



VOLUME I (ARTIGOS 1.º A 1250.º)

© 2000 Blackwell Science Ltd
Journal of Internal Medicine 247: 399–406

[illegible]

ALMEDINA

Nesta 3.^a edição densificam-se os parâmetros da anotação ao Livro I (Parte Geral) e II (Das Obrigações) do Código Civil.

ALMADA • BRAGA • COIMBRA • LISBOA • PORTO • V.N.GAIA



CONVENÇÃO DE ISTAMBUL

Mariana Roque Cactano

Rute Almeida

Miguel Ângelo Carmo
Frederico Moyano Marques

Maria Teresa Fèria de Almeida
Glòria Poyatos i Matas
Grupo PSI

Helena Martins Leitão

Mauro Paulino / Ana Sofia Rodrigues / Dália Costa

Nuno Brandão / Mariana Vilas Boas

Maria Gomes Bernardo Perquilhas
Benilde Moreira

Fernando Torrão
Cátia Pontedeira

DIREITOS HUMANOS: JUSTIÇA PENAL / JUSTIÇA ADMINISTRATIVA

Jorge Rosas de Castro

Patricia Jerónimo

A Convenção de Istambul: um marco jurídico na prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica
Os passos em volta da Convenção de Istambul em matéria de violência doméstica - 10 anos, 10 desafios

Dez anos depois de Istambul: O que ainda falta fazer...

Proteção e apoio a vítimas de violência doméstica no sistema de justiça

Violència de gènere / violència domèstica – Mitos e Preconceitos
Acoso sexual ocupacional y justicia de género

Reflexões sobre as dificuldades na avaliação pericial e judicial do dano psíquico no âmbito da violência doméstica e outras formas de violência de gênero

As vítimas de violência de gênero: desafios na sua proteção enquanto pessoas especialmente vulneráveis à luz de instrumentos jurídicos internacionais, nomeadamente da Convenção de Istambul

Entre a lei e a realidade: Análise de Homicídios em Violência Doméstica nos 10 anos da Convenção de Istambul

As medidas de coação aplicáveis em casos de crime de violência doméstica e as obrigações de proteção da vítima impostas pela Convenção de Istambul

A cruzada das crianças vítimas de violência doméstica

Como decidem os/as juízes/as? Uma análise de argumentos jurídicos em casos de violência doméstica

Violência (em contexto) doméstica(o) – (não é) violência agravada? Da Convenção de Istambul à Diretiva (UE) 2024/1385 Desafios e progressos em Portugal e na União Europeia no combate à violência contra mulheres e doméstica

Alguns desafios da Justiça Penal portuguesa perante a Convenção Europeia dos Direitos Humanos

A dimensão positiva da liberdade de religião e os deveres de adaptação razoável: Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 14 de dezembro de 2023, no processo n.º 03077/23-4BELSB



A DIMENSÃO POSITIVA DA LIBERDADE DE RELIGIÃO E OS DEVERES DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL:

Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal Administrativo,
de 14 de dezembro de 2023, no processo n.º 03077/22.4BELSB

PATRÍCIA JERÓNIMO

1. INTRODUÇÃO

A jurisprudência dos tribunais portugueses em matéria de liberdade de religião, apesar de menos extensa e diversificada do que a de muitos dos seus congéneres europeus, tem vindo a ser elogiada em publicações e *fora* académicos de âmbito nacional e internacional pelo elevado grau de proteção que oferece às pessoas pertencentes a confissões religiosas minoritárias¹. Isto deve-se, sobretudo, à abertura manifestada pelo Tribunal Constitucional (TC) ao conceito de adaptações razoáveis (*reasonable accommodation*), nos seus «acórdãos gémeos» de 2014², e à interpretação extensiva do art. 14.º da Lei da Liberdade Religiosa (LLR)³ pelo Tribunal Central Administrativo Norte (TCAN), no seu acór-

¹ Considerem-se, por exemplo, NETO, Luísa, «*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. 01394/06.0BEPRT», *Cadernos de Justiça Administrativa*, n.º 74, 2009, pp. 37-54; SAIZ ARNAIZ, Alejandro *et al.*, *Religious Practice and Observance in the EU Member States*, Bruxelas, European Parliament's Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs, 2013, p. 77; ELÓSEGUI, María, e HERMIDA, Cristina, «Introduction», em ELÓSEGUI, María, e HERMIDA, Cristina (coords.), *Racial Justice, Policies and Courts' Legal Reasoning in Europe*, Cham, Springer, 2017, pp. xx-xxi; JERÓNIMO, Patrícia, «A jurisprudência multicultural do Tribunal Constitucional português: Mapeamento e análise crítica», *JusGov Research Paper Series*, n.º 15, 2022, pp. 21-22. As «boas práticas» dos tribunais portugueses foram também comentadas em encontros académicos internacionais em que a Autora participou, como o *workshop* intitulado *Religion and Antidiscrimination Law*, que decorreu na National University of Ireland School of Law, Galway, em 7 de junho de 2022, e os *workshops* mensais do projeto CURED – Cultural and Religious Diversity under State Law across Europe, desenvolvido no Max Planck Institute for Social Anthropology, em Halle, desde 2022; bem como na formação intitulada *Cultural Diversity in the Courtroom: Judges in Europe Facing New Challenges*, promovida pela European Judicial Training Network (EJTN), que decorreu em Viena, em 17 e 18 de outubro de 2023.

² Acórdãos n.º 544/2014 e n.º 545/2014, de 15 de julho de 2014, ambos disponíveis em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

³ Lei n.º 16/2001, de 22 de junho (última alteração pela Lei n.º 42/2024, de 14 de novembro).

dão de 8 de fevereiro de 2007⁴, sobre a marcação, por motivo religioso, de uma data alternativa para a prova de admissão à Ordem dos Advogados.

O acórdão do Supremo Tribunal Administrativo (STA) de 14 de dezembro de 2023, no processo n.º 03077/22.4BELSB, sobre a marcação de data alternativa para a realização de provas num procedimento concursal aberto pela Autoridade Tributária e Aduaneira, parece dar um passo atrás em relação àquela jurisprudência, recuperando argumentos literalistas que o TC rejeitou frontalmente em 2014 e incorrendo em alguns equívocos sobre o conteúdo da liberdade de religião tal como este tem vindo a ser desenvolvido pelo TC, pelo Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) e pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). Com este texto, propomo-nos fazer uma análise crítica da fundamentação apresentada pelo STA no seu acórdão de 14 de dezembro de 2023, à luz do quadro teórico e normativo proporcionado pelos debates académicos sobre liberdade de religião, discriminação indireta e adaptações razoáveis, por pronúncias de organismos internacionais de supervisão ao nível da Organização das Nações Unidas (ONU) e pela jurisprudência nacional, internacional e estrangeira sobre a matéria.

2. LIBERDADE DE RELIGIÃO, DISCRIMINAÇÃO INDIRETA E ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

Como já tivemos oportunidade de observar noutras ocasiões, 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. Basta pensar, por exemplo, nos arts. 18.º e 26.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), nos arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e nos arts. 13.º e 41.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)⁵. É comum distinguir a liberdade de crer ou não crer (*forum internum*) da liberdade de manifestar a religião (*forum externum*), atribuindo à primeira o caráter de direito absoluto e admitindo, em relação à segunda, que esta pode sofrer restrições para proteger a ordem, a segurança ou a saúde públicas e/ou para salvaguardar os direitos de outrem⁶, ainda que

⁴ Proferido no processo n.º 01394/06.0BEPRT. Tanto este como os demais acórdãos referidos ao longo deste texto, com exceção dos acórdãos do TC, estão disponíveis em www.dgsi.pt.

⁵ JERÓNIMO, Patrícia, «Diversidade religiosa e exercício da religião no local de trabalho: A experiência dos tribunais portugueses em perspetiva comparada», *Scientia Iuridica*, tomo LXXII, n.ºs 361-363, 2023, p. 161. Para outros exemplos, históricos e atuais, da consagração normativa da liberdade de religião, cf. JERÓNIMO, Patrícia, «Liberdade de religião», em FRANCO, José Eduardo et al. (coords.), *DICIONÁRIO GLOBAL DOS DIREITOS HUMANOS*, 2024, disponível em <https://dignipediaglobal.pt/dicionario-global/liberdade-de-religiao> [28.01.2025].

⁶ Assim, por exemplo, o Comité dos Direitos Humanos, no seu Comentário Geral n.º 22, nota que o art. 18.º do PIDCP distingue a *liberdade de religião* (i.e., liberdade de ter ou adotar uma religião) da *liberdade de manifestar a religião* e protege a primeira de forma incondicional (§

esta distinção seja criticada na doutrina por não refletir adequadamente a vivência religiosa dos crentes e por subestimar as implicações que os obstáculos à manifestação da religião podem ter para a liberdade de crer enquanto tal⁷. Não oferece dúvidas, em todo o caso, que a liberdade de manifestar a religião *não é um direito absoluto* – um ponto em que o STA muito insistiu no acórdão objeto deste nosso estudo (§§ 11, 76, 80-85, 91-92, 119, 129, 132 e 138). Por outro lado, também é geralmente aceite que a comemoração pública das festividades religiosas e a observância de dias de guarda são faculdades abrangidas pela liberdade de manifestar a religião⁸ e que o direito a não sofrer discriminação e a ser protegido contra tratamentos discriminatórios fundados na religião pode exigir que os Estados estabeleçam regimes diferenciados para pessoas cujas situações sejam substancialmente diferentes⁹.

A necessidade de instituir regimes diferenciados explica-se pelo facto de regras formalmente iguais para todos poderem, na prática, resultar na negação de iguais oportunidades para alguns por razões relacionadas com a sua religião, ou seja, poderem consubstanciar *discriminação indireta*. Na definição dada pela lei portuguesa – decalcada do Direito da União Europeia (UE)¹⁰ –, a discriminação indireta ocorre sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente

3), *CCPR General Comment No. 22: Article 18 (Freedom of Thought, Conscience or Religion)*, 1993, disponível em <https://www.refworld.org/legal/general/hrc/1993/en/13375> [29.01.2025]. A distinção é também evidente no enunciado do art. 9.º da CEDH, cujo n.º 2, diversamente de preceitos congêneres nos arts. 8.º, 10.º e 11.º, não prevê a possibilidade de restringir todos os direitos enunciados no n.º 1, mas apenas a liberdade de manifestar a religião, como explicado pelo TEDH em *Kokkinakis c. Grécia*, queixa n.º 14307/88, de 25 de maio de 1993 (§ 33).

⁷ Júlio Gomes, por exemplo, considera que é inútil afirmar a proteção ilimitada do foro íntimo e nota que, para os crentes, a dissociação dos dois planos é simplesmente aberrante. GOMES, Júlio, «Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado», em MOREIRA, António (coord.), *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, Coimbra, Almedina, 2006, pp. 150-152. Também já defendemos, convocando a lição de Isabelle Rorive, que as interferências drásticas na liberdade de manifestar a religião podem prejudicar o próprio direito a ter uma religião, como será o caso quando o Estado exija que as pessoas abandonem aspetos que consideram fundamentais da sua fé. JERÓNIMO, Patrícia, «Símbolos e símbolos: O véu islâmico e o crucifixo na jurisprudência recente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem», *Scientia Iuridica*, tomo LIX, n.º 323, 2010, p. 245.

⁸ É o que decorre *inter alia* do § 4 do Comentário Geral n.º 22 do Comité dos Direitos Humanos (cit.) e do art. 6.º da Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação Baseadas na Religião ou na Crença, de 1981. O direito de comemorar publicamente as festividades religiosas da própria religião também é explicitamente reconhecido, em Portugal, pelo art. 10.º, al. c), da LLR.

⁹ Segundo o TEDH, o direito a não ser discriminado é violado quando os Estados, sem justificação objetiva e razoável, não tratam de forma diferente pessoas cujas situações são significativamente diferentes. Considerem-se, por exemplo, os acórdãos *Thlimmenos c. Grécia*, queixa n.º 34369/97, de 6 de abril de 2000 (§ 44), e *Denominação Religiosa das Testemunhas de Jeová da Bulgária c. Bulgária*, queixa n.º 5301/11, de 10 de novembro de 2020 (§ 101).

¹⁰ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários¹¹. Uma vez que a ocorrência de discriminação indireta não requer que tenha havido intenção de discriminar e que, em algumas circunstâncias, a regra ou prática causadora de desvantagens desproporcionadas para certos segmentos da sociedade cumpre uma função necessária, é de entender que a melhor solução para ultrapassar o problema não passa por revogar a regra ou abandonar inteiramente a prática em questão, como acontece nos casos de discriminação direta, mas sim por introduzir exceções à regra ou prática geral problemática, de modo a eliminar ou minimizar o seu impacto negativo para os grupos visados sem comprometer a prossecução dos seus fins legítimos¹².

Estas exceções – comumente ditas «adaptações razoáveis» – podem assumir diversas formas dependendo do contexto, incluindo e.g. a oferta de refeições *halal*, *kosher* e vegetarianas nas cantinas, a compensação de feriados religiosos com dias de férias, a disponibilização de sala para orações e a auto-regularização do uso de vestuário religioso no local de trabalho, para convocarmos os exemplos de boas práticas referidos pelo Relator Especial das Nações Unidas para a Liberdade de Religião e Crença, Heiner Bielefeldt, no seu relatório de 2014 sobre a eliminação de todas as formas de intolerância religiosa, em que fez a apologia das medidas de adaptação razoável como instrumento fundamental de qualquer estratégia antidiscriminação (sobretudo para combate a formas de discriminação indireta). O Relator Especial procurou rebater os argumentos habitualmente usados contra as adaptações razoáveis em contexto laboral, notando, entre outros aspetos, 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 têm por que desencadear uma torrente de exigências triviais por parte dos trabalhadores, já que só se aplicam para prevenir situações discriminatórias; (c) não geram necessariamente conflitos entre os trabalhadores; e (d) não têm por que representar encargos excessivos, já que do que se trata é de adaptações *razoáveis* e se sabe que, muitas vezes, as adaptações praticamente não têm custos¹³.

A imposição, aos empregadores públicos e privados, de um dever genérico de adaptação de regras e práticas para acomodar as necessidades religiosas dos trabalhadores já vem a ser advogada há muito tempo nos meios académicos – em nome da segurança jurídica, do reforço da posição dos trabalhadores, das obrigações positivas dos Estados na garantia da liberdade de religião (argumento

¹¹ Art. 23.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (última alteração pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril).

¹² BRIBOSIA, Emmanuelle *et al.*, «Reasonable accommodation for religious minorities: A promising concept for European antidiscrimination law?», *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 17, n.º 2, 2010, p. 139; JERÓNIMO, Patrícia, «Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais?», *Configurações: Revista de Ciências Sociais*, n.º 33, 2024, p. 61.

¹³ *Interim report of the Special Rapporteur on freedom of religion or belief*, A/69/261, de 5 de Agosto de 2014, §§ 49-59, disponível em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/495/56/PDF/N1449556.pdf?OpenElement> [31.01.2025].

a que regressaremos *infra*), da igualdade de oportunidades, da dignidade da pessoa humana, etc.¹⁴ – e está posta em prática há várias décadas no Canadá e nos Estados Unidos da América, onde a figura das «adaptações razoáveis» foi concebida precisamente para lidar com a diversidade religiosa e só depois passou a ser aplicada a outros fatores de discriminação¹⁵.

Apesar de, no Direito internacional dos direitos humanos e no Direito da União Europeia, o dever de adotar medidas de adaptação razoável só estar explicitamente previsto para a igualdade de tratamento das pessoas com deficiência¹⁶ e ser manifesto que o potencial das medidas desse tipo para assegurar a liberdade de religião em contexto laboral está ainda largamente por explorar na jurisprudência do TEDH e do TJUE¹⁷, não faltam exemplos de aceitação por estes tribunais da lógica das adaptações razoáveis aplicada à liberdade de religião. É o que se passa, na jurisprudência do TEDH, com os acórdãos *Eweida* e *Outros c. Reino Unido*, de 2013¹⁸, *Jakóbski c. Polónia*, de 2010¹⁹, *Abdullah*

¹⁴ GIBSON, Matthew, «The God 'dilution'? Religion, discrimination and the case for reasonable accommodation», *Cambridge Law Journal*, vol. 72, n.º 3, 2013, pp. 583-585 e 589-616; GRIFFITHS, Elisabeth, «The 'reasonable accommodation' of religion: Is this a better way of advancing equality in cases of religious discrimination?», *International Journal of Discrimination and the Law*, vol. 16, n.ºs 2-3, 2016, pp. 162 e 174; ALIAD, Katayoun, *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*, Oxford, Hart Publishing, 2017, pp. 231-260; HENRARD, Kristin, «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», *ICON*, vol. 14, n.º 4, 2016, pp. 962-964; MACHADO, Susana Sousa, «Reflexões iniciais sobre liberdade religiosa e contrato de trabalho: Reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação», *Questões Laborais*, n.º 39, 2012, pp. 116-122; GOMES (nota 7) p. 152.

¹⁵ BRIBOSIA *et al.* (nota 12) pp. 139-150.

¹⁶ Arts. 2.º e 5.º, n.º 3, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, e art. 5.º da Diretiva 2000/78/CE referida *supra* (nota 10).

¹⁷ BRIBOSIA *et al.* (nota 12) pp. 150-158; HENRARD (nota 14) pp. 961-983.

¹⁸ Queixas n.ºs 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, acórdão de 15 de janeiro de 2013. Este acórdão ficou célebre por ter posto fim à doutrina da «liberdade de demissão», segundo a qual os trabalhadores podiam sempre demitir-se para evitar restrições à sua liberdade de religião, e ter passado a exigir um teste de proporcionalidade (§ 83). O TEDH não usou explicitamente o conceito de «adaptações razoáveis», que fora invocado por vários dos intervenientes (§ 78), na fundamentação da sua decisão, mas atribuiu importância às propostas de adaptação feitas pelos empregadores nos casos relativos ao uso ostensivo do crucifixo, i.e., a transferência para um posto administrativo que não requeria o uso de uniforme e a revisão da política sobre uniforme, no caso da Sra. Eweida, e a possibilidade de usar o crucifixo sob a forma de alfinete preso ao uniforme ou escondido por gola alta usada debaixo da túnica, no caso da Sra. Chaplin (§§ 90 e 98). O facto de o TEDH não ter sido mais explícito quanto aos deveres de adaptação razoável foi, em todo o caso, criticado na doutrina, e.g., HENRARD (nota 14) pp. 978-983.

¹⁹ Queixa n.º 18429/06, acórdão de 7 de dezembro de 2010. O TEDH concluiu que as autoridades prisionais polacas haviam violado o art. 9.º da CEDH ao recusar-se a disponibilizar refeições vegetarianas a um detido budista, por entender que a satisfação do pedido do autor da queixa não implicava qualquer perturbação do dia-a-dia do estabelecimento prisional, nem prejuízo da qualidade das refeições servidas aos demais detidos, já que o menu vegetariano não requeria produtos especiais nem modos de confeção diferentes dos habituais. O TEDH elencou várias medidas que as autoridades prisionais poderiam ter adotado, notando que não fora oferecida qualquer dieta alternativa ao autor da queixa e que a missão budista não fora consultada sobre a dieta adequada (§ 52). Para outros acórdãos do TEDH sobre adaptações razoáveis ao menu oferecido em estabelecimentos prisionais, cf. JERÓNIMO, Patrícia, «Religious time accommodation

Yalçın c. Turquia (n.º 2), de 2022²⁰, e com o voto de vencido dos juizes Tulkens, Popović e Keller no acórdão *Sessa c. Itália*, de 2012²¹, que o TC citou diretamente (em sentido concordante) no seu acórdão n.º 544/2014. Na jurisprudência do TJUE, a lógica das adaptações razoáveis em matéria de liberdade de religião pode entrever-se nos acórdãos *G4S Secure Solutions*, de 2017²², e *Commune d'Ans*, de 2023²³, sobre o «uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho», onde se sublinha a necessidade de aferir em concreto da viabilidade de soluções alternativas menos restritivas da liberdade de religião das trabalhadoras muçulmanas. Também indicativo da atenção do TJUE à importância de acomodar as necessidades religiosas dos trabalhadores e candidatos a emprego é, em nosso entender, o acórdão *Prais*, de 1976²⁴, sobre

claims and non-discrimination in the workplace: Portuguese constitutional case law in comparative perspective», *JusGov Research Paper Series*, n.º 25, 2024, p. 19.

²⁰ Queixa n.º 34417/10, acórdão de 14 de junho de 2022. O TEDH considerou que a recusa das autoridades prisionais turcas de disponibilizar uma sala de oração pedida por um detido muçulmano para a oração coletiva de sexta-feira fora injustificada e violara o art. 9.º da CEDH. Decisivo, para o TEDH, foi o facto de as autoridades prisionais não parecerem ter feito uma avaliação de risco individualizada nem explorado modalidades alternativas, aptas a lidar com a alegada falta de espaço adequado e com os riscos associados à abertura das celas, que fossem menos restritivas da liberdade de religião do autor da queixa (§§ 32-34). JERÓNIMO (nota 19) pp. 19-20.

²¹ Queixa n.º 28790/08, acórdão de 3 de abril de 2012. O TEDH entendeu que a recusa por parte do juiz italiano de reagendar uma audiência de julgamento prevista para data correspondente a feriado judaico, a pedido do advogado de uma das partes, não violara a liberdade de religião do advogado, entre outros motivos, por a recusa visar a boa administração da justiça (evitando excessivos adiamentos) e não prejudicar os direitos dos constituintes do advogado, já que este podia fazer-se substituir por um colega. Os juizes Tulkens, Popović e Keller subscreveram um voto de vencido conjunto em que consideraram ter havido violação do art. 9.º da CEDH, por as autoridades italianas não terem provado ter feito um esforço razoável para proteger o direito do autor da queixa, nem demonstrado de forma convincente que o deferimento do pedido deste pudesse perturbar o sistema de justiça para além de uma mera inconveniência administrativa. Sublinharam que as autoridades nacionais 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, a procura de uma adaptação razoável é a via menos restritiva para atingir o objetivo de assegurar a boa administração da justiça sem impor um encargo desproporcionado às autoridades judiciais. Notaram ainda que o autor da queixa havia suscitado a questão logo que fora fixada a data da audiência, dando às autoridades judiciais tempo suficiente para programarem as audiências em atenção aos interesses em conflito.

²² Acórdão de 14 de março de 2017, C-157/15. O TJUE reconheceu 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 (§ 34), e recomendou 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» (§§ 37-38 e 42-43).

²³ Acórdão de 28 de novembro de 2023, C-148/22. O TJUE afirmou que se deve reconhecer a cada Estado Membro uma margem de apreciação na conceção da neutralidade do serviço público que pretende promover, mas acrescentou que, dependendo do contexto específico, uma Administração Pública tanto pode optar por uma política de «neutralidade absoluta» semelhante à *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).

²⁴ Acórdão de 27 de outubro de 1976, C-130/75.

um caso semelhante ao que foi apreciado no processo n.º 03077/22.4BELSB e que o STA cita diretamente na sua pronúncia de 14 de dezembro de 2023, ainda que com uma leitura muito redutora. É certo que o TJUE negou provimento ao recurso interposto contra uma decisão do Conselho das Comunidades Europeias de não alterar a data prevista para a realização da prova escrita do procedimento concursal que coincidia com um feriado judaico e sublinhou a importância de a prova ter lugar nas mesmas condições para todos os candidatos (§§ 13-14, 17, 19), como referido pelo STA. No entanto, o TJUE também afirmou que, se um candidato comunica à entidade promotora do concurso, com a devida antecedência (o que não fora o caso), que as suas convicções religiosas o impedem de realizar o exame em certas datas, a entidade em causa deve ter essa informação em conta e fazer um esforço por evitar agendar o exame para essas datas (§ 16). Contrariando o argumento do Conselho de que a atenção às necessidades religiosas de todos os candidatos seria administrativamente incomportável, o TJUE acrescentou, aliás, que, idealmente, as entidades promotoras de concursos devem informar-se de moto próprio das datas que podem ser inadequadas por motivos religiosos de modo a evitá-las (§ 18). Aspetos a que o STA não prestou atenção.

O cuidado em evitar datas inadequadas por motivos religiosos para a realização de provas (em estabelecimentos de ensino, organizações profissionais ou concursos públicos), reuniões de trabalho, audiências de julgamento, etc., e em adaptar o horário de trabalho às necessidades religiosas dos trabalhadores, justifica-se como meio de evitar (ou, pelo menos, minimizar) a discriminação indireta escondida atrás do calendário oficial, que tipicamente reflete as tradições culturais e religiosas dominantes no país ao definir o dia de descanso semanal e os feriados obrigatórios²⁵. Esta coincidência entre o calendário oficial e a religião maioritária não é ilegítima²⁶, mas implica uma clara desvantagem para os trabalhadores que tenham uma religião diferente da dominante, para quem será mais difícil conciliar os deveres profissionais com a celebração dos feriados e a observância dos tempos de guarda da sua religião, como tem sido

²⁵ Em Portugal, por exemplo, 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 país, 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). JERÓNIMO (nota 5) pp. 165-166.

²⁶ Pode até dizer-se necessária à luz de regras comumente aceites de Direito internacional. 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 Parte que estes 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).

comentado na doutrina²⁷ e sublinhado por diferentes Relatores Especiais das Nações Unidas²⁸. Muitos tribunais estatais – e o próprio TEDH²⁹ – optam, no entanto, por desvalorizar o potencial de discriminação indireta do calendário oficial, com o argumento de que, com o tempo, o descanso semanal ao domingo e os feriados cristãos perderam as suas conotações religiosas e adquiriram um significado secular (social e cultural)³⁰. Exemplar desta abordagem é o acórdão do Tribunal Constitucional espanhol de 1985³¹, que o STA convoca sem qualquer reparo crítico na sua pronúncia de 14 de dezembro de 2023, mas de que o TC se distanciou explicitamente no acórdão n.º 544/2014, ao observar que «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

²⁷ LABORDE, Cécile, «Egalitarian justice and religious exemptions», em MANCINI, Susanna e ROSENFELD, Michel (coords.), *The Conscience Wars: Rethinking the Balance between Religion, Identity, and Equality*, Cambridge, Cambridge University Press, 2018, p. 122; LAUWERS, Sophie A., «Religion, secularity, culture? Investigating Christian privilege in Western Europe», *Ethnicities*, vol. 23, n.º 3, 2023, pp. 403 e 408-409; GAVISON, Ruth e PEREZ, Nahshon, «Days of rest in multicultural societies: Private, public, separate?», em CANE, Peter et al. (coords.), *Constituting Religion: Law, Society and Faith in the 21st Century*, Cambridge, Cambridge University Press, 2009, pp. 207-210; ALIDADI, Katayoun, «Reasonable accommodations for religion and belief: Adding value to Article 9 ECHR and the European Union's anti-discrimination approach to employment?», *European Law Review*, n.º 6, 2012, pp. 712-713; GRIMM, Dieter, «Conflicts between general laws and religious norms», em MANCINI, Susanna e ROSENFELD, Michel (coords.), *Constitutional Secularism in an Age of Religious Revival*, Oxford, Oxford University Press, 2014, pp. 10-11; JERÓNIMO (nota 5) pp. 166-167.

²⁸ O Relator Especial Heiner Bielefeldt fê-lo no relatório intercalar de 2014 (nota 13) § 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 de fevereiro de 2018, § 61, disponível em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/052/15/PDF/G1805215.pdf?OpenElement> [02.02.2025].

²⁹ A jurisprudência mais antiga sobre a matéria – *X. c. Reino Unido*, queixa n.º 8160/78, decisão de 12 de março de 1981, e *Konttinen c. Finlândia*, queixa n.º 24949/94, decisão de 3 de dezembro de 1996 – dava como ponto assente que o calendário oficial fosse organizado em torno das datas importantes para a religião maioritária. Mais recentemente, o TEDH reconheceu que 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 afirmou que o art. 9.º da CEDH não protege o direito a dispensa do trabalho para feriados religiosos específicos. *Kosteski c. República da Macedónia*, queixa n.º 55170/00, de 13 de abril de 2006 (§ 45). JERÓNIMO (nota 5) pp. 170-172.

³⁰ SAIZ ARNAIZ (nota 1) pp. 77-78; JERÓNIMO (nota 5) pp. 179-189.

³¹ Acórdão n.º 19/1985, de 13 de fevereiro. 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 falta com perda de salário ou trabalho noutro 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 esta 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 considerar que o empregador, ao adotar a regra geral de descanso ao domingo, não discriminara a recorrente por causa da sua religião, já que a regra geral estabelecida na lei tinha caráter secular e não religioso.

católica» é um dado relevante, ainda que não determinante³², na apreciação do direito de dispensa do trabalho por motivo religioso inscrito no art. 14.º da LLR.

A inclusão, no art. 14.º da LLR, de uma cláusula geral de dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso mostra que o legislador português está bem ciente das desvantagens que o calendário católico acarreta para os fiéis de outras religiões³³. Trata-se de uma «adaptação razoável» imposta por lei e não deixada ao critério e boa vontade dos empregadores, o que é muito positivo. O problema está em que, fruto de um enunciado pouco feliz, a letra do preceito ficou consideravelmente aquém do espírito da norma, o que explica as muitas dúvidas quanto à sua constitucionalidade.

3. O ART. 14.º DA LLR E A SUA CIRCUNSTÂNCIA

O art. 14.º da LLR dispõe 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) Trabalharem 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 respetivo 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 respetivas 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 respetivas confissões religiosas, poderão essas provas ser prestadas em segunda chamada, ou em nova chamada, em dia em que se não levante a mesma objeção».

³² O TC explicou que a escolha do domingo não é determinante, porque se dirige à realização de outros direitos constitucionalmente consagrados, como o direito ao descanso, ainda que, no caso *sub judice*, não estivesse em causa o direito ao descanso, já que o art. 14.º, n.º 1, al. c), da LLR, exige a compensação integral do período de trabalho objeto de dispensa. O TC notou também que, como afirmado no acórdão n.º 602/13, de 20 de setembro, 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. Cumpre referir que, apesar da popularidade da posição contrária, o TC não está sozinho no reconhecimento de que a fixação do dia de descanso semanal ao domingo serve tanto propósitos seculares como religiosos. Um exemplo emblemático é o acórdão do Supremo Tribunal do Canadá *R. c. Big M Drug Mart Ltd.* [1985] 1 S.C.R. 295, de 24 de abril de 1985. JERÓNIMO (nota 5) pp. 181-182.

³³ Sendo abstratamente aplicável a qualquer denominação religiosa, a solução adotada pelo legislador português afigura-se preferível à abertura de exceções para grupos religiosos específicos, que foi a via seguida (não sem problemas práticos e jurídicos de monta) em alguns Estados europeus, como a Irlanda, a Áustria e a República da Macedónia. JERÓNIMO (nota 5) pp. 167, 172, 176-177 e 188-189.

A previsão explícita de um direito a dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso foi um dos aspetos inovadores da LLR face ao regime antes instituído pela Lei n.º 4/71, de 21 de agosto, mas, a avaliar pelos trabalhos preparatórios³⁴, não parece que tenha suscitado controvérsia ou até que tenha merecido especial atenção, já que o texto do art. 14.º aprovado pela Assembleia da República corresponde *verbatim* ao constante do Projeto de Lei n.º 27/VIII submetido pelos Deputados José Vera Jardim e Francisco Assis, do PS, em 25 de novembro de 1999, e as atas da discussão e votação do projeto de lei na generalidade, bem como o relatório da votação na especialidade e texto final da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, não indicam que tenham existido propostas de alteração, tendo o texto do projeto de lei sido aprovado com os votos a favor do PS, do PSD, do PCP e do CDS-PP³⁵. As atenções estavam claramente centradas nas vias de conciliação entre a LLR e a Concordata com a Santa Sé de 1940 (e na revisão desta), no regime de benefícios fiscais aplicado à Igreja Católica e às outras Igrejas e comunidades religiosas e na composição da Comissão da Liberdade Religiosa, que foram os assuntos mais debatidos.

No Projeto de Lei n.º 27/VIII, a explicação do que veio a ser o art. 14.º (então numerado 13.º) foi feita em termos muito vagos. Começou pela ressalva de que o direito de suspender o trabalho por motivo religioso devia compatibilizar-se com os direitos da entidade empregadora e com o princípio da igualdade; assumiu, depois, que os autores haviam colhido inspiração em acordos celebrados pelas autoridades italianas com confissões religiosas minoritárias e rejeitado o modelo francês de autorizar aos funcionários pertencentes às comunidades arménia, israelita e muçulmana a ausência do trabalho por ocasião das respetivas festas religiosas em três dias por ano; e concluiu indicando que as secções do preceito relativas a dispensa de aulas e exames «generalizavam» com ligeiras adaptações o que já constava do regime aplicável aos vários níveis de ensino. Durante a discussão na generalidade, o Deputado Vera Jardim disse que os «preceitos relativos à dispensa do trabalho e aulas por motivos religiosos» assumiam especial relevância por ainda estarem sem regulamentação, apesar de serem «decorrências naturais do princípio constitucional da liberdade de religião e de culto», e explicou que se procurara «garantir, com o necessário equilíbrio, a possibilidade aos crentes das diversas confissões de, mediante determinadas condições, poderem suspender o trabalho ou não frequentarem aulas nos dias e/ou nos períodos horários impostos pelas suas crenças para repouso e oração». Disse também que haviam tido em conta a situação do país, designadamente,

³⁴ Documentados em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=6329> [02.02.2025].

³⁵ Baseamo-nos nas transcrições constantes do *Diário da Assembleia da República* de 31 de março de 2000 (discussão na generalidade), 7 de abril de 2000 (votação na generalidade) e 28 de abril de 2001 (votação na especialidade). A única alteração ao texto do art. 14.º ocorreu entre a votação na especialidade e a aprovação pela Assembleia da República do Decreto n.º 66/VIII (Lei da Liberdade Religiosa), publicado no *Diário da Assembleia da República* em 26 de maio de 2001, tendo consistido na substituição de «Ministro da Justiça» por «membro do Governo competente em razão da matéria», na al. b), do n.º 1.

o facto de o dia de descanso oficial ser o domingo, mas que era difícil, se não impossível, «ir mais longe no sistema da dispensa, sem se ressaltarem, por exemplo, as condições de normal aproveitamento escolar, no que diz respeito à dispensa de aulas, ou a necessidade de compensação do período adicional de descanso, no que respeita às prestações laborais». Não referiu especificamente as provas de avaliação, que já só haviam sido mencionadas de passagem na exposição de motivos do projeto de lei. A única outra intervenção sobre o atual art. 14.º durante a discussão na generalidade partiu do Deputado Cláudio Monteiro, também do PS, que sublinhou a importância da «matéria dos feriados», saudando a «forma muito flexível e inteligente» como o projeto de lei a tratara, *i.e.*, o facto de este atentar na «necessidade que os professores de outras religiões têm de flexibilizar o seu regime de trabalho para poderem professar o seu culto com inteira liberdade», sem ignorar a «realidade sociológica e a herança cultural do povo português, os feriados religiosos que sempre tivemos».

Face ao que fica dito, não nos parece que se possa afirmar com toda a certeza – como fez o STA no seu acórdão de 14 de dezembro de 2023 (§ 108) – que os trabalhos preparatórios da LLR evidenciam uma «clara intenção» de não equiparar os candidatos em procedimentos concursais aos alunos do ensino público ou privado para efeitos de marcação de provas de avaliação ao abrigo do art. 14.º, n.º 3. O facto de os autores do projeto de lei não terem contemplado essa hipótese não é suficiente para chegar àquela conclusão, dado que o texto do art. 14.º não parece ter sido discutido em pormenor. Em contrapartida, há vários aspetos sublinhados durante os trabalhos preparatórios que são importantes para compreender a *mens legislatoris*, a que o STA não atribuiu suficiente atenção, como a crítica ao excessivo formalismo/literalismo que caracterizara a aplicação da Lei n.º 4/71 e inviabilizara o reconhecimento de quaisquer religiões não católicas no país antes de 25 de abril de 1974³⁶; a defesa de uma «interpretação extensiva e evolutiva» da liberdade de religião, de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e outras regras aplicáveis de Direito Internacional³⁷; e a insistência nas obrigações positivas do Estado, ou seja, o dever estatal de assegurar e propiciar o exercício da liberdade de religião e não apenas de se abster de interferir nesse exercício, como já antes afirmado pelo TC nos seus acórdãos n.º 423/87, de 27 de outubro, e n.º 174/93, de 17 de fevereiro, sobre o ensino religioso na escola pública³⁸.

³⁶ Designadamente, o «círculo inextricável» decorrente da manutenção de exigências vindas do Código Administrativo de 1940, que impediu o registo das confissões não católicas, para as quais «tudo ou quase tudo se passou como se a Lei n.º 4/71 nunca tivesse existido», como se lê no texto do projeto de lei.

³⁷ Como se lê na exposição de motivos do projeto de lei. Durante a discussão na generalidade, o Deputado Narana Coissoró, do CDS-PP, afirmou ser doutrina segura e aceite que o direito à liberdade religiosa é um direito, liberdade e garantia «construído com um âmbito normativo alargado» e «deve ser interpretado a um nível de generosidade suficientemente elevado para tutelar o pluralismo religioso emergente e crescente».

³⁸ Durante a discussão na generalidade, o Deputado Vera Jardim afirmou «a necessidade de criar condições positivas para o exercício do direito de liberdade de consciência, de religião e de culto

A dimensão positiva da liberdade de religião foi um dos pontos-chave da fundamentação dos acórdãos n.º 544/2014 e n.º 545/2014, em que o TC apreciou a constitucionalidade do art. 14.º, n.º 1, da LLR, tal como interpretado pelos tribunais judiciais e administrativos em dois casos de recusa de dispensa do trabalho por motivo religioso³⁹. Os tribunais *a quo* haviam feito uma interpretação literal e altamente restritiva das als. a) e c) do n.º 1 do art. 14.º e concluído que o trabalho prestado em regime de turnos não integrava o conceito de «flexibilidade de horário», pelo que as recorrentes não podiam valer-se do art. 14.º para obterem a dispensa pretendida aos turnos de sexta à noite e de sábado. O TC concedeu provimento aos recursos, mas não declarou a inconstitucionalidade do art. 14.º, n.º 1, als. a) e c), optando, ao invés, por proferir decisões interpretativas dessas normas, no sentido de que também abrangem o trabalho prestado em regime de turnos. Pode lamentar-se que o TC não tenha entrado na questão da validade dos requisitos fixados pelo art. 14.º, n.º 1, à luz dos arts. 41.º e 13.º da CRP, como pretendido pelas recorrentes, porque o risco de ver o significado dos acórdãos reduzido ao esclarecimento de que o trabalho em regime de turnos cabe na hipótese do art. 14.º, n.º 1, é real, como confirmado pela pronúncia do STA de 14 de dezembro de 2023 (§ 101). De qualquer modo, a preocupação do TC em «salvar» o art. 14.º através de uma interpretação conforme à CRP não prejudica – antes reforça – a posição daqueles que defendem uma interpretação extensiva (ou integração por analogia) deste preceito.

Importa notar que o TC centrou a sua fundamentação nas obrigações decorrentes do art. 41.º da CRP para o legislador e para os empregadores privados e públicos, não tocando no 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. Depois de recapitular a jurisprudência de Estrasburgo em matéria de tempos de guarda, o TC rejeitou abertamente a doutrina da «liberdade de demissão»⁴⁰ e concluiu que o nível

para a generalidade dos credos existentes no País»; o Deputado Pedro Roseta, do PSD, citou os acórdãos do TC para sublinhar a importância de o Estado proporcionar a todos os cidadãos condições para o exercício pleno da liberdade de religião, pela remoção de entraves a esse exercício e pela prestação positiva das condições e meios indispensáveis à sua realização; e o Deputado João Amaral, do PCP, disse mesmo que devia haver respeito pelas tradições religiosas, incluindo feriados e alimentação, nas instituições públicas e nas empresas, sendo esta «uma demonstração típica de que a garantia da liberdade religiosa pode implicar mais que neutralidade e omissão, pode implicar medidas positivas para permitir o efectivo exercício dessa liberdade». Ambos os casos envolviam membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia: 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 (acórdão n.º 544/2014); uma magistrada do Ministério Público que vira indeferido o seu pedido de dispensa da realização dos turnos de serviço urgente que coincidisse com os dias de sábado e de autorização para compensar integralmente esses períodos noutros dias de turno urgente ou em período de férias judiciais (acórdão n.º 545/2015). Para maiores desenvolvimentos, cf. JERÓNIMO (nota 5) pp. 198-216.

⁴⁰ Na análise muito crítica que faz à doutrina da «liberdade de demissão», o TC não parece estar ciente de que esta doutrina já fora abandonada pelo próprio TEDH em 2013, com o acórdão *Eweida e Outros c. Reino Unido*, que não é referido pelo TC (provavelmente, por *Eweida* não

de proteção oferecido à liberdade de religião dos trabalhadores pelo art. 41.º da CRP é mais elevado do que o que decorre do art. 9.º da CEDH, já que, na interpretação feita pelo TEDH e pela antiga Comissão, este se limita a proteger a dimensão negativa da liberdade de religião (*i.e.*, o direito dos trabalhadores a não serem despedidos por causa da sua religião), ignorando a dimensão positiva desta liberdade. Segundo o TC, à luz da CRP, o legislador tem o dever de 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», cabendo ao Estado remover os obstáculos e criar as condições – no plano social – «mais favoráveis ao exercício da liberdade religiosa» (acórdão n.º 544/2014). Dito de outro modo, 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» (acórdão n.º 545/2014). Como observado neste segundo acórdão, o art. 14.º, n.º 1, da LLR é precisamente uma «concretização do direito de liberdade religiosa, constitucionalmente consagrado, na sua vertente de dimensão positiva».

O acórdão n.º 544/2014 é especialmente digno de nota por o TC ter abraçado explicitamente a lógica das «adaptações razoáveis», ao secundar os argumentos do voto de vencido em *Sessa c. Itália* e afirmar que os princípios da tolerância e da acomodação são, juntamente com a igualdade e a não discriminação, parte do quadro constitucional para o exercício da liberdade de religião em contexto laboral, com a consequência de o legislador estar constitucionalmente obrigado a assegurar a «máxima efetividade» à liberdade de religião, sem prejuízo de outros direitos e interesses protegidos pela CRP, numa lógica de razoabilidade e proporcionalidade. O TC também deixou claro que os deveres de adaptação razoável não impendem apenas sobre o legislador, indicando, neste e no acórdão n.º 545/2014, que os empregadores privados e públicos têm o dever de procurar soluções gestionárias de organização laboral que acautelem o exercício de direitos fundamentais pelos trabalhadores. Sem usar a expressão «adaptações razoáveis», o acórdão n.º 545/2014 aplicou essa lógica na prática, ao identificar várias soluções alternativas que o órgão responsável pela organização dos turnos poderia adotar para atender às necessidades religiosas da recorrente, «de modo a compatibilizar, na medida do possível, o exercício do direito com o cumprimento dos deveres funcionais», *i.e.*, sem comprometer o interesse público no normal funcionamento dos tribunais.

Estes acórdãos do TC têm, entre outros méritos, o de repudiarem interpretações literais do art. 14.º da LLR, por estas conduzirem ao esvaziamento da tutela oferecida pelo preceito, em clara contradição com a «expressiva valoração constitucional» que a liberdade de religião merece na ordem jurídica portuguesa. Neste aspeto, assemelham-se ao acórdão do TCAN de 8 de fevereiro de 2007,

versar sobre a dispensa do trabalho por motivo religioso, mas sim sobre outros aspetos do exercício da liberdade de religião em contexto laboral).

que afastou a interpretação literal do art. 14.º, n.º 3, da LLR, para considerá-lo aplicável, por analogia, à prova escrita do exame final de avaliação e agregação do estágio de advocacia⁴¹. O tribunal *a quo* havia entendido que o art. 14.º da LLR não era aplicável ao caso por a requerente (advogada estagiária) não ser funcionária do Estado ou trabalhadora em regime de contrato de trabalho, nem aluna do ensino público ou privado, e por o acesso a uma profissão não ser suficientemente semelhante às situações descritas no art. 14.º para justificar uma sua interpretação extensiva. O TCAN concedeu provimento ao recurso, condenando a Ordem dos Advogados a dispensar a recorrente da realização da prova escrita inicialmente marcada 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. Segundo o TCAN, ao não agendar uma data alternativa para a prova, a Ordem dos Advogados violara o conteúdo essencial da liberdade religiosa da recorrente, contra o disposto nos arts. 13.º e 41.º da CRP. Apesar de a LLR não conter qualquer normativo em matéria de exames de acesso a uma profissão, a norma do art. 14.º, n.º 3, era apta a regular o tipo de prova que a recorrente tinha de fazer, com as necessárias adaptações, sendo essa – no entender do TCAN – a hermenêutica correta e conforme à CRP e ao disposto nos arts. 9.º e 10.º do Código Civil sobre interpretação da lei e integração de lacunas.

Outro aspeto interessante deste acórdão é o facto de o TCAN ter rejeitado 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 agendada e tinha colocado a questão à Ordem dos Advogados com suficiente antecedência para permitir organizar a realização da prova em data anterior. Apesar de não o mencionar, o TCAN ecoou a fundamentação do acórdão *Prais* do TJUE, ao insistir na antecedência com que a recorrente submetera o seu pedido e no facto de isso ter dado à Ordem dos Advogados muito tempo para «compatibilizar agendamentos». Diversamente do TJUE, porém, o TCAN não considerou indispensável que a prova tivesse lugar no mesmo dia para todos os candidatos, o que poderia 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 limitado. Esta explicação é, todavia, contrariada por um acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul (TCAS), de 21 de abril de 2022⁴², em que estava em causa a realização de provas num concurso de promoção para a categoria de «técnico superior de emprego assessor», aberto

⁴¹ Neste caso, uma advogada estagiária membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia requereu, com cerca de seis meses de antecedência, a marcação de uma data alternativa à prova que havia sido marcada para um sábado, mas viu o seu requerimento indeferido pela Ordem dos Advogados. Para maiores desenvolvimentos, cf. JERÓNIMO (nota 5) pp. 191-198; NETO (nota 1); MACHADO, Susana Sousa, «Religion in the workplace: The legal framework in Portugal», *European Scientific Journal*, 2016, pp. 41-46.

⁴² Proferido no processo n.º 2791/16.8BELSB.

pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, para um número de vagas muito inferior ao dos candidatos, e em que o TCAS concluiu que a antecipação da realização da prova para um dia útil, para duas candidatas que haviam alegado não poder fazer a prova ao sábado por motivos religiosos, não violara o princípio da igualdade⁴³. O TCAS reiterou a argumentação expendida pelo TCAN em 2007 a respeito da aplicabilidade ao caso do art. 14.º, n.º 3, da LLR, por analogia, e sublinhou que este preceito admite a possibilidade de as provas serem prestadas em datas diferentes. O TCAS rejeitou que as concorrentes a quem fora concedida a dispensa por motivo religioso tivessem sido colocadas numa posição de vantagem face aos demais candidatos, notando que a prova fora antecipada para o dia anterior à data designada para os demais e que o grau de dificuldade da prova fora o mesmo para todos os candidatos, já que se tratara de um exame de escolha múltipla e os enunciados apenas diferiam na ordem pela qual as possíveis respostas estavam apresentadas.

4. O ACÓRDÃO DO STA DE 14 DE DEZEMBRO DE 2023, NO PROCESSO N.º 03077/22.4BELSB

4.1. Etapas prévias

No dia 1 de fevereiro de 2022, a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) abriu um procedimento concursal comum para preenchimento de 180 postos de trabalho na categoria de Inspetor Tributário e Aduaneiro da carreira especial de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira. De acordo com o Aviso publicado no *Diário da República*, em 24 de fevereiro de 2022, os métodos de seleção a aplicar no procedimento consistiam numa prova de conhecimentos escrita (constituída por questões de escolha múltipla) a realizar em ambiente controlado, numa avaliação psicológica e numa entrevista profissional de seleção. Em 24 de maio de 2022, foi divulgada a lista provisória de candidatos a admitir à prova de conhecimentos. Em 5 de julho de 2022, quando ainda não havia sido agendada a data para a realização da prova, uma das candidatas incluídas na lista comunicou ao júri do procedimento ser membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e solicitou que, caso a data da prova viesse a ser marcada para um sábado, fosse estipulada uma data alternativa não coincidente com o sábado para ela fazer a prova. Em 15 de julho de 2022, o júri do concurso fixou o dia 17 de setembro de 2022 (sábado), às 14:30 horas, como data para a realização da prova, na sequência do que a candidata que havia comunicado ao júri o seu impedimento religioso e duas⁴⁴ outras candidatas dirigiram ao júri comprovativo

⁴³ Neste caso, o recurso fora interposto por uma outra candidata que pretendia a anulação do concurso, entre outros motivos, pelo facto de ter havido diferenciação de tratamento dos candidatos, com a realização da prova em dois dias diferentes.

⁴⁴ Do texto do acórdão do STA resulta que, pelo menos numa fase inicial, as candidatas a requerer uma data alternativa para a prova de conhecimentos terão sido quatro e não três.

da pertença à Igreja Adventista do Sétimo Dia e solicitaram que lhes fosse facultada a possibilidade de realizarem a prova em causa num dia distinto do sábado (ou, alternativamente, no próprio sábado, mas a partir do pôr do sol), o que foi recusado pelo júri, com base no argumento de que a marcação de uma data alternativa poria em causa o princípio da igualdade e o interesse público (por terem sido admitidos cerca de seis mil candidatos e a prova ser realizada em vários estabelecimentos de ensino).

As candidatas reclamaram da decisão do júri em 13 de setembro de 2022, mas as reclamações não foram atendidas. Segundo parecer emitido no dia seguinte pelos serviços da AT, as exigências logísticas do concurso (escolas espalhadas por toda a cidade de Lisboa, grande número de auxiliares de júri e vigilantes de salas, etc.) não permitiam acomodar a pretensão das candidatas sem prejudicar o interesse público e violar o princípio da proporcionalidade⁴⁵. Duas outras pronúncias de diferentes responsáveis da AT acrescentaram, em apoio do indeferimento, que: (a) o trabalho a desenvolver pelos inspetores exige uma disponibilidade quase total, em qualquer dia da semana e em qualquer hora do dia, pelo que as reclamações das candidatas revelavam um profundo desconhecimento da orgânica da AT e da carreira para a qual se estavam a candidatar; (b) não existe um direito subjetivo dos candidatos ao reagendamento de data e/ou prova de conhecimentos, pelo que a recusa do reagendamento não violava a liberdade de religião; (c) diversamente do que se passa para as pessoas com deficiência, não resulta da lei qualquer discriminação positiva para o exercício da liberdade religiosa, quando esta conflitue com os princípios da igualdade e da proporcionalidade; (d) a definição de data alternativa não seria exequível, para além de mais onerosa, dado que, no limite, teriam de ser tidas em conta todas as diferentes religiões e respetivas especificidades; (e) o tratamento diferenciado das candidatas implicaria custos adicionais e violaria o princípio da boa administração; e (f) quando não seja possível compatibilizar os interesses público e privado em causa, tem necessariamente de prevalecer o interesse público relacionado com o normal desenvolvimento do concurso. Tudo argumentos que sugerem que ninguém na AT está suficientemente familiarizado com o conteúdo dos acórdãos n.º 544/2014 e n.º 545/2014 do TC.

As candidatas instauraram ação de procedimento de massa contra o Ministério das Finanças, pedindo a declaração de nulidade ou a anulação dos atos administrativos do júri do concurso e do ato de indeferimento da reclamação, bem como de todos os atos a praticar no procedimento, e a condenação da entidade demandada à prática dos atos administrativos devidos, refazendo/reconstituindo o procedimento concursal. Em 26 de janeiro de 2023, o Tribunal Administrativo de

⁴⁵ O parecer notou, a este respeito, que a Administração «não tem de acolher a pretensão dos candidatos nos seus precisos termos e para a acolher terá sempre uma margem razoável de ponderação das condições e dos bens em presença, tentando utilizar as alternativas menos restritivas de direitos». No entanto, a Autoridade Tributária e Aduaneira não parece ter seguido o seu próprio parecer, já que não há qualquer indicação de que tenha tentado utilizar alternativas menos restritivas (e muitas foram sugeridas pelas candidatas e já testadas com sucesso em concursos anteriores) da liberdade de religião das candidatas.

Círculo (TAC) de Lisboa concedeu provimento à ação, condenando o Ministério das Finanças a (i) marcar uma data alternativa não coincidente com o período entre o pôr do sol de sexta e o pôr do sol de sábado para as autoras realizarem a prova escrita, de grau de dificuldade equivalente ao da realizada pelos restantes candidatos; (ii) marcar as restantes provas previstas no aviso do concurso, para as autoras ou para todos os candidatos, em dia que não fosse um sábado; e (iii) retomar o procedimento concursal, após a prova escrita de conhecimentos pelas autoras, com prorrogação dos prazos que se afigurasse necessária e proporcional à garantia da igualdade e imparcialidade do procedimento. Ecoando a lógica das adaptações razoáveis, o TAC justificou a sua decisão notando que o litígio podia ter sido evitado e que a Administração estava obrigada pelo princípio da proporcionalidade a escolher, de entre os meios ou medidas idóneos ao seu dispor, aqueles que fossem menos gravosos ou causassem menos danos, «o que, no caso dos autos, poderia ter consistido em manter a data agendada para a realização da prova, ou seja, o sábado, e permitir às AA uma data alternativa, por exemplo, a sexta-feira anterior, para a realização da prova escrita ou a realização da prova escrita num dia útil para todos os candidatos, já que desde 05/07/2022 estava alertada para os impedimentos que vieram a surgir».

O Ministério das Finanças recorreu para o TCAS, que, em 29 de junho de 2023, confirmou a sentença recorrida, ainda que com um voto de vencido. Em recurso perante o STA, o Ministério das Finanças alegou, no essencial, que: (a) a relevância jurídica da questão *sub judice* e o caráter discutível da construção hermenéutica do acórdão recorrido mereciam uma pronúncia clarificadora do STA; (b) o direito de acesso à função pública em condições de igualdade, reconhecido pelo art. 47.º da CRP, fora violado pelo acórdão *a quo*, que colocara as recorridas numa manifesta vantagem face aos demais candidatos; (c) ninguém pode ser isento de obrigações por causa da sua religião, nos termos dos arts. 41.º da CRP e 2.º da LLR; (d) a liberdade de religião não é um direito absoluto; (e) o dever religioso de «guardar o sábado» pode ser «compatibilizado com a ocasional restrição, por umas horas, para realização de uma prova de conhecimentos»⁴⁶; (f) o art. 14.º da LLR não contempla candidatos a procedimentos concursais para ingresso na Administração Pública, «antes pelo contrário»; (g) a confidencialidade da prova seria sempre posta em causa com a realização da prova em dias diferentes, quer se tratasse da mesma prova ou de prova diferente, porque a estrutura, matéria e grau de dificuldade poderiam ser divulgadas⁴⁷;

⁴⁶ Este argumento foi copiado do voto de vencido do Juiz Ricardo Ferreira Leite, no acórdão do TCAS, que prosseguia nos seguintes termos: «Não estamos, sequer, perante qualquer evento de cariz laboral ou remotamente conotável com a manutenção de uma jornada laboral. De qualquer modo, as recorridas não ficam minimamente constringidas na sua escolha religiosa, por realizarem uma prova de conhecimento num sábado». Temos dúvidas de que uma prova integrada num concurso de acesso a uma profissão possa ser vista como não tendo nada a ver com o contexto laboral e parece-nos muito problemático que um tribunal se permita tecer considerações sobre o conteúdo e significado dos deveres religiosos de quaisquer confissões, como desenvolveremos *infra*.

⁴⁷ Apesar de atribuir importância ao facto de os candidatos estarem a concorrer entre si (para distinguir este caso dos casos de marcação de segundas chamadas para alunos do ensino

(h) a realização de duas provas distintas poria em causa a igualdade entre os candidatos, por ser «praticamente impossível garantir rigorosamente o mesmo grau de dificuldade de perguntas diferentes»; (i) a realização da prova num dia útil implicaria a impossibilidade de assegurar o regular funcionamento dos serviços da AT, por a prova ser realizada exclusivamente em Lisboa e a vigilância dever ser assegurada por mais de 600 técnicos superiores, para além de não existirem salas disponíveis nos estabelecimentos de ensino, que estariam a funcionar regularmente nos dias úteis; e (j) a acomodação do pedido das recorridas implicaria que, de futuro, passasse a ser necessário fazer uma multiplicidade de provas, «conquanto resolvam concorrer fiéis de outras congregações e que tenham indisponibilidade a outros dias específicos (por ser no Ramadão, por ser às sextas-feiras ou qualquer outro dia que a congregação entenda ser incompatível com a realização de 'trabalho'»⁴⁸.

Nas suas contra-alegações, as recorridas argumentaram, em suma, que: (a) a questão em causa não justificava a intervenção do STA, por a jurisprudência sobre a matéria ser uniforme e escassa, «evidenciando que a questão é pacífica para a comunidade portuguesa», e por pedidos semelhantes terem sido deferidos; (b) apesar de a liberdade de religião não ser um direito absoluto, as suas restrições devem limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, de acordo com o art. 18.º, n.º 2, da CRP; (c) o caso *sub judice* não era sequer um caso de real conflito entre a liberdade de religião e o direito de acesso à função pública, já que a AT tinha sido informada com suficiente antecedência para poder encontrar uma solução respeitadora de ambos os direitos, como a marcação do exame para um dia útil durante as férias letivas ou um feriado oficial não religioso, por exemplo; (d) a interpretação do art. 14.º, n.º 3, da LLR feita pelo Ministério das Finanças, excluindo a sua aplicação às recorridas por elas não serem «alunas», era inconstitucional e contrária à jurisprudência do TC segundo a qual o art. 14.º da LLR deve ser interpretado de forma ampla e não literal; e (e) ainda que os alegados constrangimentos logísticos fossem reais, o que não ficara provado nos autos, nunca poderiam justificar a violação de um direito, liberdade e garantia.

Em apreciação preliminar, o STA decidiu, por acórdão de 28 de setembro de 2023, que era de admitir o recurso de revista, uma vez que, apesar de os tribunais de instância terem julgado no mesmo sentido, a pronúncia da segunda instância não fora unânime e a construção hermenêutica aí adotada era suscetível de «legítima discussão», atenta a sua complexidade e «melindre jurídico», para além de a questão subjacente ter relevo social, em vista do direito em causa e do potencial de interferência com «a normal dinâmica de funcionamento

público ou privado), o Ministério das Finanças não parece considerar (como fez o TCAS no seu acórdão de 21 de abril de 2022, *supra*) que, à partida, as candidatas autorizadas a fazer a prova no dia anterior não teriam qualquer interesse em divulgar o teor da prova aos restantes candidatos com quem estavam a competir.

⁴⁸ Mais um argumento tomado de empréstimo ao voto de vencido do Juiz Ricardo Ferreira Leite (nota 46).

dos serviços». O Ministério Público junto do STA pronunciou-se no sentido da procedência do recurso, em nome da salvaguarda do interesse público e dos princípios da proporcionalidade, da boa administração e da razoabilidade.

4.2. Os termos da pronúncia e sua apreciação crítica

O STA concedeu provimento ao recurso e revogou o acórdão recorrido.

A pronúncia incidiu sobre duas questões: (i) se, à luz dos arts. 41.º, n.º 2, e 47.º, n.º 2, da CRP, o acórdão do TCAS incorrera em erro de julgamento ao aplicar o art. 14.º, n.º 3, da LLR; e (ii) se as restrições impostas à liberdade religiosa haviam respeitado os limites fixados pelos arts. 18.º, n.º 2, da CRP e 6.º da LLR, tendo presente que esta não é um direito absoluto (§ 11). O STA respondeu a ambas pela positiva. A exposição que se segue acompanha, com mínimos desvios devidamente assinalados, a ordem pela qual o STA apresentou a sua fundamentação.

O STA disse desconhecer qualquer decisão sobre a específica matéria configurada nos autos, «em que certo candidato a um concurso de acesso à função pública, com vista à constituição de uma relação de emprego público, tenha vindo solicitar a prova escrita de conhecimentos numa *data alternativa* à prevista, não coincidente com o sábado» (§ 32), o que é curioso, atenta a circunstância de as recorridas e as decisões *a quo* terem referido o acórdão do TCAS de 21 de abril de 2022, que versou sobre uma questão em tudo semelhante (com a diferença de, nesse caso, o júri do concurso ter fixado uma data alternativa)⁴⁹, e o facto de o próprio STA mencionar o acórdão *Prais* do TJUE, em que estava em causa um pedido de data alternativa para uma prova escrita de conhecimentos integrada num procedimento concursal de recrutamento de juristas linguistas para o então Conselho das Comunidades Europeias (ponto a que regressaremos mais adiante).

O STA observou também que nunca havia sido chamado a decidir sobre a matéria, retirando daqui a necessidade de «analisar, pormenorizadamente, todo o quadro normativo aplicável, incluindo os trabalhos preparatórios da Lei da Liberdade Religiosa[,] a fim de extrair a solução que o caso concreto reclama, segundo critérios de legalidade e de justiça» (§§ 33-34). Dos trabalhos preparatórios da LLR, no entanto, o STA só parece ter considerado o Projeto de Lei n.º 27/VIII, já que esta é a única fonte citada.

⁴⁹ Mais adiante no acórdão, o STA parece fazer alusão ao caso objeto do acórdão do TCAS de 21 de abril de 2022, dando a entender que o caso é significativamente diferente por ter «um outro âmbito e número de candidatos». Afirma, em todo o caso, que a circunstância de outra entidade pública ter acedido à marcação de uma data alternativa «não conduz à criação de um direito subjetivo de qualquer candidato a um procedimento concursal a poder realizar as provas públicas de acesso à Administração Pública no dia da semana não coincidente com o dia da prática da religião que professa» (§ 137).

Na análise que fez do quadro normativo, o STA começou por convocar os arts. 41.º e 13.º da CRP, afirmando que, «[n]os termos constitucionais, a liberdade de religião configura-se essencialmente como uma *liberdade negativa*, por garantir o direito de adotar ou não uma religião, ou mesmo mudar de religião, por o Estado não poder proibir religiões, salvo se forem incompatíveis com a dignidade humana, nem poder impor qualquer religião, assim como não poder impedir ninguém de professar a religião» (§ 38). Vale a pena notar que, em apoio desta afirmação, o STA refere apenas duas publicações académicas anteriores a 2014⁵⁰ e, quando acrescenta que «[i]dentifica-se ainda uma *dimensão positiva*, traduzida na liberdade de professar a religião, devendo o Estado garantir as condições para o cumprimento das prescrições para uma determinada religião em matéria do culto» (§ 39), o faz com base numa das publicações referidas antes e sem qualquer menção aos acórdãos do TC de 2014, onde, como vimos, a dimensão positiva da liberdade de religião foi um aspeto decisivo. A impressão de que o STA não compreendeu o acórdão n.º 544/2014 é reforçada pelo facto de a única passagem deste acórdão escolhida para citação direta – para sustentar a afirmação de que a liberdade religiosa tem limites (§ 80) – não ser retirada da fundamentação expendida pelo TC, mas sim do texto da decisão de constitucionalidade do tribunal *a quo* nesse processo⁵¹.

Continuando a análise do quadro normativo, o STA interrompeu as considerações sobre o art. 41.º para observar que os arts. 18.º, 47.º e 50 da CRP «são relevantes ao definirem as condições em que a lei pode restringir os direitos, liberdades e garantias previstos na Constituição, consagrando o direito à escolha da profissão e ao acesso à função ou a cargos públicos» (§ 41). Na sequência, porém, o STA apenas citou diretamente o disposto nos arts. 47.º e 50.º, n.º 1 (§§ 42-43), deixando por explicitar as condições fixadas pelo art. 18.º, designadamente os muito importantes requisitos de que as restrições se *limitem ao necessário* para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos (n.º 2) e *não diminuam a extensão nem o alcance do conteúdo essencial* dos preceitos constitucionais (n.º 3), o que só veio a fazer mais à frente no acórdão (§ 59).

De regresso ao art. 41.º, o STA recordou que este deve ser interpretado e integrado de harmonia com a DUDH e outras regras aplicáveis de Direito internacional, o que – disse – «implica uma interpretação evolutiva do direito de liberdade religiosa e que se adote um conceito *amplo* de religião, que abranja diversos sistemas de crenças abrangidas pelos textos internacionais» (§§ 44-46).

⁵⁰ Com a exceção de um texto sobre a jurisprudência do TJUE, de 2022, todas as publicações académicas citadas pelo STA são anteriores a 2014.

⁵¹ Reproduzido pelo TC no ponto 5.2. do acórdão n.º 544/2014. Também nos parece significativo que o STA reduza os acórdãos de 2014 ao esclarecimento de que o regime de flexibilidade de horário abrange o trabalho por turnos, o que faz quando afirma que, no caso *sub judice*, «[n]ão estão em causa trabalhadoras em funções públicas, nem tão pouco a realização do trabalho sob regime de flexibilidade de horário (n.º 1, do artigo 14.º da LLR), que, segundo a jurisprudência constitucional, abrange o trabalho por turnos» (§ 101).

O STA convocou depois um grande número de instrumentos normativos de Direito internacional de direitos humanos que consagram a liberdade de religião, desde a DUDH até à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, com citação direta dos preceitos relevantes (§§ 48-55), muito à semelhança do que fez o TC no acórdão n.º 544/2014. No entanto, apesar de referir vários indicadores da importância da liberdade de religião, incluindo a sua caracterização no Direito português como uma liberdade «inviolável», o que o STA escolheu retirar da malha normativa de Direito internacional e nacional apresentada foi a conclusão de que a liberdade de religião não é um direito absoluto e que «uma interpretação ampla do conceito de religião não significa que todos os comportamentos ou atos praticados ou pretendidos pelas pessoas estejam protegidos pela ordem jurídica» (§ 76)⁵². Sendo incontroversa – ninguém pretende que se possa fazer tudo em nome da religião –, esta observação não se afigura particularmente útil para a apreciação do caso *sub judice* e pode conduzir a falsas equivalências, como se o pedido de uma data alternativa para o exame de acesso a uma profissão fosse necessariamente abusivo e estivesse no mesmo plano que práticas «evidentemente proibidas» como os sacrifícios humanos, a imolação de viúvas pelo fogo e a perseguição de «bruxas», para convocarmos alguns dos exemplos referidos no Projeto de Lei n.º 27/VIII.

Para a apreciação da aplicabilidade do art. 14.º da LLR ao caso *sub judice*, o STA convocou a Diretiva 2000/78/CE e acórdãos do TEDH, do TJUE e do Tribunal Constitucional espanhol, de que fundamentalmente retirou sustento para a conclusão de que, no que respeita às condições de emprego e de trabalho, «todos os instrumentos jurídicos apontam para a proibição da discriminação, a qualquer título, e para a igualdade de condições» (§ 75), revelando, também aqui, alguns equívocos e desconhecimento do estado da arte.

Ao referir-se à jurisprudência recente do TJUE (acórdãos de 2017 e 2021), o STA dá a entender que partiu do TJUE a distinção entre foro interno e foro externo e a progressiva «abertura de portas» à possibilidade de introduzir restrições ao exercício da liberdade religiosa (§ 78), quando, como vimos *supra*, a distinção e a possibilidade de impor restrições ao «foro externo» é um dado adquirido na jurisprudência do TEDH e nas pronúncias dos organismos da ONU há largas décadas. Também nos parece problemático que, apesar da insistência na proibição da discriminação, o STA nada diga a respeito do conceito de discriminação indireta, que a Diretiva 2000/78/CE consagra e que é central na fundamentação dos acórdãos do TJUE que o STA menciona. Esta omissão não é inconsequente, porque o STA adota um entendimento muito redutor dos princípios da igualdade e da não discriminação, atentando apenas no potencial

⁵² Em apoio desta afirmação, o STA referiu o acórdão *Samira Achbita* do TJUE e os acórdãos *Leyla Sahin c. Turquia*, *S.A.S. c. França* e *Ebrahimian c. França*, que versam sobre o uso do véu islâmico no local de trabalho, na universidade e no espaço público. Apesar de a afirmação, em si mesma, ser banal, a referência a estes acórdãos, sem maiores explicações, indicia um entendimento restritivo da liberdade de religião que tem vindo a ser muito criticado na doutrina e está nos antípodas da posição assumida pelo TC em 2014.

de discriminação dos outros candidatos no concurso (que seriam colocados em situação de desvantagem se fosse marcada uma data alternativa para a prova), sem considerar as desvantagens decorrentes para as candidatas Adventistas do Sétimo Dia da obrigação de fazerem a prova num dia em que, segundo a sua religião, devem abster-se de todo o trabalho secular. A discriminação sofrida por estas candidatas no exercício do seu direito de acesso à função pública em condições de igualdade, reconhecido pelo art. 47.º, n.º 2, da CRP, parece nem sequer ter ocorrido ao STA.

Entretanto, a referência à decisão da antiga Comissão Europeia dos Direitos Humanos em *Konttinen c. Finlândia*⁵³, para além de ser de pertinência duvidosa atenta a revogação da doutrina da «liberdade de demissão» em 2013, tem vários erros (sexo do autor da queixa, pedido feito à empresa pública) e centra-se num aspeto secundário da fundamentação da decisão, i.e., o facto de a Comissão ter assumido que a matéria do recrutamento de acesso à Administração Pública fora intencionalmente omitida do âmbito de proteção da CEDH (§ 86). A descrição do acórdão *Prais* do TJUE também tem imprecisões, porque, contrariamente ao que é dito pelo STA (§ 89), o pedido de dispensa não cobria um «período de calendário correspondente ao período da Páscoa», mas sim o primeiro dia da festa judaica *Shavuot*⁵⁴, durante a qual é proibido viajar e escrever, como consta do texto do acórdão *Prais*. Mais problemático, em todo o caso, parece-nos ser o facto de o STA reproduzir textualmente as conclusões do TJUE em *Prais*, incluindo as considerações sobre o dever de ter em conta os impedimentos de ordem religiosa dos candidatos, mas ignorar totalmente este aspeto das conclusões na análise que faz a seguir, em que apenas considera a «grande importância» de a prova ter lugar no mesmo dia para todos os candidatos (§§ 88-90). Quanto ao acórdão do Tribunal Constitucional espanhol n.º 19/1985, já dissemos *supra* que o STA o descreve sem dele se distanciar (§ 96), contrariamente ao que fez o TC no acórdão n.º 544/2014. Resta acrescentar que este acórdão do Tribunal Constitucional espanhol há muito que deixou de representar o tratamento dado à matéria em Espanha, não apenas devido à celebração de acordos de cooperação com diferentes comunidades religiosas em 1992⁵⁵, que incluem a possibilidade de obter dispensas por motivo religioso, mas também devido a desenvolvimentos jurisprudenciais mais recentes, como, por exemplo, o acórdão do Tribunal Supremo n.º 3533/2015, de 6 de julho⁵⁶, que deu razão a uma candidata membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia que requerera (e vira recusada) a possibilidade de fazer o exame num concurso de recrutamento em dia diferente do sábado.

⁵³ Que referimos *supra* (nota 29).

⁵⁴ Que dura um dia em Israel e dois dias na diáspora. Informação disponível em <https://www.jmberlin.de/> [06.02.2025].

⁵⁵ Lei n.º 24/1992, de 10 de novembro (Federação das Entidades Religiosas Evangélicas de Espanha), Lei n.º 25/1992, de 10 de novembro (comunidades israelitas de Espanha) e Lei n.º 26/1992, de 10 de novembro (Comissão Islâmica).

⁵⁶ Disponível em <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-ts-sala-contentencioso-sec-7-rec-1851-2014-06-07-2015-47443721> [06.02.2025].

Considerando o art. 14.º da LLR propriamente dito, o STA começou por notar que os próprios tribunais *a quo* haviam reconhecido que a «materialidade do caso em juízo» não se subsumia ao disposto no preceito, por não estarem em causa trabalhadoras em funções públicas ou trabalhadoras em regime de flexibilidade de horário, nem alunas do ensino público ou privado (§§ 101-103)⁵⁷. Segundo o STA, o facto de as recorridas não «preencherem o pressuposto normativo da qualidade de *alunas*» tornava inaplicável ao caso *sub judice* a prescrição normativa do art. 14.º, n.º 3, da LLR, já que os interesses subjacentes à qualidade de aluno «não podem ser inteiramente assimiláveis» à condição de candidato a um lugar de emprego público, atenta a circunstância de o número de vagas a concurso ser limitado e os candidatos competirem entre si, o que não se passa com os alunos (§§ 104-107). Em apoio da conclusão de que as recorridas não podiam ser equiparadas a «alunas», o STA acrescentou que resultava dos trabalhos preparatórios da LLR «a clara intenção de não equiparar as situações em causa» (§ 108), uma afirmação que nos parece infundada, como explicámos *supra*.

Dando mostras de um formalismo ultramontano, o STA considerou relevante que apenas uma das recorridas tivesse informado o júri do seu impedimento religioso antes da marcação da data da prova e não tivesse comprovado imediatamente a sua qualidade de membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, tendo os comprovativos sido apresentados por todas as recorridas já depois da marcação e divulgação da data da prova (§§ 110-111). Como vimos, a lição do acórdão *Prais* é a de que cabe às entidades organizadoras de concursos evitar a marcação de provas para dias em relação aos quais existam impedimentos religiosos, pelo que a sinalização do impedimento, mesmo na ausência de comprovativo, deveria ter sido considerada. De todo o modo, perante a comunicação do impedimento pela primeira candidata, o júri poderia ter-lhe exigido a apresentação imediata do comprovativo, se havia dúvidas quanto à sua credibilidade. A comunicação teve lugar com suficiente antecedência em relação à marcação da data da prova para viabilizar o cumprimento deste requisito sem dificuldades de maior.

Em nome do interesse público e da igualdade no acesso à função pública, o STA insistiu na importância de elaborar e realizar uma única prova para todos os candidatos, de modo a assegurar uma «perfeita igualdade de condições» (§§ 113-115). Esta obsessão com a «igualdade perfeita» entre todos os candidatos vai curiosamente de par com a indiferença perante a desigualdade decorrente da centralização da realização da prova de conhecimentos na cidade de Lisboa, que terá certamente implicado maior esforço e encargos para os candidatos residentes noutras zonas do país do que para os candidatos residentes em Lisboa, para além de desconsiderar a desigualdade decorrente, para as candi-

⁵⁷ Por algum motivo, o STA referiu também o facto de as recorridas «não 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 do ano em curso» (§ 103), um argumento que não parece ter sido invocado pelo recorrente e a que o STA não regressa.

datas Adventistas do Sétimo Dia, da obrigação de realizarem a prova ao sábado, forçando-as a escolher entre dois direitos fundamentais (liberdade de religião ou acesso à função pública), quando a compatibilização dos dois direitos teria sido facilmente conseguida na prática.

As razões de princípio para a rejeição do pedido de uma data alternativa, o STA acrescentou razões de ordem logística, sublinhando as exigências relacionadas com a elaboração do enunciado da prova e a organização de um concurso com quase seis mil candidatos (múltiplas salas, pessoal de apoio, etc.). Segundo o STA, a dimensão do concurso inviabilizava a realização da prova de conhecimentos em dia útil, por os estabelecimentos de ensino mobilizados para o efeito terem atividades letivas em curso e as estruturas e pessoal de apoio estarem ocupados a assegurar o normal funcionamento dos serviços públicos (§§ 115-118). Fora da equação ficaram as soluções apresentadas pelas recorridas e pelos tribunais *a quo*, que permitiriam ultrapassar aquelas dificuldades, como a realização da prova para todos os candidatos no período das férias escolares ou num feriado oficial não religioso, possibilidades que o STA ignorou totalmente, apesar de muito insistir na observância do princípio da proporcionalidade (§§ 98 e 124-131). O STA afirmou mesmo não vislumbrar outra possibilidade de realizar os direitos em conflito, recorrendo à habitual redução ao absurdo de invocar a ameaça de uma miríade de impedimentos religiosos, «por que, atenta a fragmentação e diversificação do fenómeno religioso, as várias religiões adotam um dia diferente para o descanso semanal» (§ 135)⁵⁸. Um alarmismo que não se justifica, porque, naturalmente, a acomodação só será atendível se o impedimento religioso for comunicado com suficiente antecedência. É o que ensina o acórdão *Prais*.

Por último, naquele que nos parece ser um dos aspetos mais problemáticos da fundamentação do acórdão, o STA permitiu-se afirmar, sem qualquer sustento académico ou de outra natureza, que a liberdade religiosa das recorridas não era afetada pela realização da prova de conhecimentos ao sábado, «por estar em causa um ato único, que é irrepetível, não assumindo caráter de frequência, regularidade ou em regime de continuidade» (§ 122). E acrescentou: «Além disso, sendo um ato meramente isolado, o mesmo nem sequer exige às ora Recorridas, a privação da possibilidade de professar a religião Adventista do Sétimo Dia em todo o dia de sábado ou sequer na maior parte das 24 horas abrangidas nesse dia, entre o pôr do sol de sexta-feira e o pôr do sol de sábado (*Sabbath*), por apenas se exigir às Autoras o dispêndio do tempo necessário à realização da prova, o qual, ainda que tenha a duração de algumas horas, ocupará apenas uma pequena parte do dia, ainda lhes restando vinte ou mais horas disponíveis desse dia, determinando que não exista uma limitação excessiva, desproporcionada, desadequada ou desrazoável do direito de liberdade

⁵⁸ A ideia é retomada pouco depois, com a afirmação de que «se tem de considerar a existência de múltiplas religiões e não apenas aquela que está em causa nos autos, em que os dias de descanso não são coincidentes, oscilando entre a sexta-feira, o sábado e o domingo, podendo admitir-se a existência de diferentes religiões no mesmo procedimento» (§ 137).

religiosa» (§ 123)⁵⁹. Esta posição não é insólita, já que o STA usou argumentos semelhantes para recusar a dispensa dos turnos de sábado no processo que veio a ser apreciado pelo TC no acórdão n.º 545/2014⁶⁰. Nas suas alegações perante o TC, a recorrente explicara 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, e o TC 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. As considerações tecidas pelo STA a respeito do conteúdo e significado dos deveres religiosos desta (como de qualquer outra) religião são descabidas e contrárias ao princípio repetidas vezes afirmado na jurisprudência do TEDH e nos trabalhos preparatórios da LLR (se lidos na íntegra), de que não cabe ao Estado pronunciar-se sobre a validade ou legitimidade das convicções e práticas religiosas das comunidades sob sua jurisdição.

O acórdão foi adotado por maioria, tendo o Juiz Cláudio Ramos Monteiro votado vencido, com os seguintes argumentos: (i) a falta de previsão legal expressa não impedia a dispensa pretendida pelas recorridas, já que a liberdade de religião é um direito, liberdade e garantia diretamente aplicável, independentemente de intermediação legislativa, nos termos do art. 18.º da CRP; (ii) a LLR não tem a pretensão de esgotar as situações em que a dispensa de realização de prova por motivo religioso é atendível; (iii) não é a dispensa, mas sim a falta dela, que viola o princípio da igualdade, atenta a obrigação de discriminação positiva que decorre do art. 13.º da CRP; (iv) a realização de provas em segunda chamada não viola o princípio da igualdade no acesso à função pública, como reconhecido na jurisprudência do STA e do TJUE; e (v) a AT «podia – e devia – ter acautelado atempadamente» o exercício dos direitos fundamentais das recorridas, dada a antecedência com que o impedimento religioso lhe fora comunicado. Estamos de acordo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À semelhança do que se passou com as decisões das instâncias nos casos que deram origem aos acórdãos n.º 544/2014 e n.º 545/2014 do TC, o STA deu prevalência a razões de ordem gestionária com sacrifício da liberdade de religião, sem atender à real possibilidade de conciliar o pleno respeito por todos os direitos e interesses em jogo, nem imputar à entidade organizadora do concurso a responsabilidade por assegurar aquela conciliação, apesar de se saber que esta tivera oportunidade de o fazer, já que fora informada da existência

⁵⁹ Ideias repetidas mais adiante no acórdão (§§ 134-135 e 139).

⁶⁰ 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, pelo que a limitação da prática religiosa decorrente do serviço de turno ao sábado não constituía uma restrição intolerável da liberdade de culto. JERÓNIMO (nota 5) pp. 211-212.

de impedimentos de ordem religiosa dez dias antes de ser fixada e divulgada a data da prova. Como observado pelas recorridas e pelos tribunais *a quo*, o conflito teria sido inteiramente evitado, se o júri do concurso, em vez de agendar a prova para o dia 17 de setembro, a tivesse agendado para um feriado oficial não religioso, como o 5 de outubro (quarta-feira), por exemplo. Teria sido uma adaptação razoável muito fácil, sem custos adicionais e apta a satisfazer as preocupações da AT com a «igualdade perfeita» entre todos os candidatos. Ao aceitar como bons os argumentos da AT de que a acomodação do pedido das recorridas iria causar um enorme transtorno logístico com prejuízo do interesse público, o STA desonerou a AT da responsabilidade de procurar soluções gestórias menos lesivas para os direitos fundamentais das candidatas, numa leitura muito questionável do princípio da proporcionalidade. Apesar de o STA afirmar repetidas vezes que se deve procurar «a solução que implique o *menor sacrifício* dos direitos em conflito» (§ 98), o teste de proporcionalidade que aplicou neste acórdão resume-se praticamente à questão de saber se se justifica importunar quase seis mil candidatos e os serviços públicos por causa de três candidatas, o que, em nosso entender, inverte a ordem dos fatores inscrita no art. 18.º da CRP.

A interpretação literal do art. 14.º, n.º 3, da LLR também nos parece indefensável, não apenas atenta a jurisprudência do TC, mas em vista do critério que o STA usou para rejeitar a assimilabilidade da situação das candidatas àquela em que se encontram os alunos do ensino público e privado, com privilégio, uma vez mais, de razões logísticas (maior cuidado com o nivelamento das condições em caso de candidatos em competição direta) sobre as necessidades religiosas, que são as mesmas qualquer que seja a natureza da prova a realizar. O direito a dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso é uma «decorrência natural» do princípio constitucional da liberdade de religião e de culto – como explicado pelo Deputado Vera Jardim durante os trabalhos preparatórios da LLR –, o que aconselha uma interpretação extensiva ou a integração por analogia do art. 14.º, sempre que isso se afigure necessário para assegurar a sua conformidade com os arts. 41.º e 13.º da CRP. Dir-se-á, em todo o caso, que não é absolutamente indispensável lançar mão do art. 14.º da LLR, já que a dispensa da prova por motivo religioso pode fundar-se no art. 41.º da CRP, que é diretamente aplicável por força do art. 18.º da CRP, como bem notou o Juiz Cláudio Ramos Monteiro no seu voto de vencido.

Resta observar que este acórdão do STA ilustra exemplarmente as dificuldades de aplicação prática da lógica das adaptações razoáveis, já que, mesmo quando são inscritas na lei (*in casu*, o art. 14.º da LLR), estas continuam a ser percebidas como privilégios contrários ao princípio da igualdade e não como meios de assegurar uma efetiva igualdade entre todos, para que ninguém seja prejudicado por causa da sua religião. O acórdão veio demonstrar, para além disso, que, apesar do otimismo suscitado pelas pronúncias do TC em 2014 e da expectativa das recorridas neste processo, a questão da dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso está longe de ser «pacífica para a comunidade portuguesa», como tem vindo a ser noticiado na imprensa nos últimos anos.