

JERÓNIMO, Patrícia – Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais? *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 55-76. ISSN 2182-7419.

## **Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais?<sup>1</sup>**

PATRÍCIA JERÓNIMO\*

Centro de Investigação em Justiça e Governação (JusGov)  
Escola de Direito da Universidade do Minho (ED-UM)

### **Resumo**

A crescente visibilidade da religião no local de trabalho está na origem de não poucos focos de tensão e litígio na Europa e tem merecido alguma atenção mediática, sobretudo quando os tribunais são chamados a intervir. Na maioria dos casos, não se trata tanto de discriminação direta contra trabalhadores por causa da sua religião, mas de discriminação indireta resultante da aplicação a todos os trabalhadores de regras “neutras”, que tornam particularmente difícil para as pessoas pertencentes a minorias religiosas a conciliação entre deveres profissionais e deveres religiosos. Neste texto, fazemos um apanhado de decisões de tribunais estatais e internacionais sobre a matéria e discutimos as implicações dessas pronúncias.

**Palavras-chave:** Diversidade religiosa, discriminação indireta, minorias religiosas, tribunais

### **Abstract**

**Religious diversity and indirect discrimination in the workplace: What does court practice tell us?**

The growing visibility of religion in the workplace has been the source of tension and conflict in Europe and has garnered some media attention, particularly when

<sup>1</sup> Investigação desenvolvida no quadro do projeto *Igualdade e Diferença Cultural na Prática Judicial Portuguesa: Desafios e Oportunidades na Edificação de uma Sociedade Inclusiva* (InclusiveCourts), financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia com a ref.ª PTDC/DIR-OUT/28229/2017.

\* E-mail: ppmj@direito.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8322-4760>

courts are called in to solve disputes. In most cases, the issue is not so much direct discrimination against workers due to their religion, but instead indirect discrimination arising from the application of “neutral” rules to all workers, which make it particularly difficult for individuals belonging to religious minorities to reconcile their professional and religious obligations. In this article, we map out leading cases from international and domestic courts, and discuss the significance of those rulings.

**Keywords:** Religious diversity, indirect discrimination, religious minorities, courts

## Résumé

### **Diversité religieuse et discrimination indirecte sur le lieu de travail: Que nous apprend la pratique des tribunaux?**

La visibilité croissante de la religion sur le lieu de travail est à l'origine de nombreux foyers de tension et de litiges en Europe et a fait l'objet d'une certaine attention médiatique, notamment lorsque les tribunaux sont appelés à intervenir. Dans la plupart des cas, il ne s'agit pas tant d'une discrimination directe à l'encontre des employés en raison de leur religion, mais d'une discrimination indirecte résultant de l'application à tous les employés de règles «neutres», qui rendent particulièrement difficile la capacité des personnes appartenant à des minorités religieuses de concilier devoirs professionnels et devoirs religieux. Dans ce texte, nous faisons un tour d'horizon des décisions des tribunaux étatiques et internationaux en la matière et discutons des implications de ces prises de position.

**Mots-clés:** diversité religieuse, discrimination indirecte, minorités religieuses, tribunaux

## Introdução

À semelhança do que se passa no resto da Europa, em Portugal, os trabalhadores pertencentes a minorias religiosas deparam-se, não raro, com ambientes de trabalho hostis (fruto de preconceitos de empregadores, colegas e clientes, de políticas draconianas de neutralidade empresarial, etc.) e têm dificuldade em conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos. São vários os possíveis focos de tensão (*e.g.*, uso de símbolos religiosos, recusa de desempenho de funções por razões de consciência), mas os problemas com maior visibilidade no nosso país estão relacionados com o cumprimento do horário de trabalho. Uma reportagem publicada no *Diário de Notícias*, em julho de 2022, deu conta de casos de despedimento de trabalhadores muçulmanos por observarem o Ramadão ou por pretenderem pequenos ajustes ao horário para poder ir à mesquita para a oração de sexta-feira (Neves, 2022). Também são conhecidas as dificuldades encontradas por trabalhadores membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia em “guardar o sábado”; dificuldades que estiveram na origem das decisões mais emblemáticas da jurisprudência portuguesa em matéria de exercício da religião em contexto laboral – o acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte (TCAN), de 08.02.2007, no proc. 01394/06.0BEPR, e os acórdãos n.<sup>os</sup>

544/2014 e 545/2014 do Tribunal Constitucional (TC), de 15.07.2014 (Neto, 2009, pp. 37-54; Saiz Arnaiz, Perez, Iglesias e Toniatti, 2013, p. 77; Jerónimo, 2022, pp. 21-22). É certo que são poucas as queixas por discriminação fundada na religião ou violação da liberdade de religião levadas ao conhecimento de sindicatos, representantes das comunidades religiosas, da Comissão da Liberdade Religiosa e dos tribunais (Neves, 2022), mas é provável que isso se deva sobretudo ao facto de muitos trabalhadores desconhecerem a Lei da Liberdade Religiosa (LLR)<sup>2</sup> – que protege explicitamente o direito a dispensa do trabalho por motivo religioso (art. 14.º, n.º 1) – ou temerem represálias caso exerçam esse direito.

As regras que regem o horário de trabalho ilustram de forma exemplar o modo como disposições aparentemente neutras, aplicáveis a todos os trabalhadores sem distinção, podem resultar em discriminação indireta contra trabalhadores pertencentes a minorias religiosas (Laborde, 2018, p. 122). Basta pensar que os dias de descanso semanal e os feriados oficiais previstos pelas leis laborais tipicamente refletem as tradições culturais e religiosas dominantes no país<sup>3</sup>. Em Portugal, por exemplo, o Código do Trabalho (CT)<sup>4</sup> define o domingo como dia de descanso semanal *normal* (art. 232.º, n.º 2) e institui um conjunto de 13 feriados obrigatórios em que avultam datas importantes para a maioria católica do país, para além de permitir a observância da terça-feira de Carnaval, a título de feriado facultativo (arts. 234.º e 235.º). Sendo legítima, esta organização do calendário implica uma clara desvantagem para os trabalhadores que tenham uma religião diferente da católica, para quem será mais difícil conciliar os deveres profissionais com a celebração dos feriados e a observância dos tempos de guarda da sua religião. Foi, de resto, por estar ciente das desvantagens que o calendário católico acarreta para os fiéis de outras religiões que o legislador português previu a dispensa do trabalho por motivo religioso no art. 14.º da LLR. Uma solução meritória, ainda que não sem os seus problemas, como veremos.

Neste texto, propomo-nos analisar as respostas de tribunais estatais e internacionais europeus a situações em que a aplicação de regras laborais aparentemente neutras afeta de forma negativa os trabalhadores pertencentes a minorias religiosas de forma desproporcionada<sup>5</sup>. Para

2 Lei n.º 16/2001, de 22.06 (última alteração pela Lei n.º 159-C/2015, de 30.12).

3 Se assim não fosse, aliás, os Estados estariam a desprezar regras comumente aceites de Direito internacional. O art. 2.º, n.º 3, da Convenção n.º 14 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o descanso semanal na indústria, e o art. 6.º, n.º 3, da Convenção n.º 106 da OIT, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, estabelecem que o período de descanso semanal deve coincidir, sempre que possível, com o dia da semana reconhecido como tal pela tradição ou pelos usos do país ou da região. De igual modo, a Carta Social Europeia requer dos Estados Partes que assegurem um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região (art. 2.º, n.º 5).

4 Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02 (última alteração operada pela Lei n.º 13/2023, de 03.04).

5 Este texto resulta da investigação desenvolvida no quadro do projeto Igualdade e Diferença Cultural na Prática Judicial Portuguesa: Desafios e Oportunidades na Edificação de uma Sociedade Inclusiva (InclusiveCourts),

enquadrar essa análise, começaremos por atentar em duas questões prévias: (1) a de saber quais as limitações à liberdade de religião dos trabalhadores que podem legitimamente advir da celebração do contrato de trabalho; e (2) a de perceber quais as vias de solução possíveis para evitar (ou, pelo menos, minimizar) a discriminação indireta.

## **1. Liberdade de religião, igualdade e não discriminação nas relações laborais**

A liberdade de religião e o direito a não sofrer tratamento discriminatório por causa da religião figuram em todos os tratados internacionais de direitos humanos, de âmbito mundial e regional, e na generalidade das constituições dos Estados democráticos ocidentais. Para o que nos interessa, bastará referir os arts. 18.º e 26.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), os arts. 9.º e 14.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e os arts. 13.º e 41.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Neste quadro normativo, é incontroverso que a liberdade de crer ou não crer constitui um direito absoluto, enquanto a liberdade de manifestar a religião pode sofrer restrições para proteger a ordem, segurança ou saúde públicas e para salvaguardar os direitos de outrem<sup>6</sup>.

Um dos domínios em que se admite que a liberdade de manifestar a religião possa ser restringida é o das relações laborais, atenta, desde logo, a circunstância de o contrato de trabalho pressupor uma subordinação jurídica do trabalhador ao empregador e de este poder pretender manter um ambiente de trabalho neutro para salvaguardar a imagem da empresa, os interesses dos trabalhadores e/ou as preferências dos clientes. O CT português define o contrato de trabalho como sendo aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e *sob autoridade destas* (art. 11.º); o que se traduz, nomeadamente, no exercício pelo empregador de poderes de direção e de disciplina (arts. 97.º e 98.º), com a prerrogativa de definir os termos em que o trabalho deve ser prestado, incluindo o horário a cumprir pelo trabalhador (art. 212.º).

Claro está que estas prerrogativas do empregador devem ser exercidas dentro de limites decorrentes *inter alia* do necessário respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador, do princípio da boa-fé e da proibição de discriminação fundada na religião (arts. 14.º a 28.º e 126.º do CT). Em linha

financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia com a ref.º PTDC/DIR-OUT/28229/2017.

<sup>6</sup> A distinção entre *forum internum* e *forum externum* não deixa, no entanto, de ser criticada na doutrina, por ser inútil afirmar a proteção ilimitada do foro íntimo e por a dissociação dos dois planos ser aberrante para os crentes (Gomes, 2006, pp. 150-152).

com o disposto na Diretiva 2000/78/CE<sup>7</sup>, o CT proíbe tanto a discriminação direta como a discriminação indireta (art. 25.º, n.º 1). A primeira ocorre sempre que, em razão de um fator de discriminação (como a religião), uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável [art. 23.º, n.º 1, al. a)]. A segunda ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem em relação a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários [art. 23.º, n.º 1, al. b)]. O que deva considerar-se um “fim legítimo” é precisamente uma das questões mais discutidas nos tribunais, como veremos.

Seja como for, as restrições à liberdade de manifestar a religião no local de trabalho devem ser sempre justificadas e proporcionais aos objetivos prosseguidos, o que se compreende, já que, para os crentes, a religião é um aspeto muito importante da sua identidade e não é expectável (nem exigível) que possam simplesmente suspender as suas convicções enquanto estão no local de trabalho. Sabe-se que são justamente as dificuldades em conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos que levam muitos trabalhadores pertencentes a minorias religiosas a autoexcluírem-se do mercado de trabalho, sujeitando-se à marginalização socioeconómica que daí advém (Foblets, 2017, p. vii). A exclusão (auto ou hetero-imposta) é, aliás, lesiva muito para além da simples perda de rendimento, atenta a importância existencial que o trabalho assume na vida dos trabalhadores (autoestima e realização pessoal, ocupação dos dias, rede de relações, etc.).

No seu relatório intercalar de agosto de 2014, sobre a eliminação de todas as formas de intolerância religiosa, o Relator Especial das Nações Unidas para a Liberdade de Religião e Crença, Heiner Bielefeldt, sublinhou precisamente a importância do trabalho como dimensão fundamental da vida humana, ao analisar os problemas associados à intolerância religiosa e à discriminação no local de trabalho (Bielefeldt, 2014, § 26).

Uma das principais preocupações do Relator foi a de afastar qualquer dúvida de que o art. 18.º do PIDCP se aplica à manifestação da religião em contexto laboral. Contrariando a ideia de que a religião é um assunto do foro privado, sem qualquer relevância para a vida profissional das pessoas, o Relator observou que, para muitos crentes, a religião está presente em todas as dimensões da vida, incluindo o trabalho, e que esta amplitude é inteiramente consentânea com a letra do art. 18.º do PIDCP, já que este

<sup>7</sup> Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27.11.2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

cobre a manifestação da religião em público e em privado, sem limitar o cumprimento de ritos e as práticas a um enquadramento espacial ou institucional específico (Bielefeldt, 2014, § 31).

Outro equívoco que o Relator procurou rebater foi a ideia – refletida durante muito tempo na jurisprudência de Estrasburgo – de que, ao celebrarem um contrato de trabalho, os trabalhadores aceitam voluntariamente restrições à sua liberdade de religião e são livres para lhes pôr termo, por poderem demitir-se e procurar outro emprego onde as suas necessidades religiosas sejam atendidas. Como explicou, não é aceitável pretender que a celebração de um contrato de trabalho equivalha à renúncia a um direito humano inalienável e não é realista presumir que os trabalhadores possam facilmente encontrar outro emprego. Sendo certo que as obrigações contratuais assumidas pelos trabalhadores podem implicar limitações à sua faculdade de manifestar a religião no local de trabalho, esta possibilidade deve ser usada com grande parcimónia, só se admitindo limitações que prossigam objetivos legítimos e que sejam aplicadas de forma proporcionada e não discriminatória; o que se sabe não ser sempre bem compreendido pelos empregadores, tanto no setor privado, como no setor público (Bielefeldt, 2014, §§ 32 e 37-40).

## **2. O paradoxo da discriminação indireta e a promessa das adaptações razoáveis**

O conceito de discriminação indireta – apesar de já ter sido cunhado pelos tribunais norte-americanos na década de 1970<sup>8</sup> e de, hoje, fazer parte do léxico jurídico da União Europeia e dos seus Estados-Membros – continua a não ser intuitivo e a suscitar controvérsia, o que Collins e Khaitan (2018, p. 4) explicam como fruto do aparente paradoxo que o conceito encerra. Afinal, notam, como é possível que uma regra ou prática que trata as pessoas de modo igual seja discriminatória? A resposta, claro, está em compreender que regras formalmente iguais para todos podem, na prática, resultar na negação de iguais oportunidades para alguns, por razões relacionadas com a sua identidade étnico-racial, sexo, religião, etc. Com a proibição da discriminação indireta, o que se pretende é ir além da mera igualdade formal para assegurar a igualdade material. Trata-se também de reconhecer, como fez o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) em *Thlimmenos c.*

<sup>8</sup> Na jurisprudência norte-americana, a expressão usada é *disparate impact*, por oposição a *disparate treatment* (correspondente a discriminação direta), e remonta ao célebre acórdão do Supremo Tribunal dos Estados Unidos *Griggs v. Duke Power Co* 401 US 424 (1971). Neste caso, o Tribunal concluiu que a exigência pelo empregador de um teste escrito, sem qualquer relação com as funções a desempenhar e no qual os candidatos negros tinham piores resultados do que os candidatos brancos, era contrária à proibição de discriminação contida no Título VII do *Civil Rights Act* de 1964, por esta abranger, não apenas a discriminação direta, mas também práticas que, apesar de formalmente justas, fossem discriminatórias na sua aplicação (Collins e Khaitan, 2018, pp. 1-2; Mestre, 2020, pp. 64-67).

*Grécia*<sup>9</sup>, que o direito a não ser discriminado é violado quando os Estados, sem justificação objetiva e razoável, não tratam de forma diferente pessoas cujas situações são significativamente diferentes.

Resta saber como reagir perante a verificação de uma discriminação indireta, tendo presente que esta não requer que tenha havido intenção de discriminar e que, em algumas circunstâncias, a regra ou prática causadora de desvantagens desproporcionadas para certos segmentos da sociedade cumpre uma função necessária. É duvidoso que a melhor solução seja sempre a de revogar a regra ou abandonar inteiramente a prática em questão, como acontece nos casos de discriminação direta. Pode ser preferível, como defendem Bribosia, Ringelheim e Rorive (2010, p. 139), a introdução de exceções à regra geral controvertida, para eliminar ou minimizar o seu impacto negativo para certos grupos, sem comprometer a prossecução dos seus fins legítimos. Isto vale claramente, em nosso entender, para as regras sobre descanso semanal e feriados oficiais, que servem o fim legítimo de assegurar um dia de descanso comum e a celebração de festividades enraizadas nas tradições do país. Ninguém, de resto, parece pretender que, em nome da igualdade, se eliminem todos os feriados religiosos ou que, nivelando por cima, se alargue a lista de feriados obrigatórios para incluir as datas significativas dos diferentes grupos religiosos presentes no país (Alidadi, 2012, pp. 712-713; Grimm, 2014, pp. 10-11). Em vez disso, o que importa é que se reconheça o impacto desproporcionado que estas regras têm para as minorias religiosas – o que os tribunais internacionais e estatais na Europa nem sempre estão dispostos a fazer – e que se procure atender às necessidades religiosas das pessoas pertencentes a minorias, através de “adaptações razoáveis”<sup>10</sup> que podem consistir na abertura de exceções ou noutro tipo de medidas.

Não têm faltado apelos e recomendações a que os Estados imponham aos empregadores o dever de fazerem adaptações razoáveis para atender às necessidades religiosas dos trabalhadores (Gomes, 2006, p. 152; Machado, 2012, pp. 116-122; Gibson, 2013, pp. 589-616; Griffiths, 2016, p. 174; Alidadi, 2017, pp. 231-260), seguindo o exemplo dos Estados Unidos e do Canadá, onde a figura da *reasonable accommodation* foi concebida precisamente para lidar com a diversidade religiosa e só depois passou a ser aplicada a outros fatores de discriminação (Bribosia *et al.*, 2010, pp. 139-150). O Relator Especial das Nações Unidas para a Liberdade de Religião e Crença juntou-se a este coro, fazendo a apologia de medidas de adaptação razoável como instrumento fundamental de qualquer estratégia antidiscriminação, sobretudo no combate a formas de discriminação indireta. Dando vários exemplos de boas

9 Queixa n.º 34369/97, acórdão de 06.04.2000, §§ 44 e 47.

10 Optamos pela tradução portuguesa oficial em detrimento da tradução literal (acomodação razoável), mais comum na doutrina portuguesa (e.g., Moreira, 2021) e usada pelo TC no acórdão n.º 544/2014.

práticas já em curso em alguns lugares do mundo (refeições *halal*, *kosher* e vegetarianas nas cantinas, compensação de feriados religiosos com dias de férias, disponibilização de sala para orações e autorização do uso de vestuário religioso), o Relator rejeitou a ideia de que a “adaptação razoável” seja uma utopia e disse que, havendo boa vontade de todas as partes, é quase sempre possível encontrar soluções a contento (Bielefeldt, 2014, §§ 49-52).

Em resposta aos argumentos habitualmente invocados contra as adaptações razoáveis, o Relator notou que as medidas em causa (a) não visam privilegiar as minorias à custa do princípio da igualdade, mas sim assegurar a igualdade real entre todos os trabalhadores, com respeito pela diversidade; (b) não prejudicam a neutralidade do empregador, se esta for entendida com o sentido de justa inclusão de todos, independentemente das respetivas convicções; (c) não têm de desencadear uma torrente de exigências triviais por parte dos trabalhadores, porque só se aplicam para prevenir situações discriminatórias; (d) não têm de prejudicar a imagem das empresas ou instituições, já que apenas requerem alguma flexibilidade por parte do empregador e dos trabalhadores e alguma tolerância por parte da sociedade envolvente; (e) não geram necessariamente conflitos entre os trabalhadores; e (f) não têm de representar encargos excessivos, já que do que se trata é de adaptações *razoáveis* e se sabe que, muitas vezes, as adaptações praticamente não têm custos (Bielefeldt, 2014, §§ 53-59).

Em vista da importância que as adaptações razoáveis assumem no combate à discriminação indireta – e para que não fiquem na inteira dependência da boa vontade dos empregadores –, o Relator defendeu que o ideal será que os legisladores nacionais reconheçam um direito subjetivo dos trabalhadores a medidas de adaptação razoável que lhes permitam conciliar os deveres laborais com os deveres religiosos (Bielefeldt, 2014, §§ 60-63). Recomendações de sentido semelhante vêm a ser feitas há alguns anos na doutrina, com invocação de argumentos como segurança jurídica, proteção dos trabalhadores, obrigações positivas dos Estados na garantia da liberdade de religião, igualdade de oportunidades, dignidade da pessoa humana, etc. (Griffiths, 2016, pp. 162, 174; Henrard, 2016, pp. 962-964; Gibson, 2013, pp. 583-611).

Todavia, no Direito internacional de direitos humanos e no Direito da União Europeia, o dever de adotar medidas de adaptação razoável só está previsto para a igualdade de tratamento das pessoas com deficiência<sup>11</sup> e o seu alargamento à religião é encarado com grande relutância pelos decisores políticos nacionais, como o Relator não deixou de notar. Na Europa, o mais

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



que encontramos são pontuais previsões legais de exceções à regra geral para atender a específicas necessidades religiosas dos trabalhadores (Alidadi, 2012, p. 694), como é o caso da dispensa do trabalho por motivo religioso prevista no art. 14.º da LLR portuguesa.

Na falta de previsão legislativa explícita de um dever genérico do empregador de adaptar regras e práticas para acomodar as necessidades religiosas dos trabalhadores, o conceito de adaptações razoáveis pode, ainda assim, contribuir para a promoção da igualdade em contexto laboral, se for usado pelos tribunais internacionais e estatais como critério no teste de proporcionalidade que estes têm de levar a cabo quando confrontados com restrições à liberdade de religião dos trabalhadores. Em *Glor c. Suíça*, o TEDH afirmou que, para se considerar que uma medida é proporcionada e necessária numa sociedade democrática, não podem existir meios alternativos de alcançar o objetivo prosseguido que interfiram de modo menos grave no direito fundamental em causa<sup>12</sup>. Seguindo esta lógica, dir-se-á que, se ficar demonstrado que o empregador poderia ter atendido às necessidades religiosas do trabalhador sem incorrer num encargo desproporcionado nem comprometer o fim prosseguido e se recusou a fazê-lo, então há que concluir que a medida controvertida não constitui o meio menos restritivo de alcançar o fim prosseguido. Com alguma boa vontade, podemos entrever esta ideia no acórdão *Eweida e Outros c. Reino Unido*<sup>13</sup>, em que o TEDH foi “forçado” pela argumentação aduzida pelas partes a referir-se ao conceito de adaptações razoáveis, embora não o tenha usado explicitamente na fundamentação da decisão. Em todo o caso, o potencial do conceito de adaptações razoáveis para a proteção da liberdade de religião dos trabalhadores está ainda largamente por explorar, tanto na jurisprudência do TEDH, como na do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) (*Bribosia et al.*, 2010, pp. 150-158; Henrard, 2016, pp. 961-983). E o mesmo vale para a generalidade dos tribunais estatais na Europa.

### **3. Discriminação indireta e liberdade de religião em contexto laboral: decisões selecionadas**

#### **3.1. Razão de ordem**

Nesta secção, reunimos um conjunto de decisões do TEDH, do TJUE, de tribunais portugueses e de tribunais estrangeiros que versam sobre restrições ao exercício da liberdade de religião por trabalhadores em contexto laboral. Este apanhado permite-nos identificar alguns dos problemas com que os tribunais europeus mais frequentemente se deparam e também as

<sup>12</sup> Queixa n.º 13444/04, acórdão de 30.04.2009, § 94.

<sup>13</sup> Queixas n.ºs 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, acórdão de 15.01.2013.

respostas mais usuais. Não temos, no entanto, a pretensão de esgotar os temas ou o leque de respostas encontradas na jurisprudência. Por razões de brevidade, centramo-nos em dois núcleos problemáticos (símbolos e tempo), sem com isso sugerir que sejam os únicos que merecem atenção. Ficam de fora, por exemplo, os também interessantes casos de recusa do desempenho de funções por razões de consciência<sup>14</sup>, de suspeitas de proselitismo junto de colegas e clientes<sup>15</sup> e de conflitos laborais em que o empregador é uma organização religiosa<sup>16</sup>.

### 3.2. Principais focos de tensão

#### *Símbolos religiosos*

O aspeto mais comentado da visibilidade da religião no local de trabalho tem sido o uso de símbolos religiosos, em especial o uso do véu islâmico (*hijab*). Na jurisprudência do TEDH, encontramos casos sobre o uso do *hijab* por professoras do ensino primário (*Dahlab c. Suíça*<sup>17</sup>), secundário (*Karaduman c. Turquia*<sup>18</sup>) e universitário (*Kurtulmuş c. Turquia*<sup>19</sup>) e por uma assistente social a exercer funções na unidade de psiquiatria de um hospital público (*Ebrahimian c. França*<sup>20</sup>). A resposta do TEDH tem sido a de que as restrições impostas ao uso do véu não violam a liberdade de religião protegida pelo art. 9.º da CEDH. As queixas feitas por professoras muçulmanas foram consideradas inadmissíveis, em atenção à importância do respeito pela neutralidade do ensino nos estabelecimentos de ensino público e à margem de apreciação deixada aos Estados na regulação dos deveres profissionais dos professores desses estabelecimentos. De notar que, em *Dahlab*, o TEDH – que frequentemente recorda aos Estados que não lhes cabe emitir opinião sobre o conteúdo das religiões – se permitiu tecer considerações muito problemáticas a respeito do significado do véu islâmico, ao observar que o seu uso é difícil de conciliar com a mensagem de tolerância, de respeito pelos outros e, sobretudo, de igualdade e de não discriminação que, numa sociedade democrática, os professores devem transmitir aos seus alunos

14 Dois dos casos apreciados pelo TEDH em *Eweida e Outros* respeitam à recusa de registar uniões entre pessoas do mesmo sexo (Sra. Ladete) e de prestar serviços de terapia psicosssexual a casais compostos por pessoas do mesmo sexo (Sr. McFarlane). Em *Grimmark c. Suécia* (queixa n.º 43726/17) e *Steen c. Suécia* (queixa n.º 62309/17), ambos de 11.02.2020, o TEDH pronunciou-se sobre a recusa de intervenção em atos médicos para interrupção voluntária da gravidez.

15 Por exemplo, os acórdãos do TEDH *Pitkevich c. Rússia*, de 08.02.2001 (queixa n.º 47936/99), e *Ivanova c. Bulgária* (queixa n.º 52435/99), de 12.04.2007.

16 Por exemplo, os acórdãos do TEDH *Schüth c. Alemanha* (queixa n.º 1620/03), de 23.09.2010, e *Fernández Martínez c. Espanha* (queixa n.º 56030/07), de 12.06.2014, e os acórdãos do TJUE *Egenberger* (proc. C-414/16), de 17.04.2018, e JQ (proc. C-68/17), de 11.09.2018.

17 Queixa n.º 42393/98, decisão de 15.02.2001.

18 Queixa n.º 41296/04, decisão de 03.04.2007.

19 Queixa n.º 65500/01, decisão de 24.01.2006.

20 Queixa n.º 64846/11, acórdão de 26.11.2015.

(Jerónimo, 2014, p. 125). No caso da assistente social muçulmana, o TEDH considerou que a queixa era admissível, mas concluiu que não tinha havido violação do art. 9.º da CEDH, por a restrição à liberdade de manifestar a religião no local de trabalho ser proporcional ao objetivo de proteger os direitos de outrem. Tratando-se de um empregador público, notou, os trabalhadores exercem as suas funções em representação do Estado e estão, por isso, obrigados a um especial dever de discricção por respeito pelos princípios estatais de secularismo e neutralidade e para assegurar aos utentes do serviço público um tratamento em condições de igualdade e no respeito pelas suas convicções religiosas.

Em *Eweida e Outros*, o TEDH pronunciou-se sobre dois casos de proibição do uso visível de crucifixo no local de trabalho, por uma hospedeira de bordo (Sra. Eweida) e por uma enfermeira a exercer funções na ala geriátrica de um hospital público (Sra. Chaplin). No primeiro caso, o TEDH não teve dificuldade em concluir que aquela proibição, justificada em nome da preservação da imagem da empresa, violara a liberdade de religião da trabalhadora, uma vez que a empresa admitia exceções para símbolos religiosos de outras denominações e já tinha, entretanto, recuado na sua posição, tendo revisto a política sobre o uniforme para permitir também o uso do crucifixo. No caso da Sra. Chaplin, o TEDH entendeu, em contrapartida, que as autoridades nacionais haviam feito uma ponderação adequada dos direitos e interesses em conflito, atento o objetivo de proteger a saúde e a segurança nos serviços hospitalares, já que o crucifixo, estando pendente do pescoço da enfermeira, poderia ferir os utentes ou contribuir para a propagação de doenças. Sem aderir explicitamente à lógica das adaptações razoáveis, o TEDH não deixou de atribuir alguma importância às propostas feitas pelos empregadores de transferência da Sra. Eweida para um posto administrativo, que não requereria o uso de uniforme, e de autorização à Sra. Chaplin do uso do crucifixo sob a forma de alfinete preso ao uniforme ou escondido sob gola alta (§§ 90 e 98).

Na jurisprudência do TJUE, tem-se discutido a legitimidade de restrições ao “uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho”, sempre por referência ao *hijab*. Mau grado a facilidade com que as políticas de neutralidade dos empregadores foram inicialmente aceites como legítimas, em nome da liberdade de empresa protegida pelo art. 16.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), as pronúncias do TJUE parecem-nos mais promissoras do que as do TEDH. O TJUE reconheceu que a proibição genérica do uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos pode resultar em discriminação indireta contra as trabalhadoras muçulmanas, a verificar em concreto pelos tribunais

nacionais (*G4S Secure Solutions*<sup>21</sup>, *WABE eV* e *MH Müller Handel*<sup>22</sup>, *S.C.R.L.*<sup>23</sup>), e considerou até que uma proibição limitada aos sinais políticos, filosóficos ou religiosos ostensivos pode constituir discriminação direta, insuscetível de justificação a qualquer título (*WABE eV* e *MH Müller Handel*), com o que foi muito além da leitura “desatenta” que o TEDH tem feito da proibição de sinais religiosos ostensivos nas escolas francesas (Jerónimo, 2014, p. 129).

O TJUE também esteve bem ao rejeitar que a vontade do empregador de atender ao desejo dos clientes de não serem servidos por trabalhadoras com *hijab* possa ser aceite como um requisito essencial e determinante para o exercício da atividade, na aceção do art. 4.º, n.º 1, da Diretiva (*Micropole*<sup>24</sup>), e ao recomendar ao tribunal nacional que aferisse em concreto se, atendendo às circunstâncias da empresa, lhe teria sido possível, sem encargos suplementares, propor à trabalhadora um posto de trabalho que não implicasse contacto visual com os clientes, em vez de a despedir, para “limitar as restrições às liberdades em causa ao estritamente necessário” (*G4S Secure Solutions*), o que pode ser visto como um aceno à lógica das adaptações razoáveis.

Para além disso, podemos dizer que o TJUE tem vindo a aumentar o nível de exigência quanto à utilização que os empregadores podem fazer de políticas de neutralidade para restringir o uso visível de sinais políticos, filosóficos ou religiosos. Em *G4S Secure Solutions*, o TJUE afirmou que a vontade do empregador de dar aos clientes uma imagem de neutralidade política, filosófica ou religiosa deve ser considerada legítima e não constituirá discriminação indireta se a política de neutralidade for conduzida de forma coerente e sistemática e se limitar ao estritamente necessário, em particular, se se aplicar apenas aos trabalhadores que se relacionam com os clientes. Em *WABE eV* e *MH Müller Handel*, o TJUE esclareceu que o conceito de objetivo legítimo e o carácter adequado e necessário dos meios adotados para o alcançar devem ser interpretados de forma estrita. Isso significa, desde logo, que, apesar de constituir um objetivo legítimo, a vontade do empregador de prosseguir uma política de neutralidade não basta, enquanto tal, para justificar de forma objetiva uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião, sendo imprescindível que o empregador demonstre que se trata de uma verdadeira necessidade da entidade patronal (tomando, nomeadamente, em consideração as expectativas legítimas dos clientes ou utentes e as consequências desfavoráveis que o empregador sofreria na falta da política de neutralidade, tendo em conta a natureza das atividades e o contexto em que estas se inserem). Em *S.C.R.L.*, o TJUE acrescentou

21 Proc. C-157/15, acórdão de 14.03.2017.

22 Procs. apensos C-804/18 e C 341/19, acórdão de 15.07.2021.

23 Proc. C 344/20, acórdão de 13.10.2022.

24 Proc. C 188/15, acórdão de 14.03.2017.

que a exigência de demonstração de uma verdadeira necessidade se inspira na preocupação de encorajar, por princípio, a tolerância e o respeito, bem como a aceitação de um maior grau de diversidade, e de evitar o uso abusivo de políticas de neutralidade em detrimento de trabalhadores que observam preceitos religiosos que impõem o uso de vestuário específico.

Apesar de os tribunais internacionais reconhecerem aos Estados e aos empregadores uma considerável margem de conformação na imposição de limites ao uso de vestuário ou símbolos religiosos no local de trabalho, as decisões dos tribunais estatais não são todas no sentido de aceitar como legítima a proibição do uso do *hijab* e/ou do crucifixo. Por serem mais comuns, veremos apenas decisões que versam sobre o uso do *hijab*. Nenhuma delas proferida por tribunais portugueses, ainda que se saiba que a questão não é completamente inédita na prática judicial em Portugal<sup>25</sup>.

Entre as decisões que rejeitaram a licitude da proibição pelo empregador do uso do *hijab*, vale a pena atentar na sentença n.º 31/2017 da Secção Social n.º 1 do Tribunal de Palma de Mallorca, de 06.02.2017, na decisão do Tribunal de Trabalho de Bruxelas, de 16.11.2015, no proc. 13/7828/A, e no acórdão n.º 479 FS-P da Cour de Cassation francesa, de 14.04.2021, no proc. R 19-24.079. No primeiro caso, o tribunal espanhol entendeu que, ao proibir o uso do *hijab* por este não fazer parte do uniforme da empresa, o empregador violara o direito da trabalhadora a manifestar a sua religião. Segundo o tribunal, o empregador não demonstrara que o uso do véu pela trabalhadora prejudicasse de algum modo a imagem da empresa ou que existissem razões de segurança a justificar a proibição. O tribunal notou que o empregador não tinha uma política de neutralidade religiosa, o que sugere que estaria mais disponível para aceitar a proibição se em causa não estivesse apenas o interesse do empregador numa boa imagem empresarial. No segundo caso, o tribunal belga concluiu que a disposição de regulamento interno que proibia a todos os trabalhadores a manifestação das suas preferências religiosas, políticas ou filosóficas, nomeadamente, através do vestuário, constituía discriminação indireta contra as trabalhadoras muçulmanas. O empregador (organismo de interesse público) invocara em apoio da disposição controvertida o objetivo de assegurar a neutralidade do serviço público, mas o tribunal não ficou persuadido, notando, entre outros aspetos, que semelhante proibição não era imposta nos restantes serviços públicos da região de Bruxelas e que, atento o carácter fundamental do direito restringido, uma tal proibição só poderia ser admitida mediante prova da existência de uma necessidade social imperiosa, o que não acontecia (desde logo, porque uma das trabalhadoras usara o véu durante mais de 20 anos sem que a questão se

25 Numa das entrevistas realizadas com magistrados judiciais e do Ministério Público no quadro do projeto InclusiveCourts, um participante disse recordar-se de um litígio entre uma hospedeira de bordo e uma companhia aérea a respeito do uso do *hijab*, que acabou por ser resolvido por acordo extrajudicial.

pusesse). No terceiro caso, o tribunal francês concluiu que o despedimento da trabalhadora por esta se recusar a retirar o *hijab* quando em contacto com o público constituía discriminação direta fundada na religião e devia ser anulado. Tal como no caso espanhol, o regulamento interno da empresa não incluía qualquer cláusula de neutralidade e o empregador apenas invocara o desejo de proteger a imagem da empresa. Convocando a jurisprudência do TJUE, o tribunal francês notou que a preocupação em evitar o desagrado dos clientes que não gostem de ser atendidos por funcionária com *hijab* não consubstancia um requisito essencial e determinante para o exercício da atividade.

Para exemplos de sentido contrário, refiram-se o acórdão n.º 303 FP-B+R da Cour de Cassation francesa, de 02.03.2022, no proc. D 20-20.185, e a decisão do Tribunal de Trabalho de Gand (Bélgica), de 12.10.2020, no proc. 2019/AG/55. No primeiro caso, o tribunal francês reconheceu à Ordem dos Advogados competência para proibir aos advogados o uso, com a beca, de quaisquer sinais que manifestem ostensivamente uma pertença ou opinião religiosa, filosófica, comunitária ou política. No segundo caso, o tribunal belga concluiu pela inexistência de discriminação indireta, por entender que o desejo dos crentes de usar sinais exteriores das suas convicções não era um critério protegido segundo a lei antidiscriminação. A “distinção” (não discriminatória) resultava da vontade do empregador de que os trabalhadores se apresentassem de maneira neutra nas suas relações com os clientes e a política de neutralidade era aplicada de modo coerente e sistemático. Quanto à possibilidade de o empregador ter proposto à trabalhadora uma função sem contacto com os clientes, o tribunal disse-se persuadido de que não havia funções alternativas ao tempo dos factos.

### ***Horário de trabalho***

Os tribunais estatais europeus tendem a desvalorizar as conotações religiosas do domingo e dos feriados cristãos, por considerarem que, com o tempo, um e outros, adquiriram um significado secular, social e cultural (Saiz Arnaiz, 2013, pp. 77-78). O Tribunal Constitucional espanhol, por exemplo, no acórdão n.º 19/1985, de 13.02.1985, afirmou que o dia de descanso semanal é uma instituição secular e que a preferência pelo domingo se justifica apenas por respeito pela tradição. Apesar de reconhecer que a escolha do domingo como dia de descanso tem origens religiosas – para os espanhóis, como para outros “povos de civilização cristã” –, o tribunal rejeitou a alegação de que a instituição de um dia de descanso fosse marcadamente religiosa, já que a regra geral de descanso ao domingo podia ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva ou contrato de trabalho. O recurso de amparo fora interposto por uma trabalhadora, membro da Igreja Adventista do Sétimo

Dia, que havia sido despedida por abandono do posto de trabalho e faltas injustificadas, depois de a empresa ter recusado os seus pedidos de mudança de turno e de compensação das horas em falta com perda de salário ou trabalho noutra horário. O despedimento havia sido anulado em primeira instância pelo Tribunal de Trabalho de Vigo, mas a decisão fora revogada pelo Tribunal Central do Trabalho que entendera que o despedimento era válido. Perante o Tribunal Constitucional, a recorrente alegara que, ao não anular o despedimento, esta última decisão violara a sua liberdade de religião. O Tribunal Constitucional entendeu que não era assim, entre outros motivos, por a liberdade de religião não poder ser invocada por uma das partes num contrato de trabalho para impor à outra parte modificações à relação contratual livremente assumida. Segundo o Tribunal, não podia, ademais, considerar-se que o empregador, ao adotar a regra geral de descanso ao domingo, discriminara a recorrente por causa da sua religião, já que a regra geral estabelecida na lei tinha carácter secular e não religioso.

O TC português, no acórdão n.º 544/2014, citou esta pronúncia do seu congénere espanhol, mas distanciou-se dela, por considerar que aquela perspectiva não era adequada para resolver as questões *sub judice*. Em causa estava a eventual inconstitucionalidade do art. 14.º, n.º 1, da LLR, quando interpretado com o sentido de a dispensa de trabalho por motivo religioso não abranger o trabalho por turnos. Segundo o TC português, o facto de o domingo ser o dia-regra de descanso semanal não é *determinante* para o juízo de constitucionalidade (já que a escolha do domingo visa realizar direitos fundamentais, como o direito ao repouso), mas é, ainda assim, *relevante*, por coincidir com um dia de culto religioso da religião maioritária. Sem usar o conceito de discriminação indireta, o TC mostrou-se atento às desvantagens que o calendário católico pode ter para as minorias religiosas, notando que o art. 14.º da LLR é fruto da “preocupação com o tratamento de organizações religiosas minoritárias” e é especialmente importante para a “realização da liberdade religiosa numa comunidade plural”. O caso no processo principal tinha muitas semelhanças com o caso espanhol. A recorrente, membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, havia manifestado indisponibilidade para trabalhar à sexta depois do pôr do sol, pedira (e vira recusada) troca de turnos e acabara por ser despedida por faltas injustificadas. Aqui, tanto na primeira como na segunda instância, os tribunais judiciais haviam concluído que o despedimento tivera justa causa, por considerarem que a situação da recorrente não era abrangida pelo art. 14.º, n.º 1, da LLR, já que esta não trabalhava em regime de flexibilidade de horário e não podia compensar na íntegra o período de trabalho em falta. A pronúncia do TC incidiu apenas sobre a interpretação a dar ao art. 14.º, n.º 1, da LLR. Tendo concluído que a interpretação adotada pelo tribunal *a quo* não seria constitucionalmente admissível, por consubstanciar uma compressão desproporcionada da

liberdade de religião, o TC proferiu uma decisão interpretativa com o sentido de que o art. 14.º, n.º 1, abrange o trabalho prestado em regime de turnos e revogou o acórdão recorrido para ser reformado de modo a aplicar o preceito com aquele sentido interpretativo<sup>26</sup>. Na sequência, o Tribunal da Relação de Lisboa veio, por acórdão de 17.12.2014 (proc. 449/10.0TTLRS.L1-4), declarar que o despedimento fora ilícito e condenar o empregador a reintegrar a recorrente na empresa.

Apesar do carácter cirúrgico da decisão final, o acórdão n.º 544/2014 do TC português é notável pela riqueza da sua fundamentação. Por razões de brevidade, sublinhamos apenas dois aspetos: a adesão à lógica das adaptações razoáveis e a rejeição do argumento da “liberdade de demissão” presente na jurisprudência de Estrasburgo (do TEDH e da já extinta Comissão Europeia dos Direitos Humanos)<sup>27</sup>. O TC afirmou que os princípios da tolerância e da acomodação são, juntamente com a igualdade e a não discriminação, parte do quadro constitucional para o exercício da liberdade de religião no local de trabalho e que isso implica que o legislador está constitucionalmente obrigado a assegurar a máxima efetividade à liberdade de religião, sem prejuízo de outros direitos e interesses protegidos pela CRP, como o direito de livre iniciativa económica, numa lógica de razoabilidade e proporcionalidade<sup>28</sup>. Precisamente porque, à luz da CRP, a liberdade de religião tem, não apenas uma dimensão negativa (proibição de discriminação), mas também uma dimensão positiva (obrigação de criar condições efetivas para o exercício do direito), o TC concluiu que é o art. 41.º da CRP e não o art. 9.º da CEDH que oferece o nível de proteção mais elevado ao exercício do direito de guarda em contexto laboral e deve, por isso, prevalecer.

Em matéria de horário de trabalho e de feriados religiosos, a jurisprudência do TEDH e da Comissão deixa, de facto, muito a desejar, já que não reconhece a discriminação indireta resultante do calendário oficial nem a interferência na liberdade de religião dos trabalhadores, o que inviabiliza um juízo de proporcionalidade que poderia ter em conta a razoabilidade das

26 No mesmo dia, com o mesmo coletivo de juízes, ainda que com relator diferente, o TC apreciou um caso semelhante envolvendo uma magistrada do Ministério Público (acórdão n.º 545/2014). Neste caso, não houvera despedimento, mas sim recusa por parte do Conselho Superior do Ministério Público (CSMP) de dispensar a recorrente dos turnos de serviço urgente que coincidissem com os dias de sábado. A decisão do TC foi de sentido semelhante à do acórdão n.º 544/2014 e a fundamentação também, embora menos extensa. Na sequência, o Supremo Tribunal Administrativo veio, por acórdão de 13.03.2013 (proc. 058/12), declarar nulo o ato do CSMP que indeferira o pedido da recorrente e condenar o CSMP a dispensar a recorrente de futuramente realizar turnos ao sábado, “por respeito às suas crenças religiosas”.

27 O argumento da liberdade de demissão já tinha sido afastado pelo TEDH em 2013, com *Eweida e Outros*, mas o TC não fez qualquer referência a este facto, talvez por *Eweida e Outros* não dizer respeito ao exercício do direito de guarda.

28 O acórdão n.º 545/2014 não refere explicitamente o princípio da acomodação, mas não deixa de aplicar a lógica das adaptações razoáveis, ao enumerar um conjunto de soluções ao dispor do órgão de gestão dos quadros na organização dos turnos.



adaptações solicitadas. Em *X. c. Reino Unido*<sup>29</sup> e *Konttinen c. Finlândia*<sup>30</sup>, por exemplo, a Comissão concluiu que os requerentes não tinham sido despedidos por causa da sua religião, mas sim por se terem recusado a cumprir o horário de trabalho, pouco importando que essa recusa tivesse sido motivada por razões religiosas. No primeiro caso, tratava-se de um professor muçulmano que pedira à administração da escola que reorganizasse o seu horário de trabalho, aproveitando tempos livres que ele tinha durante a semana, de modo a permitir-lhe estar ausente durante 45 minutos ao início da tarde, todas as sextas, para ir à mesquita. No segundo caso, tratava-se de um membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, funcionário da empresa pública de caminhos-de-ferro da Finlândia, que solicitara a troca do seu turno de sexta à noite pelo turno da manhã, durante os meses de inverno, propondo várias formas de compensar as horas de trabalho perdidas, incluindo com dias de férias. O tempo a compensar não era mais do que três horas e meia em cinco sextas-feiras por ano, havendo indicações no processo de que a ausência do requerente não causara danos à empresa nem a terceiros e que era possível transferi-lo para outro serviço. Em ambos os casos, a Comissão aceitou simplesmente as alegações das autoridades nacionais sobre vagas “exigências do sistema de ensino” e “inconveniências” que uma mudança de horário teria para os empregadores e para os colegas, sem exigir a demonstração de que tivessem sido seriamente consideradas as adaptações propostas pelos requerentes e tentadas soluções alternativas menos restritivas para os seus direitos.

Fora das estritas relações laborais, temos ainda casos de recusa de tribunais nacionais de reagendar audiências de julgamento previstas para datas correspondentes a feriados judaicos. No caso mais recente – *Sessa c. Itália*<sup>31</sup> –, o requerente era o advogado de uma das partes cíveis num processo-crime e solicitara o adiamento da audiência com quatro meses de antecedência. O TEDH disse não estar persuadido de que a recusa por parte do juiz italiano de reagendar a audiência tivesse interferido com a liberdade de religião do requerente e aceitou os argumentos das autoridades italianas de que a recusa visara assegurar a boa administração da justiça, tinha apoio nas disposições aplicáveis do Código de Processo Penal italiano e não prejudicava os direitos dos queixosos no processo-crime, já que o requerente tinha a possibilidade de se fazer substituir por um colega. A pronúncia não foi unânime, tendo os juízes Tulkens, Popović e Keller apresentado um voto de vencido conjunto em que consideraram ter havido violação do art. 9.º, por as autoridades italianas não terem provado ter feito um esforço razoável para proteger o direito do requerente, nem demonstrado de forma convincente

29 Queixa n.º 8160/78, decisão da Comissão de 12.03.1981.

30 Queixa n.º 24949/94, decisão da Comissão de 03.12.1996.

31 Queixa n.º 28790/08, acórdão de 03.04.2012.

que o deferimento do pedido deste pudesse perturbar o sistema de justiça para além de uma mera inconveniência administrativa.

Também aqui, a jurisprudência do TJUE parece ser mais promissora. Em *Cresco*<sup>32</sup>, o único caso que apreciou à luz da Diretiva 2000/78/CE, o TJUE concluiu pela existência de uma discriminação direta fundada na religião, por a legislação austríaca relativa aos períodos de repouso estabelecer a Sexta-Feira Santa como feriado pago apenas para os membros de algumas Igrejas, reconhecendo-lhes (apenas a eles) o direito a remuneração adicional pelo feriado caso tivessem de trabalhar nesse dia. Um dos aspetos interessantes da fundamentação do acórdão reside na importância atribuída pelo TJUE ao uso religioso do dia – *i.e.*, ao facto de a legislação austríaca não fazer depender a concessão do feriado do cumprimento de específicos deveres religiosos na Sexta-Feira Santa –, o que sugere que o TJUE poderá estar disposto a concluir que um tratamento diferenciado é legítimo se for justificado por necessidades relacionadas com a observância de ritos religiosos, como os deveres de guarda de judeus e membros da Igreja Adventista do Sétimo Dia no *Sabbath* ou de oração na mesquita à sexta-feira para os muçulmanos.

Nas outras ocasiões em que se pronunciou sobre descanso semanal e feriados religiosos, fora do campo de aplicação da Diretiva 2000/78/CE, o TJUE mostrou-se sensível à importância de respeitar e preservar a diversidade. Em *Reino Unido c. Conselho*<sup>33</sup>, o TJUE anulou a disposição do art. 5.º, § 2, da Diretiva 93/104/CEE do Conselho, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que previa que o período de descanso semanal deveria, em princípio, incluir o domingo. Segundo o TJUE, a questão da eventual inclusão do domingo no período de descanso semanal devia ser deixada à apreciação dos Estados-Membros, atendendo em particular à diversidade dos fatores culturais, étnicos e religiosos de cada Estado. Em *Prais*<sup>34</sup>, o TJUE negou provimento ao recurso interposto contra uma decisão do Conselho de não alterar a data prevista para a realização de uma prova escrita de um concurso de provimento que coincidia com um feriado judaico, mas afirmou que, se um candidato comunica à entidade promotora do concurso que as suas convicções religiosas o impedem de realizar o exame em certas datas, esta deve ter essa informação em conta e fazer um esforço por evitar agendar o exame para essas datas. Contrariando a alegação do Conselho de que a atenção às necessidades religiosas de todos os candidatos seria inoportável a nível administrativo, o TJUE afirmou que, idealmente, as entidades promotoras de concursos deviam informar-se de moto próprio das datas que poderiam ser inadequadas por motivos religiosos de modo a evitá-las. No caso concreto, porém, a recorrente só tinha informado o

32 Proc. C-193/17, acórdão de 22.01.2019.

33 Proc. C-84/94, acórdão de 12.11.1996.

34 Proc. C-130/75, acórdão de 27.10.1976.

Conselho depois de os outros candidatos já terem sido notificados da data do exame. Como o exame tinha de ter lugar nas mesmas condições para todos os candidatos, ela não podia ser autorizada a fazer o exame num dia diferente, pelo que o TJUE concluiu que o Conselho tivera razão em recusar o pedido.

Sem se referir diretamente ao acórdão *Prais*, o TCAN português adotou uma fundamentação semelhante no seu acórdão de 08.02.2007, sobre a aplicação do art. 14.º da LLR à marcação pela Ordem dos Advogados (OA) da prova escrita do exame final de avaliação e agregação do estágio de advocacia. Neste caso, a recorrente, uma advogada estagiária membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, requerera, com cerca de seis meses de antecedência, que lhe fosse permitido fazer a prova escrita num dia diferente do agendado, por este coincidir com um sábado. Perante a recusa da OA, a recorrente iniciara um processo especial de intimação para proteção de direitos, liberdades e garantias no Tribunal Administrativo e Fiscal do Porto, pedindo ao tribunal que ordenasse à OA que a dispensasse de fazer a prova agendada e que fixasse, num prazo máximo de cinco dias, uma data alternativa não coincidente com um sábado para ela realizar a prova. O tribunal de primeira instância indeferira o pedido, por entender, por um lado, que o art. 14.º da LLR não era aplicável ao caso da recorrente, já que o que estava em causa era um exame de acesso a profissão liberal e não uma prova de avaliação de alunos, e, por outro lado, que a fixação de uma data alternativa iria colocar a recorrente numa posição de vantagem face aos seus colegas, em violação do princípio da igualdade. O TCAN rejeitou estes argumentos e concedeu provimento ao recurso. Entendeu que, na ausência de uma disposição específica sobre exames de acesso a profissões reguladas, o art. 14.º, n.º 3, da LLR, devia aplicar-se por analogia, dado que também podia regular este tipo de exame, com as necessárias adaptações. Essa era a interpretação correta e conforme à CRP. Sobre o risco de violação do princípio da igualdade, o tribunal fez notar que a recorrente nunca pedira que a prova escrita fosse marcada para data posterior à fixada para os seus colegas e tinha submetido o pedido com suficiente antecedência para que a OA pudesse agendar a prova dela para data anterior. Diversamente do TJUE em *Prais*, o tribunal português não considerou indispensável que a prova tivesse lugar no mesmo dia para todos os candidatos, o que pode explicar-se pelo facto de a admissão à OA não ter *numerus clausus*, ao passo que o concurso que interessava à Sra. Prais tinha um número de vagas muito limitado.

## **Conclusão**

Apesar dos muitos sinais de indisponibilidade judicial para atender às necessidades religiosas dos trabalhadores, o retrato resultante do

levantamento jurisprudencial que aqui fazemos não é unívoco, seja numa perspetiva comparada à escala europeia, seja por referência a uma mesma jurisdição estatal. O modo como os tribunais lidam com os pedidos de dispensa de trabalho por motivo religioso não reflete obrigatoriamente o seu posicionamento face a outras manifestações de religião no local de trabalho.

A experiência dos tribunais portugueses é muito reduzida, mas permite retirar algumas ilações. Mostra-nos, desde logo, que o facto de existir uma norma legal a prever explicitamente uma adaptação razoável, apesar de ter inegáveis vantagens, não resolve tudo. Para além das dúvidas na sua interpretação e aplicação prática, é manifesto que, enquanto exceção à regra geral, a dispensa prevista no art. 14.º da LLR continua a ser percebida, mesmo pelos operadores judiciais, como contrária ao princípio da igualdade. Os acórdãos do TC e do TCAN que analisámos são exemplos de boas práticas (como reconhecido em estudos comparativos de âmbito internacional) e constituem marcos importantes no processo de abertura da sociedade portuguesa ao pluralismo religioso, pelo modo como responderam às necessidades das minorias religiosas num mercado de trabalho em que a influência da religião católica se encontra normalizada. Não conduziram, no entanto, à revisão do texto legal que tantas dúvidas suscita e, como noticiado, também não acabaram com os obstáculos ao exercício do direito com que muitos trabalhadores pertencentes a minorias religiosas continuam a deparar-se.

## Referências bibliográficas

- ALIDADI, Katayoun – Reasonable accommodations for religion and belief: Adding value to Article 9 ECHR and the European Union’s anti-discrimination approach to employment? *European Law Review*. Reino Unido. ISSN 0307-5400. 6 (2012), 693-715.
- ALIDADI, Katayoun – *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*. Oxford: Hart Publishing, 2017. ISBN 9781509911370.
- BIELEFELDT, Heiner – *Elimination of all forms of religious intolerance*. A/69/261. 5 de agosto de 2014. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Religion/A.69.261.pdf>.
- BRIBOSIA, Emmanuelle; RINGELHEIM, Julie; RORIVE, Isabelle – Reasonable accommodation for religious minorities: a promising concept for European antidiscrimination law? *Maastricht Journal of European and Comparative Law* [Em linha]. 17:2 (2010), 137-161. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1781182>. ISSN 2399-5548.

- COLLINS, Hugh; KHAITAN, Tarunabh – Indirect discrimination law: Controversies and critical questions. In COLLINS, Hugh; KHAITAN, Tarunabh (Eds.) – *Foundations of Indirect Discrimination Law*. Oxford: Hart Publishing, 2018. ISBN 9781509912544.
- FOBLETS, Marie-Claire – Foreword. In ALIDADI, Katayoun – *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case for Reasonable Accommodation*. Oxford: Hart Publishing, 2017. ISBN 9781509911370.
- GIBSON, Matthew – The God “dilution”? Religion, discrimination and the case for reasonable accommodation. *Cambridge Law Journal*. Reino Unido. ISSN 0008-1973. 72: 3 (2013), 578-616.
- GOMES, Júlio – Algumas primeiras reflexões sobre a liberdade religiosa do trabalhador subordinado. In MOREIRA, António (Coord.) – *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*. Coimbra: Almedina, 2006. ISBN 9789724027531.
- GRIFFITHS, Elisabeth – The “reasonable accommodation” of religion: Is this a better way of advancing equality in cases of religious discrimination? *International Journal of Discrimination and the Law*. Reino Unido. ISSN 1358-2291. 16: 2-3 (2016), 161-176.
- GRIMM, Dieter Grimm – Conflicts between general laws and religious norms. In MANCINI, Susanna; ROSENFELD, Michel (Eds.) – *Constitutional Secularism in an Age of Religious Revival*. Oxford: Oxford University Press, 2014. ISBN 9780199660384.
- HENRARD, Kristin Henrard – Duties of reasonable accommodation on grounds of religion in the jurisprudence of the European Court of Human Rights: A tale of (baby) steps forward and missed opportunities. *International Journal of Constitutional Law* [Em linha]. 14: 4 (2016), 961-983. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/icon/mow061>. ISSN 1474-2659.
- JERÓNIMO, Patrícia – Intolerância religiosa e minorias islâmicas na Europa: A censura do “Islão visível” – os minaretes e o véu – e a jurisprudência conivente do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. In ADRAGÃO, Paulo Pulido (Coord.) – *Atas do I Colóquio Luso-Italiano sobre a Liberdade Religiosa*. Coimbra: Almedina, 2014. ISBN 9789724054247.
- JERÓNIMO, Patrícia – A jurisprudência multicultural do Tribunal Constitucional português: Mapeamento e análise crítica. *JusGov Research Paper Series* [Em linha]. 15 (2022), 1-66. Disponível em: [https://www.jusgov.uminho.pt/wp-content/uploads/2023/01/JusGov-Research-Paper-Series\\_2022\\_15.pdf](https://www.jusgov.uminho.pt/wp-content/uploads/2023/01/JusGov-Research-Paper-Series_2022_15.pdf).
- LABORDE, Cécile Laborde – Egalitarian justice and religious exemptions. In MANCINI, Susanna; ROSENFELD, Michel (Eds.) – *The Conscience Wars: Rethinking the Balance between Religion, Identity, and Equality*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. ISBN 9781107173309.

MACHADO, Susana Sousa – Reflexões iniciais sobre Liberdade religiosa e contrato de trabalho: Reconhecimento da conflitualidade e perspetivação de um dever de adequação. *Questões Laborais*. 39 (2012), 79-126.

MESTRE, Bruno – *Direito Antidiscriminação: Uma Perspetiva Europeia e Comparada*. Porto: Vida Económica, 2020. ISBN 9789897687082.

MOREIRA, Teresa Coelho – Tempo para trabalhar, tempo para orar, tempo para descansar: A religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*. 11: 4 (2021), 91-144.

NETO, Luísa – *De die ad diem: Os dias úteis ou a utilidade dos dias*. Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte (1.ª Secção) de 8.2.2007, P. 01394/06.0BEPRT. Cadernos de Justiça Administrativa. Portugal. ISSN 0873-6294. 74 (2009), 37-54.

NEVES, Céu – *Liberdade religiosa não é uma realidade para todos os que moram em Portugal* [Em linha]. Lisboa: Diário de Notícias, 2022, atual. 6 jul. Disponível em: <https://www.dn.pt/sociedade/liberdade-religiosa-nao-e-uma-realidade-para-todos-os-que-moram-em-portugal-14996043.html>.

SAIZ ARNAIZ, Alejandro; PEREZ, Aida Torres; IGLESIAS, Marisa; TONIATTI, Roberto – *Religious Practice and Observance in the EU Member States* [Em linha]. Bruxelas: European Parliament's Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs, 2013. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE\\_ET\(2013\)474399](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE_ET(2013)474399).

- Receção: 22.06.2023

- Aprovação: 19.01.2024