducente àquela conclusão, explicitando as dimensões do direito que se encontravam de tal modo comprimidas que implicavam a afetação do seu núcleo essencial. O texto do acórdão, prolatado em 15/10/2014, no proc. 058/12, está disponível em http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/0a2fa2a2cfeff6ad80257d79004e83a2?OpenDocument&ExpandSection=1&Highlight=0,058%2F12#_Section1 [18/11/2023].

apreciar vivamente as dificuldades encontradas por muitos trabalhadores na conciliação entre os seus deveres laborais e os seus deveres religiosos e os preconceitos que subsistem quanto à (in)justiça das adaptações razoáveis. Revelam, desde logo, que não basta que o legislador reconheça expressamente uma exceção à regra geral (como fez com o art. 14.º da LLR) para que empregadores e tribunais deixem de ver o exercício da faculdade permitida por essa exceção como uma pretensão abusiva e contrária ao princípio da igualdade. Se há aspeto em que o TCA Norte e o Tribunal Constitucional poderiam ter ido mais longe é justamente na correção dos equívocos revelados pelas instâncias *a quo* quanto ao conteúdo e ao alcance do princípio da igualdade, explicando, entre outros, os conceitos de discriminação indireta, de dever de diferenciar e de proteção das minorias.

A apreciação global destas pronúncias é, em todo o caso, muito positiva, atenta a sensibilidade manifestada pelo TCA Norte e pelo Tribunal Constitucional às necessidades das pessoas pertencentes a minorias religiosas e a sua disponibilidade para ir além da estrita letra da lei em nome de interpretações conformes à CRP. O acórdão n.º 544/2014, em especial, teve o grande mérito de rejeitar a muito comum asserção de que a regra do descanso semanal ao domingo é religiosamente neutra, reconhecendo o potencial impacto desfavorável desta regra para as minorias religiosas, e de afirmar que, no exercício de ponderação entre direitos e interesses constitucionalmente protegidos de trabalhadores e empregadores, a liberdade de religião dos primeiros pode prevalecer sobre os deveres contratuais por estes assumidos perante os segundos, já que a liberdade de religião é um direito fundamental de particular importância para a autonomia e a personalidade dos indivíduos, não sendo razoável pretender que estes apaguem essa sua faceta quando estão no local de trabalho. Ainda que só o acórdão n.º 544/2014 use abertamente a linguagem das adaptações razoáveis, a ideia de que é necessário encontrar soluções de concordância prática que lesem o menos possível a liberdade de religião dos trabalhadores está presente nos três acórdãos, como decorrência da *dimensão positiva* da liberdade de religião, que exige a criação de reais condições para o exercício efetivo desta liberdade.

