



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Discriminação Múltipla (em especial em razão da Religião e
do Sexo): algumas pistas de reflexão

Maria Gabriela Valente Silva Ferreira

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Discriminação Múltipla: (em especial em razão da Religião e
do Sexo): algumas pistas de reflexão

Maria Gabriela Valente Silva Ferreira

Sob a orientação da Professora Doutora Milena Silva Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

Resumo

Este trabalho foi concebido com o objetivo de explicar o fenómeno da discriminação múltipla no seio do Direito Antidiscriminação. Focando-nos, em particular, na discriminação múltipla em função da religião e do sexo, começamos por uma perspetiva geral sobre o fenómeno discriminatório laboral e consideramos, ulteriormente, o problema da discriminação múltipla, designadamente assente naquele par de fatores. Sublinhamos a relevância prática desta figura e, bem assim, a falta de reconhecimento do mesmo pelos órgãos internacionais e nacionais.

Aqui chegados, analisamos as possíveis soluções apresentando algumas teses, com destaque para a designada teoria interseccional, que nos ajuda a perceber os contornos singulares da discriminação múltipla. Deprendemos, finalmente que a intervenção dos órgãos legislativos é necessária para que se aborde o problema e se percorra o caminho da solução.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Direito Antidiscriminação, discriminação múltipla, discriminação em função do sexo e da religião, discriminação interseccional, teoria interseccional

Abstract

This work was conceived aiming to explain the phenomenon of multiple discrimination within Anti-Discrimination Law. Focusing, in particular, on discrimination on grounds of religion and sex, we begin with a general overview of the discriminatory phenomenon in the working place, and we consider, then, the problem of multiple discrimination, especially on those grounds.

We underline the practical interest of this concept and also the lack of recognition of such by national and international bodies.

After that, we analyze several possible solutions, mainly the intersectional theory, which helps us understand the particular shapes of multiple discrimination. We conclude, finally, that a legislative intervention is needed, so the problem may be addressed and a path to the solution may be drawn.

Key-words: Labour Law, Anti-Discrimination Law, multiple discrimination, discrimination on grounds of religion and sex, intersectional discrimination, intersectional theory

Índice

<i>Resumo</i>	4
<i>Abstract</i>	5
<i>Lista de Abreviaturas</i>	7
<i>I. Direito Antidiscriminação</i>	9
1. Do Direito do Trabalho e Direito Antidiscriminação – notas introdutórias	9
2. O fenómeno discriminatório – alguns esclarecimentos terminológico-conceituais	10
3. O Direito Antidiscriminação: uma perspetiva europeia.....	12
4. Discriminação direta	13
5. Discriminação indireta	14
6. Outros tipos de discriminação. Breve referência à discriminação múltipla.....	16
7. Fundamentos normativos basilares	16
8. Justificação da discriminação	18
<i>II. Discriminação múltipla</i>	23
1. Considerações iniciais.....	23
2. Entre o Sexo e a Religião: Discriminação Multiplicada	29
3. Aproximação à noção: o caso particular da discriminação com base no sexo e na religião	31
4. <i>As cinquenta sombras</i> da discriminação múltipla: qualitativa (interseccional) e quantitativa (aditiva e composta).....	34
5. A teoria interseccional	36
<i>III. Considerações finais</i>	41
1. O enquadramento da discriminação múltipla: à procura de soluções e previsões, os possíveis caminhos a tomar	41
2. Súmula e Notas Finais	44
<i>Bibliografia</i>	45

Lista de Abreviaturas

CDFUE. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CRP. Constituição da República Portuguesa

CT. Código do Trabalho

DUE. Direito da União Europeia

EM. Estados Membros

ONU. Organização das Nações Unidas

pp. pp.

TCE. Tratado da Comunidade Europeia

TEDH. Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

TFUE. Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ(EU). Tribunal de Justiça da União Europeia

UE. União Europeia

A quem me guia e guiou.

I. Direito Antidiscriminação

1. Do Direito do Trabalho e Direito Antidiscriminação – notas introdutórias

O Direito do Trabalho integra uma profunda componente humana, basilar para o funcionamento do mesmo. Em fusão intrínseca com este, está o Direito Antidiscriminação, por forma a pôr fim ao arbítrio¹ e às diferenciações assentes em fatores que deveriam ser neutros, no seio da relação laboral. Este ramo de Direito tem vindo a lograr relevância na cena nacional, a par com o que vinha já acontecendo no plano internacional e europeu, bem como noutros ordenamentos jurídicos. Tal amadurecimento parece prender-se não só com o imperativo de cumprimento da legislação europeia, mas igualmente com a sensibilidade e preocupação crescentes que vêm surgindo a respeito desta matéria, levando a uma maior proteção do trabalhador e à atenuação das conjunturas discriminatórias entre nós.

Embora geralmente considerado jovem e as preocupações que lhe subjazem sejam, em larga medida, atuais, o Direito Antidiscriminação deverá antes ser considerado como uma procura de solução para disfunções persistentes.

Pode dizer-se que o Direito Antidiscriminação cumpre um propósito particular que converge com o do Direito do Trabalho, salvaguardando o trabalhador, elemento mais débil da relação laboral², resguardando-o das mais variadas circunstâncias discriminatórias que possam vir a surgir dentro do local de trabalho ou durante o processo de recrutamento.

Porventura em razão da sua juventude e extrema permeabilidade à realidade social, o Direito Antidiscriminação apresenta ainda alguns conceitos escassamente sedimentados³. É o que sucede com o de discriminação múltipla, ao qual pretendemos dedicar a nossa atenção⁴.

Neste estudo procuramos mostrar que a discriminação múltipla não deve considerar-se irrelevante no plano prático, apesar de não ter merecido ainda particular atenção no âmbito dos estudos jurídicos neste domínio. Procuraremos conjugar diversas fontes doutrinárias e jurisprudenciais, de modo a explanar o que se entende por

¹ MESTRE, BRUNO, *Direito Antidiscriminação – uma perspetiva europeia e comparada*, Vida Económica – Editorial SA, Porto, junho, 2020, p. 12.

² DRAY, GUILHERME, *Direito do Trabalho e Cidadania*, Almedina, Coimbra, maio, 2022, pp. 119 e ss.

³ MESTRE, BRUNO, *op. cit.*, pp. 50 e 250.

⁴ Bruno Mestre, por exemplo, considera que o problema da discriminação múltipla tem uma relevância meramente teórica. Voltaremos ao ponto.

discriminação múltipla, nomeadamente quando falamos de discriminação múltipla em função da religião e do sexo, e, principalmente, a combinação entre as duas vertentes.

Acreditamos que abordar este tema em forma de estudo académico e abri-lo a questões e interpretações distintas, será uma forma de lhe permitir avançar enquanto um ramo de extrema pertinência, especialmente no que toca ao Direito do Trabalho Português e o seu estudo no futuro.

Não podemos, sem embargo, tratar do tema da discriminação múltipla sem fazer uma referência moderadamente extensiva, dentro do que nos é possível, ao Direito Antidiscriminação. O fenómeno da discriminação múltipla nasce e cresce dentro do Direito Antidiscriminação e das suas bases, assim sendo, neste capítulo iremos referir-nos aos seus conceitos basilares e à sua aplicação prática.

2. O fenómeno discriminatório – alguns esclarecimentos terminológico-conceituais

Pensa-se que o problema discriminatório, em certos contextos, não será tanto uma adversidade que se constituiu no ato discriminatório ele próprio, mas antes na sua razão, no fundamento discriminatório que leva à ação em causa⁵. Em boa verdade, as conjunturas discriminatórias perseveram em virtude dos fatores discriminatórios que lhe subjazem, o que denota a necessidade de, a montante, os prever e reconhecer, de modo a minimizar as primeiras. Esta ideia tem vindo a ser difundida desde o *Civil Rights Act* de 1964⁶, que foi, de certa forma, o pioneiro em matéria de Direito Antidiscriminação. Este, de antemão, fez por discernir os vários fatores que originam a discriminação, efetivando a primeira ponte que nos permitiu construir o Direito Antidiscriminação.

A discriminação pode assumir variadas formas e ter origem em diferentes fatores. No entanto, a ideia de diferenciação está presente em todas as noções que possamos encontrar do ato de discriminar. A ação de diferenciar alguém está diretamente interligada com o ato de discriminar, na medida em que quando existe discriminação tem de existir obrigatoriamente uma diferenciação⁷. Tal diferenciação assenta numa compreensão *compartimentada* dos sujeitos, isto é, da inserção das pessoas em categorias – de sexo, de

⁵ MESTRE, BRUNO, *op. cit.* P. 49.

⁶ O *Civil Rights Act* consiste numa legislação datada de 1964 que marcou um ponto de viragem nos direitos dos cidadãos americanos e proíbe a discriminação em função da raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, e, posteriormente, orientação sexual e identidade de género.

⁷ Mas não o contrário é obrigatório.

idade, de crença religiosa, de orientação sexual, etc. – conforme as suas características biológicas ou escolhas fundamentais.

Neste sentido, os tribunais americanos⁸ têm vindo até a definir a discriminação como um *term of art*, no qual estão presentes diferentes teorias com distintos modos de aplicação.⁹ De um modo certamente despretensioso e breve, a discriminação faz-se pela diferenciação no tratamento de alguém, sendo esse tratamento injusto e muitas vezes prejudicial,¹⁰ causado por uma certa característica inerente a essa mesma pessoa. Todavia, sabemos e compreenderemos melhor adiante que existem certos modos de diferenciação que podem ser válidos e não proibidos legalmente, como será o caso de algumas escolhas decorrentes das empresas de tendência ou conjeturas onde se aplique o instituto dos critérios ocupacionais genuínos, que a seu tempo aprofundaremos¹¹.

Iremos ainda tomar em consideração o(s) conceito(s) de igualdade, uma vez que se existe discriminação, não existe igualdade de tratamento. Cada pessoa deverá ser tratada com base na sua dignidade pessoal, deixando de lado características estereotipadas. Ao mesmo tempo, a igualdade está presente quando falamos em tratamento igual para grupos específicos de pessoas em desvantagem¹² pelas mais variadas razões, desde o sexo à etnia. A discriminação e o Direito Antidiscriminação estão diretamente interligados com o princípio da igualdade, mas não se podem confundir com o mesmo. O princípio da proibição da discriminação é, frequentemente, confundido e difundido como o princípio da igualdade, levando a crer que se trata do mesmo conceito e que se prenderá com “*delimitar en negativo lo que ya proclama el principio general de igualdad*”¹³. A verdade é que se trata de noções distintas.

Destarte, a violação do princípio da igualdade terá mais em conta a diferenciação (*lato sensu*) sem motivo, arbitrária, enquanto o princípio da não discriminação terá em consideração a diferenciação assente na pertença a categorias sociais delimitadas. O que

⁸ Vanguardistas nesta matéria pela adoção do referido *Civil Rights Act* de 1964. Esta foi uma das primeiras sistematizações em torno do Direito Antidiscriminação. A América foi igualmente palco para as primeiras intervenções no sentido de reconhecimento da discriminação múltipla, movimento iniciado por feministas negras, que viam os seus direitos a ser denegridos em relação às mulheres brancas e homens negros. Neste panorama os tribunais americanos viram-se obrigados a tomar posição em relação à discriminação ao fenómeno da discriminação múltipla. Quanto ao último, voltaremos a este ponto.

⁹ ZIMMER, MICHAEL J., SULLIVAN, CHARLES A., WHITE, REBECCA HANNER, *Cases and Materials on Employment Discrimination*, Aspen Publishers, March 2008, 7th edition, p. 1.

¹⁰ ZIMMER, MICHAEL J., SULLIVAN, CHARLES A., WHITE, REBECCA HANNER, *op. cit.* p. 2.

¹¹ COELHO, TERESA MOREIRA, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, p. 88.

¹² Cf. Princípio da Igualdade Material.

¹³ DEL CUVILLO, ANTONIO ÁLVAREZ, “La igualdad y no discriminación de los trabajadores migrantes: una perspectiva jurídico-constitucional” in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, (Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Moreira Coelho) AAFDL Editora, Lisboa, 2019, p. 197.

aqui pretendemos estudar e trabalhar é o princípio da não discriminação, o que se entende por essa mesma ideia, como ela está prevista e como poderia estar, e tecer considerações em especial sobre a discriminação múltipla em função da religião e do sexo, sempre no trilho da discriminação motivada.

3. O Direito Antidiscriminação: uma perspectiva europeia

Será de notar que o Direito Antidiscriminação enquanto ramo autónomo no seio da UE, parece existir desde a entrada em vigor do antigo TCE (Tratado da Comunidade Europeia), onde no artigo 13º já se previa que o Conselho de veria tomar as medidas apropriadas de modo a combater a discriminação com base no sexo, raça ou etnia, religião e crenças, deficiência, idade e ainda orientação sexual.

Este artigo é hoje o artigo 19º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (doravante TFUE). Isto para compreendermos que a previsão de Antidiscriminação no núcleo da UE existia já antes da entrada em vigor das diretivas dedicadas exclusivamente a este problema. No entanto, considera-se que, ao tempo da entrada em vigor do artigo 13º do TCE, não se tinha em mente a dimensão que esta problemática viria a ter¹⁴, tendo que como aberto a porta a um mundo de possíveis soluções para esta temática que ainda não tinha sido abordada enquanto problema real no mundo do Direito, especialmente do Direito do Trabalho e dentro da própria UE.

Este panorama resultou numa variadíssima coletânea de projetos legislativos e normas europeias que acabaram por tornar o Direito Antidiscriminação fragmentado e até contraditório, refletindo de um modo manifestamente insuficiente o escopo de relações que existem dentro dos problemas discriminatórios,¹⁵ e deixando de parte, como já vimos até, uma grande parte do problema real, que tem lugar todos os dias nas vidas dos trabalhadores.

¹⁴ SCHIEK, DAGMAR; CHEGE, VICTORIA, *European Non-Discrimination Law – Comparative perspectives on multidimensional equality law*, Cavendish Publishing, Oxon, 2009, p. 38.

¹⁵ SCHIEK, DAGMAR; CHEGE, VICTORIA, *op., cit.* P.38.

4. Discriminação direta

Desde logo, devemos precisar a distinção entre discriminação direta e indireta, as mais prominentes formas de discriminação abordadas no âmbito da relação laboral, a distinção que está no cerne do Direito Antidiscriminação¹⁶.

A discriminação direta, de um modo geral, poderá ser descrita como aquele comportamento que denota um tratamento desigual de um certo indivíduo, devido a uma certa e particular característica inerente ao mesmo¹⁷. Devemos notar a Diretiva 2000/48/CE¹⁸, que nos diz no seu artigo 2º nº2 que:

“Considera-se que exista discriminação direta, sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1º¹⁹, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.”

A respeito da discriminação direta será ainda de reconhecer o artigo 23º nº1 alínea a) do Código do Trabalho (doravante CT):

“[Haverá] discriminação direta sempre que que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser fado a outra pessoa em situação comparável”.

Destarte, os conceitos de discriminação direta que aqui vemos são essencialmente idênticos, muito devido à obrigação da legislação portuguesa em seguir as Diretivas emanadas no seio do Direito da União Europeia (doravante DUE).

Ainda, na perspetiva de lograr uma definição concreta daquilo que se poderá entender como discriminação, será de atentar nas duas outras diretivas europeias que enquadram o Direito Antidiscriminação, a Diretiva 2000/43, com uma redação idêntica à anterior, mas diretamente aplicada à discriminação em função da raça, ou ainda a Diretiva

¹⁶ DEAKIN, SIMON; MORRIS, GILLIAN S., *Labour Law*, Hart Publishing, August 2012, p. 618

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Diretiva-Quadro em Matéria de Direito Antidiscriminação no seio da Relação Laboral.

¹⁹ Os fatores, no caso da diretiva são: a religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual.

2006/54²⁰, que enfoca a discriminação em função do sexo, tema que aqui também iremos aprofundar.

Como vimos mediante a definição que nos é dada nas Diretivas europeias e na legislação nacional, a discriminação direta implica sempre um comparador, seja este real ou hipotético, pois está em causa um tratamento de desfavor em relação a outra pessoa ou a outra situação que eventualmente pudesse ter sucedido em sede da relação de trabalho.

Um rápido exemplo de um comparador real poderá consistir em uma mulher ser discriminada em função do seu sexo, em relação a um colega de trabalho homem, auferindo, ao final do mês, menos que esse colega pela execução da mesma exata função. Neste exemplo académico clássico, tratamos de um comparador real. Ao contrário, um comparador hipotético seria, por exemplo, uma pessoa com deficiência ser despedida ou até nem sequer contratada pela sua condição, sem, no entanto, existir ninguém na empresa com a mesma condição para que se possa efetuar a comparação. Nestes casos, prevê-se o comparador hipotético, com o objetivo de que estes casos não sejam marginalizados em relação aos restantes, sendo contemplados na previsão legislativa do Direito Antidiscriminação²¹.

5. Discriminação indireta

Seguidamente, no que diz respeito à discriminação indireta, podemos afirmar que ocorre quando um comportamento ou critério aparentemente neutro adotado por um sujeito, nomeadamente a entidade patronal, é suscetível de ser discriminatório para certos grupos de pessoas, sendo que os problemas de prova aparentam ser maiores quanto a este tipo de discriminação²². As políticas implementadas pelas empresas muitas vezes aparentam neutralidade, e em boa verdade acabam por ser discriminatórias. Um exemplo sintético será quando uma empresa implemente uma regra que diga que não contrata qualquer pessoa que resida a mais de 10 quilómetros da empresa. Ilusoriamente esta política é totalmente neutra, parecendo apenas uma opção da empresa. Na verdade, condutas em conformidade com esta originam situações discriminatórias. Tendencialmente, por exemplo, as minorias étnicas e raciais residem nos subúrbios das

²⁰ COELHO, TERESA MOREIRA, *op. cit.* P. 88.

²¹ Artigo 23º nº1, a) última parte.

²² COELHO, TERESA MOREIRA, *op. cit.* P. 95.

idades, o que resulta que esta política seja, de facto, discriminatória. O problema e a especificidade da discriminação indireta estão na aparência de neutralidade, que muitas vezes não é levada a fundo e naturalmente resulta em conjunturas discriminatórias.

Aqui parecem relevar mais as consequências do ato do que propriamente a intenção²³, pois, em boa verdade, falamos de critérios que podem ser efetivamente neutros sem qualquer tipo de pretensão discriminatória, mas que, nos seus resultados, produzem situações discriminatórias para trabalhadores ou candidatos, e como tal, cabe também proteção anti discriminatória nestes casos. O que se pretende analisar aqui não é tanto a ação, mas sim os seus resultados, pois, em bom rigor, todas as ações podem ter efeito indiretos que são indesejados sobre determinadas pessoas ou grupos de pessoas²⁴.

O reconhecimento da discriminação indireta teve origem, mais uma vez, na jurisprudência americana. No seio da UE, também este modo de discriminação está previsto, nomeadamente também na Diretiva 2000/78/CE, no seu artigo 2º nº 2, alínea b), que nos diz que existirá discriminação indireta quando:

*“Uma disposição, critério ou prática **aparentemente neutra** seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou com pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas...”*

Ademais, podemos ainda contar com a previsão do nosso CT, que visa a discriminação indireta no seu artigo 23º nº1, alínea b):

*“Discriminação Indireta, 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 justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”.*

Aqui também, como tivemos oportunidade de verificar a propósito da discriminação direta, a definição passa pelas mesmas linhas da Diretiva europeia que lhe

²³ COELHO, TERESA MOREIRA, *op. cit.* Pp. 95 e 96.

²⁴ MESTRE, BRUNO, *op. cit.* P. 64.

deu origem, se bem que não tão diretamente idêntica, como vimos no caso da discriminação direta. Ainda, como também vimos anteriormente para a discriminação Direta, igualmente aqui a previsão está presente nas Diretivas 2000/43/CE e 2006/54/CE.

Temos de, de facto, verificar uma situação de desvantagem em relação a outra pessoa, mesmo que a prática em causa seja teoricamente neutra e sem intenções de afetar negativamente alguém.

6. Outros tipos de discriminação. Breve referência à discriminação múltipla

Devemos atentar em alguns dos vários tipos de discriminação reconhecidos. Entre estes estão: a discriminação por associação, a instrução para discriminar, a retaliação o assédio ou ainda, se quisermos autonomizá-la, a “discriminação ao contrário”. Na verdade, todas estas formas de discriminação são de alguma forma reconhecidas pelo Direito, seja em legislação ou jurisprudência, a nível europeu.²⁵

Dentro destas “subcategorias”, poderia estar inserida a discriminação múltipla que, porventura em razão da indefinição conceitual que ainda a marca, não se encontra reconhecida autonomamente, nem na UE, nem em Portugal, nem na generalidade dos ordenamentos jurídicos²⁶.

Com efeito, veremos que apenas em oito Estados Membros dentro da UE se consagra este fenómeno em lei²⁷. Um outro ordenamento jurídico que prevê a discriminação múltipla é o britânico²⁸, no seu *Equality Act 2010*, dando-lhe estas a designação de “*combined or dual discrimination*”. A este propósito, remete-se desde já para o ponto 2, onde se irá desenvolver o quesito em relação à discriminação múltipla.

7. Fundamentos normativos basilares

A proibição da discriminação pode encontrar-se, desde logo, no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP), que consagra o princípio da

²⁵ Por exemplo, na Diretiva 2000/78.

²⁶ XENIDIS, RAPHAËLE, “Multiple Discrimination In, EU Anti-Discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality?” in *EU Anti-Discrimination Law beyond gender* (Uladzislau Belavusau e Kristin Henrard), Oxford, Portland, Hart Publishing, 2018. Pp. 41-74.

²⁷ Os estados que preveem na sua legislação a Discriminação Múltipla são os seguintes: Alemanha, Áustria, Bulgária, Croácia, Eslovénia, Grécia, Países Baixos e Roménia.

igualdade. No entanto, é necessário ir além desta norma para descortinar todas as dimensões deste imperativo, cuja complexidade ultrapassa o mero enunciado do princípio da igualdade²⁹. Deste modo, há que ler conjuntamente todos os conceitos e previsões relacionados com este imperativo.

Tendo tido origem, como se referiu, no domínio anglo-saxónico³⁰, o Direito Antidiscriminação tem assumido importância crescente em todos os territórios da União Europeia sendo de crucial relevância as decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia³¹. Importa ainda, no contexto europeu, ter em conta o Direito do Conselho da Europa, nomeadamente as decisões do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (doravante TEDH).

A UE adotou um sistema de listas fechadas³², o que significa que prevê um certo número de fatores de discriminação, e como o próprio nome indica, esses são todos os fatores sobre os quais se pode invocar casos de discriminação. O mesmo fenómeno acontece num certo número de países, como é o caso do Reino Unido ou os Estados Unidos da América.

Sob outra perspetiva, estão os países que adotaram um sistema de lista aberta, o que significa que as listas de fatores discriminatórios são meramente exemplificativas, como, aliás, é o caso de Portugal. Os fatores que se encontram previstos no artigo 24º do CT representam apenas alguns dos que se podem designar como fenómenos discriminatórios. A lista que aí se encontra não é taxativa, pelo que, para além dos critérios previstos no nosso artigo 24º, podem ainda vir a ser considerados outros distintos destes, opção legislativa que nos parece mais ajustada à intencionalidade do Direito Antidiscriminação e, em particular, ao eventual reconhecimento da relevância da discriminação múltipla enquanto espécie do fenómeno discriminatório.

Esta opção facilita o percurso ao trabalhador que invoca ter sido alvo de discriminação, pois, quando intenta a ação, não tem necessariamente de tentar encaixar o seu caso numa lista fechada de critérios que dificultam a já precária posição do trabalhador que se sente discriminado, acabando este muitas vezes por não conseguir ver a sua posição provada. Neste caso, pode invocar discriminação com base no fator que bem entender, caberá ao tribunal fazer o julgamento, esteja ele previsto em lei ou não.

²⁹ MESTRE, BRUNO, *op. cit.* P. 27.

³⁰ *Ibidem.*

³¹ Decisões que se aprofundarão de seguida.

³² Em Direito Antidiscriminação é bastante comum que se divida as previsões legais em Listas Abertas e fechadas, pois são as mais comuns formas de representação deste problema na lei.

As listas fechadas, por outro lado, evidenciam efeitos perversos quando nos vemos no seio de uma conjectura discriminatória. Existem vários fenómenos discriminatórios não contemplados no núcleo normativo. Um exemplo paradigmático e que causa bastante inquietação é o da identidade de género.³³

Quando ainda não parece existir espaço para aceitar a identidade de género como um fenómeno discriminatório idêntico aos restantes, tende-se a recorrer ao contencioso por via da discriminação em função do sexo, que são dois cenários totalmente paralelos. A utilização deste tipo de sistemas, nos dias de hoje, incorre numa total falta de consideração das preocupações sociais por parte dos nossos legisladores e leva a que surjam casos como P. v. S.³⁴ onde a ideia de transexualidade é posta de lado e o TJ(EU) considera a circunstância como uma mera expressão do princípio da igualdade,³⁵ obrigando, como referimos, a que se utilizem comparadores não corretos para a situação, e que por consequência o trabalhador não veja a resolvida a sua situação e se sinta ainda mais desvalorizado pela sua identidade e dignidade não serem reconhecidas.

Há quem entenda, igualmente, que esta seria uma das soluções para o problema da discriminação múltipla, ou seja, se as Diretivas passassem a promover um sistema de lista aberta em sede de Antidiscriminação, seria mais fácil o reconhecimento, mesmo sem previsão específica. Talvez essa técnica legislativa potenciasses que o TJUE encarasse a discriminação múltipla como um fenómeno relevante e extraísse consequências de o ato discriminatório se configurar assim.³⁶

8. Justificação da discriminação

Em boa verdade, a discriminação pode vir a ser descaracterizada ou justificada, se a conjuntura assim o permitir. Quando nos referimos à justificação ou descaracterização da discriminação, naturalmente que nos vamos referir a situações pontuais onde uma exceção se imponha, por força da atividade que esteja em causa.³⁷ De facto, a realidade

³³ ROUXINOL, MILENA, “Algumas questões novas sobre a discriminação de género: o problema da identidade de género e o problema da diferenciação da aparência física” in *Constitucionalidade e (Com)temporaneidade – Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Afonso Vaz*, Universidade Católica Editora, Porto, 2020, pp. 545-574.

³⁴ Caso decidido pelo TJ(EU).

³⁵ ROUXINOL, MILENA, *op. cit.* pp. 545-574.

³⁶ FREDMAN, SANDRA, “Double Trouble: multiple discrimination and EU Law”, in *European Anti-Discrimination Law Review N°2 – 2005*, pp. 13-20.

³⁷ MESTRE, BRUNO, “Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada” in *Direito E Justiça, 1*(Especial), pp. 377-410. <https://doi.org/10.34632/direitojustica.2015.9926>

muitas vezes não é tão líquida como a lei a parece prever em certas normas, determinando que a própria lei postule exceções para as suas regras.

A este encadeamento denominamos de critérios ocupacionais genuínos, que estão postulados nos artigos 4º da Diretiva 2000/78 e 4º da Diretiva 2000/43, no seio da legislação europeia, e ainda, entre nós, no artigo 25º n.ºs 2 e 3 do CT. Reconhece-se como válida a diferença de tratamento justificada, desde que a conduta praticada esteja dentro da atividade profissional que se exerça, e constitua um requisito imperioso para a execução dessa atividade, e ainda que o objetivo seja legítimo, nunca esquecendo o crivo da proporcionalidade que terá de estar preenchido. De notar que estamos a ferir o direito fundamental à não discriminação,³⁸ denotando-se como fulcral o cumprimento do descrito em cima.

Com esta previsão, não se pretende oferecer aos Estados-Membros carta branca para que lhes seja facilitada a justificação de condutas discriminatórias³⁹, mas sim que se abra espaço a justificações objetivas que estariam, de outro modo, vedadas pelas normas anti discriminatórias previstas nas diversas diretivas, permite às empresas que mantenham, de certa forma, a sua liberdade, sem comprometer as normas antidiscriminação.

Pretende-se, com a ideia dos critérios ocupacionais genuínos, que uma diferença de tratamento passe a não ser perspectivada como discriminatória “em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução”, a diferenciação terá de ser “essencial e determinante para o exercício da atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”⁴⁰. A legitimidade e a proporcionalidade são barreiras inultrapassáveis nestes casos, pois sem estas “barreiras”, facilita-se uma propagação de circunstâncias discriminatórias disfarçadas de ações falsamente “determinantes para o exercício da atividade”.

Numa breve referência, devemos tomar nota da justificação e descaracterização da discriminação no cerne da discriminação indireta, onde se definiu o critério da proporcionalidade como a base da descaracterização na discriminação indireta, tendo esta regra tido origem jurisprudencial,⁴¹ no caso *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz*.⁴²

³⁸ MESTRE, BRUNO, Sobre o conceito... *op. cit.* Pp. 377-410.

³⁹ MESTRE, BRUNO, Sobre o conceito... *op. cit.* Pp. 377-410.

⁴⁰ A proporcionalidade ajuda também nos objetivos não sociais da eliminação da discriminação, promovendo a melhoria dos níveis de participação no mercado de trabalho e do aumento da concorrência e competitividade decorrente da participação de determinados grupos.

⁴¹ MESTRE, BRUNO, Sobre o conceito... *op. cit.* Pp. 377-410.

⁴² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=EN>

O critério proporcionalidade como parâmetro apresenta pontos positivos e negativos aquando do julgamento das circunstâncias discriminatórias.⁴³ Por ser um critério inexato, a abertura que se origina pode tanto servir para que se consiga considerar todos os aspetos relevantes da questão e aproximar o mais possível o critério da vida real, como pode resultar num caminho confuso e dificuldades contenciosas devido à indeterminação do conceito.

Para além, naturalmente, do conhecido critério ocupacional genuíno⁴⁴ e, bem assim, do parâmetro da proporcionalidade, *lato sensu*, um exemplo paradigmático será o da permissão de diferenciações no caso de estarmos perante uma empresa de tendência. Estas entidades veiculam uma certa ideologia, e isso permite com que sejam “autorizadas” a implementar um certo tipo de seleção aquando da contratação dos seus trabalhadores. O exemplo das empresas de tendência será importante em larga medida pois muitas das vezes estas são palco de discriminação religiosa e em função do sexo, e de discriminação múltipla em conjugação desses dois fatores.

Estas empresas de tendência têm como objetivo central a promoção de uma ideologia⁴⁵, dispõem de uma natureza específica no que toca à sua filosofia política ou religião.

Em princípio, numa relação de trabalho ordinária, cada trabalhador terá a liberdade de gerir a sua vida privada do modo que mais lhe convenha⁴⁶, este direito é tanto garantido em sede constitucional como de direito ordinário⁴⁷ e deverá ser respeitado pelo empregador. Esta liberdade pode vir a sofrer uma supressão se a entidade empregadora tiver uma natureza ideológica indissociável da mesma, visto que a identidade do trabalhador pode divergir com a individualidade da empresa, o que nestes casos, pode ser válido, no sentido em que pode interferir com o modo de funcionamento da empresa, que passando este pela difusão de um ideal, deverá ter, pelo menos alguns dos seus funcionários, que partilhem dessa mesma ideologia.⁴⁸

Começaram a ser teorizadas por autores alemães como organizações “em determinados ambientes de trabalho onde se acreditava ser razoável limitar alguns

⁴³ MESTRE, BRUNO, Sobre o conceito... *op. cit.* Pp. 377-410.

⁴⁴ Como está postulado nos artigos 4º da Diretiva 2000/78 e 4º da Diretiva 2000/43, e ainda no artigo 25º nºs 2 e 3 do CT.

⁴⁵ MESTRE, BRUNO, *op. cit.* P. 134.

⁴⁶ PRIGOL, NTALIA MUNHOZ MACHADO; VILATORE, MARCO ANTÔNIO CÉSAR; “As Organizações de Tendência confeccionais sob a ótica das relações de emprego” in *Revista dos Estudos Constitucionais, Hermenêutica, e Teoria do Direito (RECHTD)*, setembro – dezembro, 2018, pp. 314 – 325.

⁴⁷ Em particular, os artigos 26º da CRP e 16º do CT.

⁴⁸ PRIGOL, NTALIA MUNHOZ MACHADO; VILATORE, MARCO ANTÔNIO CÉSAR, *op. cit.* Pp. 314-325.

direitos dos empregados quando as empresas tinham como objetivo a expressão de alguma ideologia, fosse ela de cunho religioso, político, educativo, etc.”⁴⁹ Há ainda quem vá mais longe e considere que, devido à sua singularidade, o trabalhador poderá ter de limitar ou abdicar de direitos fundamentais, *maxime*, o direito à vida privada e a liberdade de expressão⁵⁰.

Estas características requerem uma lealdade do trabalhador maior do que habitualmente seria expectável.⁵² Repare-se, no entanto, que esta observância da ideologia praticada na empresa deve ser reservada a cargos diretamente interligados com esta mesma e mitigada nos restantes.

Funções que nada tenham que ver com o escopo pretendido pela empresa não requerem trabalhadores que pratiquem o mesmo, desenhando-se aí o limite da permissão da discriminação que é dada a esse tipo de entidades. Indubitavelmente, existem inúmeras questões no que diz respeito ao que se entende por minimizar/ constranger as liberdades do trabalhador, não obstante, este não será o nosso primordial objetivo de estudo.

No entanto, a par com o que referimos acerca da limitação de contratação de trabalhadores exclusivamente cumpridores do *ethos* pretendido pela empresa⁵³, faz sentido uma breve referência aos casos *IR v. JQI*⁵⁴ e *Egenberger*⁵⁵, ambos decididos pelo TJ(EU). Tanto num como no outro se punha em causa a contratação apenas de pessoas correspondentes às ideias da entidade empregadora, no primeiro, um hospital desejava despedir um médico que se divorciou e casou uma segunda vez em termos civis, já o segundo tratava do direito de uma organização de cariz religioso alemã⁵⁶ publicar uma vaga de emprego onde somente seriam contratados indivíduos que expressassem a sua confissão religiosa e que essa mesma fosse convergente com a da entidade empregadora⁵⁷.

⁴⁹ MIYAGUSUKU, J.T. 2008. *Derechos Inespecíficos de Los Trabajadores en Los Empleadores Ideológicos*. San Miguel, Peru. Dissertação de Mestrado. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Graduados, *Apud* PRIGOL, NTALIA MUNHOZ MACHADO; VILATORE, MARCO ANTÔNIO CÉSAR, *op. cit.*

⁵⁰ ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “Igualdade e Discriminação no trabalho em razão da religião”, in *Estudos do Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, setembro, 2018, pp. 325-331.

⁵¹ Na Alemanha, um tribunal considerou justificado o despedimento de um trabalhador de uma empresa católica, pelo seu divórcio e novo casamento.

⁵² PRIGOL, NTALIA MUNHOZ MACHADO; VILATORE, MARCO ANTÔNIO CÉSAR, *op. cit.* Pp. 314-325.

⁵³ MESTRE, BRUNO, “A evolução da jurisprudência do TJUE sobre símbolos religiosos no local de trabalho: densificação e convergência com o TEDH” in *Jornadas Regionais de Direito do Trabalho: memórias / Jornadas Regionais de Direito do Trabalho*. - Ponta Delgada: Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, 2016, pp. 157-175.

⁵⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62017CC0068>

⁵⁵ https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?mode=lst&pageIndex=0&docid=201148&part=1&doclang=PT&text=&dir=&occ=first&cid=4254362

⁵⁶ Uma organização de cariz protestante, no caso.

⁵⁷ MESTRE, BRUNO, *A evolução da jurisprudência... op. cit.* Pp. 157-175.

Em ambos os casos o tribunal deu novamente uma resposta vaga às que estamos habituados nesta matéria, mas refletiu no facto de esta exigência apenas ser permitida se os critérios ocupacionais genuínos estiverem devidamente preenchidos, o que reforça a ideia da mitigação desta justificação da discriminação, quando não estejam em causa cargos intrinsecamente interconectados com o ideal da entidade empregadora.

Neste sentido, existem vários exemplos de empresas de tendência, sendo o mais comum as entidades de cariz religioso, que têm como objetivo principal a difusão de uma determinada crença religiosa ou espiritual.

Nestes casos, é possível que se justifique a contratação de certas pessoas em detrimento de outras, mas, ainda assim, deve considerar-se que esta discriminação justificada apenas será válida para certos cargos, esses que estejam diretamente em fusão com o objetivo de difusão da empresa em causa. Noutras funções que não estejam diretamente conectadas com, por exemplo, a disseminação da mensagem que a empresa pretende passar, a justificação da discriminação já não se pode aplicar. Nesses casos deve tratar-se a discriminação como ela é, discriminação, sendo uma circunstância totalmente ilícita.

Esta justificação da discriminação relacionada com as empresas de tendência será também ser integrada dentro do parâmetro genérico de justificação de discriminação prevista legalmente, tanto pelas Diretivas da UE, como pela legislação nacional,⁵⁸ que se prende com o instituto dos requisitos ocupacionais genuínos.

No caso das empresas de tendência, isto permite que possa existir, de facto, diferença de tratamento com base na religião ou ideologia que se pretende passar com a empresa em causa, sem que tal seja considerado um fenómeno discriminatório, ou seja, a diferenciação será válida, desde que exista um requisito profissional essencial, legítimo e justificado.⁵⁹ A maior parte destas empresas de tendência tende a dotar-se de cariz religioso, o que nos leva a concluir que a aplicação da exceção dos critérios ocupacionais genuínos nesta esteira se prende com uma extensão do mesmo ao âmbito específico da discriminação em função da religião.⁶⁰

A abordagem do conceito de empresa de tendência e as suas características assume importância no nosso estudo devido às portas que abre para a discriminação múltipla.

⁵⁸ Artigo 4º/1 da Diretiva 2000/78; Artigo 4º da Diretiva 2000/43; Artigo 14º/2 da Diretiva 2006/54 e Artigo 25º/2 do Código do Trabalho.

⁵⁹ MESTRE, BRUNO, *op. cit.* P. 135.

⁶⁰ *Ibidem.*

Sendo estas entidades normalmente tão intrínsecas à religião, a discriminação em função da mesma seria previsível a montante. Não obstante, a discriminação em função do sexo pode aqui assumir um papel mais importante do que possamos pensar. A discriminação e, em especial, a discriminação múltipla⁶¹, vem maioritariamente associadas aos cidadãos em posições mais frágeis, o que é normalmente a posição da mulher. O que sucede muitas das vezes nestas instituições de cariz religioso será a discriminação em função da religião, mas por um motivo unicamente inerente à mulher. O exemplo paradigmático seria o da mulher que não é contratada ou é despedida por ter uma gravidez fora do casamento⁶². Trata-se notoriamente de um caso de discriminação múltipla em função da religião e do sexo pois trata-se de uma conjugação destes dois fatores discriminatório que originam uma única situação discriminatória. Neste sentido, compreendemos que se trata de discriminação religiosa pois a gravidez antes do casamento não vai ao encontro dos valores católicos, neste caso, e trata-se de discriminação em função do sexo na medida em que a gravidez é algo que apenas pode ser afeto a mulheres. Assim, no caso da possibilidade de descaracterização da discriminação em razão de critérios ocupacionais genuínos, há que tomar em atenção que também aqui existe discriminação múltipla, e neste sentido há que haver previsão quanto a isso, dentro da justificação da discriminação.

Como veremos o fenómeno da discriminação múltipla é pouco abordado e pouco postulado nos ordenamentos jurídicos, sendo o problema da descaracterização de adicionar ao todo da discriminação múltipla, que veremos de seguida.

II. Discriminação múltipla

1. Considerações iniciais

Considerando as diversas modalidades do fenómeno discriminatório, pretendemos debruçar-nos, em especial, na discriminação múltipla. A discriminação múltipla ocorre quando um sujeito é alvo de tratamento diferenciado por mais do que um fator discriminatório. Existe quando um ato discriminatório como os que descrevemos acima tem a sua origem em mais do que um fator⁶³, quando um trabalhador experiencia ser colocado em desvantagem devido a mais do que uma característica que lhe é inerente.

⁶¹ Como iremos seguidamente explicar.

⁶² PISKO, STEPHANIE, (Un?)lawful religious discrimination”, *Drexel Law Review*, volume 9:101, 2016, pp. 101-128.

⁶³ FREDMAN, SANDRA, *op. cit.* Pp. 13-20.

Na verdade, a pessoa humana é composta de várias identidades⁶⁴ que se revelam no seio das relações interpessoais, nomeadamente na relação laboral. Quando se autonomiza a discriminação múltipla, essas diversas causas de diferenciação não devem ser olhadas, ao menos em todos os casos, como uma mera *adição de fatores*⁶⁵. A discriminação múltipla encerra – ou pode encerrar, como melhor se verá – um fenómeno diferenciador qualitativamente distinto⁶⁶.

Existem, ainda, autores que perspetivam a discriminação múltipla de uma maneira distinta, perguntando se a discriminação múltipla não deveria ser, na verdade, a norma, ao invés da exceção, aquela que está presente na generalidade dos casos⁶⁷.

O carácter peculiar deste fenómeno emergente das mais variadas conjunturas discriminatórias, conjugado com a sua falta reconhecimento geral, torna o caminho para a sua previsão um tanto labiríntico, não existindo ainda, na maior parte dos ordenamentos jurídicos, assim como no europeu, previsões legais (ou até jurisprudenciais) para esta ocorrência. No plano europeu, ficamos com a sensação de parecer existir receio por parte tanto dos órgãos legislativos como do TJ(EU) em despertar realmente o problema que é a existência da discriminação múltipla, não permitindo que diversos casos sejam resolvidos, ou que sejam mal resolvidos e deixem quem mais é afetado pela discriminação (normalmente, as minorias) numa situação cada vez mais fragilizada.

Neste contexto, se considerarmos o exemplo americano, por ter sido pioneiro em matéria de Direito Antidiscriminação, vamos constatar que a tentativa de incorporar a postulação da discriminação múltipla no seio das restantes normas de Direito Antidiscriminação causa divergências, devido à natureza maioritariamente singular do Direito Antidiscriminação⁶⁸. Denota-se que tentar encontrar uma solução para este fenómeno utilizando normas já existentes criadas com outros fins não vai atuar como se esperava, tornando-se necessária a inserção de previsões extraordinárias para o reconhecimento e possível solução para o fenómeno da discriminação múltipla.

Conquanto se tenha começado a atentar cada vez mais nos variadíssimos fatores de discriminação possíveis, a verdade é que, até pela estrutura das próprias diretivas e das respetivas normas nacionais, se torna mais difícil o reconhecimento da discriminação

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ Como veremos posteriormente, faz-se exatamente a distinção entre a discriminação múltipla quantitativa e qualitativa.

⁶⁶ FREDMAN, SANDRA, *op. cit.* Pp. 13-20.

⁶⁷ XENIDIS, RAPHAËLE, *op. cit.* Pp. 41-74.

⁶⁸ *Ibidem*.

múltipla⁶⁹. Esta dificuldade é mais evidente, parece-nos, em contextos de lista fechada. Vimos atrás os efeitos perversos que podem advir das listas fechadas, os quais, parece-nos, se fazem sentir neste domínio.

Como afirmamos em cima, e como é de entendimento geral maioritário⁷⁰, a UE adota um sistema de listas fechadas. No entanto, se deixarmos de considerar apenas o direito derivado, neste caso as diretivas relativas ao direito antidiscriminação que já mencionamos, compreendemos que a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (doravante CDFUE), lado a lado com o que acontece em vários ordenamentos jurídicos europeus⁷¹, prevê uma norma anti discriminatória não exaustiva, no seu artigo 21º.⁷² Esta norma poderia resultar numa diferente interpretação das diretivas europeias, por exemplo, por parte do TJ(Eu), abrindo a hipótese de reconhecimento da discriminação múltipla por parte do mesmo. Todavia, o tribunal tem-se vindo a considerar constantemente incompetente para essa tarefa,⁷³ deixando mais uma vez a questão sem resolução.⁷⁴ Aliás, o tribunal, quando perguntado diretamente sobre o fenómeno no caso *Parris*⁷⁵, considerou não poder haver junção de vários fatores discriminatórios⁷⁶.

O TJ(UE) poderia, de facto, assumir o encargo de unir os vários fatores, permitindo que as questões fossem resolvidas em processo contencioso, de forma mais justa, tomando em atenção as referências que anteriormente fizemos⁷⁷. Podemos suportar esta ideia com o facto de o reconhecimento da discriminação múltipla estar expressamente postulado nos considerandos das diretivas⁷⁸, quando reconhece que certos grupos são evidentemente favorecidos, em detrimentos de outros; ou até pelo artigo 21º da CDFUE que, como vimos assume uma posição não taxativa dos fatores discriminatórios. Mesmo assim, o TJUE tem apenas mostrado uma plena incapacidade de decidir casos como estes, deixando constantemente abertas questões fulcrais em diversos

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ LIDDELL, RODERICK, O'FLAHERTY MICHAEL, *Manual sobre a Legislação europeia antidiscriminação, Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia e Conselho da Europa*, fevereiro, 2018, p. 67.

⁷¹ Como é o caso de Portugal.

⁷² LIDDELL, RODERICK, O'FLAHERTY MICHAEL, *op. cit.* P. 67.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ Iremos analisar seguidamente o papel que o TJ(EU) poderia ter em relação ao reconhecimento da discriminação múltipla.

⁷⁵ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=366759>

⁷⁶ LIDDELL, RODERICK, O'FLAHERTY MICHAEL, *op. cit.*, p. 67.

⁷⁷ XENIDIS, RAPHAËLE, *op. cit.* Pp. 41-74.

⁷⁸ Nomeadamente no considerando nº3 da Diretiva 2000/78, onde se reconhece que as mulheres são frequentemente vítimas de “discriminação de múltipla índole.”

casos de discriminação⁷⁹. A jurisprudência limita-se a uma interpretação simplista apenas das diretivas, remetendo sempre para o EM a resolução efetiva do problema, fenómeno que iremos estudar adiante.

Há quem sustente que este problema deriva sobretudo do carácter fechado das listas que integram a diretiva⁸⁰. Essa questão é parcialmente resolvida pelos EM aquando da elaboração das suas próprias listas, tendo muitos optado pela opção de uma listagem aberta.⁸¹ Destarte, deveremos advogar por uma solução Estado a Estado? Será o EM que deve resolver o problema das listas fechadas, e ainda, encontrar uma solução no seu ordenamento jurídico para postular fenómenos como a discriminação múltipla?

Concordamos com a posição que considera este recurso manifestamente infeliz e insuficiente, por, entre outros aspetos, reconhecer menos direitos ao cidadão europeu, e diminuir o seu alcance,⁸² sobretudo por estarmos perante direitos fundamentais. A realidade é que se se optasse por este tipo de recurso, o cidadão europeu nunca iria estar em pé de igualdade com o seu homónimo, pois dependeria de cada um dos 27 e não de um uníssono europeu que colocasse os EM em situação similar no que se refere a este fenómeno discriminatório. Faltaria então um remédio europeu, numa área maioritariamente comunitária e de projeção internacional. Nesse caso, requer-se intervenção dos órgãos legislativos europeus que sejam capazes de uniformizar os respetivos ordenamentos jurídicos.

Na realidade, aquando da realização das Diretivas, deveria ter-se pensado na evolução de um ramo de direito como este, e nas variações imediatas que surgiriam nos anos subsequentes, até por se vir já considerando real este fenómeno nos próprios considerandos das Diretivas. Ao invés, as Diretivas enveredaram por um caminho reto e fechado, quase sem deixar espaço para abertura às novas conceções que surgiram e vinham surgindo ao tempo das Diretivas.

Desta forma, pensamos que a intervenção na raiz europeia seria a mais acertada. As situações são diversas e delicadas, os cidadãos e os seus direitos fundamentais estão em constante jogo, não podendo a UE deixar tal ao cargo dos entendimentos dos EM. Nos dias de hoje, tal não decorre. Aliás, no âmago do nosso estudo, a liberdade religiosa “é um direito fundamental transversalmente consagrado nas constituições estaduais ena

⁷⁹ Cfr. Acórdãos Achbita e Bouganoui, que analisaremos adiante.

⁸⁰ FREDMAN, SANDRA, *op. cit.* Pp. 13-20.

⁸¹ Como é aliás, o caso de Portugal, como já referimos.

⁸² FREDMAN, SANDRA, *op. cit.* Pp. 13-20.

generalidade dos instrumentos internacionais que se ocupam dos direitos humanos”⁸³. E o mesmo acontece, naturalmente quando falamos do direito à igualdade de género, como aliás foi confirmado pelo TJ(UE) aquando da Decisão do Caso *Dafrenne*, quando este reitera este direito como um Direito Fundamental.⁸⁴

Uma inquietação com o tema foi demonstrada na Conferência Mundial sobre as Mulheres presas, organizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1995. Deu-se um passo para o alinhamento da discriminação múltipla com as normas existentes, admitindo fatores como a idade, deficiência, posições socioeconómicas ou pertencimento a um certo grupo étnico ou racial. Neste mesmo panorama foram salientadas as dificuldades acrescidas que são sentidas pelas mulheres em seio de discriminação⁸⁵. A mesma apreensão foi demonstrada em ulteriores Conferências realizadas pela ONU, entre as quais a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância, realizada em 2001, e, ainda, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006.⁸⁶

Ora, o nosso objetivo é debruçar-nos sobre este tipo de discriminação, com o propósito de trazer luz ao tema. Denota-se de extrema relevância o reconhecimento da discriminação múltipla, pois, na verdade, pode vir a compreender-se que quase todos os casos de discriminação incorporam uma componente múltipla e reconhecê-la lograria, porventura, um enquadramento de uma forma mais justa. Inclusive, nos casos em que estivéssemos no domínio das listas fechadas, existiria um aumento nas possibilidades de o fenómeno ter tratamento jurídico, pois, mesmo um dos fenómenos não estando previsto em lei, poderia estar o outro, concedendo uma maior proteção aos trabalhadores. Desta forma, concebendo a importância deste instrumento, poderíamos eventualmente considerar que, quando reconhecido, as indemnizações atribuídas nos casos pudessem ser maiores, por estarmos a falar sobre um ato discriminatório assente em mais do que um fator, o que é naturalmente mais gravoso.

Ainda com o objetivo de aprofundar a importância que poderia assumir o reconhecimento de um fenómeno como o da discriminação múltipla, será de concluir que

⁸³ MACHADO, SUSANA SOUSA, *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral*, GESTLEGAL, Coimbra, 2021, p. 43.

⁸⁴ SCHIEK, DAGMAR; CHEGE, VICTORIA, *European Non-Discrimination Law – Comparative perspectives on multidimensional equality law*, Cavendish Publishing, Oxon, 2009, p. 38.

⁸⁵ Como vimos, a UE reconheceu também este problema no considerando 3 da Diretiva 2000/78.

⁸⁶ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, “Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito antidiscriminação”, *Revista Brasileira de Ciência Política*, abril de 2015, nº16, Brasília, pp. 11-37.

esta poderia levar a um novo entendimento e melhor identificação do parâmetro do comparador em sede de Direito Antidiscriminação. O comparador é utilizado por necessidade e exigência das normas europeias quanto à discriminação. A procura de solução para um caso com cerne discriminatório implica uma análise comparada (comparador) para que se saiba qual é o comportamento discriminatório na atitude das entidades empregadoras, é necessário que se compare a conjuntura em causa com outra exatamente igual, retirando o fator discriminatório.

Subsequentemente, o comparador tende a ser de carácter singular, como são as normas antidiscriminatórias, é rígido na sua definição e não permite análises de discriminação múltipla. Em casos como os que nos diriam respeito, haveria um comparador como “Pessoa de maioria religiosa vs. Pessoa de minoria religiosa”, o que não ajuda na interpretação casuística e material do caso pois estamos obrigatoriamente a reduzir o número de fatores que podemos aqui considerar, pois adota-se um crivo vago e sem grandes desenvolvimentos. Assim, se se reconhecesse a discriminação múltipla como parte das normas antidiscriminação, o comparador poderia, ao invés, ser “Mulher de religião minoritária vs. Homem de religião minoritária”. A simples mudança do comparador compreenderia melhor o ato discriminatório em toda a sua dimensão, permitiria conceber várias perspetivas que nos ficam cerradas sempre pela não consideração de todas as especificidades dos casos e abriria espaço aos tribunais para uma interpretação menos intolerante nas suas decisões que iremos analisar em seguida e noutras, pois assume, maioritariamente, esta posição.

No exemplo que demos, fazemos referência específica aos fatores de discriminação religião e sexo, que são o que nos mais importam aqui, sem embargo, o mesmo se aplicaria aos variadíssimos casos onde se denota o fator da discriminação múltipla. Mas compreendermos que devemos comparar não apenas o fator religião estanque com outra situação equiparável, mas devemos ter em conta se estamos a comparar um homem e uma mulher, um homem com outro homem, pessoas de idades diferentes, pessoas portadoras de deficiência, etc. A montante, esta reinterpretção do fator comparador, poderia ter mudado o rumo, por exemplo, dos casos Achbita e Bougnaoui, casos paradigmáticos da discriminação múltipla em função da religião e do sexo, que veremos com mais profundidade. O comparador deve refletir a realidade da situação, a realidade completa da conjuntura em causa, o que não pode fazer, devido às limitações impostas pelas normas de Direito Antidiscriminação.

Finalmente, numa breve referência, devemos apontar para uma vertente doutrinal que considera que a discriminação múltipla não tem relevância prática, mas apenas teórica. Este é o caso de Bruno Mestre⁸⁷, para quem, especialmente por nos encontrarmos num ordenamento jurídico que estabelece uma lista não taxativa de fatores discriminatórios, o fenómeno da discriminação múltipla deixa de ter qualquer relevância prática. Apesar de reconhecer mérito aos conflitos que se originam pela não existência de reconhecimento deste instrumento, a verdade é que considera que num ordenamento jurídico como o português, poder-se-ia simplesmente recorrer à cláusula geral de igualdade que está postulada nos artigos 13º da CRP e 25º do CT.

Sem embargo, somos da opinião que teremos sempre de tomar em consideração o plano internacional, especialmente em matérias como a discriminação. Se vivemos numa comunidade europeia, e se nos julgamos cidadãos europeus, não devemos deixar de tomar em atenção que os demais podem ficar desprotegidos em relação a nós, não sendo consagrada uma proteção global dentro da União, pelo que defendemos o reconhecimento e a extrema relevância prática do fenómeno da discriminação múltipla.

No nosso estudo, começaremos por analisar a doutrina existente acerca do ponto em causa, no sentido de compreender o conceito e conseguir distingui-lo dos diferentes modos de discriminação e individualizá-la enquanto modo autónomo de discriminação. Ulteriormente, teremos como foco a análise de casos concretos com a finalidade de compreender a utilidade do instituto da discriminação múltipla e a sua sistemática falha

2. Entre o Sexo e a Religião: Discriminação Multiplicada

A interligação entre estes dois fatores parece ter vindo a ganhar mais atenção ao longo dos últimos anos, devido sobretudo à tensão que se tem vindo a fazer sentir na Europa e no Mundo em relação a atuações especialmente racistas contra a religião muçulmana. Os protestos que seguiram o 11 de setembro marcaram em grande escala o Direito Antidiscriminação no sentido em que, após o acontecimento trágico que marcou o início do século XXI, se passou a atuar e a considerar de certa forma o islamismo como um perigo e não uma religião.⁸⁸

Isto resultou num aumento de casos de discriminação em função da religião, com especial enfoque na religião muçulmana, que rapidamente compreendemos porque se

⁸⁷ MESTRE, BRUNO, *Direito Antidiscriminação... op. cit.* Pp. 215 e ss.

⁸⁸ SCHIEK, DAGMAR; CHEGE, VICTÓRIA, *op. cit.* P. 38.

relaciona tão facilmente com a discriminação em função do sexo. Falamos em dois grupos de pessoas especialmente vulneráveis, a junção das duas características, infelizmente, torna estes trabalhadores mais sensíveis a atos discriminatórios e tais situações têm de ser revertidas, travadas o mais rápido possível.

Sabemos que a discriminação em função de ambos os fatores é reconhecida desde logo pelo DUE, separadamente. A proibição da discriminação em função do sexo está presente na Diretiva 2006/54⁸⁹ e a proibição da discriminação em função da religião está prevista na Diretiva 2000/78⁹⁰. Em sede de legislação nacional, ambas se encontram previstas no artigo 24º nº1 do Código do Trabalho. Apesar destas previsões, não assistimos a uma previsão, ou sequer menção da junção destes dois fatores discriminatórios, ou qualquer um, em boa verdade.

A liberdade religiosa e o sexo são dois fatores extremamente importantes a ter em conta, especialmente quando estamos a falar de seres humanos e da sua vida. O sexo é algo relativamente permanente e inseparável da pessoa humana, o que nos faz desde logo compreender que a discriminação com base neste fator é extremamente perturbadora na vida de um trabalhador. Mas exatamente o mesmo acontecerá quando este é discriminado pela sua crença, pelo seu tipo de crença. Mais ou menos religiosos, é evidente para todos que a religião tem um papel absolutamente primordial na jornada de milhões de trabalhadores ao nosso redor, e assim, estes mesmos trabalhadores têm poder fazer conviver a sua fé com o seu trabalho, porque na realidade não realidades incompatíveis, o problema é que muitas vezes fazemos delas incompatíveis.

Se sofrer uma ação discriminatória por um destes fatores pode ser totalmente devastador, mais perverso será ser alvo de uma situação em que sabemos que o tratamento diferenciado se deve a duas razões distintas, mas que se cruzam. Parece, porém, difícil o reconhecimento da situação com esses exatos contornos, restando ao sujeito visado invocar discriminação com base num só dos fatores em causa, ou, porventura, em ambos, mas perspetivados atomisticamente.

Assim, entendemos que a previsão será imprescindível num futuro mais próximo do que o que possamos pensar, e aqui daremos exemplos e partiremos desses mesmo para explicar o que poderia ter sido distinto, melhor para o trabalhador, se o fator “Discriminação Múltipla” tivesse sido utilizado no contexto específico.

⁸⁹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:pt:PDF>

⁹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PT>

3. Aproximação à noção: o caso particular da discriminação com base no sexo e na religião

Um trabalhador que seja alvo de tratamento diferenciado por dois ou mais fatores discriminatórios distintos está a ser objeto de discriminação múltipla, não estando os seus direitos fundamentais a ser protegidos. Com este fenómeno, formam-se novas conjecturas discriminatórias, que requerem respostas jurídicas ajustadas⁹¹. Um exemplo de um caso que poderia ter sido analisado sob a ótica da discriminação múltipla é, quanto a nós, o conhecido caso *Achbita*⁹², decidido pelo TJ(UE).

Estava em causa uma trabalhadora islâmica que foi despedida devido à utilização do véu islâmico no seu local de trabalho. O seu empregador entendeu que o uso do mesmo não era adequado para o contacto diário com os seus clientes. O TJ(UE), quando perguntado sobre se deveria o artigo 2º, nº2, alínea a), da Diretiva 2000/78, ser interpretado no sentido de que a proibição de uma trabalhadora muçulmana usar um lenço islâmico no local de trabalho constitui ou não uma discriminação direta quando a regra vigente nas instalações do empregador proíbe, a todos os trabalhadores, no local de trabalho, o uso de sinais exteriores de convicções políticas, religiosas e filosóficas, acaba por responder que, a constituir discriminação, apenas seria indireta, mas, neste caso, considera válida a “política de neutralidade”⁹³. De notar que a dita política apenas foi formalmente adotada pela empresa em causa após o sucedido com esta trabalhadora.

Outro caso paradigmático é naturalmente o *Bougnaoui*⁹⁴, em que tanto a factualidade como a decisão são virtualmente as mesmas. Neste caso vimos, à semelhança do que acontece no caso *Achbita*, uma trabalhadora a ser despedida pelo uso do véu islâmico, novamente, existia uma “política de neutralidade” na empresa, e o uso do véu quando em contacto com os clientes, foi considerado pela entidade empregadora como desadequado. Neste caso perguntou-se ao TJ(UE) se, mediante o disposto no artigo 4º da Diretiva 2000/78, esta medida adotada pelo empregador poderia ser considerada como passível de enquadrar os requisitos ocupacionais genuínos, de que tratamos anteriormente.

Aqui o tribunal diz que se o despedimento se basear na simples preferência dos clientes, estamos a incorrer em discriminação direta, no entanto, diz também que se

⁹¹RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.* Pp. 11-37.

⁹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>

⁹³Este ponto será aprofundado adiante.

⁹⁴<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=417006>

estivermos no âmbito das políticas de neutralidade e se o tribunal nacional considerar que esta é válida, mediante os respetivos requisitos, o caso poderá ser considerado como não discriminatório.⁹⁵ Mais uma vez compreendemos uma certa inércia por parte do tribunal, remetendo sempre a solução para o ordenamento nacional, deixando o caso sem resposta.

Note-se, ainda, o caso *WABE*⁹⁶, que nos é aqui pertinente devido à questão das “políticas de neutralidade”. Neste processo o TJ(UE) recorda mais uma vez que a utilização de políticas de neutralidade por parte das entidades empregadoras, não constitui, obrigatoriamente, discriminação direta, e conclui que, no caso específico, a regra em causa é realmente válida, cumprindo com os requisitos ocupacionais genuínos. O tribunal afirma também que é legítimo que a empresa implemente este tipo de regulamentos devido a preferências pessoais dos seus clientes, o que nos leva a concluir que a posição tomada pelo tribunal se mantém a mesma, julgando-se de certa forma benevolente em relação ao instituto dos critérios ocupacionais genuínos.

Estes casos afiguram-se de extrema importância para o nosso estudo porque, para além de serem dos casos mais mediáticos em volta do Direito Antidiscriminação, são casos que visam exatamente discriminação múltipla em função da religião e do sexo, precisamente os dois fenómenos discriminatórios que pretendemos estudar e tratar, permitindo com que se compreenda a falta de reconhecimento do fenómeno da discriminação múltipla e que esta pode resultar em prejuízo duplo para o trabalhador em causa.

Atendendo com mais pormenor ao caso *Achbita*, sabemos que a discriminação em função da religião foi, no caso, amplamente reconhecida. Sem embargo, nada se mencionou acerca da discriminação em função do sexo nesta situação; o TJ(UE) não concebeu sequer a hipótese de estar em cima da mesa uma circunstância discriminatória que não fosse a religião e pudesse, ao invés de a substituir, juntar-se a ela.

No entanto, se atentarmos no caso, rapidamente compreendemos que a discriminação em função do sexo assume também um papel de grande importância no desenvolvimento do mesmo. Se se tratasse de um trabalhador e não de uma trabalhadora, o problema não surgiria, pois, o véu islâmico não estaria em uso, e o TJ(UE) omite

⁹⁵ MESTRE, BRUNO, *A Jusrisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho: uma leitura à luz do pensamento de Jürgen Habermas*, Julgar Online, janeiro, 2018, p. 6.

⁹⁶ <https://johan-callewaert.eu/wp-content/uploads/2021/09/WABE.pdf>

totalmente a existência do caso nesta vertente, deixando de parte, mais uma vez, a existência do fenómeno da discriminação múltipla.

Ignorar este fator significa, na verdade, não compreender cabalmente o problema da discriminação em função da religião, sempre que os cânones religiosos impõem condutas distintas a homens e a mulheres. E, em termos mais concretos, permite concluir que as permissões, nos moldes adotados pelo TJ(UE), das políticas de neutralidade religiosa se saldem, afinal, num tratamento de desfavor, v. g., para as mulheres islâmicas. Ignorá-lo é ignorar uma parte do problema. Este caso lembra, aliás, o próprio surgimento do fenómeno da discriminação múltipla enquanto problema jurídico, onde as mulheres negras americanas compreenderam que estavam a ser desfavorecidas em relação às suas colegas de origem europeia, sendo que as normas de discriminação existentes não as protegiam⁹⁷.

Ana Maria Guerra Martins refere-se mesmo a esta omissão por parte do TJ(UE) como uma atuação infeliz do mesmo – a falta de reconhecimento do fator de discriminação múltipla, que, na verdade, também se verifica noutras instâncias.⁹⁸ A falta de previsão no ordenamento jurídico origina a sua omissão nas decisões jurisprudenciais, formando um círculo vicioso de silêncio e uma espécie de receio por parte do Tribunal em encontrar uma solução mais ajustada para este tipo de questões. Uma realidade como a que vivemos neste contexto reflete um fenómeno de *sub- inclusão*, que consiste na exclusão indevida de certas circunstâncias discriminatórias integradas em fenómenos discriminatórios já sedimentados, por não se acharem pertinentes⁹⁹.

Este tipo de fenómeno de discriminação afeta e tem maior presença na discriminação em função do sexo em conjugação com os distintos fatores.¹⁰⁰ A mulher é historicamente discriminada face ao homem, em junção com outros fatores como a religião, a etnia, a idade, forma barreira quase que inultrapassável para as mulheres, que deverá ser acautelada devidamente pela legislação europeia e natural, pois indica ser a única solução razoável e eficaz para o problema que nos é apresentado.

⁹⁷ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.* Pp. 11-37.

⁹⁸ MARTINS, ANA MARIA GUERRA, *Estudos de Direito Internacional e da União Europeia/ Essays on International and European Union Law*, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 105-109.

⁹⁹ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.*, p. 23.

¹⁰⁰ SUMI CHO, KIMBERLÉ W. CRENSHAW & LESLIE MCCALL, *Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis* in “Journal of Woman in Culture and Society”, volume 38, nº4, University of Chicago, 2013, pp. 785 – 810.

4. As cinquenta sombras da discriminação múltipla: qualitativa (interseccional) e quantitativa (aditiva e composta)

Efetivamente, mais do que uma mera contagem de fatores discriminatórios, a discriminação múltipla pode mostrar-se qualitativamente distinta, em termos que devem ser analisados casuisticamente¹⁰¹. Consoante isto, surgem vários modos de discriminação múltipla, sendo que é igualmente considerada a discriminação múltipla meramente quantitativa, que vai apenas aferir a existência de mais do que um fator discriminatório no caso em apreço¹⁰².

Fala-se, então, no seio da discriminação múltipla quantitativa, em discriminação aditiva ou composta. Discriminação aditiva descreve-se pelo ato discriminatório sofrido pela mesma pessoa, por mais do que um fator discriminatório, em momentos distintos. No caso da discriminação composta, os motivos verificam-se na mesma ocasião. Não obstante, o que parece aqui importar é a perspetiva quantitativa.¹⁰³

A título de exemplo, poderíamos considerar como discriminação aditiva o caso de uma mulher com deficiência ser discriminada, num certo momento, devido a ser mulher, não sendo promovida em detrimento de um seu colega de sexo masculino, e noutra, por exemplo, não ter acesso a um certo edifício devido a ser portadora de deficiência e não haver acessos para ela.¹⁰⁴ Vemos de facto que se trata de discriminação múltipla pois se baseia em mais do que um fator, mas falamos numa mera adição de fatores, que ocorrem em momentos distintos. Por outro lado, a discriminação composta compreende que os fatores discriminatórios ocorram na mesma situação, assim sendo, o exemplo de escola para estas conjunturas são os trabalhos em que se definem diversos critérios para acesso ao mesmo, e certos candidatos, maioritariamente os pertencentes a minorias, ficam em desvantagem em relação aos seus colegas. Ao se prever certas exigências, está a incorrer-se na violação de fatores de discriminação que podem ser mais que um e dentro de uma só situação¹⁰⁵.

Assim, comparando a discriminação múltipla quantitativa e qualitativa, denotamos que diferem acentuadamente. Apesar de a primeira reconhecer a presença de

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.*, página 23.

¹⁰⁵ EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION, *Tackling multiple discrimination: practices, policies and laws*, Publications Office, 2007, p. 16.

mais do que um fator de discriminação, fá-lo de uma forma pobre e certamente infeliz. O reconhecimento de um fenómeno como o da discriminação múltipla é importante exatamente pela sua dimensão qualitativa. O tratamento dado a um caso de discriminação múltipla deveria ser tido em conta mediante a sua situação material e específica. Denominarmos as variadíssimas formas de discriminação múltipla meramente quantitativa não é uma estratégia convergente com o problema que nos é apresentado, pois esse mesmo vai muito além da “quantidade” de fatores de discriminação que se encontram presentes numa situação concreta.

Destarte, consideramos que, apesar do interesse teórico em discriminar os vários tipos de discriminação múltipla, nomeadamente dentro da categoria que apelidamos de quantitativa, não passa exatamente de teórico, pois como veremos, a discriminação múltipla ajusta-se e adapta-se a cada situação precisamente na sua dimensão valorativa.

Mais uma vez, não nos podemos esquecer que os conceitos que apresentamos em cima estão dentro de uma discriminação múltipla quantitativa e não qualitativa. Uma dimensão qualitativa implicaria a utilização de uma análise e compreensão das experiências discriminatórias de cada grupo de indivíduos,¹⁰⁶ como agora depreenderemos.

Posto isto, compreendemos que, materialmente, a discriminação múltipla interseccional¹⁰⁷, que tem por norma a análise e harmonização dos vários fatores identificados, originou-se a partir da perceção que se foi tendo em relação à discriminação em função do sexo. A mulher pertencente a uma certa minoria, por exemplo, étnica, está sujeita a variadíssimos fatores de discriminação conjunta¹⁰⁸, diferentemente de uma mulher branca, ou de um homem pertencente a idêntica minoria, como aliás pudemos ver no caso *Achbita*. Este enquadramento torna possível a mitigação de um fator em detrimento do outro, que é exatamente o que queremos que não suceda.

Nesta sequência devemos adiantar o conceito de discriminação interseccional, que iremos abordar com profundidade seguidamente. A discriminação múltipla interseccional caracteriza-se por um ato discriminatório que ocorre devido a dois ou mais fatores

¹⁰⁶ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, “Democracia e Direito da Antidiscriminação: Interseccionalidade e Discriminação Múltipla no Direito Brasileiro”, *Ciência e Cultura*, 69 (1). Pp. 44 - 49.

¹⁰⁷ Há quem se refira a este conceito como um fenómeno que “implica análise contextualizada, dinâmica e estrutural a partir mais de um critério proibido de discriminação” – RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.* P. 23.

¹⁰⁸ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.*, p. 24.

discriminatórios que se interligam, não sendo possível a sua separação para a análise dos casos.¹⁰⁹

É necessário que se faça uma análise material da situação em causa “considerando as experiências específicas do grupo subordinado”.¹¹⁰ A discriminação interseccional vem abrir um caminho para o desenvolvimento da própria discriminação múltipla, na medida em que uma análise qualitativa e a perceção dos efeitos que são realmente produzidos pela discriminação múltipla, é o que vai também permitir a compreensão da perigosidade que assume um fenómeno como este, sem estar formalmente previsto. A discriminação múltipla interseccional surge a partir do que chamamos de teoria interseccional, que iremos agora aprofundar detalhadamente.

5. A teoria interseccional

Ao mesmo tempo que se aprofundam os estudos sobre a discriminação múltipla, tona-se inevitável conjugá-lo com a teoria da interseccionalidade e tentar integrá-la no processo de harmonização da discriminação múltipla.¹¹¹ Alguns consideram até que esta se confunde com a própria discriminação múltipla enquanto conceito.¹¹² A teoria interseccional foi conceptualizada por Kimberlé Crenshaw¹¹³, em 1989, com o principal objetivo de empoderamento feminino.¹¹⁴

Esta teoria é conceptualizada para articular e analisar a experiência daqueles que vivenciam fenómenos de discriminação múltipla. As pessoas são pertencentes a inúmeras categorias sociais que se interligam e essa pertença está integrada nos vários sistemas de poder sociais e políticos, o que origina diferentes desigualdades sofridas pelos trabalhadores que fazem parte desses diferentes grupos¹¹⁵, afetando particularmente as pessoas em situações sociais mais débeis.

¹⁰⁹ EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION... *op. cit.*, P. 17.

¹¹⁰ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.* P. 24.

¹¹¹ SUMI CHO, KIMBERLÉ W. CRENSHAW & LESLIE MCCALL, *op. cit.* pp. 785 – 810.

¹¹² WEICHSELBAUMER, DORIS, Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves in ILR Review, 73(3), May 2020, pp. 600–627.

¹¹³ Kimberlé Williams Crenshaw é uma jurista americana formada pela Faculdade de Direito da Universidade de Harvard e dedica-se, maioritariamente à defesa dos direitos civis dos cidadãos norte-americanos, dedicando a sua pesquisa científica à teoria crítica da raça.

¹¹⁴ DE ARAÚJO, FLÁVIA SIMÕES, “A potencialidade da Teoria Interseccional para assegurar a igualdade entre mulheres que enfrentam distintas formas de opressão” in *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, nº3, 2022 (ano 8), páginas 573-788.

¹¹⁵ APS GROUP SCOTLAND, *Using Intersectionality to understand inequality in Scotland: Evidence Synthesis*, Scottish Government, Crown Copyright, march, 2022, página 3.

Porquanto, surge nesta construção a originária visão de discriminação múltipla que queremos chamar a atenção aqui. Como afirmamos, pensamos que quase, senão todos os casos de discriminação envolvem uma componente de discriminação múltipla, especialmente de discriminação múltipla dita material, permitindo esta teoria uma ajuda na construção de pilares para o reconhecimento da mesma.

Esta tese permite que os vários fatores discriminatórios se interliguem e comuniquem no sentido de tomar em consideração as mais diversas dinâmicas e diferenças entre os indivíduos, mostrando maior adequação relativamente ao fenómeno da discriminação assente em mais do que um fator. A interseccionalidade surge com o movimento de críticas que foram dirigidas aos tribunais americanos, pela sua incapacidade em reconhecer o desfavorecimento das mulheres negras, em específico, em relação a outros indivíduos, em sede discriminatória.¹¹⁶

A discriminação interseccional pode ser caracterizada como discriminação com base em mais do que um fator, sendo que a contribuição específica de cada um dos fatores é imprescindível, em termos tais que a discriminação, no seu todo, apenas pode ser reconhecida através da combinação de todos os fatores envolvidos¹¹⁷. Isto difere do conceito de discriminação múltipla em geral, e, em especial, da discriminação múltipla meramente quantitativa. A complexidade desta teoria tem vindo a ser criticada por representar um conceito particularmente desafiante para o contencioso, e até para o seu desenvolvimento em estudos jurídicos¹¹⁸.

No entanto, em alguns casos americanos, este modelo de compreensão tem vindo a ser tido em consideração¹¹⁹. Ainda assim, em geral, a tendência é para desconsiderar a eventualidade de discriminação múltipla qualitativa e substituí-la por discriminação em relação a um fator com uma espécie de variante. Existe aqui também uma manifesta insuficiência de instrumentos jurídicos, sendo sempre a discriminação interseccional apenas referida de uma forma ténue e quase impercetível¹²⁰, acabando por não ter grandes implicações na construção do conceito de discriminação múltipla.

Assim, vendo nós a teoria interseccional como parte integrante do direito antidiscriminação, nomeadamente da discriminação múltipla, assume-se a última como

¹¹⁶ SCHIEK, D. “On uses, mis-uses and non-uses of inter-sectionality before the Court of Justice (EU)”. In *International Journal of Discrimination and the Law*, 2018, p. 3.

¹¹⁷ SCHIEK, D., *On uses, mis-uses... op. cit.* P.4.

¹¹⁸ *Ibidem*.

¹¹⁹ Por exemplo nos casos: “DeGraffenreid”, “Payne v Trevand” e “Moore v Hughts”.

¹²⁰ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.*, página 31.

aliada ao sistema opressivo que certos grupos de pessoas são alvos, permitindo a teoria interseccional certamente uma dimensão social ao direito antidiscriminação, de modo que se aderece injustiças específicas que de outro modo passariam despercebidas¹²¹.

Compreendendo assim a teoria da interseccionalidade, devemos olhar para a obra de Kimberlé Crenshaw¹²², que analisa a teoria interseccional como o exemplo perfeito da discriminação múltipla experienciada pelas mulheres negras na América.¹²³ A autora usa o caso “*DeGraffenreid*” como exemplo *máxime* da discriminação interseccional, pois, no caso, foi implementada na empresa uma medida que discriminava em muito maior proporção as mulheres negras em relação a mulheres brancas, homens brancos e homens negros. O caso surgiu porque esse grupo de mulheres negras desafiou o modelo que as punha em desvantagem em relação aos seus iguais.¹²⁴ A recusa do reconhecimento das mulheres negras como uma classe protegida, tem-se vindo a tornar um símbolo para o ângulo morto que a discriminação interseccional ocupa neste tipo de situações,¹²⁵ tendo sido essencial para a compreensão do conceito de discriminação múltipla como uma realidade prática. A interseccionalidade funciona até como uma forma de entender conceitos como o género, classe ou étnica como não fatores separados de discriminação, mas como fatores que mutuamente se constroem e desenvolvem,¹²⁶ gerando uma *dupla opressão (double oppression)*.¹²⁷

Apesar do que mencionamos quanto ao direito americano, em boa franqueza o mesmo não parece que tenha vindo a suceder no seio da UE. Nos três casos paradigmáticos de discriminação múltipla que vimos anteriormente¹²⁸, a verdade é que nada se faz nem quaisquer medidas se tomam, e, na verdade, a UE vai mais longe na sua inércia, reconhecendo numa dessas decisões a tese da teoria interseccional nas suas conclusões do advogado geral¹²⁹, mas não a reconhecendo nas outras decisões, que se prendem com a discriminação a mulheres pertencentes a uma minoria religiosa.¹³⁰ O termo de

¹²¹ SCHIEK, D., *On uses, mis-uses... op. cit.* P. 6.

¹²² Pioneira nesta matéria, como vimos anteriormente.

¹²³ CRENSHAW, KIMBERLÉ, “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity, Politics and Violence against Women of Color”, in *Stanford Law Review*, volume 43, nº6, July, 1991, pp. 1241-1299.

¹²⁴ CRENSHAW, KIMBERLÉ, *op. cit.*, páginas 1241-1299.

¹²⁵ SCHIEK, D., *On uses, mis-uses... op. cit.* P.6.

¹²⁶ WELDON, S. LAUREL, *Interseccionalidade in Politics, Gender and Concepts, Theory and Methodology* (Dir. Gary Goertz and Amy G. Mazur), Cambridge University Press, 2008, pp. 193-218.

¹²⁷ *Ibidem*.

¹²⁸ Casos Achbita, Bouganouni e WABE.

¹²⁹ No caso Achbita.

¹³⁰ SCHIEK, D., *On uses, mis-uses... op. cit.* P. 6.

discriminação interseccional não é sequer ainda mencionado em qualquer legislação, *soft law* ou jurisprudência europeia.¹³¹

A discriminação múltipla surge nomeadamente no seio das minorias, sejam elas étnicas ou religiosas. Na verdade, estes cidadãos são mais propícios a receber este tipo de discriminação, e como tal, devemos tomar especial consideração a estes. Na ideia de que a discriminação isolada existe e afeta um certo número de pessoas, é necessário compreender quem realmente é afetado e sofre com as conjunturas discriminatórias¹³². Compreendendo isso, facilmente se conclui que a discriminação surge, a maioria das vezes, não isolada, mas em consonância com vários fatores.

Assim, deverá o direito antidiscriminação inclinar-se no sentido de resolver igualmente as questões fulcrais que estão no seio do ato discriminatório? Não estrarão as instituições europeias a pensar mais além quando constroem uma diretiva geral, sem mencionar fenómenos como o da discriminação múltipla? Enquanto seres humanos e sociedade, não estamos preparados para fazer uma reflexão prévia sobre a discriminação múltipla, tendo a lei que acautelar isso mesmo, é como uma forma de regressão na lei, para um resultado progressivo do da vida em sociedade.

Como explanamos anteriormente, a teoria interseccional assume um papel fulcral na tomada de consciência do fenómeno da discriminação múltipla. Torna-se evidente até a sua importância na integração do princípio da igualdade como fonte do direito antidiscriminatório.¹³³ Vimos que o princípio da igualdade não se pode confundir com princípio da não discriminação e não podemos, de facto, descurar o direito antidiscriminação em detrimento da cláusula geral do princípio da igualdade. Não obstante, o princípio da igualdade evidencia-se como um dos pilares do direito antidiscriminação. Ao integrarmos a teoria interseccional na discriminação múltipla e por conseguinte, no seio do direito antidiscriminação, estamos a deixar claro que se quer fazer cumprir os mandamentos do princípio da igualdade, a partir de uma análise contextualizada e casuística do mesmo nos respetivos casos de discriminação múltipla.

Esta integração da interseccionalidade na perceção da discriminação parece apontar para o um “processo *centrifugal*” (*centrifugal process*).¹³⁴ A teoria interseccional passa de um conceito que surgiu num certo contexto específico para um plano

¹³¹ SCHIEK, DAGMAR; CHEGE, VICTORIA, *op. cit.*, página 33.

¹³² WEICHSELBAUMER, DORIS, *op. cit.* Pp. 600–627.

¹³³ RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, *op. cit.* P. 31.

¹³⁴ SUMI CHO, KIMBERLÉ W. CRENSHAW & LESLIE MCCALL, *op. cit.* P. 792.

manifestamente mais abrangente. É adaptável às mais distintas áreas de estudo, sejam elas a Ciência Política, as Ciências Naturais¹³⁵, ou no nosso caso, o Direito, onde pode atuar no sentido de fazer repensar conceitos como raça, etnia, religião, género¹³⁶, adaptando-os aos problemas atuais dentro do Direito Antidiscriminação.

De uma outra forma, pode ainda lograr uma abertura de sistemas enclausurados como os que vimos, tornando-os cada vez mais permeáveis a novas conjunturas sociais, deixando de lado as “convenções disciplinares” (*disciplinary conventions*)¹³⁷ construídas em volta da matéria que aqui tratamos, permitindo trazer alguma luz às mesmas.

A interseccionalidade pretende derrubar duas barreiras muito importantes que se foram formulando nas políticas antidiscriminatórias.¹³⁸ Como conceptualizado por Kimberlé Crenshaw, até ao momento têm sido adotadas políticas com tendência para a *superinclusão* e para a *subinclusão*. Por um lado, o tratamento de um determinado problema exclusivo a um grupo de indivíduos como se fosse um problema geral, e o contrário, a adoção de medidas concretas para um problema que se afigura como geral¹³⁹.

Perante isto, concebemos que a interseccionalidade permite a abordagem da discriminação de uma forma menos manifestamente simplista, como tem vindo a ser analisada até ao momento. A experiência discriminatória tem vindo a ser tratada pelos órgãos políticos como um problema singular, totalmente estagnado e sem interseção entre os seus intrínsecos problemas, a interseccionalidade pode surgir como uma das possíveis abordagens a esta temática. Subavaliada, a discriminação múltipla merece um tratamento abrangente e detalhado, que a interseccionalidade poderia porventura ancorar.

O seu *modus operandi* busca exatamente repiscar as interligações e conexões que existem necessariamente dentro da nossa sociedade, e procura levá-las ao campo do reconhecimento político, de uma forma articulada ao direito discriminatório já existente.

Não podemos esquecer que a aplicação da interseccionalidade em, por exemplo, implementação de políticas públicas, não vai diretamente desvendar todas as lacunas que existem neste campo, porventura, como referimos, poderia engrenar a mudança de pensamento quanto ao tema e permitir a criação de previsões realistas quanto à discriminação múltipla. Apesar de se pautar por um modelo que se assemelha em muito

¹³⁵ *Ibidem*.

¹³⁶ *Ibidem*.

¹³⁷ *Ibidem*.

¹³⁸ ALONSO, ALBA, “A introdução da interseccionalidade em Portugal: *Repensar as políticas de igualdade(s)*”, in *Revista Crítica de Ciências Sociais* (Online) 90, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, setembro, 2010, pp. 25-43.

¹³⁹ *Ibidem*.

a uma possível solução para o nosso problema, a interseccionalidade não é imbatível e existe quem conceba que pode levar a uma *regressão infinita (Infinite regress)*¹⁴⁰, até que nos deparemos apenas com “casos individuais”, aqueles que dissemos “não existir”, aquando da explanação do fenómeno da discriminação múltipla.

O argumento assenta essencialmente na tese contrária que defende o fenómeno da interseccionalidade. Assim, como referimos, conceptualiza-se a teoria interseccional exatamente para unir fatores discriminatórios e ligá-los entre si, esta doutrina divergente vem-nos dizer exatamente que se vai perder a análise mais abrangente que se faz com as atuais políticas antidiscriminatórias, pois parecem crer que o problema fulcral reside nessa análise mais vaga, de modo a dar alcance a mais situações discriminatórias.¹⁴¹

Apesar de compreendermos a raiz deste pensamento e de lhe darmos todo o valor, concordamos com a posição que defende que uma análise contextualizada é significativamente mais segura e justa que uma análise geral, não adaptada aos problemas que de facto se apresentam no caso em apreço.

Assim, mantemos a posição em que afirmamos que a teoria da interseccionalidade seria uma das felizes opções para dar solução ao problema da discriminação múltipla, pelos motivos que em cima apresentamos.

III. Considerações finais

1. O enquadramento da discriminação múltipla: à procura de soluções e previsões, os possíveis caminhos a tomar

Como temos vindo a mencionar, temos como objetivo a abordagem da problemática da discriminação múltipla enquanto mecanismo de extrema relevância no seio do Direito Antidiscriminação.

Na verdade, devemos começar por admitir que as próprias políticas de Direito Antidiscriminação se focam sempre em grandes grupos de pessoas, ou, melhor dizendo, num grupo bastante abrangente em relação ao fator discriminatório¹⁴². No entanto, esta abrangência não estará a pôr em causa a perceção de problemas importantes dentro dos próprios grupos? E não serão estes grupos precisamente os que são alvo de situações em

¹⁴⁰ WELDON, S. LAUREL, *op. cit.* Pp. 193-218.

¹⁴¹ YOUNG, IRIS MARION, “*Gender as Seriality: Thinking about Women as a Social Collective*” *Signs*, 19 (Spring), 1994, páginas 713–378.

¹⁴² UCCELLARI, PAOLA, *The Equal Rights Review, Volume One*, The Equal Rights Trust, 2008, pp. 24-49

que estão em causa mais do que um fator de discriminação, sendo estes deixados de parte porque estamos unicamente preocupados com o grande escopo?

Será de considerar que a forma como as políticas e previsões de proibição de discriminação são construídas é prejudicial e deixa de parte certas necessidades que deveriam ser satisfeitas. Tais necessidades advêm de grupos mais pequenos de trabalhadores com características inerentes que devem ser respeitadas e tomadas em consideração, pois as políticas antidiscriminação parecem mostrar uma certa insuficiência no que toca às minorias, os indivíduos mais afetados pela discriminação. Desta forma, é necessário que o Direito os reconheça e não deixe de parte o que é o dia-a-dia e a própria vida de trabalhadores e trabalhadoras de todas as regiões.

Paola Uccellari¹⁴³ sublinha falta a de previsão deste fenómeno discriminatório por parte da legislação europeia. Não obstante, faz referência ao facto de essa mesma legislação mencionar a discriminação múltipla, e considera que, por interpretação extensiva, poderíamos de certa forma considerar que o ordenamento jurídico europeu a prevê.

Com efeito, se assim não for, e se o objetivo do Direito da União Europeia é proteger os seus cidadãos em relação às várias funções discriminatórias que possam existir, a verdade é que, na falta de previsão de discriminação múltipla, excluem-se inúmeras situações que deixam de ser tidas em conta pelo simples facto de não se ter em atenção que, na mesma situação, pode existir mais do que um fator de discriminação¹⁴⁴.

Vimos em busca de uma reflexão em torno do fenómeno da discriminação múltipla. Desde a falta de reconhecimento ao que nos parece uma atitude judicial um tanto receosa, a perceção social que testemunhamos quando examinamos o contexto prático da discriminação múltipla é a de que este conceito ainda postula um leque de problemas não resolvidos.

Pensamos em várias abordagens ao tema, desde a sua origem nas revoluções sociais americanas, ao problema que temos, a nível europeu, sobre como enquadrar este fenómeno. A política *Estado a Estado* afigura-se perigosa e salientamos que, com a diversidade de culturas e identidades presentes na Europa, certos grupos de pessoas são alvos mais comuns deste tipo de fenómeno.

Conjugar todos estes fatores fazem parte dos deveres da UE enquanto instituição unificadora de todos os EM, certificando-se da liberdade e segurança de todos os seus

¹⁴³ *Ibidem.*

¹⁴⁴ *Ibidem.*

cidadãos, pois não se olvide que aqui se tratam direitos fundamentais, que apenas em raros e determinados casos podem ser ultrapassados ou suprimidos. As diretivas desejavam alcançar algo para que não estamos preparados e resolver o problema é função da UE.

Não nos podemos esquecer do cumprimento estatal das regras europeias, essencial para o cumprimento das mesmas, sem embargo do mote europeu. Cada Estado deve adotar as respetivas medidas de modo que se possam harmonizar com as demais e se permita criar um espaço de segurança jurídica em sede de discriminação múltipla.

Deste modo, consideramos uma abordagem comunitária a este problema a solução que mais se adequa ao mesmo. É incerto saber desde já que tipo de políticas adotar de modo a fazer compreender a discriminação múltipla dentro das normas da União. Abordamos a perspetiva interseccional de modo a auxiliar a abertura deste caminho aos órgãos legislativos e de poder. Configuramos que uma análise integrada do que é a política antidiscriminação neste momento e o que queremos que ela seja, é um início sensato na procura de soluções. Há que repensar os conceitos, e sobretudo interligá-los, pois compreendemos que, a montante, as adversidades surgem do carácter extremamente individual das políticas antidiscriminação. É necessário que se concebam as pessoas como elas são e não como o sistema social as interpreta, compreender que a identidade de cada um é única e merece ser reconhecida parece o mínimo do cumprimento do princípio da igualdade, e das considerações antidiscriminatórias que parecemos querer realmente enaltecer.

Assentamos então na defesa da interseccionalidade como o princípio do caminho que é necessário percorrer. Vimos que apesar de todos os pontos positivos que esta tese apresenta, *máxime* a permissão para a proteção das várias características de cada pessoa, não é uma teoria inabalável, e todos os pontos são de considerar aquando da exposição deste assunto dentro do processo legislativo. No entanto, a intervenção é urgente e como tal assumir um percurso que já tem um início parece mais ágil do que inaugurar um sistema independente que leve à proteção e reconhecimento da discriminação múltipla, e como tal, analisadas as várias abordagens, a teoria interseccional denota-se como a mais adequada para o fazer, propondo uma reavaliação e análise do sistema antidiscriminação já montado e reestruturá-lo, incluindo nele a discriminação múltipla, e a interpretação e cuidado especial de que ela necessita.

A UE parece estar ciente do problema(s) que surge(m), porquanto, por exemplo o reconhecimento da existência da discriminação múltipla no considerando 3 da Diretiva

2000/78. Assim, doravante há que existir esforço e uma maior atenção a estas conjunturas, para que, utilizando o caminho da interseccionalidade, se possa chegar a um panorama geral mais protetor do ente discriminado.

2. Súmula e Notas Finais

Aqui chegados, cumpre uma reflexão final do trabalho realizado até aqui. Começamos por introduzir o Direito Antidiscriminação e interligá-lo com o Direito do Trabalho, apesar de o primeiro ser considerado como ramo autónomo do Direito. Concebemos o Direito Antidiscriminação e as suas especificidades tendo isto levado ao fenómeno da discriminação múltipla.

Denotamos a sua realidade e praticidade na vida, assim como a sua quase total renegação por parte das autoridades políticas e legislativas do mesmo. Compreendendo a sua importância, mais difícil se torna ignorar o fenómeno, e assim pensamos em como o enquadrar nos nossos sistemas jurídicos.

Os casos são particularmente graves porque envolvem sempre a esfera dos direitos fundamentais dos indivíduos. Vimos o sexo e a religião como principal exemplo deste problema e aprofundamos alguns casos decididos pelo TJ(UE) que acabaram maioritariamente sem solução. Perante este panorama, pensamos em várias soluções de integração e reconhecimento, sendo que a que nos mais chamou à atenção foi a teoria interseccional. Uma análise integrada, comparativa e casuística de cada situação, princípios postulados por esta teoria, compreendem, a nosso ver, a melhor jornada a fazer. Afigura-se como uma solução sensata e despretensiosa para atingir o objetivo que reiteramos.

Pede-se então intervenção dos respetivos órgãos competentes, no sentido de harmonizar o cenário existente em Direito Antidiscriminação. Um ramo atual, mas de problemas persistentes e resilientes, não deve ser deixado de lado no sentido de as normas gerais já existirem e estarem em vigor. Contamos com uma sociedade e um universo de trabalho em constante mutação, destarte, o Direito Antidiscriminação deve acompanhar todas estas transformações, facilitando a vivência dos trabalhadores da UE.

Bibliografia

ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “Igualdade e Discriminação no trabalho em razão da religião”, in *Estudos do Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, setembro, 2018

ALONSO, ALBA, “A introdução da interseccionalidade em Portugal: Repensar as políticas de igualdade(s)”, *Revista Crítica de Ciências Sociais* (online) 90, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, setembro, 2010, pp. 25-43.

APS GROUP SCOTLAND, *Using Intersectionality to understand inequality in Scotland: Evidence Synthesis*, Scottish Government, Crown Copyright, march, 2022.

CHOPIN, ISABELLE; GERMAINE, CATHARINA, *A comparative analysis of non-discrimination Law in Europe 2017*, Luxembourg Publications: Office of the European Union, European Union, 2017.

COELHO, TERESA MOREIRA, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016.

CRENSHAW, KIMBERLE, “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity, Politics and Violence against Women of Color”, *Stanford Law Review*, volume 43, n.º 6, July, 1991, pp. 1241-1299.

DEAKIN, SIMON; MORRIS, GILLIAN S., *Labour Law*, Hart Publishing, August 2012.

DE ARAÚJO, FLÁVIA SIMÕES, “A potencialidade da Teoria Interseccional para assegurar a igualdade entre mulheres que enfrentam distintas formas de opressão”, *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, n.º 3, 2022 (ano 8). Pp. 573-788.

DEL CUVILLO, ANTONIO ÁLVAREZ, “La igualdad y no discriminación de los trabajadores migrantes: una perspectiva jurídico-constitucional” in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, (Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Moreira Coelho) AAFDL Editora, Lisboa, 2019.

DRAY, GUILHERME, *Direito do Trabalho e Cidadania*, Almedina, Coimbra, maio, 2022.

EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION, *Tackling multiple discrimination: practices, policies and laws*, Publications Office, 2007

FREDMAN, SANDRA, “Double Trouble: multiple discrimination and EU Law”, in *European Anti-Discrimination Law Review*, n.º 2 – 2005, pp. 13-20.

LIDDELL, RODERICK, O’FLAHERTY MICHAEL, *Manual sobre a Legislação europeia antidiscriminação*, Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia e Conselho da Europa, fevereiro, 2018.

MACHADO, SUSANA SOUSA, *A Liberdade Religiosa na Relação Laboral*, GESTLEGAL, Coimbra, 2021.

MARTINS, ANA MARIA GUERRA, *Estudos de Direito Internacional e da União Europeia/ Essays on International and European Union Law*, Almedina, Coimbra, 2019.

MESTRE, BRUNO, “A evolução da jurisprudência do TJUE sobre símbolos religiosos no local de trabalho: densificação e convergência com o TEDH in Jornadas Regionais de Direito do Trabalho: memórias”, in *Jornadas Regionais de Direito do Trabalho*, Ponta Delgada: Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, 2016, pp. 157-175.

MESTRE, BRUNO, “A jurisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho: uma leitura à luz do pensamento de Jürgen Habermas”, *Julgar Online*, janeiro, 2018.

MESTRE, BRUNO, *Direito Antidiscriminação – uma perspetiva europeia e comparada*, Vida Económica – Editorial SA, Porto, junho, 2020.

MESTRE, BRUNO, “Sobre o conceito de discriminação – uma perspetiva contextual e comparada”, *Direito e Justiça*, I(Especial), 2015, pp. 377-410.

PISKO, STEPHANIE, “(Un?)lawful religious discrimination,” *Drexel Law Review*, volume 9:101, pp. 101-128.

PRIGOL, NTALIA MUNHOZ MACHADO; VILATORE, MARCO ANTÔNIO CÉSAR; “As Organizações de Tendência confesionais sob a ótica das relações de emprego”, *Revista dos Estudos Constitucionais, Hermenêutica. e Teoria do Direito (RECHTD)*, setembro – dezembro, 2018. Pp. 314-325.

RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, Democracia e Direito da Antidiscriminação: Interseccionalidade e Discriminação Múltipla no Direito Brasileiro in *Ciência e Cultura*, 69 (1). Pp. 44 - 49.

RIOS, ROGER RAUPP; DA SILVA, RODRIGO, “Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito antidiscriminação” *Revista Brasileira de Ciência Política*, abril de 2015, n.º 16, Brasília, pp. 11-37.

ROUXINOL, MILENA, “Algumas questões novas sobre a discriminação de género: o problema da identidade de género e o problema da diferenciação da aparência física” in *Constitucionalidade e (Com)temporaneidade – Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Afonso Vaz*, Universidade Católica Editora, Porto, 2020, pp. 545-574.

SCHIEK, DAGMAR; CHEGE, VICTORIA, *European Non-Discrimination Law – Comparative perspectives on multidimensional equality law*, Cavendish Publishing, Oxon, 2009. Pp. 1-25.

SCHIEK, D. “On uses, mis-uses and non-uses of inter-sectionality before the Court of Justice (EU)”, *International Journal of Discrimination and the Law*, 2018.

SOLANKE, IYIOLA, Infusing the Silos in the Equality Act 2010 with Synergy, *Industrial Law Journal*, nº40, December, 2011. Pp. 336-358.

SUMI CHO, KIMBERLÉ W. CRENSHAW & LESLIE MCCALL, “Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis”, *Journal of Woman in Culture and Society*, volume 38, n°4, University of Chicago, 2013, pp. 785 – 810.

UCCELLARI, PAOLA, *The Equal Rights Review, Volume One*, The Equal Rights Trust, 2008.

WEICHSELBAUMER, DORIS, “Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves”, *ILR Review*, 73(3), May 2020, pp. 600–627, <http://journals.sagepub.com/home/ilr>.

WELDON, S. LAUREL, “Intersecitonality” in *Politics, Gender and Concepts, Theory and Methodology* (Dir. Gary Goertz and Amy G. Mazur), Cambridge University Press, 2008, pp. 193-218.

XENIDIS, RAPHAËLE, “Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality?”, in *EU Anti-Discrimination Law beyond gender* (Uladzislau Belavusau e Kristin Henrard), Oxford, Portland, Hart Publishing, 2018, pp. 41-74.

YOUNG, IRIS MARION, “Gender as Seriality: Thinking about Women as a Social Collective”, *Signs* 19 (Spring), 1994, pp.–378.

ZIMMER, MICHAEL J., SULLIVAN, CHARLES A., WHITE, REBECCA HANNER, *Cases and Materials on Employment Discrimination*, Aspen Publishers, March 2008, 7th edition.