



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A liberdade religiosa em contexto laboral:  
em especial, o problema do uso de  
símbolos religiosos**

Ana Sofia dos Santos Borges

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A liberdade religiosa em contexto laboral: em especial, o problema do uso de símbolos religiosos**

Ana Sofia dos Santos Borges

Orientadora: Professora Doutora Milena Silva Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019

**O meu agradecimento:**

*À professora Doutora Milena Silva Rouxinol, por todos os ensinamentos e disponibilidade.*

*Aos meus pais e ao meu irmão pelo apoio incondicional em todas as etapas da minha vida e pelos valores que me transmitiram.*

*Ao Luís, pelo amor e por estar sempre do meu lado.*

*À minha restante família e aos meus amigos.*

## **Resumo**

Neste trabalho foi feita uma reflexão sobre os conflitos que surgem numa relação laboral devido ao choque entre o direito à liberdade religiosa e outros direitos fundamentais. Antes de mais, foram abordados os conceitos básicos de discriminação e liberdade religiosa. Algumas decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia e do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, em que em questão estavam conflitos jurídico-laborais devido à religião, foram objeto de estudo e crítica. Focamos a nossa atenção no problema específico do uso de símbolos religiosos no local de trabalho e, consequentemente, foi avaliado em que medida o princípio da neutralidade pode ser utilizado como argumento para a proibição desses símbolos.

**Palavras-chave:** Liberdade Religiosa; Símbolos Religiosos; Jurisprudência; Local de trabalho; Políticas de neutralidade.

## **Abstract**

During this work a reflection was made about the issues that come up on an employment relationship due to the conflict between the right of religious freedom and other fundamental rights. Firstly, an approach was made on the basic concepts of discrimination and religious freedom. Some decisions of the European Court of Justice and the European Court of Human Rights, where the main issues were related to employment due to religion, were object of study. We focused our attention on the specific problem of the use of religious symbols in the workplace and, consequently, it was evaluated in which terms the principle of neutrality can be used as an argument to prohibit those symbols.

**Keywords:** Religious Freedom; Religious Symbols; Jurisprudence; Workplace; Neutrality Policies.

## Índice

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>I. A DISCRIMINAÇÃO</b> .....	6
1.1. Princípio da não discriminação.....	6
1.2. A discriminação direta e a discriminação indireta.....	12
1.3. Da acomodação razoável no âmbito da discriminação em função da religião.....	17
<b>II. A RELIGIÃO COMO FATOR DISCRIMINATÓRIO</b> .....	20
2.1. O conceito de religião.....	20
2.2. A liberdade religiosa .....	21
2.3. Da prática religiosa na relação laboral.....	27
<b>III. A ABORDAGEM DO TJ(UE) E DO TEDH</b> .....	28
3.1. O caso Achbita do TJ(UE).....	28
3.2. O Caso Bougnaoui do TJ(UE).....	31
3.3. Os Caso Eweida e Chaplin do TEDH .....	34
3.4. Análise dos acórdãos descritos .....	35
3.5. Da admissibilidade das regras de neutralidade .....	38
<b>IV. Conclusão</b> .....	40
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	42

## INTRODUÇÃO

A crescente onda migratória para a Europa, devida, em grande parte, aos conflitos no médio-oriente, tem vindo a fazer crescer o fenómeno multicultural neste continente. Com a chegada de pessoas com culturas diferentes e crenças distintas das mais comuns na Europa, os conflitos jurídicos entre direitos fundamentais crescem.

Neste trabalho, focaremos a nossa atenção nos conflitos jurídico-laborais que o direito à liberdade religiosa levanta, nomeadamente no que concerne ao uso de símbolos religiosos. Para isso, começaremos por definir conceitos, partindo da conceção da discriminação em si e em como esta se desdobra em vários tipos. Analisaremos quais os tipos de conflitos que podem surgir numa relação laboral e como certas medidas ou ações são consideradas como discriminatórias em função da religião.

Para percebermos qual a posição dos principais tribunais de âmbito europeu acerca da liberdade religiosa no contexto laboral, dissecaremos duas decisões do Tribunal de Justiça (da União Europeia) (TJ(UE)) e uma do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH). Depois de explanarmos estes acórdãos, iremos abordar as questões principais desenvolvidas nestes e faremos uma análise crítica às decisões e ao que foi afirmado pelos Tribunais.

Por fim, atentaremos à noção de neutralidade/secularismo e de como essa deve ser abordada no local de trabalho, dando a nossa opinião sobre a forma como o Estado e os Tribunais devem olhar para o pluralismo e o multiculturalismo que é crescente e que só tem tendência para crescer ainda mais.

# I. A DISCRIMINAÇÃO

## 1.1. Princípio da não discriminação

O princípio da igualdade constitui um direito fundamental, previsto no art. 13.º da nossa Constituição (CRP), e também configura um princípio estruturante de toda a ordem jurídica, devendo os demais direitos fundamentais e normas jurídicas ser interpretados nos moldes deste<sup>1</sup>. Está igualmente reconhecido no artigo 7.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), no artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) e nos artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Carta). Este princípio tem como corolário o “conceito plurissignificativo de igualdade, que, numa teorização genericamente aceite, tem vindo a ser desdobrado em três dimensões distintas – a proibição do arbítrio, a obrigação de diferenciação e a proibição de discriminação”<sup>2</sup>. Iremos neste capítulo focar-nos em dissecar esta última dimensão, que corresponde ao princípio da não discriminação e que está, então, intimamente ligado ao princípio da igualdade de tratamento, de tal forma que podemos dizer que se trata de regras “não apenas compatíveis mas sobretudo complementares”<sup>3</sup>. Nesta mesma linha, António Monteiro Fernandes relembra que o princípio da não discriminação deve “ser entendido como apenas umas direções possíveis em que pode manifestar-se o princípio da igualdade”<sup>4</sup>.

Ainda que estejam ligados, tal não significa que quando falamos em não discriminação estejamos a falar em igualdade. Se por um lado quando há discriminação isso implica uma rutura com a igualdade, o contrário já não se verifica. Nas palavras de Mariana Canotilho, “pode haver rupturas de igualdade (diferenciações) justificadas, enquanto a noção de discriminação pressupõe ilicitude, a impossibilidade de justificação

---

<sup>1</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada”, in *Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, p. 380.

<sup>2</sup> LOPES, Dulce, “A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem vista à luz do princípio da não discriminação”, *Revista JULGAR*, n.º 14, Coimbra Editora, 2011, p. 49.

<sup>3</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o conceito de discriminação (...)”, *cit.*, p. 380.

<sup>4</sup> FERNANDES, António Monteiro, “Observações sobre o ‘Princípio da Igualdade de Tratamento’ no direito do trabalho”, in “Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Ferrer-Correia, III”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, n.º especial, 1991, p. 1011.

de uma determinada distinção”<sup>5</sup>. Podemos dizer então que o princípio da não discriminação distinguindo “critérios válidos e inválidos de distinção entre pessoas e situações”<sup>6</sup>. Neste sentido, este princípio acaba por ser uma técnica de controlo que permite que o princípio da igualdade seja um princípio operacional, dado este último ter um conteúdo bastante indeterminado e abrangente. O princípio da não discriminação é, portanto, “dotado de uma maior operatividade prática do que o da igualdade” e é “suscetível de fornecer critérios decisórios importantes”<sup>7</sup>.

A concretização material do princípio da não discriminação pressupõe um juízo comparador entre os casos para que se avalie se, de facto, são situações idênticas, ou se se trata de casos díspares e que, portanto, pode ser justificado o tratamento diferente<sup>8</sup>. Em suma, podemos dizer que do princípio da igualdade resulta que é proibido tratar de modo diferente o que é igual, todavia é legítimo tratar de modo diferente o que é diferente. Já quando falamos em princípio da não discriminação está em causa um conteúdo mais intenso, conteúdo esse que “respeita, na verdade, especificamente, ao juízo de adequação ético-social que pode – e deve – incidir sobre algumas motivações «categoriais» de tratamento diferenciado”<sup>9</sup>. Proíbe-se a discriminação de um indivíduo em relação a outro pelo facto de essas duas pessoas pertencerem a grupos ou categorias sociais distintas. Assim, “o problema com a discriminação não reside tanto no ato de discriminar como no seu fundamento”<sup>10</sup>.

A Diretiva 2000/78/CE no seu artigo 2.º dá-nos um conceito de discriminação, num contexto de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Diz então no n.º1 desse mesmo artigo que se entende “por «princípio da igualdade de tratamento» a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º”. Com estes motivos de que nos fala, a lei sugere uma ideia de categorização das pessoas, ideia esta que se mostra paradoxal pois se por um lado o direito antidiscriminação tem como objetivo atacar os estereótipos, por outro lado está a partir da ideia que de facto existem categorias especiais. Mas, este paradoxo é facilmente explicado: é que, como podemos constatar ao observar a sociedade, estas

---

<sup>5</sup> CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos apontamentos sobre a não discriminação no direito da União Europeia”, *Revista JULGAR*, n.º 14, Coimbra Editora, 2011, p. 105.

<sup>6</sup> CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos apontamentos (...)”, *cit.*, p. 102.

<sup>7</sup> CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos apontamentos (...)”, *cit.*, p. 103.

<sup>8</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação(...)”, *cit.*, p. 377-410.

<sup>9</sup> FERNANDES, António Monteiro, “Observações sobre (...)”, *cit.*, p. 1011.

<sup>10</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.* p. 381.

diferenciações entre pessoas verdadeiramente existem e, para que este ramo do direito cumpra o seu objetivo, não poderia ignorar este facto, indo assim à fonte do problema buscar os fatores de discriminação. A União Europeia (UE) na diretiva 2000/43/ CE que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, no seu Considerando 6 rejeita qualquer teoria que tente provar a existência de raças humanas separadas – pois não há qualquer prova científica que o comprove – e explica que ao utilizar o termo “origem racial” nesta mesma diretiva não significa que aceite essas teorias. Nas palavras de Milena Rouxinol, “simplesmente, porque, a despeito da (in)consistência científica da autonomização de várias raças, é uma evidência que a sociedade se comporta pressupondo essa mesma multiplicidade racial, assume-se que um diploma destinado a combater a discriminação com base nesse fator não pode deixar de partir daquela suposição”<sup>11</sup>. Assim, a UE vai buscar o fator raça à própria sociedade que o “criou” para o proibir, não aceitando que existam, de facto, várias raças.

Ao falar em discriminação, nos vários sistemas jurídicos, como vimos, não nos limitamos a dizer que é proibido discriminar, mas que é proibido discriminar em razão de determinados fatores, numa lógica de lista. Estes fatores são aqueles que, como explicámos acima, os sistemas jurídicos, nomeadamente a UE, colhem na própria sociedade. São estes fundamentos que o legislador previu que não podem ser motivo de tratamento diferenciado, a não ser por causas excepcionais. O princípio da não discriminação é uma forma de manifestação do princípio livre desenvolvimento da personalidade e do princípio da autonomia privada, na medida em que eu sou livre de fazer transações com quem uma pessoa em detrimento de outra, ou ser amigo de certo indivíduo e não de outro, e isso é uma das conciliações que se deve fazer com o princípio da igualdade. Mas, como vimos, a discriminação e mais propriamente a sua proibição tem que ver com os motivos que levaram a essa diferença de tratamento. Assim, sem pôr em causa os princípios antes referidos, “os legisladores têm vindo a proibir que essa discriminação (entendida no sentido de diferenciação) possa ter por fundamento

---

<sup>11</sup> ROUXINOL, Milena Silva, “A Tutela Antidiscriminatória do Trabalhador Sobrevivente de Cancro – Subsídio para um Enquadramento Dogmático-Normativo”, in *N. C. Namora, L. M. Méndez, D. A. Sousa, G. C. Namora. E. C. Marques (coord.), Health at Work, Ageing and Environmental Effects on Future Social Security and Labour Law Systems*, Cambridge Scholar Publishing, New Castle, 2018, p. 147 e 148.

determinadas características em certas áreas de atividade salvo na presença de um motivo ponderoso”<sup>12</sup>.

Este catálogo de fundamentos proibidos de discriminação, previstos pelo legislador, depende muito de ordenamento jurídico para ordenamento jurídico, sendo que por norma têm sempre em comum aquelas características que são imutáveis no ser humano, como por exemplo o sexo, a idade, a etnia, pois estas características são pontos inerentes ao ser e que não mutáveis nem dependem de nós. E, mesmo não sendo características deste tipo, existem outras, como a gravidez, ou o estado civil, que também são consideradas “fundamento ilegítimo de diferenciação” porque, por exemplo, no caso da gravidez só as mulheres podem engravidar e, portanto, vai acabar por constituir uma discriminação em função do sexo. Outras vezes, trata-se de opções fundamentais, que correspondem ao exercício de liberdades dessa natureza, como sucede com a discriminação em função da crença religiosa. Assim, mais uma vez se verifica que não se trata aqui da forma de diferenciação, mas no fundamento dessa<sup>13</sup>.

Existindo uma lista num determinado ordenamento jurídico, esta poderá ser aberta ou fechada.

Em Portugal temos uma lista aberta e bastante extensa, ao contrário do que acontece nas diretivas da UE, que contêm listas fechadas e com poucos fatores enunciados levando a que o TJ(UE) considera que não há fator de discriminação relevante se for invocado um fator que não esteja presente nas diretivas. Dizemos que a nossa lista é meramente exemplificativa porque no artigo 24.º do Código do Trabalho (CT) o legislador incluiu a palavra “nomeadamente”, deixando espaço para que se considerem como discriminatórios outros fatores que não constem na letra da lei.

Os fatores enunciados no nosso CT, no seu artigo 24.º, que prevê o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, são a “ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”. A nossa lei determina, assim, que nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser

---

<sup>12</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 382.

<sup>13</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 381.

prejudicado, beneficiado, privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão dos fatores enunciados ou, como se trata de uma lista aberta, de outro fator discriminatório invocado pelo lesado.

Muito importante para se definir a discriminação é o conceito de “comparador”. Quando se diz que alguém foi alvo de um tratamento discriminatório, diz-se que foi discriminado em relação a outrem. A própria lei, no artigo 23.º, n.º 1, al. a) do CT, dispõe que se considera discriminação direta sempre que, com fundamento nos fatores acima enunciados, alguém for sujeita a um tratamento menos favorável do que “aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”. Ou seja, o alvo da discriminação tem sempre de recorrer a alguém numa posição idêntica à sua para justificar a invocação da discriminação. Este “comparador” é essa pessoa com quem nos comparamos sempre que invocamos estarmos a ser discriminados. Está aqui presente um juízo de comparação que ajuda a perceber se a conduta do discriminador seria a mesma se não estivesse subjacente um daqueles fatores de discriminação proibidos<sup>14</sup>.

Para Sandra Fredman o conceito de discriminação direta alicerça-se no princípio de que “iguais devem ser tratados de forma igual”, o que, para esta autora, se mostra como um conceito relativo que depende muito na possibilidade de encontrar um comparador apropriado. Esta tarefa mostra-se por vezes complexa ou até impossível, principalmente em casos de deficiência ou gravidez<sup>15</sup>.

Esta pessoa com quem nos comparamos não tem que ser obrigatoriamente real, pode também ser hipotética. Assim, podemos ter um “comparador” real, um indivíduo concreto, em que nos comparamos a uma pessoa que está numa situação idêntica à nossa mas não obteve o mesmo tratamento, ou, por outro lado, podemos servir-nos de um “comparador” hipotético em que vamos comparar a uma pessoa que não existe mas que se eventualmente existisse, estando na mesma posição que nós, não teria sido dado o mesmo tratamento que a nós por não se enquadrar naquela categoria social/fator discriminatório. Na própria lei, tanto no CT como na Diretiva 2000/78/CE, se fala de um “tratamento menos favorável que possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável”, ou seja, admite-se que não precisa de ser uma situação que já tenha acontecido, pode ser invocado que iria acontecer dessa forma. Como explica Bruno

---

<sup>14</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p.383.

<sup>15</sup> FREDMAN, Sandra, “Discrimination Law”, *cit.*, p. 166 e 167.

Mestre, “um comparador diz-se *real* quando consistir numa pessoa concreta em relação a quem a vítima da discriminação afirma ter sido objeto de um tratamento diferenciado com base num fundamento de discriminação; por seu turno, o comparador diz *hipotético* quando não for possível identificar uma pessoa concreta em relação à qual estabelecer o juízo de discriminação e consiste num exercício intelectual em vista a determinar se o tratamento teria sido diferente na ausência da consideração do fundamentos de discriminação”<sup>16</sup>.

A identificação correta do comparador é de extrema importância para a resolução de casos de discriminação, sendo que a escolha do comparador em si envolve um julgamento de valor sobre que aspetos desse comparador são relevantes e quais são irrelevantes<sup>17</sup>. Na jurisprudência do TJ(UE) temos, por exemplo, o caso Grant (processo 249/96)<sup>18</sup> em que o comparador foi escolhido de forma inadequada o que levou a uma decisão, no nosso entender, errada. Neste acórdão, que opunha Lisa Grant à sua entidade patronal, estava em causa um desconto no preço dos transportes que era atribuído aos cônjuges e pessoas a cargos dos trabalhadores daquela empresa, mas que foi negado à parceira do sexo feminino da autora da ação. O tribunal decidiu que não havia discriminação pois esse desconto também não seria dado a um parceiro do mesmo sexo se se tratassem de homens, logo, por comparação, não havia discriminação baseada no sexo. No entanto, para avaliar esta situação o tribunal deveria ter comparado com um casal composto por duas outras pessoas de sexo oposto e, assim, verificaria que havia sim uma discriminação. Por outro lado, é de notar que na altura desta decisão não estava prevista na Diretiva a discriminação com base na orientação sexual, e por isso a medida não podia ser considerada discriminatória (a não ser com base noutra tipo de justificação, que apelasse a outros estratos do ordenamento jurídico europeu, ou ao fundamento último do princípio da igualdade). Como se pode verificar, a identificação do elemento comparador pode alterar por completo a decisão do processo e esta identificação exige que as circunstâncias nos dois casos sejam idênticas ou que, ainda que diferentes, não sejam objetivamente distintas<sup>19</sup>.

Por fim, é de salientar que existem várias modalidades de discriminação, sendo estas: a discriminação direta, a discriminação indireta, a instigação à discriminação ou

---

<sup>16</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 389.

<sup>17</sup> FREDMAN, Sandra, “Discrimination Law”, Oxford University Press, Second Edition, 2011, p. 168.

<sup>18</sup> Acórdão disponível em <https://eur-lex.europa.eu/>.

<sup>19</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 390

instrução para discriminar, a proibição de retaliação, a discriminação por associação e o assédio. Neste trabalho focaremos a nossa atenção na discriminação direta e na discriminação indireta, até porque os outros tipos de discriminação acabam por constituir uma forma de discriminação direta.

## 1.2. A discriminação direta e a discriminação indireta

Ao falar em discriminação, o nosso pensamento dirige-se, quase automaticamente, para a discriminação direta, porque esta “constitui a forma mais aberta e evidente de discriminação”<sup>20</sup>. Pensamos, então, no ato que se traduz em alguém discriminar outrem com base num fator, em razão de algo. Podemos dizer que a discriminação direta “consiste no facto de determinada medida se fundar diretamente e sem justificação num critério interdito pela ordem jurídica”<sup>21</sup>.

Aos olhos da Diretiva 2000/78/CE, estamos perante uma discriminação direta quando, com fundamento num dos fatores previstos na diretiva, uma pessoa é “objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável” (art. 2.º, n. º2 da Diretiva 2000/78/CE). Como podemos constatar, mais uma vez, o que realmente o legislador pretende é saber qual o fundamento da tomada de decisão do discriminador e não qual o seu *animus*. Mesmo que não tenha existido verdadeira intenção de prejudicar, se se apurar que na tomada de decisão se teve em consideração um fator de discriminatório proibido e que alguém tenha sido lesado em relação a outra pessoa em situação comparável, então estamos perante uma situação de discriminação direta nos termos da Diretiva<sup>22</sup>. Ou seja, pode não ter existido uma intenção malévola no ato discriminatório, quem tomou a atitude poderia não querer lesar a pessoa, mas houve consciência de que se estava a ter em consideração o fator discriminatório em questão e que a decisão foi tomada especificamente por isso. Nas palavras de Bruno Mestre, “existirá uma situação de discriminação a partir do momento

---

<sup>20</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação...”, *cit.*, p. 383.

<sup>21</sup> CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos Apontamentos (...)”, *cit.*, p. 107.

<sup>22</sup> MESTRE, Bruno, “A Jurisprudência recente do TJ(UE) e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho: uma leitura à luz do pensamento de Jürgen Habermas”, *Revista JULGAR*, Janeiro de 2018, p. 22.

em que se consiga demonstrar que o discriminador considerou um fundamento proibido de discriminação no seu processo de decisão sem que exista uma razão válida para tal”<sup>23</sup>.

Existem, todavia, justificações da discriminação direta, isto é, pode haver uma razão específica que impõe esse tratamento diferenciado. Num contexto laboral, há que ter em consideração o chamado “critério ocupacional”, pois dependendo da função que a pessoa vai desempenhar, o posto que vai ocupar, pode ser excluída por ter, ou por não ter, determinadas características. Imagine-se que há uma vaga numa peça de teatro para um ator para representar uma criança, nesse caso vão ser excluídos adultos porque está para o papel em causa não faz sentido um adulto fazer de criança. Aqui há uma discriminação em razão da idade, no entanto esta discriminação é descaracterizada, é retirada a ilicitude desse ato discriminatório tendo em conta o requisito ocupacional. Este é um conceito com estatuição legal na Diretiva 2000/78/CE, no seu artigo 4.º, e este mesmo diploma explica ainda no seu considerando 23 que, “em circunstâncias muito limitadas, podem justificar-se diferenças de tratamento sempre que uma característica relacionada com a religião ou as convicções (...) constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da atividade profissional, desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional”. É, portanto, necessário que exista uma justificação que constitua um “requisito ocupacional genuíno para o exercício da profissão e cumpra os habituais pressupostos da proporcionalidade (legitimidade e adequação)”<sup>24</sup>. Em relação às situações em que esteja em questão um requisito ocupacional, deve-se ter em consideração que se está aqui a restringir um direito fundamental, o direito à não discriminação, e, portanto, só poderão ser permitidas situações muito excecionais em que o fator em questão se imponha inelutavelmente, sendo feita uma interpretação restritiva da norma.

Assim, como exceções à proibição de discriminação direta são permitidos os requisitos profissionais essenciais e determinantes, que acabamos de mencionar, as ações positivas (por exemplo, as quotas no acesso ao emprego para os grupos infra-representados<sup>25</sup>; cfr. artigo 7.º da Diretiva 2000/78/CE) e as medidas necessárias para proteger a saúde de determinados grupos sociais – neste âmbito não se tem considerado como discriminatórias medidas de restrição de acesso a determinados empregos por razão de sexo, idade ou deficiência, no entanto, tem de ser uma razão específica e concreta, não

---

<sup>23</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 387.

<sup>24</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 393.

<sup>25</sup> Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro que “Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %”.

se podendo aqui confundir o paternalismo discriminatório como é o caso da proibição de trabalho noturno de mulheres<sup>26</sup>.

A discriminação indireta é uma forma de discriminação não tão perceptível porque à primeira vista – e normalmente – surge como uma decisão ou política neutra. São, portanto, “medidas que, no plano estritamente formal, são indistintamente aplicáveis, no que respeita aos critérios de diferenciação proibidos pela ordem jurídica, mas que, de um ponto de vista prático e material, têm um *efeito equivalente* ao das discriminações diretas”<sup>27</sup>. Ou seja, estamos perante um comportamento aparentemente neutro, mas que acaba por ter um impacto substancialmente diferente num grupo e noutro. A palavra chave aqui é mesmo o “substancialmente”, tem de ser um impacto desproporcionado sobre determinado grupo social.

Este conceito de discriminação indireta surgiu nos EUA de uma forma completamente jurisprudencial, no caso *Griggs v. Duke Power Co.*<sup>28</sup>. Estava em causa um requisito de admissão numa fábrica que consistia num diploma de ensino secundário e também na realização de um teste de inteligência, exigências estas que se provaram como não necessárias para a vaga em questão. Veio-se também a comprovar que estas formalidades afetavam de forma totalmente desproporcional cidadãos afro-americanos que, na altura, estavam a estudar em escolas segregadas e, por isso, tinham um nível de educação inferior o que os fazia não ultrapassar esses requisitos que eram pedidos e, assim, perder a chance de trabalho. Perante este cenário, o *Supreme Court* decidiu que a lei requer a “remoção de barreiras artificiais, arbitrárias e desnecessárias ao emprego quando essas barreiras operam injustamente para discriminar com base na raça ou outra classificação não permitida”<sup>29</sup>. O cerne da questão é a necessidade empresarial: “caso não se demonstre que o critério discriminatório tem uma relação com a prestação laboral então o mesmo será proibido”<sup>30</sup>. Esta decisão foi então a abertura da *caixa de pandora* que era esta forma de discriminação, que prejudica de uma forma não tão evidente, mas que é tão danosa numa relação laboral como a discriminação direta, e os vários ordenamentos

---

<sup>26</sup> PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo, “Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea”, Editorial Bomarzo, 2016, p. 36 e 37.

<sup>27</sup> CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos Apontamentos ...”, *op. cit.*, p. 107.

<sup>28</sup> *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 US 424 (1971), *in* [https://scholar.google.com/scholar\\_case?case=8655598674229196978](https://scholar.google.com/scholar_case?case=8655598674229196978).

<sup>29</sup> *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 US 424 (1971), *in* [https://scholar.google.com/scholar\\_case?case=8655598674229196978](https://scholar.google.com/scholar_case?case=8655598674229196978) – tradução nossa.

<sup>30</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 398.

jurídicos passaram a reconhecer a existência da discriminação indireta como modalidade de discriminação.

Na jurisprudência europeia temos, como exemplo paradigmático, o caso Bilka (processo 170/84 do TJ(UE)) em que estava em questão uma pensão que era concedida aos trabalhadores a tempo inteiro mas não aos trabalhadores a tempo parcial. Aparentemente este era uma medida que não punha em causa qualquer tipo de discriminação, alegando a empresa até que tal tinha como objetivo desencorajar o trabalho a tempo parcial. No entanto, foi alegada uma discriminação em função do sexo porque se verificou que os cargos a tempo parcial eram ocupados quase exclusivamente por mulheres e, por isso, a medida prejudicava em termos remuneratórios as mulheres, em comparação com os homens. Aqui não tem de haver qualquer tipo de intenção, malévola ou não, de discriminar, neste caso interessa o impacto da política ou medida. O empregador pode nem se ter apercebido de que eram as mulheres que iam sair mais prejudicadas desta decisão, no entanto foi o que se verificou, pelo que constitui uma discriminação indireta. Recentemente, o TJUE no caso DW<sup>31</sup> considerou que “o despedimento de um trabalhador com deficiência pelo facto de o mesmo ter preenchido critérios de seleção que consistem em apresentar uma produtividade inferior a uma determinada taxa, uma menor polivalência nos postos de trabalho da empresa e uma taxa de absentismo elevada constitui uma discriminação indireta em razão de deficiência”, precisamente porque os portadores de deficiência iam sofrer uma desvantagem ao serem submetidos a esses critérios pois têm mais possibilidade de ir ao encontro desses devido à sua condição. Mais uma vez verificamos que o que se avalia aqui é o impacto, que se mostra ser substancialmente diferente num grupo em comparação com outra. É a chamada “teoria do impacto” que surgiu com este conceito quando se constatou que existem normas, critérios, práticas ou decisões que, aparentemente, não são discriminatórias, mas que no seu resultado se refletem como tal. Esta teoria foi desenvolvida no direito norte-americano aquando do caso Griggs, e ficou como conhecida como “*disparate impact*”, conceito que originou a teoria da responsabilidade por discriminação indireta<sup>32</sup>.

Quando estamos perante uma situação que possa constituir discriminação indireta, há que ter em consideração, para além dos argumentos de facto e de direito apresentados

---

<sup>31</sup> Caso DW contra Nobel Plastiques Ibérica SA, processo C-397/18 do TJ(UE), disponível em <https://eur-lex.europa.eu/>.

<sup>32</sup> PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo, “Igualdad y no discriminación (...)”, *op. cit.*, p. 48.

pelas partes, os dados estatísticos das consequências da medida ou norma para se determinar qual a dimensão sociológica desta.

Assim existe discriminação indireta “sempre que determinada medida ou regulamentação, tendo por base critérios aparentemente neutros, se revela *in concreto* como suscetível de colocar em situação de desvantagem um determinado grupo de indivíduos, protegidos pela proibição de discriminação”<sup>33</sup>. A jurisprudência ao reconhecer nas suas decisões a existência da discriminação indireta mostra-nos que o princípio deve ser lido de uma forma mais ampla, de forma a não avaliar os casos apenas do ponto de vista do direito, mas sim ir “além da constatação empírica e da positivação formal”<sup>34</sup>. Desta forma, avaliando as consequências das medidas ou normas verifica-se muitas vezes que são mais desvantajosas para determinados grupos sociais que outros, chegando assim à conclusão que constitui sim uma discriminação, ainda que de forma indireta.

Pode haver uma justificação para a discriminação e uma conseqüente descaracterização da mesma. No mencionado caso Griggs, o próprio tribunal admite que o empregador poderia alegar em sua defesa a necessidade empresarial, sendo que este teria de comprovar que havia um nexo de causalidade entre o posto em causa e esses requisitos que pedia para quem pretendia aceder ao emprego. Também num caso mencionado acima, o caso Bilka, agora na Europa, veio o Tribunal de Justiça declarar que pode haver justificação para aquela discriminação, desde que os motivos alegados correspondessem a uma necessidade empresarial genuína da empresa, fossem “adequados para atingir a medida visada e necessários para esse fim”<sup>35</sup>. Ou seja, a jurisprudência admite, sim, uma que uma medida indiretamente discriminatória seja considerada legítima, desde que passe num teste de proporcionalidade, teste este que constitui uma transposição do teste de proporcionalidade formulado pelo Direito Constitucional e usualmente servimo-nos dele quando perante uma medida restritiva de direitos fundamentais<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos Apontamentos ...”, *cit.*, p. 107.

<sup>34</sup> CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos Apontamentos ...”, *cit.*, p. 109.

<sup>35</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *cit.*, p. 401.

<sup>36</sup> MESTRE, Bruno, “Sobre o Conceito de Discriminação ...”, *op. cit.*, p. 401.

### **1.3. Da acomodação razoável no âmbito da discriminação em função da religião**

O conceito de adaptação razoável existe no contexto europeu na Diretiva 2000/78 no seu artigo 5.º, que diz respeito à discriminação em razão da deficiência. Prevê então essa norma que “a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal”. Esta norma permite assim um tratamento diferenciado entre trabalhadores numa primeira impressão, no entanto atende ao princípio da igualdade pois no caso é visível a desigualdade existente entre o trabalhador portador de deficiência e o que não o é. Da mesma forma que esta desigualdade existe entre estes trabalhadores, também no que toca à religião se pode verificar o mesmo, na medida em que as crenças têm formas de manifestação diferentes e, como tal, uma regra que trate a exteriorização da fé como igual poderá levar a uma desvantagem significativa para pessoas que professam uma certa religião. Este conceito acaba, assim, por expressar a igualdade e a não discriminação, aplicando esses princípios através da equidade.

Consideramos ser uma mais valia para o contexto europeu a extensão deste conceito de adaptação razoável à proteção da liberdade religiosa, principalmente em questões de tempo de trabalho, como nos casos Ahmad e Kontinen, em que este conceito teria sido útil e talvez tivesse resolvido a questão, se o empregador tivesse a obrigação de se adaptar às necessidades religiosas do trabalhador.

Num primeiro olhar, parece até que esta ideia de acomodação já é parte da proibição de discriminação indireta pois, de facto, o TJ(UE), em algumas decisões – como as que analisaremos mais à frente –, considera que as medidas em questão não eram apenas as necessárias e, portanto, não passam no teste de proporcionalidade, precisamente porque no caso poderiam ter sido feitas adaptações que iriam de encontro às necessidades do empregador e também dos trabalhadores afetados. No entanto, ainda que o Tribunal cogite a hipótese de a medida em causa indiretamente discriminar um grupo de pessoas, o empregador tem ainda a hipótese de declarar que prosseguia um objetivo legítimo e que a medida é apenas a necessária, apresentando uma justificação objetiva, o que vai permitir que a medida continue a ser aplicada e dessa forma desvaneça qualquer queixa de

discriminação. Já na acomodação razoável, o empregador pode justificar não ter conseguido adaptar a situação de forma a ir de encontro às necessidades do trabalhador, mas nos termos em que demonstre que essa adaptação traria um peso excessivo e desproporcional para a empresa<sup>37</sup>.

Este encargo para o empregador de que falamos pode ser levantado como um problema inerente ao dever de acomodação, na medida em que é difícil de determinar o que comporta um peso excessivo, isto é quando é que o impacto a nível da organização do trabalho ou financeiro é demasiado. No entanto, este obstáculo pode ser ultrapassado se se impuser um “limite relativamente baixo para o custo que suporta o incumprimento do dever de acomodação”<sup>38</sup>.

Não é claro, então, que o conceito de discriminação indireta possa ser usado para criar um dever de acomodação para cada pessoa como ser individual com crenças próprias, porque a discriminação indireta é definida nos termos de haver um grupo em desvantagem. No entanto, pode acontecer que uma medida coloque pessoas, e não um grupo em si, de uma religião ou crença em particular desvantagem quando comparadas com outras<sup>39</sup>.

Para além disso, ainda que os Tribunais reconheçam nas suas decisões um dever de acomodação em questões de discriminação indireta em razão da religião, este dever não está expressamente consagrado no conceito dado pelo legislador de proibição da discriminação indireta. Desta forma, os empregadores provavelmente não saberão deste dever de acomodação a que estão sujeitos a par da proibição de discriminar indiretamente. E, também, os juízes podem também não partilhar deste entendimento da discriminação indireta, o que demonstra que esta abordagem está sujeita a criar dúvida<sup>40</sup>.

É certo que o facto de a liberdade religiosa ser protegida, constituindo um direito fundamental dos cidadãos, por si só já exige “um dever de respeito pelas crenças religiosas do outro”, pelo que a ponderação de bens e direitos em cada situação já deveria satisfazer a necessidade que está subjacente à acomodação razoável. No entanto, há que considerar que numa relação laboral, o trabalhador está em situação de inferioridade, o

---

<sup>37</sup> WADDINGTON, Lisa, “Reasonable Accommodation; Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?”, *NTM|NJCM-Bulletin*, Vol. 36, No. 2, 2011, p. 186-198.

<sup>38</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 125.

<sup>39</sup> VICKERS, Lucy, “Religion and Belief Discrimination in Employment – The EU law”, *Office for Official Publications of the European Communities*, 2006, p. 21.

<sup>40</sup> WADDINGTON, Lisa, “Reasonable Accommodation ...”, *cit.*, p. 194.

que poderá levar a que tenha receio de que, ao manifestar a sua fé, venha depois a sofrer retaliações por parte do empregador. Pelo que, é bastante provável que o trabalhador acabe por aceitar “que o empregador desconsidere a sua identidade religiosa quando esta lhe impõe um certo comportamento”<sup>41</sup>.

A religião não pode ser utilizada para conceder benefícios de forma arbitrária a uns, prejudicando outros ferindo assim a dignidade e a liberdade de todos. O objetivo da acomodação razoável é conferir uma igual medida de liberdade religiosa<sup>42</sup>, através de diferenciações que são legítimas porque, como vimos, igualdade significa também tratar de forma diferente o que é diferente.

Como veremos de seguida, o conceito de religião é indeterminado a nível jurídico, e por vezes pode ser difícil de avaliar em que consiste uma crença verdadeira. Mas, no seguimento do acima referido, esta dificuldade não é mais do que a dificuldade de se provar a sinceridade de outra afirmação, que depende da credibilidade do próprio indivíduo. Portanto, “não se encontra sustentação para o afastamento do dever de acomodação simplesmente pela existência de uma possibilidade marginal de um trabalhador se apresentar falsamente como adstrito a uma determinada prática religiosa”<sup>43</sup>.

Assim, cremos que, nas palavras de Susana Sousa Machado, “a garantia da tolerância reclama uma atuação positiva do empregador que, embora, possa, numa primeira análise corresponder a um tratamento aparentemente desigual, visa precisamente proteger a igualdade material, na medida em que os trabalhadores que professam uma determinada crença religiosa podem estar numa situação de desigualdade, por terem de abster-se de expressar as suas convicções religiosas, relativamente aos demais trabalhadores”<sup>44</sup>.

Esta é, no entanto, uma questão que levanta variadíssimos problemas dada a complexidade que é a própria religião, mas não só. Ainda assim, cremos que, na mesma linha de pensamento que Lucy Vickers, este pode ser o caminho a tomar para combater a

---

<sup>41</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 122.

<sup>42</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 119.

<sup>43</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 124.

<sup>44</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 121.

discriminação em razão da religião, na medida em que pode ser visto como um elemento essencial da proteção contra esta forma de discriminação<sup>45</sup>.

## II. A RELIGIÃO COMO FATOR DISCRIMINATÓRIO

### 2.1. O conceito de religião

Podemos definir religião como um sistema ideológico que procura uma explicação metafísica para a razão de ser da vida e do universo. Nas palavras de Jónatas Machado<sup>46</sup>, “a existência e a actuação humana, pela sua natureza racional e consciente, envolve sempre a procura de compreensão da realidade”. Essa procura surge como uma ideologia que muito frequentemente se irá traduzir numa crença em algo sobrenatural que explica a nossa existência e do próprio universo. Esta fé irá ser exteriorizada pelo ser humano e esses atos de exteriorização da crença são uma das maiores causas de conflitos entre os Homens desde os primórdios. Isto porque existem no mundo variadíssimas crenças, que se manifestam de formas diferentes e, por isso mesmo, surge a proibição de discriminar com base na religião de forma a evitar diferenciações das pessoas por essas professarem crenças diferentes ou nenhuma de todo.

Resumidamente, definimos a religião de um ponto de vista sociológico, isto é, como e porque surge, e em como se traduz essa crença, no entanto não chegamos ainda a um conceito jurídico da crença. Isto porque essa definição concreta de religião no plano jurídico-normativo não existe e não é por mero acaso que esta omissão existe. Estando nós perante um conceito tão sensível e tratando-se de um fenómeno transversal ao ser humano, ao definir o conceito de religião iríamos estar a enfraquecê-lo ao cingi-lo só a essa aceção – que seria rígida e imprecisa pois não iria conseguir englobar nela todas as confissões religiosas existentes no mundo – e, por isso mesmo, é fácil de entender a “complexidade de adotar um conceito capaz de corresponder a todos os pressupostos caracterizadores da sua própria individualidade”<sup>47</sup>. Portanto, é compreensível a não

---

<sup>45</sup> VICKERS, Lucy, “Religion and Belief Discrimination in Employment ...”, *cit.*, p. 19.

<sup>46</sup> MACHADO, Jónatas, “Liberdade e Igualdade Religiosa no local de trabalho”, Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4.<sup>a</sup> Região – n.º 03-2010, p. 10.

<sup>47</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa na Relação Laboral”, Tese de doutoramento, Santiago de Compostela, 2017, disponível em <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/15838>, p. 39.

existência de um conceito de religião dado pelos ordenamentos jurídicos nacionais até porque facilmente se poderia considerar que o Estado se estaria a intrometer na religião por a estar a tentar definir.

“Para determinar o alcance da liberdade religiosa é necessário apresentar um conceito de religião”<sup>48</sup>. No entanto, como vimos, não é uma tarefa fácil, pois trata-se de um conceito que vai além de uma “construção jurídica”, mas que se releva como essencial para determinar os limites da proteção da liberdade religiosa<sup>49</sup>.

Como vimos, não há juridicamente um conceito concreto e explícito que defina religião; no entanto o direito do trabalhador à liberdade religiosa não abarca todo o ato motivado por uma qualquer convicção ou crença. Nas palavras de Rebeca Aparicio Aldana, “a prática religiosa protegida não se pode confundir com qualquer exigência do trabalhador que não se sustente num real compromisso com uma determinada religião, cujo impacto na sociedade seja efetivamente reconhecido como uma comunidade de crentes que professam as suas próprias e particulares crenças”<sup>50</sup>.

De salientar que ao Estado não cabe determinar o que constitui uma religião e, por consequência, quais as suas práticas e ritos. O importante é que o indivíduo sinta aquela crença como verdadeira, e assim a veracidade do seguimento de determinada religião irá depender em grande parte na credibilidade de quem a alega. É, portanto, “um julgamento íntimo na medida em que apenas cada sujeito individualmente considerado consegue determinar o que são para si crenças verdadeiramente religiosas”<sup>51</sup>.

## **2.2. A liberdade religiosa**

Ao falarmos de não discriminação em razão da religião, falamos de liberdade religiosa, porque no fundo trata-se de proibir que esta liberdade seja restringida ou excluída da esfera jurídica de alguém. Esta liberdade é um direito expressamente consagrado na nossa Lei Fundamental (CRP) que, no artigo 41.º, n.º 2, nos diz que *“ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres*

---

<sup>48</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 38.

<sup>49</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 38.

<sup>50</sup> APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, “Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales”, Editorial Aranzadi, 2017, p. 171.

<sup>51</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa...”, *cit.*, p. 124.

*cívicos por causa das suas convicções ou prática religiosa*”, sendo que, e pelo n.º1 do mesmo artigo, esta liberdade de consciência, religião e culto é inviolável. Este preceito constitui um direito fundamental cuja interpretação e integração deve ser feita em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (doravante, DUDH)<sup>52</sup> que, por sua vez, prevê no artigo 18.º que “*toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, assim como a liberdade de manifestar a religião ou convicção, sozinho ou em comum, tanto em público como em privado, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pelos ritos*”. Assim, podemos constatar que “tanto as constituições nacionais da generalidade dos Estados ocidentais como o direito internacional dos direitos humanos consagram a liberdade religiosa, o direito ao trabalho e o princípio da igualdade e não discriminação nas relações laborais”<sup>53</sup>.

Como podemos verificar na DUDH, o legislador reconhece a existência de três direitos distintos, sendo eles a liberdade de pensamento, a liberdade de consciência e a liberdade de religião que, pese embora, sejam diferentes, acabam por se conectar, chegando a considerar-se até que a liberdade religiosa é um corolário da liberdade de consciência. É que o direito de consciência para além de abarcar a índole religiosa da consciência, engloba também outros domínios como o filosófico, ideológico, estético, por exemplo<sup>54</sup>. No entanto, a liberdade religiosa, ainda que seja uma dos ramos da liberdade de consciência, não pode ser cingida a esta. Há autores que consideram até que “reduzir a liberdade religiosa à liberdade de consciência é um verdadeiro escárnio”, porque o “homem não é só consciência, como também um ser social que necessita de viver as suas convicções em sociedade”<sup>55</sup>. Assim, quando “se refere a *liberdade de consciência à religião* pretende-se significar a autonomia pessoal na escolha de um credo ou na adesão ao ateísmo”<sup>56</sup>, corresponde, então, ao *forum internum* da liberdade religiosa.

A liberdade religiosa tem, portanto, uma dimensão positiva, que consiste em se ser livre de professar a religião que se entender. Esta é a vertente porventura mais saliente

---

<sup>52</sup> Acórdão N.º 544/2014 do Tribunal Constitucional, ponto 4.2, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

<sup>53</sup> MACHADO, Jónatas, “Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho”, *cit.*, p. 7.

<sup>54</sup> MACHADO, Jónatas, *Liberdade Religiosa numa comunidade constitucional inclusiva*, Coimbra Editora, 1996, p. 194.

<sup>55</sup> MACHADO, Jónatas, “Liberdade Religiosa numa comunidade (...)”, *op. cit.*, p. 198.

<sup>56</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes e Vital MOREIRA, “Constituição da República Portuguesa – Anotada”, Coimbra Editora, 2014, p. 118 e 119.

deste direito que é o da liberdade religiosa e é uma matéria que é consensual. Contudo, e por outro lado, existe também uma dimensão negativa que é a de igualmente sermos livres de deixar de professar essa religião sem que isso implique um tratamento discriminatório, ou, também de não nos manifestarmos religiosamente. Podemos ainda simplesmente não professar qualquer religião, ou abstermo-nos de executar certos deveres que entrem em conflito com a nossa confissão.

Em relação a esta dimensão negativa da liberdade religiosa, que é a de deixar de professar ou mudar de religião, este é um direito que está expressamente na DUDH no artigo 18.º, mas que não é consensual em vários países. Há estados que não referem em nenhum elemento normativo a possibilidade de mudar de religião como é o caso da Arábia Saudita e o Afeganistão, e não poucas vezes é a própria religião a condenar a hipótese de abandono da crença que se professa. Apoiando a opinião de Francisco Loureiro, estas posições são “violadoras da personalidade do indivíduo, quando numa perspetiva de obrigar alguém a professar uma religião que não acredita”, o que, de facto, não tem qualquer sentido pois acaba por se mostrar como um contrassenso com o conceito de religião<sup>57</sup>.

Na lei nacional, a lei da liberdade religiosa<sup>58</sup> (LLR), no artigo 8.º explicita quais os direitos compreendidos nesta “liberdade de consciência, de religião e de culto. Entre esses constam o direito a “ter, não ter e deixar de ter religião” e de “escolher livremente, mudar ou abandonar a própria crença religiosa”. Podemos, então, verificar que, tal como na DUDH, o nosso legislador teve também o cuidado de prever esta dimensão negativa da liberdade religiosa.

Ao consagrar este direito, o legislador teve, também, o cuidado de se referir expressamente à prática da religião e não só à liberdade de pensar e acreditar. Ou seja, consagrou que está protegida a dimensão interna, que consiste em todos os indivíduos serem livres de pensar o que querem, assim como de escolher o seu culto e a divindade em que acreditam e, por outro lado, a dimensão externa que está ligada aos atos de exteriorização da crença. Temos, portanto, a liberdade de manifestação religiosa, estando também prevista na DUDH e que é de extrema importância pois é assim que se concretiza

---

<sup>57</sup> LOUREIRO, Francisco José, *Liberdade Religiosa do trabalhador à luz da Convenção Europeia dos Direitos do Homem*, Dissertação de mestrado do Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2016, p. 14-15.

<sup>58</sup> Lei n.º 16/2001, de 22 de junho.

a religião, através de atos que demonstram crença. Se não se previsse esta exteriorização da fé, estar-se-ia a restringir o direito à liberdade religiosa ao direito do livre pensamento e da livre consciência. Aliás, se olharmos o artigo 41.º, n.º 2, da CRP com a devida atenção, verificamos que a própria Constituição “encara a religião como uma unidade incindível entre *convicções e práticas religiosas*” e, portanto, não teria sentido desenvolver um conceito de liberdade religiosa com base numa estrita distinção entre crença e conduta, onde se protege a primeira e se desvaloriza a segunda, porque tal iria ter “como consequência a descaracterização do fenómeno religioso e a subversão completa, ou o esvaziamento, do programa normativo que a Constituição lhe faz corresponder”<sup>59</sup>. Também a LLR especifica que faz parte da liberdade religiosa o direito a “praticar ou não praticar os actos do culto, particular ou público, próprios da religião professada”, a “agir ou não agir em conformidade com as normas da religião professada” (cfr. artigo 8.º da LLR), basicamente assumindo o *forum externum* da liberdade religiosa. A CEDH, como não poderia deixar de ser, afirma com clareza que o direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião implica, não só mas também, “a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou colectivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos” (cfr. artigo 9.º da CEDH). Falamos aqui da liberdade de culto que “compreende o direito, individual e coletivo, de praticar uma determinada religião”<sup>60</sup> (cfr. artigo 41.º, n.º 1 da CRP).

No entanto, é, precisamente, na dimensão externa da liberdade religiosa que os problemas se colocam, porque cada religião tem os seus próprios ritos e formas de manifestação, e esses atos de exteriorização podem chocar o próximo, o que vai causar conflitos. Esta liberdade de manifestação, ao contrário da mudança de religião ou das outras vertentes da liberdade religiosa que anteriormente descrevemos, é passível de entrar em confronto com outros direitos porque esta traduz-se em atos, e esses podem interferir com a esfera jurídica de outrem. Esta exteriorização da crença pode passar por exibir símbolos, gozar determinados feriados religiosos ou por certos rituais e regimes alimentares, entre outros.

Prever esta proteção das ações de demonstração de crença parece óbvio, porque, como dissemos acima, se só estivesse protegida a dimensão interna nunca surgiriam problemas pois ninguém consegue proibir outrem de pensar e nem há maneira de saber o

---

<sup>59</sup> MACHADO, Jónatas, “Liberdade Religiosa numa comunidade (...)”, *op. cit.*, p. 222 e 223.

<sup>60</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital, “Constituição da República (...)”, *cit.*, p. 119.

que o outro pensa. No entanto, existem na jurisprudência do TEDH decisões que se traduzem em a negar a dimensão externa da liberdade religiosa. Uma destas decisões foi no caso Ahmad v. Reino Unido de 1981<sup>61</sup>, em que – muito resumidamente – um professor indiano nascido em Inglaterra professava a religião muçulmana. Esta religião impõe que quem a professa reze de determinado tempo a determinado tempo, e para isso o professor pretendia ajustar o seu horário de forma a conseguir rezar nos horários pretendidos. Assim, o ajuste seria a sua pausa de almoço, apenas às sextas-feiras, ser mais longa para que pudesse ir à mesquita que se localizava perto da escola rezar. E, para compensar, nesses dias sairia mais tarde do seu local de trabalho. Este pedido do trabalhador foi negado pela escola, mas o trabalhador, não obstante esta recusa, fez na mesma um prolongamento de 45 minutos da pausa de almoço todas as sextas-feiras, e compensava no final do dia esses minutos. Perante esta conduta do trabalhador, a entidade empregadora acabou por despedi-lo e o caso seguiu para os tribunais britânicos. Os tribunais nacionais, depois de muita tinta correr, acabaram por não dar razão ao trabalhador e, por isso, este reclamou para o TEDH por estar convicto de que o Estado Britânico não estava a cumprir a CEDH pois esta reconhece a liberdade religiosa e aquela decisão violava esse direito. No entanto, o TEDH na sua decisão veio dizer que aquele trabalhador foi despedido por ter desrespeitado o horário de trabalho que lhe foi imposto, e não por causa da sua religião, e, portanto, não havia qualquer tipo de violação da CEDH nem do direito à liberdade religiosa. Ora, no nosso entender, o Tribunal demonstrou nesta decisão uma visão muito acrítica pois, ainda que de facto o trabalhador tenha desrespeitado o seu horário de trabalho, os motivos que levaram a essa atuação foram de foro religioso e essa questão não estava em dúvida porque o próprio trabalhador pediu à sua entidade empregadora essa alteração de horário e explicou os seus motivos. *Ergo*, o tribunal, ao colocar de parte este facto, abre portas a que se pense que é de aceitar a ideia de que o Homem é livre de ter a religião que quiser, desde que não pratique culto dessa religião que contenda com as obrigações laborais (porque tratou-se de um ato de exteriorização da religião pois o trabalhador pretendia rezar). Note-se que com isto não queremos dizer, forçosamente, que o despedimento era lícito; as instâncias jurisdicionais poderiam, porventura, ter concluído pela ilicitude. O que está em questão é o raciocínio que foi feito – de que não se estava no domínio da liberdade religiosa simplesmente porque o trabalhador desrespeitou o horário, ignorando o facto de que este só o fez para

---

<sup>61</sup> Ahmad v. Reino Unido, 1981, in <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-74929>.

poder rezar – poder pôr em causa a liberdade de manifestação da religião<sup>62</sup>. Ainda sobre esta questão, este mesmo Tribunal, no caso *Konttinen v. Finlândia*, de 1996<sup>63</sup> voltou a tomar uma posição similar à que tomou no caso *Ahmad* no que concerne à dimensão externa da liberdade religiosa. Neste caso, um trabalhador dos caminhos de ferro na Finlândia era membro da igreja adventista do sétimo dia, pelo que estava obrigado pela sua religião a não trabalhar desde o pôr do sol de sexta até ao pôr do sol de sábado. Vendo-se nesta situação, requereu à sua entidade patronal que o desonerasse de trabalhar nesse período e dispôs-se a trabalhar até mais tarde nos meses de Verão para compensar o facto de sair mais cedo no Inverno. Tal pedido foi negado e o trabalhador foi despedido. Quando a questão chegou ao TEDH, este Tribunal veio dizer que não estava em causa a liberdade religiosa do trabalhador porque este tinha sempre a liberdade de pôr fim ao contrato para que pudesse cumprir os seus mandatos religiosos. Ora, esta decisão, mais uma vez, nos leva a pensar que o TEDH (tribunal que está incumbido de garantir a aplicação da CEDH, na qual está prevista e protegida a liberdade religiosa) não aceita, nem tampouco reconhece a dimensão externa da liberdade religiosa, pois acaba por dar preferência aos deveres laborais sempre que os atos de exteriorização da fé colidam com esses.

Atualmente o TEDH já assumiu outra posição em relação à dimensão externa da liberdade religiosa, reconhecendo a sua existência. Voltaremos ao ponto, a respeito do caso *Eweida e outros v. Reino Unido* de 2013.

A prática de atos religiosos é, pois, um aspeto muito controverso da liberdade religiosa porque, para além de ser onde há um maior foco de conflito com outros direitos, não poucas vezes se torna difícil de aferir se essa mesma prática é, de facto, definida pela

---

<sup>62</sup> De salientar que o empregador não tem obrigação de se adaptar a todo e qualquer interesse do trabalhador, mas estando perante um direito e liberdade fundamental há que haver uma ponderação entre os interesses de um e de outro. Se por um lado temos o direito do trabalhador de exercer a sua liberdade religiosa, por outro temos o direito à iniciativa económica privada e liberdade de organização empresarial do empregador. Nesta ponderação o tribunal poderia ter concluído que não era possível a conciliação dos interesses de ambas as partes e que o do empregador teria de prevalecer porque, embora as opções religiosas do trabalhador sejam completamente válidas, ao aceder ao seu pedido iriam ser lesados direitos de muitas mais pessoas, como por exemplo os alunos. Contudo, o tribunal ignorou os motivos e perspetivou a questão como sendo um estrito desrespeito de horário de trabalho e, ao fazê-lo desconsiderou o facto de estar perante uma liberdade fundamental que só pode ser restringida numa situação excecional e essa restrição tem de ser adequada e reduzida ao indispensável.

<sup>63</sup> *Konttinen v. Finlândia*, 1996, in <http://hudoc.echr.coe.int/>.

religião<sup>64</sup> e também o que se considera como sendo uma religião, como aliás vimos ao definir o conceito desta.

### **2.3. Da prática religiosa na relação laboral**

Como já tivemos oportunidade de referir, é na manifestação da crença, nos atos de culto, de exteriorização da fé que os problemas jurídicos surgem mais frequentemente, se não sempre. Não é, pois, num contexto laboral que surge a exceção, antes se revelando como um campo onde os conflitos são abundantes. Facilmente se percebe o porquê de estes problemas surgirem. É que, por um lado, a religião assume um lugar crucial na vida do Homem influenciando a sua maneira de estar, de ser e agir<sup>65</sup> e por outro lado, a relação laboral é uma parte essencial da vida dos indivíduos, sendo o local de trabalho um dos sítios onde mais passamos tempo. Assim, surgem problemas jurídicos que derivam da colisão entre o direito à liberdade religiosa e outros direitos fundamentais ou bens jurídico-constitucionais protegidos<sup>66</sup>.

Como muito bem nos elucida Jónatas Machado, “os riscos de colisão entre os direitos de propriedade, liberdade contratual e iniciativa económica privada do empregador, por um lado, e o direito à liberdade religiosa do trabalhador colocam-se quando este procura acomodação das suas pretensões religiosas em domínios como, os dias e horários de trabalho, pausas para meditação e oração, pausas durante o luto de entes queridos, exigências dietéticas, vestuário e penteados, uso de símbolos religiosos, participação em peregrinações, recusa de determinados exames médicos, expressão religiosa, etc.”<sup>67</sup>.

Ao abordarmos alguns casos do TJ(UE) e do TEDH focaremos a nossa atenção no problema dos símbolos religiosos, mais propriamente na questão de os podermos usar ou não no local de trabalho. Não obstante, é importante referir que grande parte dos

---

<sup>64</sup> LOUREIRO, Francisco José, “Liberdade Religiosa do trabalhador ...”, *cit.*, p. 16.

<sup>65</sup> MACHADO, Jónatas, “Liberdade Religiosa numa comunidade (...)”, *cit.*, p. 224.

<sup>66</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa (...)”, *cit.*, p. 98.

<sup>67</sup> MACHADO, Jónatas, “Liberdade e igualdade (...)”, *cit.*, p. 14.

problemas jurídico-laborais em relação à liberdade religiosa surgem em matéria de organização de tempo de trabalho.<sup>68</sup>

### III. A ABORDAGEM DO TJ(UE) E DO TEDH

#### 3.1. O caso Achbita<sup>69</sup> do TJ(UE)

Samira Achbita, trabalhadora de confissão muçulmana, começou a trabalhar em 12 de fevereiro de 2003 como rececionista por conta da empresa G4S, empresa esta privada e que presta serviços de receção e acolhimento a clientes do setor público e privado, ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Nessa altura, havia na empresa uma regra não escrita por força da qual os trabalhadores estavam impedidos de utilizar no local de trabalho sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas. Já em abril de 2006, S. Achbita informou os seus superiores hierárquicos de que pretendia utilizar o lenço islâmico durante o seu horário de trabalho, ao que a direção da empresa respondeu que tal comportamento não seria tolerado dado que ia contra a neutralidade seguida pela empresa. A 12 de maio de 2006, a trabalhadora informou de que retomaria o trabalho a 15 de maio, depois de um período de ausência devido a doença, e que iria usar o lenço islâmico. Perante esta informação, “em 29 de maio de 2006, o conselho de empresa da G4S aprovou uma alteração ao regulamento interno, que entrou em vigor em 13 de junho de 2006, nos termos da qual «é proibido aos trabalhadores usar, no local de trabalho, sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas ou praticar qualquer ritual decorrente de tais convicções»”. Posto isto, S. Achbita insistiu no uso do lenço islâmico no local de trabalho e, por isso, foi

---

<sup>68</sup> Se voltarmos a nossa atenção aos casos Ahmad v. Reino Unido e Kontinen v. Finlândia, ambos do TEDH, que acima tivemos oportunidade de descrever, facilmente percebemos que está em questão o tempo de trabalho e a sua organização. Estas questões colocam-se porque cada crença tem os seus ritos e o trabalhador crente, quando for confrontado com um horário de trabalho que não coincida com as suas pretensões religiosas, ou quando lhe for imposta uma forma de vestir ou até mesmo uma determinada refeição, irá exigir do seu empregador que se adapte à sua fé e respetivo culto. No entanto, há que ter em consideração a esfera jurídica de outrem e os direitos fundamentais que se opõem às pretensões daquele trabalhador, por isso tem de ser feita uma ponderação, “um exercício que não se pode pautar pelo pré-determinado sacrifício de um direito ou bem em detrimento de outro”. Relembrando que há múltiplos outros conflitos (que não teremos oportunidade de referir) que podem surgir entre a religião e o contrato de trabalho

<sup>69</sup> Caso Achbita contra G4S Secure Solutions NV, processo C-157/15 do TJ(UE), disponível em <https://eur-lex.europa.eu/>.

despedida em 12 de junho de 2006, tendo-lhe sido paga uma “indenização por despedimento correspondente a três meses de salário e benefícios adquiridos nos termos do contrato de trabalho”.

Diante deste cenário, S. Achbita intentou uma ação contra este despedimento para o Tribunal do Trabalho de Antuérpia, Bélgica, que foi julgada improcedente. A trabalhadora recorreu, então, dessa decisão para o Tribunal do Trabalho de Segunda Instância de Antuérpia, Bélgica, ao qual foi negado provimento “pelo facto de, designadamente, o despedimento não poder ser considerado injustificado, uma vez que a proibição geral de usar no local de trabalho sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas não implicava discriminação direta e não era manifesta a existência de qualquer discriminação indireta ou violação da liberdade individual ou da liberdade de religião”. Relativamente à inexistência de discriminação direta este Tribunal acrescentou ainda que a trabalhadora “não tinha sido despedida devido à sua fé muçulmana, mas por ter insistido em querer manifestá-la, de forma visível, durante as horas de trabalho, usando um lenço islâmico. A disposição do regulamento interno, violada por S. Achbita, tinha um alcance geral na medida em que proibia a todos os trabalhadores o uso no seu local de trabalho de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas. Nenhum facto permitia presumir que a G4S tinha adotado um comportamento mais conciliatório relativamente a outro trabalhador que se encontrasse numa situação comparável, em especial relativamente a um trabalhador com outras convicções religiosas ou filosóficas que recusasse permanentemente respeitar essa proibição”. Posto isto, S. Achbita interpôs um recurso de cassação, alegando que os conceitos de discriminação direta e de discriminação indireta na aceção do artigo 2.º, n.º 2 da Diretiva 2000/78 foram ignorados ao ser considerado que a convicção religiosa em que se baseia a proibição decretada pela empresa constitui um critério neutro, não qualificando tal proibição como uma desigualdade de tratamento entre os trabalhadores que usam lenço islâmico e os que não usam, só porque esse regulamento diz respeito a todos os trabalhadores e não a uma determinada convicção religiosa. O Tribunal de Cassação da Bélgica “decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial: «Deve o artigo 2.º, n.º 2, 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 não constitui uma discriminação direta quando a regra

vigente nas instalações do empregador proíbe [a todos os trabalhadores o uso], no local de trabalho, [de] sinais exteriores de convicções políticas, filosóficas e religiosas?»».

Desta feita, o TJ(EU) veio dizer que “a regra interna em causa no processo principal refere-se ao uso de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas e, portanto, refere-se indistintamente a qualquer manifestação dessas convicções” e que, por isso se deve considerar que “a referida regra trata de forma idêntica todos os trabalhadores da empresa, impondo-lhes de forma geral e indiferenciada, designadamente, uma neutralidade ao nível do vestuário que se opõe ao uso desses sinais”. Logo, considerou não haver aqui discriminação direta, pois “uma regra interna como a que está em causa no processo principal não institui uma diferença de tratamento diretamente baseada na religião ou nas convicções”. No entanto, este mesmo órgão jurisdicional não colocou de parte a possível existência de uma discriminação indireta, na medida em que se demonstre que a “obrigação aparentemente neutra que contém [a regra] implica, de facto, uma desvantagem específica para as pessoas que seguem uma determinada religião ou determinadas convicções”, deixando esta verificação a cargo do Tribunal de reenvio.

Não obstante, o TJ(UE) veio logo de seguida relembrar que “essa diferença de tratamento não constituirá, todavia, discriminação indireta, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da referida diretiva, se for objetivamente justificada por um objetivo legítimo e se os meios para a realização desse objetivo forem adequados e necessários”. Acrescentando ainda, em tom de indicação, que, no que concerne à existência de um objetivo legítimo, deve ser considerado como tal “a vontade de manter, nas relações com os clientes quer públicos quer privados, uma política de neutralidade política, filosófica e religiosa”. Relativamente ao carácter adequado dos meios utilizados para a prossecução desse objetivo, diz este Tribunal que “há que observar que o facto de proibir aos trabalhadores o uso visível de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas é apto a garantir a boa aplicação de uma política de neutralidade, caso essa política seja verdadeiramente conduzida de uma forma coerente e sistemática”. Quanto ao carácter necessário da proibição em causa, deve-se verificar, no caso concreto, “se a proibição do uso visível de qualquer sinal ou vestuário suscetível de ser associado a um credo religioso (...) abrange unicamente os trabalhadores da G4S que se relacionam com os clientes” e se for o caso então deve-se considerar que esta proibição se cinge ao estritamente necessário para alcançar o objetivo prosseguido.

Resumidamente, o TJ(UE) conclui então que a proibição do uso do *hijab* decorrente de uma norma interna de uma empresa privada que proíbe qualquer uso visível de sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho não configura uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções. No entanto, tal regra pode constituir uma discriminação indireta na medida em que se demonstre como mais desvantajosa especificamente para um grupo de pessoas que seguem determinada religião, ainda que à primeira vista seja uma norma aparentemente neutra e que pressupõe uma política de neutralidade da empresa.

### **3.2. O Caso Bougnaoui<sup>70</sup> do TJ(UE)**

No caso em apreço, a *Cour de Cassation* (Tribunal de Cassação, França) perguntou ao TJ(UE) se “o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico constitui um requisito profissional essencial e determinante na aceção dessa disposição”. Esta questão surgiu do processo que contrapunha Asma Bougnaoui e a empresa privada Micropole.

No dia 4 de fevereiro de 2008, A. Bougnaoui começou um estágio de fim de estudos na empresa privada Micropole, apresentando-se nesse dia com uma simples bandana na cabeça, que veio a trocar para um lenço islâmico posteriormente, utilizando este último sempre no seu local de trabalho – certa de que não estaria a quebrar qualquer regra da empresa pois em outubro de 2007 um representante da empresa, antes do seu recrutamento, informou-a de que poderia ser um problema o uso do *hijab* quando em contacto com clientes da sociedade, mas não no local de trabalho. Sucede que, após uma convocatória para uma entrevista prévia a um possível despedimento no dia 15 de junho de 2009, no dia 22 de junho de 2009 A. Bougnaoui é despedida por carta. Como justa causa de despedimento a Micropole alegou que quando a empresa contratou esta trabalhadora “o assunto do uso do véu foi abordado de forma muito clara” e que foi precisado que, pese embora a empresa respeitasse o “princípio da liberdade de opinião e

---

<sup>70</sup> Caso Asma Bougnaoui contra Micropole SA, processo C-188/15 do TJ(UE), disponível em <https://eur-lex.europa.eu/>.

as convicções religiosas de cada um”, como estaria “em contacto, interna ou externamente, com os clientes da empresa, nem sempre poderia usar o véu”. E, acontece que, no dia 15 de maio de 2009, foi pedido a esta trabalhadora que se deslocasse ao estabelecimento de um cliente e, seguidamente a essa intervenção o cliente informou a empresa que “o uso do véu, que [a trabalhadora] efetivamente utiliza todos os dias, incomodou alguns dos seus trabalhadores”, pelo que o cliente pediu que na próxima visita a trabalhadora não utilizasse o *hijab*. Na reunião prévia ao despedimento a empresa reafirmou o princípio de neutralidade que pretendia satisfazer perante os seus clientes, e pediu a A. Bougnaoui para que aceitasse não envergar o véu, pedido que foi negado pela trabalhadora. Dados estes factos, a empresa considerou que se justificava a resolução daquele contrato de trabalho, “na medida em que a sua posição torna impossível a continuação da sua atividade ao serviço da empresa” visto não poderem considerar, “dada a sua atitude, a prossecução das prestações” aos clientes.

No entanto, A. Bougnaoui considerou que este despedimento foi ilícito por ser discriminatório, pelo que interpôs uma ação no Tribunal do Trabalho de Paris em 8 de setembro de 2009. Este órgão jurisdicional considerou que “a restrição à liberdade de A. Bougnaoui de usar o lenço islâmico era justificada pelo contacto desta com clientes da referida sociedade e proporcional ao objetivo da Micropole de preservar a sua imagem e não ferir as convicções dos seus clientes”. Já em sede de recurso, o Tribunal de Recurso de Paris (Cour d’Appel de Paris) no dia 18 de abril de 2013 confirmou a decisão do tribunal de primeira instância declarando que este despedimento “não se devia a uma discriminação em razão das convicções religiosas da trabalhadora, uma vez que esta estava autorizada a continuar a exprimi-las no seio da empresa, e que se justificava por uma restrição legítima que procedia dos interesses da empresa dado que o exercício, pela trabalhadora, da liberdade de manifestar as suas convicções religiosas ia além do perímetro da empresa e se impunha aos clientes desta última sem consideração pelas suas sensibilidades, o que interferia com os direitos de terceiros”. Não satisfeita com esta decisão, A. Bougnaoui interpôs recurso no Tribunal de Cassação francês alegando que havia sido violado o código do trabalho francês, nomeadamente os artigos que transpõem a Diretiva 2000/78 que diz que “as restrições à liberdade religiosa devem ser justificadas pela natureza da tarefa a desempenhar e resultar de um requisito profissional essencial e determinante, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”. Fundamentam que houve discriminação e violação da lei porque “o uso do lenço islâmico

por uma trabalhadora de uma empresa privada, que contacta com a clientela, não prejudica os direitos ou as convicções de outrem, e o incómodo ou a sensibilidade da clientela de uma sociedade comercial, alegadamente melindrada pela mera visualização de um sinal de crença religiosa, não constitui um critério operante nem legítimo, alheio a qualquer discriminação, que justifique que os interesses económicos ou comerciais da referida sociedade prevaleçam sobre a liberdade fundamental de religião de um trabalhador”. Perante esta argumentação, a Cour de Cassation decidiu suspender a instância e submeter ao TJ(UE) a questão prejudicial que acima transcrevemos, dado que não sabia qual a posição deste Tribunal nesta matéria, isto é, “se o artigo 4.º/1 da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que o desejo de um cliente de um empregador de que as suas prestações de serviços deixem de ser asseguradas por um trabalhador por um dos motivos previstos nesta última diretiva constitui um requisito profissional essencial e determinante, em razão da natureza de uma atividade profissional em causa ou das condições da sua execução”.

Para responder a esta questão o TJ(UE) relembra que tem vindo a ser reiteradamente declarado por este mesmo Tribunal que “não é o motivo em que se baseia a diferença de tratamento, mas uma característica relacionada com esse motivo, que deve constituir um requisito profissional essencial e determinante”. Salientando também que, e conforme o considerando 23 da Diretiva 2000/78, “só em circunstâncias muito limitadas uma característica relacionada, designadamente, com a religião pode constituir um requisito profissional essencial e determinante”, sendo que essa característica apenas constitui um requisito desse tipo “em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução” (art. 4.º, n.º1 da Diretiva 2000/78). O TJ(UE) afirma então, tendo em conta o já declarado, que este requisito “remete para uma exigência objetivamente ditada pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional em causa”, pondo de parte considerações subjetivas como é o caso da “vontade do empregador de ter em conta os desejos concretos do cliente”. Conclui então este Tribunal que a resposta à questão prejudicial submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio é negativa, ou seja que “a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante”.

No entanto, o TJ(UE)veio neste acórdão referir-se ainda às regras internas que por vezes vigoram nas empresas, como sucedia no caso *Achbita*, tendo sido este último citado, inclusive. No ponto 32, esta decisão referiu então a possibilidade de o despedimento de A. Bougnaoui se ter baseado no desrespeito de uma regra interna em vigor na empresa Micropole, regra essa que “proibia o uso de qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas”. Sendo que, nesse caso, se se afigurasse que “essa regra aparentemente neutra implica, de facto uma desvantagem concreta para as pessoas que seguem determinadas religiões ou convicções, como A. Bougnaoui”, deveria então concluir-se que existia uma diferença de tratamento indiretamente fundada na religião ou nas convicções, na aceção do artigo 2.º, n.º2, al. b) da Diretiva 2000/78.

### **3.3. Os Caso Eweida e Chaplin<sup>71</sup> do TEDH**

Este foi um caso polémico e de extrema importância a nível jurisprudencial, com o qual nos cruzamos em quase todas as obras sobre discriminação em razão da religião na relação laboral. Envolveu vários demandantes, mas para o trabalho em causa focaremos a nossa atenção nos casos específicos de Eweida e de Chaplin.

A empresa British Airlines impunha uma farda por via de regulamento, sendo essa incompatível com o uso de acessórios. Acontece que, ainda que pretendessem, com essa farda desprovida de acessórios e símbolos, transpor uma imagem de neutralidade esse regulamento previa exceções para quem professasse a religião sikh, permitindo aos homens utilizar um turbante e uma pulseira.

Eweida, trabalhadora desta empresa e católica, pretendia utilizar com a sua farda um crucifixo ao peito. Esta pretensão foi-lhe negada, mas a trabalhadora insistiu, tendo sido inclusivamente punida com uma suspensão. Após cumprir esta sanção, Eweida regressou à empresa e continuou a utilizar o seu pendente, pelo que acabou sendo despedida.

Após recorrer aos tribunais nacionais competentes, a questão acabou por chegar ao TEDH e neste foi dada razão à trabalhadora. Mais importante que dar razão a Eweida, o Tribunal reconheceu que as empresas podem sim impor fardas aos seus trabalhadores absolutamente neutras, mas que no caso ficou provado que a neutralidade não era um

---

<sup>71</sup> Caso Eweida e outros contra o Reino Unido, 15 de Janeiro de 2013 do TEDH, disponível em <http://hudoc.echr.coe.int/>.

valor absoluto para a empresa dado que admitia exceções, logo isso seria discriminatório pois a British Airlines estava a invocar neutralidade para umas religiões e para outras não.

Neste caso há que salientar que estava em causa uma diferenciação entre religiões e não só entre alguém que tinha uma religião e alguém que não tinha, pois era permitido o uso de turbantes e véus a pessoas que professavam certas fés. Assim, ciente deste (grande) pormenor, este Tribunal, considerou que, no que diz respeito a este teste de proporcionalidade, o tribunal nacional tinha pesado de forma excessiva a liberdade de empresa em relação à liberdade de manifestação religiosa, dado que o uso de uma cruz como a que estava em causa era discreto e, também, não parecia ter causado problemas de imagem à empresa a utilização de outros símbolos religiosos bem mais notórios (como um turbante ou um véu). O TEDH censura, então, “a atuação da empresa e do Estado no âmbito do teste da proporcionalidade para não sancionar uma situação que, em bom rigor, constitui discriminação direta”<sup>72</sup>.

Na mesma decisão, mas em relação a outra trabalhadora, Chaplin, o Tribunal decidiu que a imposição de proibição de símbolos religiosos prosseguia um objetivo legítimo e os meios eram os necessários para o atingir. Neste caso, a trabalhadora trabalhava na área da saúde, era enfermeira e, portanto, impunha-se que não utilizasse qualquer objeto religioso, só podendo utilizar o uniforme previsto pela entidade empregadora pois era uma questão de saúde e segurança no trabalho, pois um crucifixo (como estava em causa) poderia ser fonte de contaminações, entre outras complicações.

### **3.4. Análise dos acórdãos descritos**

Antes de mais, podemos verificar que nos três acórdãos supramencionados estamos no âmbito da liberdade religiosa na sua dimensão externa. A própria CEDH e, conseqüentemente, a Carta, conferem ao conceito de religião uma aceção ampla, isto é, incluem neste o direito de as pessoas manifestarem a sua religião, seja através de ritos ou pelo uso de símbolos religiosos. Assim, ainda que a Diretiva 2000/78 não defina o conceito de religião, devemos considerar que, ao estabelecer a proibição de discriminação em razão da religião ou das convicções, o legislador pretendeu abranger o *forum internum*

---

<sup>72</sup> MESTRE, Bruno, “A Jurisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho...”, *cit*, p. 29.

– ter convicções – e também o *forum externum* – manifestar essas convicções, essa fé religiosa. O TEDH, com a decisão do caso Eweida, acaba por também aceitar esta dimensão externa da liberdade religiosa, não relativizando a sua existência como já anteriormente tinha acontecido (p. ex.: caso Konttinen v. Finlândia e Ahmad v. Reino Unido, ambos abordados anteriormente).

Para além desse reconhecimento do *forum externum* da liberdade religiosa, estas três decisões têm em comum o facto de as mesmas legitimarem a imposição de regras internas em empresas privadas de proibição de uso de símbolos visíveis que configurem uma ligação a qualquer religião ou convicção. Segundo estes dois Tribunais é, portanto, admissível às empresas imporem uma política de neutralidade ideológica, no seu sentido amplo.

O TJ(UE) afirma que uma regra de neutralidade pode constituir discriminação indireta, e não discriminação direta, porque tal regra trata todos os trabalhadores da mesma forma pois bane todo e qualquer símbolo religioso, seja que religião seja.

Há, no entanto, quem duvide de que se possa descartar desde logo a discriminação direta. É o caso de Florence Fovet<sup>73</sup>, que reitera que, ainda que seja indiferenciada e geral, esta proibição não deixa de ser discriminatória. E isso porque a manifestação de qualquer convicção, seja religiosa, política ou filosófica está protegida pelas leis que regulam a proibição de discriminação. Dessa forma, este autor afirma que o TJ confunde a inexistência de tratamento diferenciado entre pessoas que demonstram as suas convicções com discriminação. Afirma ainda Fovet, que esta decisão permitiu aos empregadores utilizarem os regulamentos, documentos com poder construídos por estes, para imporem o seu poder normativo nesta matéria e não ser qualificado como discriminação direta, ainda que seja equivalente a uma ordem dada pelo empregador verbalmente<sup>74</sup>.

O fundamento utilizado por este Tribunal para inserir estas situações no âmbito da discriminação indireta, expressamente no caso Achibta e implicitamente no caso Bougnaoui, foi o facto de “a decisão do empregador ter constituído uma implementação de uma regra neutra, pelo que não resulta da factualidade dos acórdãos que a mesma

---

<sup>73</sup> FOUVET, Florence, “Expressions of religious faith in companies: *Consequences of the judgements of the Court of Justice of the European Union for France*”, in Hungarian Labour Law E-journal 2019/1, disponível em <http://www.hllj.hu>, p. 37.

<sup>74</sup> FOUVET, Florence “Expressions of religious faith in companies...”, *cit*, p. 38.

tivesse sido aplicada de forma distinta a ambas as trabalhadoras (como seria o caso de existir tolerância em relação a cruzeiros cristãos, apesar da regra, mas intolerância em relação a véus islâmicos)”<sup>75</sup>. E ainda, as regras que regulam a discriminação indireta são mais flexíveis do que as que regulam a discriminação direta, isto é, as primeiras deixam mais espaço de interpretação ao contexto nacional e isso pode explicar o porquê de o TJ(UE) ter levado este debate para o campo da discriminação indireta<sup>76</sup>.

Tal possibilidade – de essas regras constituírem discriminação indireta – tem de ser considerada porque pode acontecer que estas normas aparentemente neutras, pois abrangem toda e qualquer religião, de facto colocam em maior desvantagem pessoas de certas convicções e fé. Assim, o TJ(UE) convida os tribunais nacionais a verificar se, por um lado, a medida é justificada por uma razão legítima e, por outro lado, se os meios utilizados para alcançar tal objetivo são apenas os necessários e apropriados. Se tal se confirmar, então a discriminação indireta é descaracterizada e, por isso, o despedimento não pode ser considerado ilícito, pelo menos não por ter sido fundado numa discriminação indireta. Está aqui em causa então um pressuposto de proporcionalidade, que tem de ser avaliado pelo Tribunal de reenvio.

O TJ liga este teste de proporcionalidade, adequação e legitimidade ao artigo 16.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reconhece a liberdade de empresa, e clarifica, no acórdão Achibta, que “a vontade de manter, nas relações com os clientes quer públicos quer privados, uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa deve ser considerada legítima”. Esclarece ainda que – e de acordo com a decisão do TEDH no caso Eweida, que diz respeito ao artigo 9.º da CEDH –, para a prossecução desse objetivo, pode limitar-se a liberdade de religião, sempre que dentro de certos limites. No que concerne ao carácter adequado de uma regra interna como a que estava em questão, este Tribunal diz que esta é apta a “garantir a boa aplicação de uma política de neutralidade, caso essa política seja verdadeiramente conduzida de uma forma coerente e sistemática”. Para Lucy Vickers, tal configura um peso considerável dado o desejo de uma empresa manter uma aparência neutra, e cria um nível de restrição significativo para trabalhadores religiosos<sup>77</sup>. Já Bruno Mestre considera que “esta técnica de decisão teve

---

<sup>75</sup> MESTRE, Bruno, A Jurisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho...”, *cit*, p. 23.

<sup>76</sup> LAULOM, Sylvaine, “Religion at work...”, *cit*, p. 4.

<sup>77</sup> LAULOM, Sylvaine, “Religion at work: European Perspectives”, *Hungarian Labour Law E-Journal* 2019/1, disponível em <http://www.hllj.hu>, p. 5.

subjacente a intenção de respeitar a variedade nacional existente nesta matéria e de abrir as portas à jurisprudência do TEDH sobre o tema, de forma a lograr uma uniformização de jurisprudência em ambos os Tribunais”<sup>78</sup>.

As regras que regulam a discriminação indireta são mais flexíveis do que as que regulam a discriminação direta, isto porque, nos termos em que está prevista na Diretiva 2000/78, esta forma de discriminação permite um “conjunto mais amplo de justificações, sujeitas somente aos pressupostos da necessidade, adequação e proporcionalidade”, o que deixa mais espaço para que os Tribunais nacionais interpretem as questões consoante o contexto do seu país e das suas regulamentações na matéria<sup>79</sup>. Esta poderá ser uma das razões que levaram o TJ(UE) a transitar este debate para o campo da discriminação indireta<sup>80</sup>, para além de um desejo de que os Tribunais nacionais fiquem vinculados à jurisprudência do TEDH, pelo menos no que concerne ao teste de proporcionalidade.

### **3.5. Da admissibilidade das regras de neutralidade**

Ao analisarmos as três decisões a que prestamos a nossa atenção neste trabalho, podemos perceber que essas têm comum a declaração, por ambos os Tribunais, de que os empregadores têm o direito de impor uma regra de neutralidade religiosa no local de trabalho.

Ora, para já, relembramos que estamos no âmbito de uma tentativa de proibição do uso de símbolos religiosos, que, como já vimos, faz parte da dimensão externa do direito à liberdade religiosa. Este direito à exteriorização da crença dá aos trabalhadores “a legítima expectativa de respeito pelas opções que tomam ao nível da exteriorização das suas convicções religiosas no local de trabalho”<sup>81</sup>. No entanto “esse direito não é absoluto, pode ser limitado, e deve ser equilibrado com interesses relevantes do empregador, que igualmente tem assento constitucional, designadamente a liberdade de iniciativa económica e a liberdade de empresa”<sup>82</sup>.

---

<sup>78</sup> MESTRE, Bruno, A Jurisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho...”, *cit.*, p. 26.

<sup>79</sup> MESTRE, Bruno, A Jurisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho...”*cit.*, p. 33.

<sup>80</sup> LAULOM, Sylvaine, “Religion at work (...)”, *op. cit.*, p. 4.

<sup>81</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 433.

<sup>82</sup> MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa ...”, *cit.*, p. 433.

Nestas decisões, apoiados na ideia de neutralidade e secularismo, o TJ(UE) disse que uma regra interna que proíbe o uso de símbolos religiosos não introduz uma diferença de tratamento diretamente baseada na religião ou na crença, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE, porque todos os trabalhadores iriam ser tratados da mesma forma, isto é, a regra requeria dos trabalhadores, de uma maneira geral e indiferenciada, que se vestissem de forma neutra<sup>83</sup>. Ora, a obrigação de se vestir de uma forma neutra nada mais é que a proibição do uso de qualquer símbolo de religião ou crença.

O Comité dos Direitos Humanos da ONU que monitoriza a aplicação do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, em relação a um outro caso em que estava em causa o uso de um símbolo religioso (caso Baby Loup<sup>84</sup>, em que uma educadora de uma creche foi despedida por ter usado um lenço islâmico, quebrando as regras internas, que impunham um dever de neutralidade a todos os trabalhadores, tanto dentro como fora das instalações quando a acompanhar crianças), considerou que a proibição do uso do lenço era, nesse caso, um obstáculo ao exercício do direito a manifestar a religião. Este Comité considera que, de acordo com um teste de proporcionalidade que tem de ser feito, a intenção de estabelecer uma política de neutralidade não é uma razão suficiente aos olhos da lei para banir o uso de símbolos religiosos e, dessa forma, restringir o direito à manifestação da crença religiosa. há, pois, que demonstrar que o uso desses símbolos pode ser um verdadeiro obstáculo ao trabalho em causa<sup>85</sup>. No caso Chaplin, em que se tratava de uma enfermeira, havia uma razão objetiva que tinha que ver com razões de saúde, e aí, sim, é justificável. No entanto, nos restantes casos, não foi demonstrado que houvesse um fundamento objetivo para o não uso dos símbolos religiosos que não a intenção de passar uma imagem de neutralidade da empresa.

Esta ideia de neutralidade é questionável e regras como esta podem ser prejudiciais aos direitos fundamentais. Desde logo, é muito difícil de definir o que configura um símbolo religioso, é um conceito muito subjetivo e que, em último caso,

---

<sup>83</sup> CARTA, Cinzia, “Companies’ policies of neutrality and the principle of non-discrimination”, Atas do Congresso Labour Law and Forms of Manifestation of Religious Convictions, disponível em <https://gspi.unipr.it/it/node/5565>

<sup>84</sup> Comunicação 2662/2015, de 10/08/2018, in <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23544&LangID=E>.

<sup>85</sup> ROUXINOL, Milena Silva, “The principle of equality and non discrimination on grounds of religious convictions: reflections based on case law samples”, Atas do Congresso Labour Law and Forms of Manifestation of Religious Convictions, disponível em <https://gspi.unipr.it/it/node/5565>.

tudo pode ser considerado como simbólico de algo<sup>86</sup>. Por outro lado, há que saber que valores e interesses pretendemos alcançar com a neutralidade, porque esta advém de um propósito de não haver imposição ideológica, e com isso pretende-se alcançar a aceitação, a tolerância, a inclusão e o pluralismo. No entanto, se, ao abrigo da neutralidade, se proibir o uso de símbolos religiosos, estar-se-á a negar o fundamento do próprio conceito.

#### **IV. Conclusão**

Depois de discorrer sobre o conceito de discriminação propriamente dita e em como a religião pode ser um fator discriminatório na relação laboral, podemos perceber que este é um tema complexo e que tem vindo a crescer no seio europeu dada a crescente chegada de diferentes comunidades, com convicções religiosas muito distintas. Este multiculturalismo tem-se notado no contexto laboral, o que, no nosso entender, é enriquecedor e devemos caminhar para um mundo onde a aceitação é a palavra de ordem. No entanto, há questões que se levantam aquando da manifestação das diferentes crenças no local de trabalho, nomeadamente no que concerne ao uso de símbolos religiosos.

Relativamente a esse ato de exteriorização da religião que é a utilização de objetos religiosos analisamos decisões do TJ(UE) e fizemos também referência a um acórdão do TEDH. Nestas decisões estava implícita uma ideia de neutralidade ligada a regras internas que proibiam a utilização de símbolos religiosos. Estes acórdãos foram objeto de estudo, crítica e chegamos à conclusão que, na nossa opinião, talvez em algumas questões, as quais abordamos neste trabalho, os Tribunais pudessem ter tido outro entendimento.

Atualmente vivemos numa fase em que a liberdade religiosa é vista de uma forma evolutiva, na medida em que caminhamos cada vez mais para uma sociedade onde as diferentes crenças religiosas gozam, ou deveriam gozar, de uma igual oportunidade de manifestação pública, nomeadamente no local de trabalho. Desta forma, está aqui presente uma visão da liberdade religiosa como sendo uma forma de acomodação da diferença.

Acreditamos que o caminho a seguir é o da aceitação da diferença, abraçando o multiculturalismo e o pluralismo do ser humano. Vemos a laicidade lado a lado com o

---

<sup>86</sup> ROUXINOL, Milena Silva, “The principle of equality (...)”, *cit.*

pluralismo, isto é o Estado não impõe nenhuma religião, mas convive com todas elas de forma pacífica, sem necessidade de restringir a manifestação de qualquer crença. Não obstante o pluralismo ter também os seus limites, mas o princípio, no nosso entender, deve ser este.

## BIBLIOGRAFIA

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales*, Editorial Aranzadi, 2017

CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital, “Constituição da República Portuguesa – Anotada”, Coimbra Editora, 2014

CANOTILHO, Mariana, “Brevíssimos Apontamentos sobre a Não Discriminação no Direito da União Europeia”, *Revista JULGAR*, n.º 14, Coimbra Editora, 2011, pp. 101-111

CARTA, Cinzia, “Companies’ policies of neutrality and the principle of non-discrimination”, Atas do Congresso Labour Law and Forms of Manifestation of Religious Convictions, disponível em <https://gspi.unipr.it/it/node/5565>

FERNANDES, António Monteiro, “Observações sobre o ‘Princípio da Igualdade de Tratamento’ no direito do trabalho”, in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Ferrer-Correia, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, n.º especial, 1991, pp. 1009-1036

FOUVET, Florence, “Expressions of religious faith in companies: Consequences of the judgements of the Court of Justice of the European Union for France”, *Hungarian Labour Law E-journal* 2019/1, pp. 28-40

FREDMAN, Sandra, *Discrimination Law*, Oxford University Press, Second Edition, 2011

LAULOM, Sylvaine, “Religion at work: European Perspectives”, *Hungarian Labour Law E-Journal* 2019/1, pp. 1-5

LOUREIRO, Francisco José, *Liberdade Religiosa do trabalhador à luz da Convenção Europeia dos Direitos do Homem*, Dissertação de mestrado do Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2016

LOPES, Dulce, “A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem vista à luz do princípio da não discriminação”, *Revista JULGAR*, n.º 14, Coimbra Editora, 2011, pp. 47-75

MACHADO, Jónatas, “Liberdade e igualdade religiosa no local de trabalho”, *Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região – n.º 03-2010*, pp. 7-19

MACHADO, Jónatas, *Liberdade Religiosa numa comunidade constitucional inclusiva*, Coimbra Editora, 1996

MACHADO, Susana Sousa, “A Liberdade Religiosa na Relação Laboral”, Tese de doutoramento, Santiago de Compostela, 2017, disponível em <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/15838>

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”, *Revista JULGAR*, Janeiro de 2018

MESTRE, Bruno, “Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada”, in *Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume I, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015

PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo, *Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*, Editorial Bomarzo, 2016

ROUXINOL, Milena Silva, “A Tutela Antidiscriminatória do Trabalhador Sobrevivente de Cancro – Subsídio para um Enquadramento Dogmático-Normativo”, in *N. C. Namora, L. M. Méndez, D. A. Sousa, G. C. Namora. E. C. Marques (coord.), Health at Work, Ageing and Environmental Effects on Future Social Security and Labour Law Systems*, Cambridge Scholar Publishing, New Castle, 2018, pp. 136-165

ROUXINOL, Milena Silva, “The principle of equality and non discrimination on grounds of religious convictions: reflections based on case law samples”, *Atas do Congresso*

Labour Law and Forms of Manifestation of Religious Convictions, disponível em <https://gspi.unipr.it/it/node/5565>

VICKERS, Lucy, “Religion and Belief Discrimination in Employment – The EU law”, *Office for Official Publications of the European Communities*, 2006

WADDINGTON, Lisa, “Reasonable Accommodation; Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability?”, *NTM|NJCM-Bulletin*, Vol. 36, No. 2, 2011

Sites consultados:

<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>

<https://eur-lex.europa.eu/>

<http://hudoc.echr.coe.int/>

<https://gspi.unipr.it/it/node/5565>

<https://scholar.google.com/>