



CATARINA FILIPA RIBEIRO SERRA

DUPLO VÍNCULO OU IGUALIBERDADE DO CRENTE-TRABALHADOR
A MANIFESTAÇÃO RELIGIOSA NO ÂMBITO LABORAL À LUZ DO
PENSAMENTO DE ÉTIENNE BALIBAR

Dissertação com vista à obtenção do grau de Mestre
em Direito na especialidade de Direito Social e da
Inovação.

Orientadora

Professora Doutora Soraya Nour Sckell

Professora Catedrática da Nova School of Law da Universidade Nova de Lisboa

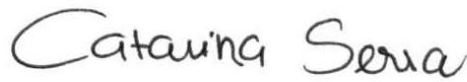
março de 2025

Declaração Antiplágio

Declaro por minha honra que o trabalho que apresento é original e que todas as minhas citações estão corretamente identificadas.

Tenho consciência de que a utilização de elementos alheios não identificados constitui uma grave falta ética e disciplinar.

Lisboa, 15 de março de 2025

A handwritten signature in dark ink, reading "Catarina Serra". The signature is fluid and cursive, with the first letter of each name being capitalized and prominent.

Catarina Filipa Ribeiro Serra

*Aos meus pais, aos meus irmãos e ao Ricardo, meus
portos de abrigo e fontes de inspiração, inolvidáveis na busca
pela defesa e acomodação das diversas vivências religiosas,
mormente no âmbito laboral.*

Agradecimentos

O caminho da defesa da idêntica possibilidade de manifestação religiosa pelos mais diversos credos no contexto laboral revelou-se árduo, imerso num fervoroso e contemporâneo debate, para além de se configurar deveras desafiante. Desta forma, a presente dissertação é o culminar de inúmeras horas de reflexão, introspeção e dedicação.

É certo que alguns destes momentos foram solitários, no entanto, tudo apenas foi possível graças a uma forte rede de apoio, que nunca me desamparou e já mais me permitiu, face à dúvida, desistir. Pelo que agradeço profundamente a todas e a todos os que me acompanharam nesta caminhada.

Em especial, os meus mais sinceros agradecimentos à Professora Doutora Soraya Nour Sckell, minha estimada orientadora, por toda a dedicação, apoio e incentivo ao meu interesse pelas matérias da manifestação religiosa no trabalho. Sou grata, por nas suas cativantes aulas de Filosofia Política me ter dado a conhecer, e possibilitado debater, o pensamento magistral e aporético de Étienne Balibar, que se revelou pedra angular do modelo teórico de análise desta dissertação. Além disso, por intermédio das suas enriquecedoras iniciativas académicas, a Professora, criou a ponte que me permitiu trocar estruturantes impressões com o Juiz Paulo Pinto de Albuquerque – sendo-me concedido o privilégio de elaborar um artigo comentando a intervenção do *mui* ilustre Juiz no Acórdão *TEDH: Krupko e Outros c. Rússia* (tendo em vista integrar a obra *Antidiscriminação no TEDH: uma análise transdisciplinar das intervenções do Juiz Paulo Pinto de Albuquerque*) - bem assim trocar impressões com o Professor Doutor Fernando Rey Martinez, acerca da discriminação em razão da religião, a quem também em tanto agradeço.

Ademais, não me é possível olvidar de gratular aos docentes e discentes da Nova School of Law, que durante a fase letiva do Mestrado em Direito Social e da Inovação, apoiaram o meu estudo, permitindo a realização de diversos projetos acerca destas temáticas, concedendo múltiplas recomendações bibliográficas e preciosos conselhos, que foram essenciais para a redação final desta dissertação. Nas suas pessoas, deposito as minhas palavras de agradecimento à Instituição, que através do seu espírito prático e inovador forneceu as condições essenciais para a minha investigação.

Com carinho e admiração, agradeço também aos meus pais, pela paciência, por apoiarem os meus anseios de integrar a Universidade Nova de Lisboa, por sempre acreditarem em mim e por nos momentos de maior incerteza, me terem dado o incentivo necessário para prosseguir os meus sonhos e defender aquilo em que acredito.

Quero ainda agradecer à minha irmã, que sendo do ramo das Ciências exatas e encontrando-se revestida de objetividade, pragmatismo e sentido crítico, características que ao longo desta jornada me foi transferindo, foi essencial para me auxiliar na resolução de problemas, bem como na adoção de soluções concretas.

Um muito obrigada também ao meu irmão mais novo, que do alto da sua pequenez me conferiu todo o companheirismo e suporte essenciais para as longas horas de pesquisa e subsequentes momentos de redação.

Ademais, um agradecimento à Margarida e à Mafalda, ilustres juristas e companheiras de Academia, que com a sua sensibilidade me encorajaram a prosseguir com as opções tomadas.

Ainda sobre carinho, suporte e incentivo, um profundo agradecimento ao Ricardo, sem o qual esta dissertação não teria visto fim. Sou muito grata por todos os nossos debates acerca das origens e alicerces dos mais diversos credos. O mundo visto pelos olhos de um Arqueólogo é de veras fascinante. Obrigada, por me teres dado a conhecer a exposição *Os caminhos da Liberdade Religiosa em Portugal*, cujo curador e Comissário Científico foi o reputado jornalista António Marujo. Exposição esta que foi fonte de grande inspiração e de enorme contribuição bibliográfica para este trabalho.

A todas e a todos os meus mais sinceros agradecimentos.

Modo de citar e Outras Convenções

As referências bibliográficas da presente dissertação respeitam as regras da Norma Portuguesa nº 405. Não obstante, cumpre apresentar os seguintes esclarecimentos:

1. As referências bibliográficas surgem na Bibliografia, organizadas nas seguintes categorias: referências bibliográficas; jurisprudência; legislação & pareceres; *sites* consultados; vídeos relevantes.

2. As referências bibliográficas de monografias, presentes na Bibliografia, encontram-se elaboradas do seguinte modo: APELIDO, Primeiros nomes – *Título completo da obra*, Edição, Local de publicação: Editora, Ano de Publicação. ISBN.

2.1 No caso de obras com mais de três autores, seguido do primeiro autor mencionado, será acrescentada a referência *et al.*

3. Ao longo da dissertação as citações em texto encontram-se referenciadas do seguinte modo: APELIDO(s), Data, paginação (v.g. BALIBAR, 2020, p.10).

4. As citações de decisões jurisprudenciais são assinaladas no corpo do texto pelo nome do tribunal:

4.1 No caso dos Tribunais internacionais, estes serão identificados no texto seguidos do nome do caso, encontrando-se melhor referenciados nas notas de rodapé, por conseguinte, na Bibliografia, com recurso ao nome do Tribunal, nome do caso, número da queixa e data (v.g. TEDH: *Dahlab* c. Suíça, Queixa nº4239/98, 15/02/2021) – a primeira vez que são identificados, sendo que nas demais apenas será apresentado o nome do Tribunal, seguido do caso (v.g. TEDH: *Dahlab* c. Suíça).

4.2 No caso dos Tribunais nacionais, será indicado no corpo do texto o nome da instância que o proferiu, seguido do número do processo, sendo também melhor identificados na nota de rodapé: com referência a Acórdão, instituição, número do processo, nome do/a relator/a e data (v.g. Ac. do Tribunal Administrativo do Norte, nº 01394/06.0BEPRT, Relator Carlos Luís Medeiros de Carvalho, de 08/02/2007).

5. Os recursos bibliográficos disponibilizados na internet, encontram como complemento, na Bibliografia, o *link do site* em que se encontram disponibilizados, sendo antecidos da data em que os referidos endereços foram consultados pela autora pela última vez (v.g. Consultado em 13/06/2024. Disponível em: [seguido do endereço]).

6. As obras mencionadas em língua estrangeira, e citadas diretamente no corpo da dissertação, encontram-se traduzidas em língua portuguesa, assumindo a autora da presente dissertação exclusiva responsabilidade pela tradução.

7. O recurso ao itálico verificar-se para realçar conceitos-chaves, da presente dissertação, bem assim como para identificar palavras estrangeiras, títulos de obras e dar ênfase a todas as citações entre aspas.

8. As citações diretas preservarão o Acordo Ortográfico adotado pelo autor em citação, independentemente de ser o atual ou ulteriores vigentes, em nada se alterando por respeito aos direitos de autor.

Lista de Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Acs. - Acórdãos

ADFUE – Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Al. – Alínea

Als. – Alíneas

Apud. – Citado por

AR – Assembleia da República

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

Cap.-Capítulo

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CdE – Conselho da Europa

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

Cfr. – Confrontar

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Coord. – Coordenado/ Coordenação

CLR – Comissão da Liberdade Religiosa

CLRT – Comissão para a Liberdade Religiosa no Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE – Carta Social Europeia

CT – Código do Trabalho

DCJRI – Departamento de Cooperação Judiciária e Relações Internacionais

DL – Decreto-Lei

DGPJ – Direção Geral da Política de Justiça

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

DUE – Direito da União Europeia

Ed. – Edição

FFF – Federação Francesa de Futebol

Ibid. – *Ibidem*

INE – Instituto Nacional de Estatística

LCLR – Lei da Comissão da Liberdade Religiosa

LLR – Lei da Liberdade Religiosa

MEJF – Ministério da Educação e da Juventude Francês

nº - Número

OA – Ordem dos Advogados Portugueses

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

Org. – Organizado

p. – Página

pp. – Páginas

PGR – Procuradoria-Geral da República

PIDCP – Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos

PR – Presidente da República

Proc. – Processo

[s.d] – sem data de publicação

ss.- Seguintes

TC – Tribunal Constitucional

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TUE – Tratado da União Europeia

UE – União Europeia

Vol. - Volume

V.g. - Verbi gratia

Vs. – Versus

Declaração de Número de Caracteres

Declaro que o corpo da presente dissertação, incluindo espaços e notas, ocupa um total de 199 921 caracteres.

Lisboa, 15 de março de 2025

A handwritten signature in black ink, reading "Catarina Serra". The script is cursive and fluid, with the first name and last name clearly distinguishable.

Catarina Filipa Ribeiro Serra

Resumo

Nas sociedades europeias, tem-se assistido a um proliferar das mais diversas religiões, resultando no surgimento de tensões, fundadas nas diferentes obrigações e formas de manifestação de fé. Ora, uma vez que os seres humanos passam grande parte da sua vida a trabalhar, este fenómeno repercute-se também no âmbito laboral. Assim, surgem debates quanto à possibilidade de os crentes-trabalhadores manifestarem a sua fé no trabalho. Algo que tem merecido um dispar tratamento por parte dos países europeus, quer em termos legislativos, quer em termos jurisprudenciais. Muitas das soluções adotadas afastam-se dos ideais de *Igualidade* proclamados pelos Estados, acentuando as *diferenças antropológicas*, gerando um *duplo vínculo* sobre aqueles que atestam querer proteger.

A presente reflexão tem por objetivo apreciar a tutela conferida pelo Conselho da Europa, pelo Direito da União Europeia e pelo Direito português, à liberdade de manifestação religiosa, no seio das relações laborais. Dedicando especial atenção à utilização de símbolos religiosos e à possibilidade de os crentes-trabalhadores usufruírem do seu dia de guarda, quando diferente do da maioria. Para mais, colocaremos em evidência a necessidade de debate, entre as entidades políticas e empregadoras, por forma a estabelecer uma linha de atuação. Ademais, fornecer-se-á linhas orientadoras para uma alteração legislativa, contemplando um dever de acomodação razoável das crenças.

Desta forma, partindo do texto *Double Binds: Politics of the veil* de Étienne Balibar, bem como recorrendo a alguns conceitos da sua inspiradora filosofia, criaremos um modelo teórico de análise, tendo em vista compreender, mais profundamente, a problemática em apreço. Seguidamente, procederemos à análise crítica dos instrumentos legislativos internacionais e europeus, aferindo qual a tutela conferida à liberdade de manifestação religiosa no âmbito laboral. Além disso, apreciaremos o posicionamento da jurisprudência do TEDH e do TJUE, em matéria de utilização de símbolos religiosos e de organização do tempo de trabalho. Ulteriormente, olharemos para o nosso ordenamento jurídico, à luz do modelo teórico desenvolvido, observando qual a resposta dada, quer pelo direito positivo, quer pela jurisprudência. Por fim, apresentaremos as nossas propostas aliadas às nossas conclusões.

Palavras-Chave: Crente-Trabalhador; *Diferenças Antropológicas*; *Duplo Vínculo*; *Igualdade*; Étienne Balibar; Manifestação Religiosa.

Abstract

European societies have been experiencing the spread and growth of a variety of religions, which has been leading to the rise of tensions that originate in the different obligations and ways of practising faith. Since human beings spend a large part of their life labouring, this phenomenon manifests itself in the working environment. Thus, debate arises as to the possibility of the worker-believer to visually express their faith during work. European countries have been approaching this subject with differing treatments, both in legislative terms as well as jurisprudential. Many of the adopted solutions stray away from the ideals of *Equaliberty* proclaimed to be practised by said states, sharpening *anthropological differences*, and generating a *double bind* upon the people which they claim to want to protect.

The present work aims to evaluate the guardianship granted by the Council of Europe, by the European Union Law and Portuguese Law, to the right of expressing religious practise within labour relations, dedicating special attention to the use of religious symbols and the possibility of the worker-believer to enjoy their day of rest when it is different from that of the majority. Furthermore, we'll bring to attention the necessity for debate between political institutions and private employers, as to establish a line of action. We'll also provide guidelines aimed at establishing a legislative change, taking into consideration the duty of reasonable accommodation of beliefs.

As such, starting from the text *Double Binds: Politics of the veil* by Étienne Balibar, as well as some concepts of their inspiring philosophy, we'll create a theoretical model of analysis, as we aim to more deeply understand the problem at hand. After that, we'll critically analyse the legislative instruments at the international European level, gauging the guardianship provided to the freedom of religious expression in the workplace. Moreover, we'll assess the positioning of the European Court of Human Rights and the European Court of Justice regarding the use of religious symbols and the organization of labour time. Withal, we'll appraise our own legal system, considering the established theoretical model, gauging the answer given, whether by positive right or jurisprudence. Lastly, we'll present our proposals as well as our conclusions.

Keywords: Worker-believer; *Anthropological Differences*; *Double-bind*; *Equaliberty*; Étienne Balibar; Religious Expression.

Índice

Introdução.....	2
1. Objetivos	5
2. Metodologia.....	5
1.A Religião e as dificuldades de manifestar a fé em público– Modelo de análise.....	8
1.1 A Religião.....	8
1.1.1 Breve olhar sobre o conceito de Religião.....	8
1.1.2 Religião: <i>diferença antropológica</i> instrumento de criação de identidades	10
1.2 Problemas em torno da manifestação da fé	12
1.2.1 Entre o <i>Duplo Vínculo</i> e a <i>Igualdade</i> do crente ao exteriorizar a Fé em público 14	
2. Tutela conferida à liberdade religiosa pelo Conselho da Europa e pelo Direito da União Europeia	26
2.1 Fontes legais do Conselho da Europa	27
2.2 Fontes Legais do Direito da União Europeia	31
2.2.1 Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro.....	33
3. Jurisprudência do TEDH e do TJUE.....	37
3.1 Os símbolos religiosos.....	38
3.1.1 Na jurisprudência do TEDH.....	40
3.1.2 Na jurisprudência do TJUE	43
3.2 O tempo do sagrado: dias de guarda e feriados religiosos	47
3.2.1. Na jurisprudência do TEDH.....	48
3.2.2 Na jurisprudência do TJUE	50
4. Um olhar sobre Portugal.....	53
4.1 Uma sociedade tipicamente Católica.....	53
4.2 Fontes Legais	55
4.2.1 Constituição da República Portuguesa.....	55
4.2.2 Código do Trabalho	57
4.2.3 Lei da Liberdade Religiosa.....	59
4.3 Jurisprudência do Art.14º da LLR	61
4.4 Caminho para a solução.....	64
4.4.1 Consagração Legal do dever de acomodação razoável - garantia da <i>Igualdade</i>	64
4.4.2 Símbolos Religiosos na LLR.....	66
4.4.3 Estratégia de Sensibilização e Aconselhamento	67
Conclusão	70
Bibliografia.....	76

Introdução¹

“Na verdade, o Direito tem uma palavra a dizer na regulação da Religião enquanto fenómeno humano, individual e coletivo, privado e público, internacional ou local, histórico ou atual, e precisa saber-se como intervir no modelo atual do Estado Contemporâneo”

(BACELAR GOUVEIA,2024,p.18)

O aumento dos movimentos migratórios, fomentado pela globalização e agudizado pelas emergentes ameaças contra os Estados e a Comunidade Internacional (BACELAR GOUVEIA,2024,p.17), tem incrementado nas sociedades contemporâneas, com especial enfoque no Ocidente em que vigorava predominantemente um *monolitismo cultural e religioso*², o pluralismo.

As sociedades europeias, outrora desenhadas à luz de uma certa homogeneidade, ao sentirem questionados os seus valores e convenções sociais, tidas como estáveis (SOUSA MACHADO,2017,p.1), reagem com estranheza face à diversidade na hora de receber, reconhecer e acomodar aqueles que classificam como detentores de diferentes identidades³, acentuando os contrastes entre o «Nós» e o «Eles».

Ora, a identificação corresponde sem mais a um dos primordiais problemas da Humanidade⁴. Na incessante procura pelo «Eu» e na premente tentativa de classificar o outro, constroem-se diferenciações entre os seres de uma espécie uma (SERRA,2025, p.211). Aqueles que se consideram superiores, enfatizam *diferenças antropológicas* criadas pela História conduzindo à opressão, essencialmente, mas não só, das identidades minoritárias, cuja única transgressão que cometeram foi possuir uma diferença que se naturalizou (BALIBAR,2020,pp.5 e ss.).

Nesta medida, a Fé constitui um fator que desencadeia a construção de identidades (Cfr.BALIBAR,1997,pp.364 e ss.). Por conseguinte, quando os crentes das religiões

¹Alguns trechos desta Introdução e do modelo de análise desenvolvido no Cap.1 - que neste trabalho se aprofunda - serviram de base ao texto por nós elaborado, alvo de publicação, em matéria de discriminação em razão da Religião In SERRA, Catarina Filipa Ribeiro - *Krupko e Outros c. Rússia - Entre “o duplo vínculo” e a Igualidade*: discriminação de minorias religiosas. In Antidiscriminação no TEDH: uma análise transdisciplinar das intervenções do Juiz Paulo Pinto de Albuquerque. Coord. Soraya Nour Sckell. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa Editora,2025,pp.210-230.

²Terminologia In VIEIRA GOMES (2007,p.295).

³In GRANJA COSTA,2016, p.5.

⁴Num texto acerca da ambiguidade das identidades segundo o pensamento filosófico de Balibar, DANIEL ARBAIZA RODRIGUEZ (2013,pp.130-140), sufragar que a identidade “*corresponde a um sentimento de pertencimento, é o meio de se reconhecer membro de uma comunidade*”. Ademais, ao citar Balibar, o autor sublinha que “*encontramos uma produção de formas de individualidade humana na História, em relação com a comunidade trans individual sempre dada, segundo as promessas complementares de semelhança e da vocação simbólica*”. Conclui, referindo que a identidade não é algo natural, tratando-se de uma construção em eterna transformação, estando o real problema na identificação.

minoritárias pretendem manifestar livremente a sua Fé no espaço público, sentem-se pulsões, vislumbrando-se demonstrações de um *racismo sem raça*⁵/etnia na tentativa de dissuadir os fiéis.

Manifestar ou não a fé no espaço público, eis a questão? Indagação quase shakespeariana que não tem merecido resposta unívoca, suscitando por parte da doutrina e da jurisprudência tratamento díspar. Tal dissonância reflete-se no direito positivo vigente.

Assim, se por um lado, a filosofia contemporânea⁶, influenciada pelos ideais de “*tolerância religiosa*” e de separação entre Estado e Igreja, que se traduzem na separação entre esfera pública e privada, propostos por JOHN LOCKE (1997,p.91) e mais tarde sustentados por VOLTAIRE (2015)⁷, abrem caminho para que proliferem pela Europa normas proibitivas de manifestação de fé dos crentes no espaço público⁸. Por outro lado, muitas são as vozes da doutrina que têm enfatizado os perigos de uma radical separação entre esferas⁹, defendendo que esta separação aumenta a segregação dos crentes, retirando-lhes oportunidades¹⁰, atestando ser de preferir a manifestação religiosa no espaço público à criação de um foço entre estes. Abrindo ainda caminho para que o domínio privado se inspire a replicar os comportamentos adotados no domínio público.

De maneira inevitável, uma vez que não existe trabalhador apartado do crente, pois são um só, também no universo laboral, tem-se denotado a proliferação de diversos credos. Neste espectro “*a necessidade de inclusão e de adaptação das características de trabalhadores que têm um background diferente da maioria*” (COELHO MOREIRA,2021,pp.91-92) faz aflorar o conflito resultante da fricção das exigências advindas do contrato de trabalho com as da manifestação religiosa pelo crente-trabalhador.

Pese embora a relevância que atribuímos ao tema, esta não é de reconhecimento unânime. Alguns autores consideram esta hermética perturbadora (LEVINET,2003,p.63), outros crêem-na irrelevante (BELLOCCHI,2003,p.210). Há, contudo, doutrina que,

⁵Conceito utilizado por BALIBAR para descrever o racismo na sua vertente atual diferencialista aplicando-se aos casos de discriminação em razão da Religião. In Revista Relations - *Un racisme sans race: Entrevue avec Étienne Balibar*, março 2013, nº763, p.14.

⁶TEDH:Caso *Krupko e Outros c. Rússia*, Queixa 26587/07, 26/06/2014,§7.

⁷VOLTAIRE, Texto original de 1763. Versão Consultada:2015.

⁸JOSÉ JOÃO ABRANTES (2018, p.145) identifica alguns movimentos de manifestação contra a utilização de símbolos religiosos na Europa: a proibição do uso de *hijab*, de crucifixos na escola pública e a proibição de construção de minaretes em países como a Alemanha e Itália.

⁹Ensaio acerca da proibição do *hijab* na escola pública (BALIBAR,2018, pp.9 e ss).

¹⁰Neste sentido, fazendo uma análise do impacto negativo nas crentes de Fé Islâmica advindo da proibição do uso do *hijab* na escola pública, pronuncia-se FERNANDO REY MARTÍNEZ (2010,pp.1-9).

reconhecendo o valor e a importância da tutela da manifestação religiosa, encontra nas relações laborais um campo fértil para a verificação de conflitos¹¹, no qual é necessário adotar soluções estáveis e inclusivas por forma a “*harmonizar o livre exercício da religião pelos trabalhadores,(...),com os interesses do empregador*”(COELHO MOREIRA,2021,p.92) – o que perfilhamos, motivo pelo qual também nós nos dedicaremos no presente estudo à defesa da manifestação religiosa no trabalho.

O feixe de problemas advindos da colisão entre o direito à liberdade religiosa do crente-trabalhador e o direito de liberdade de empresa (Cfr.IRINEU DOS SANTOS, 2021,pp.6 e ss.) traduzem-se em cenários como: a possibilidade do crente-trabalhador se recusar a realizar uma prestação em dadas condições com fundamento nas convicções religiosas; a necessidade de o empregador ter de fornecer alimentação que acautele diferentes cânones; a organização do tempo de trabalho; em matéria de proselitismo; no uso de vestuário e símbolos religiosos geradores de múltiplas formas de incompreensão (Cfr.MENEZES LEITÃO,2019,p.155).

Não obstante a multiplicidade de conflitos que a diversidade religiosa pode propiciar no âmbito laboral¹² e apesar de, na presente dissertação, procurarmos entender qual a tutela conferida à liberdade de manifestação religiosa do crente-trabalhador no trabalho, dedicaremos particular atenção à utilização de símbolos religiosos (*Pode a entidade empregadora limitar a utilização de símbolos religiosos?*), bem como a organização do tempo de trabalho, na sua vertente do dia de descanso (*Pode o trabalhador gozar o seu dia de guarda quando diferente daquele que se encontra instituído pelo ordenamento jurídico?*).

Perante um quadro que se antevê favorável à ausência de soluções, deixando um perigoso espaço para que se verifique a proliferação de restrições ou mesmo da proibição da manifestação religiosa no âmbito laboral, salientamos a necessidade de dar voz a quem não têm voz. É impreterível ouvir o porquê do crente querer envergar os seus símbolos religiosos ou de usufruir dos seus dias de guarda. Ao passo que se configura essencial sensibilizar os demais para esta realidade através de políticas públicas e da adoção de respostas legais que sirvam de garante dos seus direitos e *Igualidade*.

¹¹Segundo LUÍS MENEZES LEITÃO (2019, p.155): “*Surgem muitos problemas relativamente à liberdade de religião do trabalhador, especialmente face ao fenómeno desencadeado pela imigração para a Europa de comunidades com religiões diversas, designadamente as de fé islâmica*”.

¹²Estudo In ROUXINOL, 2024,pp.213-245.

1. Objetivos

Partimos do pressuposto teórico que a manifestação religiosa no âmbito laboral deve ser permitida a todos aqueles que a queiram devotamente praticar, desde que de modo livre e consciente. cremos que a sua proibição gera um *duplo vínculo* sobre os seus crentes, que são forçados a escolher entre a vida em sociedade e as suas convicções pessoais. Acabando por a falta de uma resposta bastante, no direito positivo, possibilitar que surjam normas nacionais restritivas que se afastam dos ideais de *Igual liberdade*. O que culmina num acentuar da discriminação dos crentes-trabalhadores, densificando e não removendo a *diferença antropológica* que se naturalizou. Isto porque um cidadão apenas será realmente livre se puder viver e experienciar o seu credo, sendo tratado de modo igual aos demais independentemente de qual seja a sua Religião.

Assim, a presente investigação surgiu com o objetivo de apreciar a tutela conferida pelo Conselho da Europa, pelo Direito da União Europeia e pelo ordenamento jurídico português à liberdade de manifestação religiosa no âmbito laboral. Através das nossas reflexões pretende-se fornecer linhas orientadoras para uma alteração legislativa, que tutele de modo mais eficaz os direitos dos crentes-trabalhadores. Para além disso, temos por intuito colocar em destaque a necessidade de debate¹³ entre as entidades políticas e empregadoras, para auxiliar a estabelecer uma linha de atuação que garanta a efetiva *Igual liberdade*, desconstrua as *diferenças antropológicas* e afaste práticas geradoras de *duplo vínculo*.

2. Metodologia

A nossa dissertação será composta por quatro capítulos, para lá da Introdução e da Conclusão, podendo estes ser agrupados respetivamente nos seguintes momentos metodológicos: revisão de leitura (1); análise legislativa (2 e 4); análise jurisprudencial (3 e 4).

Primeiramente, para uma melhor apreciação crítica das soluções adotadas face à matéria em causa, desenvolveremos o nosso modelo teórico de análise partindo do texto

¹³Segundo AUGUSTO SANTOS SILVA “no coração de uma democracia parlamentar estão as questões ligadas aos direitos fundamentais. Entre elas, as ligadas à liberdade de crenças e cultos, ao pluralismo religioso e ao diálogo inter-religioso. E o debate político deve ser acompanhado e enriquecido pelo conhecimento e a reflexão do maior nº possível de pessoas, especialistas e leigos, cidadãos em geral, sobre esta problemática tão especial para a definição da nossa vida pessoal e coletiva; e tão importante para que a convivência entre todos, baseada na liberdade, na igualdade e na dignidade e no respeito pelas diferenças, possa continuar a frutificar” SANTOS SILVA, In Os caminhos da Liberdade Religiosa em Portugal, 2023, p.10.

Double Binds: Politics of the veil de BALIBAR (2018,pp.9-18) recorrendo a título complementar a demais textos da sua inspiradora filosofia.

De seguida, apreciaremos o quadro jurídico-normativo do Conselho da Europa e do Direito da UE. Esta escolha deve-se ao facto de ambos os planos se ocuparem da tutela à liberdade religiosa no âmbito laboral, quer através do direito positivo - preservado nas disposições ultraconservadoras da CEDH, bem como nas da parca¹⁴ Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego - quer através da jurisprudência.

Sucede que enquanto guardião da CEDH, o TEDH tem sido amplamente convocado para apreciar casos de discriminação religiosa no âmbito laboral - de forma particularmente expressiva a proibição de envergar símbolos religiosos no local de trabalho, *máxime* o véu islâmico¹⁵. Também o TJUE, à luz da Diretiva, mesmo com menor expressão, foi chamado a pronunciar-se acerca da possível discriminação gerada por regras que proibem a utilização de símbolos religiosos no trabalho (Cfr.MESTRE,2020,p.121).

Nesta medida, com a referida análise, objetivamos estabelecer uma correlação entre as soluções adotadas por estes Doutos Tribunais, para aferirmos o que os une e atestar se algo os diferencia. Simultaneamente, permitir-nos-á extrair amplas conclusões quanto ao papel desempenhado por ambos face ao quadro de proibições de manifestação religiosa adotados pelos Estados.

Posteriormente, olharemos para o ordenamento jurídico português, intuindo perceber qual a resposta dada à problemática em apreço. Nesta senda, recorreremos à metodologia de análise de legislação e jurisprudência à luz do modelo de análise desenvolvido.

Assim procuraremos, esboçar a configuração da sociedade portuguesa e denotar a influência católica na sua construção e organização, o que abre caminho para fomentar tensões entre os fiéis de outros credos, asseverando-se neste ponto a relevância da presente dissertação.

¹⁴Analizado In LÓPEZ e GALLEGOS,2001,pp.131-141.

¹⁵Adotamos doravante a designação *véu* e em alternância *véu islâmico*, no sentido de designar os trajes religiosos das crentes do Islão que cobrem as suas cabeças. Isto porque se verifica a existência de múltiplos tipos de véu, designadamente: *hijab, jilbab, xador, burca, niqab*, etc. Entre todos enfocaremos no *hijab* (que cobre o cabelo, os ombros e o pescoço) (COLLARES,2011,pp.3-4).

Seguidamente, procuraremos observar a resposta dada pelo direito positivo, bem como pelos Tribunais Nacionais às questões inerentes à organização do tempo de trabalho na sua vertente do dia de descanso semanal.

Neste contexto, cumpre ainda tecer dois comentários quanto às opções tomadas, que terão reflexo na nossa análise:

O primeiro corresponde à escolha de dedicarmos especial atenção à utilização dos símbolos religiosos – em particular ao véu islâmico em detrimento de outros símbolos - no âmbito laboral, como forma de manifestação de fé. A mesma prende-se com o já mencionado grande acervo jurisprudencial disponível acerca dessa matéria. Para além disso, o *hijab* apresenta uma conexão lógica com o texto de Balibar, que será o ponto de partida para a construção do nosso modelo de análise. Ademais, a controvérsia em torno deste símbolo, que tem gerado insurreições e exaltação dos ânimos em diversos países europeus (Cfr.LEÃO *et al.*,2021,p.233), espelha em tudo a nossa problemática.

O segundo, quanto à nossa opção de nos determos na organização do tempo de trabalho, que em tudo se deve ao facto dos Tribunais Superiores portugueses apenas terem sido chamados a pronunciar-se acerca desta matéria, sendo que as questões com maior visibilidade no nosso país se situam neste campo.

1.A Religião e as dificuldades de manifestar a fé em público– Modelo de análise

1.1 A Religião

“o que para uns pode ser um fenómeno social secular, tradicional, cultural; para outros tem um profundo significado religioso. (...)o que para uns é simples água, uma combinação de elementos químicos; para outros é água benta; o que para uns é um simples pedaço de pão; para outros possui uma concreta simbologia religiosa; o que para uns é um conjunto de frases, para outros é uma oração; o que para uns é um dia de ócio, para outros é um dia de especial significado religioso...”
(TOLEDO OMS,2016,pp.713-714)

A Religião é tão antiga na vida das sociedades como o próprio ser humano (ADRAGÃO,2012, p.11), coincidindo o aparecimento do *homo sapiens* com o do *homo religiosus* “*pelo que se percebe que o desenvolvimento da Humanidade andou de «mãos dadas» com os sentimentos religiosos*” (MORALES DE CASTRO,2004, p.21). Tal facto leva-nos a crer que de uma forma mais ou menos acentuada, todos os sistemas se encontram imbuídos por valores religiosos¹⁶, mesmo que constitucionalmente alguns Estados se afirmem laicos, pois jamais é possível olvidar o passado e eliminar todos os seus sinais.

1.1.1 Breve olhar sobre o conceito de Religião

Se parece relativamente pacífico entender que a ligação que se tem estabelecido entre a Humanidade e o Divino é deveras duradoura, mais complexa afigura-se a caracterização do próprio conceito de Religião (GOUVEIA BACELAR,2024,p.37).

Reflexo desta dificuldade é este tratar-se de um conceito normativamente não definido (ROUXINOL,2024,p.213). Nem mesmo a nossa Lei Fundamental o almejou fazer, talvez porque qualquer definição, ao não abarcar todas as realidades, pode colidir com o próprio direito fundamental à liberdade religiosa (MIRANDA e MEDEIROS,2010, p.447).

No nosso entendimento, estamos seguramente perante um conceito que nenhum legislador já mais deve procurar definir pois a este não cabe dizer o que é a Religião.

¹⁶Para DÁRIO MOURA VICENTE (2022,p.76) “*Todos os sistemas jurídicos encontram-se impregnados de valores religiosos: Todos eles têm, por assim dizer, um fundo religioso, dado pelas crenças e valores religiosos dominantes na sociedade que vigoram.*”

No entanto, como alerta JORGE BACELAR GOUVEIA (2024,p.37)“o *Direito, ao regular este fenómeno não se pode demitir de uma definição mínima, mesmo que se aceite tratar-se de um conceito indeterminado, com uma natureza extrajurídica.*”

Ora, é precisamente uma definição mínima para efeitos de estudo que procuramos abraçar, revestidos de certeza de que não alcançaremos nem almejamos alcançar uma definição jurídico-normativa, porquanto, como realçámos, a mesma não é desejável¹⁷.

Desta forma, submergimos à origem do conceito Religião que deriva do étimo latino *religare*¹⁸, terminologia tipicamente ocidental, que pode de modo mais inclusivo ser também designado por *instituto do sagrado* –conforme sugere BALIBAR (2007/2,pp.169 e ss.).

Além disso, como propõe JÓNATAS MACHADO(2002,p.150), este conceito deve abarcar uma fórmula ampla, à semelhança do que é necessário que se verifique com o direito à liberdade religiosa. Contudo, segundo nos parece, esta amplitude tem de ser encarada com cautela, uma vez que é facilmente transponível a fronteira entre este conceito e outro conjunto de convicções de natureza filosófica ou ética¹⁹. Por conseguinte, deverá ser tão abrangente quanto permita compreender princípios, valores, manifestações e vivências dos cidadãos.

Fiquemos por uma noção sociológica do conceito – conscientes de que como *supra* aludimos o *instituto do sagrado* é mais profundo – adotamos para efeitos de estudo o entendimento preservado no Parecer do Conselho Consultivo da PGR, de 10 de janeiro de 1991²⁰, de que a “[Religião é] *todo um sistema ideológico que busca uma explicação transcendental, metafísica, para a razão de ser do universo e da vida exteriorizando-se em actos que traduzem uma relação do Homem para com um[uns]. ser[es] seu[s] superior[es] – Deus[es]. Será, assim, religiosa toda a atitude, individual ou colectiva, exteriorizável em actos, pela qual os Homens manifestem a sua fidelidade aos princípios em que creem, formando uma Comunidade ou Igreja*”.

¹⁷Para ANA SOFIA BORGES(2019,p.20) “a definição concreta de religião no plano jurídico-normativo não existe e não é por mero acaso(...). 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(...) pois não iria conseguir englobar nela todas as confissões religiosas existentes no mundo.”

¹⁸Neste sentido vide TEDH:Caso Krupko e outros c. Rússia.

¹⁹“A propósito do que constitui ou não uma religião, recorde-se que o BAG em Ac. de 22/3/1995 (NZA, 1995, 823) considerou que a cientologia não era uma religião, mas antes uma verdadeira atividade ou um empreendedorismo económico.”(VIEIRA GOMES,2007 p.300)

²⁰Parecer do Conselho Consultivo da PGR nºP001191990 de 10/01/1991, Relator: Garcia Marques. [Parênteses retos nossos.

1.1.2 Religião: *diferença antropológica* instrumento de criação de identidades

Na presente dissertação, como introdutoriamente revelámos, propomo-nos a tratar da Religião enquanto fator de construção de identidades. Dessarte, como aí se invocou, um dos grandes problemas da Humanidade reside na premente necessidade do recurso à identificação. A mesma gera barreiras quase intransponíveis entre o Ocidente e as demais civilizações, que tantas vezes atuam como reagentes às suas pretensões (GRANJA COSTA,2016,p.5).

Na origem das identidades, ou melhor dizendo, no agrupamento dos Humanos em identidades, como se de um catálogo se tratasse, estão aquilo a que BALIBAR (2020, p.1) designa por *diferenças antropológicas*- conceito em que nos apoiamos. Isto é “*todo o leque de oposições que ao mesmo tempo são indissociáveis de uma representação do “humano” e impossíveis de definir como binários invariáveis*”, ou seja, estamos perante características inerentes ao ser humano (v.g. género, etnia, idade) que são utilizadas como instrumentos de diferenciação e discriminação de seres de uma espécie uma (BALIBAR,2020,p.1).

Aprofundando o seu pensamento BALIBAR, enquanto crítico da criação e bem assim da existência de *diferenças antropológicas*, - a quem nos juntamos na reprovação da categorização dos humanos – explica-nos que a formação destas diferenças se torna no motor que possibilita e legitima a restrição dos direitos de um indivíduo (SERRA, 2025,p.214). Tudo isto sendo apenas viabilizado pela limitação do “*direito a ter direitos*”^{21/22} do sujeito, melhor dizendo, quando se limita a natureza de dados seres humanos atendendo às características que possuem.

No que concerne concretamente à Religião, enquanto fator de discriminação, há doutrina que a diferencia “*dos demais fundamentos clássicos de discriminação (sexo,*

²¹O conceito de HANNAH ARENDT o *direito a ter direitos* corresponde à ideia de que “*a partir do momento em que o ser humano é reconhecido como parte da humanidade e como parte de uma comunidade política, na qual exerce a sua cidadania, tem direito a ter direitos. Contudo, o ser humano que não é reconhecido como parte de uma comunidade política, não tem direitos, daí Arendt expressar preocupação para com as minorias, refugiados e apátridas*” Definição In CASEIRO,2021,p.10– O mesmo suceder-se-á com os crentes, que muitas vezes são confrontados com a necessidade de escolher entre pertencer à sociedade ou manter a sua Fé.

²²GUILLAUME SIBERTIN-BLANC(2016 p.10), num texto à luz do pensamento de Balibar, defende que: “*toda a diferença antropológica invocada como uma desigualdade interna ao humano se prolongará (e justificará) numa negação de “direito aos direitos”, isto é, de acesso à política (introduzindo uma contradição no universal igualitário). As diferenças antropológicas, sejam quais forem (e elas são, por definição, tão variáveis quanto não demonstráveis a priori) — entre os sexos, entre as gerações, entre o corporal e o espiritual (...)etc. —, não poderão ser pensadas como possibilidades alternativas, complementares ou antitéticas do humano, sem serem também inscritas, ao menos potencialmente, não apenas nas relações de desigualdade e servidão, mas nas produções políticas (ou “ideológicas”, ao mesmo tempo simbólicas e imaginárias) de “sub-humanidade” ou de “humanidade ‘defeituosa’ em raça, em sexo, em desvio, em patologia etc.*”

raça ou origem étnica, deficiência, idade, orientação sexual) em virtude, no bom rigor, de não ser propriamente inato ao ser humano”(Cfr.MESTRE,2020, p.116), sem negar as ações discriminatórias que esta suscita. Porém, cumpre-nos esclarecer que apesar de não se nascer crente, a Fé faz parte da construção do ser humano, sendo análogo à etnia ou mesmo à nacionalidade como elemento de construção do ser (BALIBAR,2020,p.5). Nesta medida, defendemos que estamos incontestavelmente perante uma *diferença antropológica* geradora de identidades e indissociável do indivíduo, fulcral para a construção e sentimento de pertença deste (SIBERTIN-BLANC,2016,p.10).

Nesta linha, tomamos de empréstimo as palavras de JORGE BACELAR GOUVEIA(2024,p.36) “*a Religião transcende, (...), o âmbito individual e alcança extensões amplas da coletividade, nas suas mais múltiplas expressões, desde a familiar nuclear à Internacional, passando pela própria projeção comunitária e estadual*”. Desta feita, a Fé detém um efeito agregador, ligando os indivíduos que creem nas mesmas divindades, partilham ritos e formas de devoção. Ademais, como elucida BRUNO MESTRE(2020,pp.116-117) “*a maior parte das pessoas adere ainda que superficialmente, à religião dominante do seu local de nascimento, sendo os casos de apostasia, de conversão e de ateísmo minoritários*”. Esta forma de agrupamento dos crentes vai dar origem às separações categóricas destes por credos (v.g. Bahá’is, Hindus, Judeus, Islâmicos).

Uma vez espalhados os humanos em diversos credos ou na ausência de um, os focos de tensão que daí advêm podem organizar-se em: confrontos entre as religiões; insurreições contra todo e qualquer *instituto do sagrado*; crispação contra as minorias²³.

Face a esta divisão é seguro afirmar que a *diferença antropológica* é particularmente evidenciada, tornando-se por isso instrumento de diferenciação, hostilização e subsequentemente fonte de legitimação da restrição dos direitos do ser humano, quando num dado território em que predomina expressivamente uma Religião ou outras ideologias passam a verificar-se a presença de minorias religiosas (BALIBAR, 2020,pp.3-4), ocorrendo desta forma um «choque civilizacional»(BALIBAR,2007,pp. 164-165).

Este fenómeno agudiza-se quando a *diferença antropológica* Religião é cruzada com outras *diferenças antropológicas* (v.g. género ou idade)²⁴.

²³Focos de tensão destrinchados In JERÓNIMO,2016,pp.45 e ss.

²⁴Vide ROUXINOL,2024, p.214 e LEÃO et al, 2021,p.234.

No tecido europeu em que as sociedades mormente encontram os seus alicerces no cristianismo, sem embargo como sustenta PATRÍCIA JERÓNIMO(2016,p.45)“*ser geralmente aceite que as comunidades religiosas são mais bem protegidas na Europa do que em África, na Ásia e no Médio Oriente, também na Europa - e,(...) no resto do mundo ocidental- continuam a verificar-se manifestações(...)e entraves à efetivação dos direitos à liberdade de religião e à não discriminação com base na religião*”. Exemplo disso são os sentimentos de islamofobia²⁵que têm proliferado um pouco por toda a Europa (cujo um caso por via do texto de BALIBAR melhor se analisará) numa total expressão de *racismo sem raça*²⁶/etnia^{27/28}.

1.2 Problemas em torno da manifestação da fé

Identificada a *diferença antropológica*, compreendido o conceito e que pelo compartilhamento da crença se agregam, identificam e segregam as coletividades, é chegado o momento de entender o que conduz à ostracização dos crentes, sobretudo de Religiões minoritárias.

As colisões têm assumido os mais diversos semblantes, encontrando-se dotadas de variáveis índices de violência. As mesmas podem desvelar-se em tratamentos discriminatórios (limitando o acesso a bens e serviços), em discursos de incitamento ao ódio «contra o que é diferente» ou até em atos de genocídio (JERÓNIMO,2016,pp.49 e ss) como aqueles que ficaram inscritos nas linhas da memória da História da humanidade praticados contra os judeus.

Tais condutas censuráveis proveem da atuação de múltiplos agentes, operando individualmente ou em grupo, podendo também resultar “*de políticas públicas e da ação do Estado e dos seus agentes*”(JERÓNIMO,2016,p.49).

Não obstante a relevância de tudo o que se apresenta, há que dar um passo atrás e navegar até ao epicentro destas colisões, de modo a perceber aquilo que as origina. Isto

²⁵Segundo SUZANA VELASCO(2013, p.140)“*os muçulmanos são hoje um grupo-alvo de práticas de securitização na Europa, que tornam irregulares mesmo os cidadãos europeus, na incompatibilidade de ser europeu e ser islâmico.*”

²⁶Conceito utilizado por BALIBAR In Revista Relations - Un racisme sans races: Entrevue avec Étienne Balibar,2013,p.14.

²⁷Para BALIBAR é inviável “*procurar isolar a raça e o racismo dos seus contextos de classe, de sexo e religião*” – aos comportamentos discriminatórios em razão da religião, bem como da cultura ou etnia, propõem uma ampla visão do que é tido por racismo (BALIBAR,2007, p.171).

²⁸Nesta esteira a Resolução do Parlamento Europeu, de 10/11/2022, sobre justiça racial, não discriminação e antirracismo na UE (2022/2005(INI)) refere no ponto b) que “*o conceito de «raça» é uma construção social; considerando que, de acordo com a CERI, a utilização do conceito de «racialização» pode ajudar a compreender os processos subjacentes ao racismo e à discriminação racial; considerando que são atribuídas a grupos racializados determinadas características e atributos que são apresentados como inatos de todos os membros de cada grupo em causa, com base em características como a cor da pele, a origem étnica ou nacional ou a religião, ou na perceção de pertença a um grupo específico.*”

para que logo de seguida possamos evoluir até às repercussões que tais condutas têm para os crentes. Só aqui chegados, através do nosso modelo de análise para o qual será estruturante o texto *Double Bind: Politics of the veil* de BALIBAR(2018, pp.9-18), estaremos capazes de apreciar criticamente a tutela conferida aos fiéis, *máxime* no contexto das relações laborais.

Como ensina COELHO MOREIRA(2021,p.103) alguma legislação, que em momento próprio se apreciará prevê que “*a religião inclui não apenas a fé de um individuo como tal, isto é, o forum internum que se traduz, (...), na liberdade de crer e de mudar de religião, mas também da dimensão externa, o forum externum, ou seja a prática e manifestação dessa religião e crença tanto em público como em privado.*”

Desta forma, de modo introspetivo, podemos asseverar que o *instituto do sagrado* nunca geraria qualquer «desconforto» se cada individuo o reservasse ao seu íntimo, alocando a crença a momentos individuais, aos seus sentimentos e pensamentos (*vide* crítica de ROUXINOL,2024,p.218). Todavia, como sabiamente refere JÚLIO VIEIRA GOMES (2007, pp.297-298) “*a religião não é algo que se destine a manter-se escondido no foro íntimo de cada um, mas em quase todas as convicções religiosas é algo que tende a manifestar-se em praticamente toda a vida do crente*” acrescentando que “*a convicção religiosa se destina, naturalmente, a exprimir-se na vida exterior.*”

Consequentemente, como forma de adoração ao divino, muitas vezes o crente pretende legitimamente manifestar as suas convicções, tanto a solo como em grupo²⁹, através de atos de devoção externos (v.g. atos de culto, uso de símbolos religiosos, participação em ritos e festividades, momentos de oração). São precisamente estes que suscitam os verdadeiros confrontos, nomeadamente no contexto laboral. Insurgem-se então muitas vozes na defesa da necessidade de afastar a exteriorização da devoção ao divino, sendo de preferir que esta se remeta unicamente ao íntimo³⁰ “*onde não incomodaria ninguém*”(Cfr. denúncia VIEIRA GOMES,2007,p.299). Havendo, por outro lado, vozes, à qual a nossa se junta, que ao reconhecerem a importância da vivência religiosa para o desenvolvimento do indivíduo, defendem que não pode ser exigível aos fiéis que suspendam as suas convicções quando saem à rua (Cfr.JERÓNIMO,2024,p.59).

²⁹“*o fenómeno religioso não vive em regime de clausura, manifesta-se no relacionamento social entre os indivíduos*”(SOUSA MACHADO,2017,p.72).

³⁰Opondo-se à manifestação da crença no âmbito laboral DANIEL BOULMIER (julho/agosto 2003, pp.71-78) defende que a Religião deve limitar-se ao foro interno, sendo que ao expandir-se para o foro externo não deve “*criar constrangimentos de qualquer natureza aos que se sentem estranhos ao facto religioso.*”, o que rejeitamos.

Isto porque a Fé não pode simplesmente ser ligada ou desligada do ser humano, como se de um botão se tratasse, a pretexto do indivíduo se encontrar em público ou em privado.

Deixa-se assim inequívoco que o debate passará pela discussão em torno da possibilidade da manifestação das convicções religiosas em público por parte dos fiéis, quer dos credos minoritários quer dos majoritários. Não sendo pacífico o entendimento quanto à legitimidade ou admissibilidade da interferência e subsequente limitação da manifestação de fé no espaço público (Cfr.COSTA GRANJA,2016,p.10). Porém, este direito tem sido limitado, particularmente através de políticas públicas e diplomas legais como aquele que nos debruçaremos.

1.2.1 Entre o *Duplo Vínculo* e a *Igualidade* do crente ao exteriorizar a Fé em público

“Gostaria de abordar um exemplo em que o conflito entre cosmopolitismo e secularismo é evidente(...). Uso um exemplo da História francesa recente, mas não creio que a sua importância se cinja à França,(...), creio que encontrou eco além-fronteiras.”
(BALIBAR,2018,p.9)

Aqui chegados, cabe-nos passar do abstrato para o caso concreto e submergir no exemplo que nos traz BALIBAR (2018,pp.9-18), o que nos permitirá refletir acerca das fundações que levam à agudização da *diferença antropológica* Religião e o modo como esta ecoa nos crentes.

O filósofo conduz-nos a um episódio recente decorrido em França, que tem encontrado reflexo no tecido europeu³¹. Neste, a *diferença antropológica* em causa corresponde à Religião Islâmica (minoridade religiosa naquele país) que se vê agudizada pela promulgação de um diploma que prevê a proibição dos crentes manifestarem a sua Fé no espaço público. Falamos sem mais, da comumente designada «lei do véu»³², que estatui a proibição dos alunos envergarem símbolos e vestuário que manifestem a sua filiação religiosa na escola pública (GUERREIRO,2005,p.1093).

Esclarecemos desde já que o fundamento para designarmos a lei *supramencionada*

³¹Numa demonstração da crescente discriminação dos crentes do Islão, em países para lá de França, note-se a polémica dos *cartoons* publicados no jornal dinamarquês *Jyllands-Posten*, em setembro de 2005, no qual surgiram caricaturas do Profeta Maomé envergando um turbante em formato de bomba. Tal publicação gerou uma revolta por parte dos crentes, obtendo reações políticas nomeadamente de embaixadores de países islâmicos. Estes últimos, tentaram dialogar com o governo dinamarquês, mas viram as suas pretensões negadas, porquanto o este legitimou a atuação invocando a laicidade, a liberdade de imprensa e de expressão –Aprofundado In RAMALHO *et al.*, 2009.

³²Lei nº2004-228 de 15 de março de 2004, que enquadrou, em aplicação do princípio da laicidade, o uso de símbolos religiosos ou vestuários reveladores de pertença religiosa, nas escolas, colégios e liceus públicos em França.

como «lei do véu» - tal como a motivação de Balibar para enfatizar as crenças muçulmanas em detrimento dos demais fiéis - se prende com o facto de não obstante a mesma ter por objeto todos os símbolos, “*o uso de determinados símbolos religiosos ou vestuário próprio não reveste o mesmo significado nas várias religiões*” (GUERREIRO,2005,p.1109). Portanto, esta norma ao regular pelo mesmo diapasão realidades heterogêneas, sem as considerar, afetará de modo discrepante os crenças das mais diversas Fés. Por conseguinte, ressoará mais naqueles que não podem ou querem apresentar-se sem os seus símbolos, o que se sucede no caso das jovens islâmicas que envergam o véu.

Clarificado este ponto, retomemos dizendo que BALIBAR(2020, pp.4-5) mostrar-nos-á que a desconstrução desta e outras *diferenças antropológicas* se sucede sempre de modo violento. Leis como a aludida, em nome de uma *laicidade à francesa*, - em que a maioria, personificada pela voz do Estado, mas seguramente não pela voz de todos os cidadãos, pauta-se pelo fervoroso apoio a um laicismo em rotura quase absoluta com o fenómeno religioso - sob as vestes da igualdade e a bandeira da libertação das mulheres islâmicas (BALIBAR,2018,p.10). Vejamos:

É através da introdução do conceito de *laicidade à francesa* - que traduz uma das formas possíveis de interação entre a Religião e o Estado - que BALIBAR (2018 pp.10-11) dá início à sua reflexão. Tudo, para nos demonstrar que o primeiro passo para entendermos o espaço que será concedido a um ou mais credos no território de um Estado, fixa-se na aferição da relação que se estabelece entre esse Estado e o fenómeno religioso. Da nossa parte só podemos concordar, porque consideramos que a tutela que esse Estado concederá à liberdade religiosa e o modo como protegerá a presença de uma pluralidade de credos na vida pública, será sobejamente influenciada por esta realidade pré-existente.

A este propósito JORGE MIRANDA(2013,pp.20 e ss.), esboçando um quadro de relações que se estabelecem tipicamente entre o Estado e as diversas Religiões, identifica: a relação de Identificação entre Estado e Religião, entre comunidade política e comunidade religiosa (Estado confessional); a relação de Não Identificação (Estado Laico) ramificando-se em Estado com união a uma Religião (Religião de Estado) ou Estado com separação da religião, que dentro desta se subdivide em separação relativa (com tratamento privilegiado de um credo) ou separação absoluta; a relação de Oposição do Estado à Religião (Estado laicista).

No que concerne concretamente à experiência europeia contemporânea, a relação Estado-Religião experimenta as mais diversas formas da tipologia de Não Identificação

(MIRANDA,2013,p.26). É precisamente para evidenciar as diferentes formas de interpretar e vivenciar a laicidade, que BALIBAR(2018,pp.10 e ss.) nos apresenta os dois extremos deste modo de relacionamento, aos quais juntamos um exemplo intermédio. Referimo-nos sem mais aos contrastantes casos inglês e francês, tendo por um lado um Estado laico próximo do fenómeno religioso, e por outro um Estado Secular, no seu expoente máximo, no qual vigora a separação absoluta entre o Estado e a Religião.

No Reino Unido vigora uma profunda proximidade com o fenómeno religioso, atendendo a que têm uma Igreja de Estado, isto é, a Igreja Anglicana cujo líder religioso é o monarca reinante (Cfr.SALGADO DE MATOS,2013,pp.77-78). A laicidade é encarada de modo a acomodar o fenómeno religioso, até porque este corresponde a um elemento essencial da identidade nacional. O que, não fosse a experiência britânica de relacionamento entre a sua Igreja oficial e as minorias religiosas relativamente positiva^{33/34}, poderia facilmente ficar comprometido o princípio da igualdade face aos demais credos³⁵. Isto porque, havendo uma Religião oficial muitas vezes as políticas estaduais são pensadas com base numa identidade nacional, do qual o Credo oficial fará parte, gerando dificuldades às demais Religiões (JERÓNIMO,2016,p.52).

Destoando desta realidade, em França, um dos valores preservados é precisamente a *laïcité* do Estado no Art.1º³⁶ da sua Constituição. A *laicidade à francesa* encontra-se longe de uma lógica de livre manifestação religiosa de todos os credos. Como refere BALIBAR (2018,pp.10-11), está impregnada por uma lógica de separação total entre Estado e as Igrejas, remetendo para o foro interno as manifestações de fé afastando-as do espaço público³⁷. Aqui, temos uma separação drástica entre Estado e as confissões religiosas, fazendo inflamar o espírito daqueles que abraçam a *laicidade à francesa*, dificultando a vivência devocional dos que querem abraçar a sua Fé.

³³Segundo INÊS GRANJA COSTA(2016,pp.25-26)“o modelo do Reino Unido permite transparecer em pleno a diversidade, em teoria limitando-se apenas na justa medida dos Direitos Humanos.”

³⁴Demonstrando a recetividade a outros credos por parte do Reino Unido HANS KÜNG(2017,p.697) declara que neste país, desde 2008, foram abertas mais de uma centena de tribunais da *Sharia*.

³⁵Para PATRÍCIA JERÓNIMO (2016,p.52), cuja preocupação se compartilha, “a sua [Religião oficial] simples assunção pelo Estado traça uma fronteira no conjunto dos cidadãos entre os que pertencem e os que são excluídos de tal modo que a liberdade de religião reconhecida às minorias parece resultar da mera complacência da maioria.”

³⁶Art.1º:“A França é uma República indivisível, laica, democrática e social. Assegura a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, sem distinção de origem, raça ou religião, e respeita todas as crenças. A sua organização é descentralizada. A lei promove o acesso igualitário de mulheres e homens a mandatos eleitorais, funções eletivas e responsabilidades profissionais e sociais.” In Constituição francesa de 4 de outubro de 1958, na sua última versão de 25 de julho 2008.

³⁷Como explica SARA GUERREIRO(2005,pp.1093-1094) a maioria da doutrina e a linha legislativa em França adota uma interpretação mais “combativa” da laicidade. De acordo com esta interpretação “a religião deve ser vivida na esfera privada, evitando-se a sua manifestação na esfera pública.”

A experiência portuguesa, que melhor se analisará no Cap. 4, configura um exemplo de Estado que sendo laico e vivendo uma Não Identificação entre Estado e Religião, revela que a separação não necessita de ser vivida num extremo. Como defendem JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS (2010,p.448) “*a laicidade e separação não equivalem, contudo a laicismo ou a irrelevância, menosprezo ou desconhecimento da religião*”, reforçando que “*uma coisa é o Estado, enquanto tal, não assumir fins religiosos, não professar nenhuma religião,(...)outra coisa seria o Estado ignorar as vivências religiosas que se encontram na sociedade*”(Idem).

Em Portugal, a laicidade traduz-se numa separação relativa entre Estado e Religião. Não tendo uma Religião oficial, mas muito longe de afastar tudo o que é religioso, experimenta uma mais ampla receptividade à vivência religiosa no espaço público. Todavia, como se provará, o nosso país é o exemplo de que a História e a herança religiosa têm peso, o que não deixa de acarretar desafios para os credos minoritários (Cfr. JERÓNIMO,2016,p.59), sem deixar caminho aberto à sua receção e acomodação.

Resulta claro para nós que a Não Identificação, através do primado do princípio da laicidade continua a ser a melhor forma de um Estado se afirmar. Porém, esta factualidade ficará, segundo entendemos, dependente do espaço reservado à exteriorização da devoção ao *instituto do sagrado* na esfera pública. Visto que como observámos, dentro do tecido europeu, este encontra-se adstrito à interpretação que cada Estado faz da laicidade³⁸, o que se traduzirá em atuações díspares por parte dos Estados, das suas instituições, bem assim das instituições privadas que mormente seguirão as orientações, serão influenciadas e/ou visadas pelas políticas públicas e entendimentos. Isto ecoará na possibilidade dos fiéis, devotamente manifestarem a sua Fé em público. Devoção essa que impera garantir.

Ora, é justamente a pretexto de remover para o foro íntimo o que é religioso, aliado ao entendimento de que a laicidade “*é uma componente essencial da ordem pública republicana e das suas instituições*”(GUERREIRO,2005,p.1095), que a *laicidade à francesa* possibilita a vigência de uma lei que proíbe o uso do véu islâmico na escola pública (SERRA,2025,p.215). Por conseguinte, espelhando a interpretação combativa

³⁸Segundo BRUNO MESTRE(2020,p.117) “*o cerne do debate não incide tanto sobre a proteção da liberdade religiosa tale quale, mas antes sobre o lugar da religião na sociedade contemporânea, em particular na esfera pública, como no emprego. Com efeito, muito embora a liberdade religiosa constitua uma ideia central de todas as democracias atuais(...),a mesma não teve sempre o mesmo conteúdo e o respetivo entendimento está longe de ser unívoco.*” | Nesta linha INÊS GRANJA COSTA (2016,pp.24-25) “*a secularização emergente do Iluminismo, produto da racionalidade científica demanda uma relação nova com o divino. Implica a diminuição, e subsequentemente, a «privatização da religião», isto é, a remissão do assunto religião para o foro privado.*” “Porém, esclarece que esta privatização da Fé não será encarada de modo unívoco, sendo influenciado pelos modelos de racionamento ente Estado e Igrejas, o que sufragamos.

dos credos na vida pública feita pelo Estado, no sistema público de educação francês vigora aquilo que Jean Baubérot designou como *pacto de laicidade* (Cfr.BALIBAR, 2018,pp.11-12). Tal conduz a que os programas curriculares, bem como tudo o que envolve o sistema de educação que se encontra sob poder estatal, não deva demonstrar afinidade com qualquer Religião.

É precisamente à advertência para as consequências perigosas deste tipo de interpretação concedido à laicidade, que podemos, com segurança, classificar como errónea³⁹ e da qual nos pretendemos distanciar, aleada à necessidade de problematizar a divisão entre domínio público e domínio privado que esta promove – alicerçada sobretudo na ideia de que a Fé é para viver no íntimo de cada um (foro privado) e não ser manifestada para que todos os demais vejam (esfera pública) - a que BALIBAR (2018,p.12) nos conduz. Denotando, a partir deste ponto do seu ensaio as inúmeras dificuldades para os fiéis que esta remissão para o privado das crenças traz, entendimento que acompanhamos.

Primeiramente, o Estado, ao remeter a manifestação religiosa para o domínio privado, onde apenas privados têm o controlo das regras e currículos escolares, deixa de assumir e tutelar o direito fundamental à educação dos crentes que querem livremente usar símbolos religiosos. Assim, aumenta a possibilidade da sua opressão, ao colocá-los à margem da sociedade, acentuando a *diferença antropológica* e não a eliminando, conduzindo a que sejam encarados como diferentes da maioria (SERRA,2025,p.216).

No caso concreto das jovens que envergam o véu, seja por devoção, seja por se tratar da sua única possibilidade de obter formação escolar, as oportunidades de escolha entre o ensino público ou privado vêem-se severamente diminuídas⁴⁰, sendo confinadas

³⁹Segundo a Relatora Especial no seu relatório apresentado à Assembleia Geral da ONU (XANTHAKI,2024,p.23), que incide nas políticas recentes de proibição do *hijab* na prática desportiva,“o Governo [francês] não trata a questão da perspectiva dos direitos humanos, interpreta erroneamente a laicidade como justificação para proibir expressões de religião ou crença e discrimina de forma indireta as mulheres que usam o *hijab*.”

⁴⁰Numa entrevista ao AFP Português, a propósito da proibição do uso do véu na escola pública, o pai de uma menina que enverga o véu e que por essa razão acabou por ser transferida para um colégio islâmico declara:[1:25 a 1:53]“a minha filha está segura aqui e tem melhores chances. A última escola infelizmente tinha problemas, havia crianças que usavam drogas, outras já estavam fumando, então matriculei-a neste colégio onde há mais estrutura, ela vai às aulas da parte da manhã e depois eu venho-a buscar, ela é observada do lado de dentro e as regras são rígidas e compreendidas.” Declarações das quais podemos não só depreender o controlo e redução de liberdades que a crente fica sujeita, como o preconceito que se começa a gerar junto da comunidade islâmica em torno do ensino público francês (AFP português – *França: véus na sala de aula* [vídeo]. YouTube:13/07/2011.

ao âmbito privado e religioso onde terão restringidas as suas liberdades e serão facilmente controladas⁴¹(nos casos em que tal se suceda).

As entidades privadas ficam livres de adotarem uma postura que reflita a do Estado ou uma postura contrária, sendo que serão fortemente influenciadas pelo quadro legal vigente e pelas políticas públicas, segundo nos parece.

Neste seguimento, numa expressão de total crítica, o que se apoia, BALIBAR (2018,p.12) expõe que “[a lei] *em nome da liberdade e da igualdade, trata as meninas muçulmanas como sujeitos, em momento algum tratando-as como as cidadãs que a escola “secular” postula ou aclama educar.*”⁴²

Chegamos aqui ao conceito de *Igual liberdade*, o qual é invocado por múltipla jurisprudência, alguns preceitos legais e vasta doutrina⁴³ - a quem BALIBAR(2020, pp.1-2) se junta.

Deste modo, se é certo que diversos Estados de Direito Democrático exaltam a liberdade e a igualdade enquanto valores basilares, independentes nas suas fundações, perfazendo uma dimensão autónoma dos direitos fundamentais (PINTO,2020,p.9.), também é correto afirmar que estes valores caminham frequentemente lado a lado. Nesta linha de pensamento, BALIBAR(2020,p.1) argumenta que, em detrimento da independência destes valores, deve prevalecer o conceito de *Igual liberdade*. Correspondendo, este último, a uma idealidade que traduz “*a combinação de valores heterogêneos que, desde as democracias antigas e as insurreições republicanas modernas, instalou a tensão da emancipação no seio da instituição política.*” “Segundo o filósofo francês, estamos então perante dois valores interdependentes, os quais não subsistem um sem o outro, sendo que as situações em que ambos estão ausentes ou presentes são as mesmas (PINTO,2020,p.27), comprovando a História que sempre que se

⁴¹TERESA PIZARRO BELEZA(2004,p.29) a propósito da construção do género alerta para o facto do sistema legal gerar hierarquias que agudizam a categorização dos humanos, advertindo ainda para os constrangimentos que uma acérrima divisão entre o domínio privado e público podem acarretar. Desta feita, defende a propósito da igualdade de género o que se apoia e se projeta para o fenómeno religioso, que “*a ordem pública tem de ser imposta no mais privado dos domínios. O carácter político da esfera pessoal, tão insistentemente reclamado pelo feminismo, tem neste contexto verificação eloquente*” (Ibid.,p.30). Apenas se pode garantir uma situação de igualdade de tratamento entre mulheres e homens, nos mais diversos domínios, se a proteção não for apenas conferida “*em praça pública*”, mas também no âmbito das relações privadas (Ibid.,p.34).

⁴²Parênteses retos nossos.

⁴³JÓNATAS MACHADO (2002, p.150) ao defender e aplicar este conceito, reitera a propósito da realidade portuguesa que “*o exercício da liberdade de religião deve ser levado a cabo de acordo com as exigências de respeito pela igual liberdade de todos os cidadãos, crentes e não crentes, bem como pela necessidade de afirmar a edificação do Estado como casa comum de todos os cidadãos.*”

suprimiu um se suprimiu o outro, inexistindo exemplo em contrário(BALIBAR,2014, p.48).

Nesta medida, o caso em foco no texto de BALIBAR configura exemplo primordial das consequências da não aplicação desta proposição, que comprova indubitavelmente que a negação da liberdade religiosa conduz sem mais à negação da liberdade dos crentes. Não nos restando dúvidas que estes valores só podem ser usados em comunhão.

Deste teor, as estruturas da República Democrática Francesa têm como pilares a igualdade e a liberdade. Todavia, quando o legislador é chamado a articular o valor da igualdade com a liberdade religiosa – antevendo a possibilidade de gerar conflitos - no que concerne à utilização de símbolos religiosos na escola pública, opta por escolher tutelar o primeiro, no nosso entendimento, cegamente em detrimento do último⁴⁴. Conquanto, em nome da igualdade dos cidadãos em combinação com a interpretação concedida ao princípio da laicidade, o Estado francês abandona o direito à liberdade religiosa, adotando uma postura de defesa da neutralidade do domínio público, entendendo que deve libertá-lo do fenómeno religioso e proteger os seus cidadãos de todos os modos de proselitismo⁴⁵(GUERREIRO,2005,p.1095).

Ao prescrever a neutralidade como medida da igualdade deixará sempre alguém a tutela da liberdade religiosa, que entende como matéria do foro interno de cada um (*na vida pública não se deve saber qual é o credo de cada um*), sendo que não adotará quaisquer medidas para garantir a liberdade de manifestar a fé em público. Consideramos que sempre que em causa estiver a adoção de medidas para garantir o direito fundamental ao trabalho, todas as normas legais e políticas prescreverão uma ideia de que a igualdade dos trabalhadores se encontra na neutralidade, restringindo o foro externo da Religião remetendo para o foro íntimo a manifestação de fé, o que sempre será de repudiar.

Face ao exposto, cremos que esta postura acaba por negar também o próprio princípio da igualdade. Pois é imposto a todos os cidadãos a crença da maioria, em detrimento do respeito por todos, nomeadamente pelas minorias. Segundo esta postura de imposição forçada dos valores majoritários⁴⁶, se a maioria é laica então é laico que deve

⁴⁴Vide GUERREIRO,2005, p.1065.

⁴⁵Ilustre-se com as palavras do memorando do Ministério da Educação e da Juventude francês (MEJF) a propósito da proibição do uso da *abaya* islâmica na escola pública “*A missão da Escola da República é formar cidadãos livres, esclarecidos, dotados dos mesmos direitos e deveres(...) Este requisito pressupõe que cada aluno possa(...)crescer livre de pressões, proselitismo(...).O princípio do secularismo, que garante a neutralidade da instituição educativa e protege os alunos de qualquer comportamento proselitista, constitui, portanto, um princípio fundamental (...).*”In Bulletin officiel n°32, 31/08/2023

⁴⁶PATRÍCIA JERÓNIMO(2015,p.336) argumenta que em França vigora um modelo *assimilacionista*, no qual é negado “*qualquer relevância política e jurídica à identidade cultural do indivíduo, a propósito de um escrupuloso respeito pelo princípio da igualdade, e exige de todos os cidadãos que abraço aí os valores*

ser o domínio público. Os crentes que visem a manifestação de fé, no domínio público *máxime* na escola pública, verão a sua *diferença antropológica* criada pela sociedade ser acentuada, não sendo promovida qualquer igualdade, além de ser desrespeitada a sua liberdade de manifestação religiosa.

Quanto às jovens muçulmanas, que se veem proibidas de utilizar o véu em diversos espaços públicos⁴⁷, não é apenas na escola que esta questão assume uma densidade mais profunda. A verdade é que, a pretexto de assegurar a igualdade e liberdade, o Estado diz assumir o papel de salvador destas meninas, pois alega que estas correspondem, face aos homens islâmicos, a um grupo socialmente desfavorecido (Cfr. PIZARRO BELEZA, 2010, p.31). Logo, entendemos que a lei *sub judice* perpetua a perigosa ideia de combate à desigualdade de género em harmonia com o entendimento que o princípio da igualdade de género, na sua interpretação ocidental, deverá prevalecer⁴⁸ em desfavor da liberdade religiosa.

Nesta linha argumentativa, BALIBAR (2018, p.13) refere que este pensamento parece recuperar o posicionamento condizente com os comportamentos pós-colonialistas descritos por Gayatri Spivak: “*homens brancos (europeus), salvam as mulheres pardas (indígenas) da opressão dos homens pardos (indígenas)*.”⁴⁹

O que numa adaptação para a postura assumida pelo Estado francês, poderá traduzir-se em: *Homens brancos (franceses laicos), salvam as mulheres de fé islâmica da supremacia e opressão dos homens de fé islâmica*.

O véu ao ser apenas encarado como forma de discriminação prescreve a ideia de que as mulheres islâmicas são sempre marginalizadas e submissas, reforçando-se simultaneamente o estigma sobre os homens muçulmanos na qualidade de violentos,

societários comuns e que reservem as suas idiosincrasias culturais para a privacidade das suas casas, foi abstendo-se de as manifestar no espaço Público.”

⁴⁷De acordo com os dados fornecidos pelo Relatório da Amnistia Internacional (2024, p.5) este preceito legal veio abrir caminho para a proliferação de múltiplas outras leis, práticas, políticas públicas limitadoras da manifestação de fé neste território. Exemplo disto é o já mencionado memorando publicado pelo MEJF, no qual prescreve a orientação dirigida aos diretores e inspetores escolares no sentido de proibir o uso da *abaya* islâmica (conhecida também como túnica tradicional feminina islâmica) na escola pública. O incumprimento desta proibição terá como sanção a instauração de um processo disciplinar contra as crentes, tudo em nome da laicidade, da neutralidade, reprimindo outro símbolo envergado pelas mulheres islâmicas – In Bulletin officiel n°32, 31/08/2023.

Recentemente, como denuncia a Relatora Especial de Direitos Culturais, o governo francês proibiu as mulheres que usam o *hijab* de participar em atividades desportivas, seja como jogadoras, voluntárias ou funcionárias, impedindo-as através de uma política pública de representar o país nos Jogos Olímpicos de Verão de 2024. Indo mais além, a Relatora Especial crítica esta prática classificando-a como discriminação religiosa no desporto (XANTHAKI, 2024, p.23).

⁴⁸Defendido In VIEIRA GOMES, 2007, p.308.

⁴⁹SPIVAK Apud BALIBAR, 2018, p.13.

opressores e fanáticos, prejudicando a final toda a comunidade islâmica(REY MARTINEZ,2010,pp.6-7).

O que poderá gerar nos visados por este raciocínio, a percepção inversa e quiçá culminar na ideia de que há necessidade de salvar a mulher oprimida pela lei e pelo Estado francês: *Homens(crentes do Islão), certificam-se de que as mulheres(crentes do Islão) não são salvas pelos Homens(franceses laicos)*⁵⁰. O mesmo aplica-se aos crentes que forçosamente veem a sua Fé remetida para o foro privado a pretexto da sua salvação.

Deste modo, aplicando uma fórmula geral à proibição de manifestação religiosa dos crentes, quando a maioria adere a um posicionamento de libertação da esfera pública da Religião resulta (SERRA,2025,p.218): *Homens(de convicção/credo maioritário/a), salvam espaço público e bem assim os crentes(minoria) da supremacia dos seus credos, que os isolam face à maioria.*

Este sentimento, promovido pelos Estados de Direito Democrático que preterem a igualdade separada da liberdade dos cidadãos à efetiva *Igualiberdade*, conduz a que aqueles que são discriminados e que veem as suas *diferenças antropológicas*, serem acentuadas por quem alega que as irá desconstruir, passem a nutrir um sentimento de alienação, seguido a um fervor de emancipação, o que conduz a protestos⁵¹ e revoltas (BALIBAR,2020,pp.2-3). Daqui podemos extrair que o caminho passa por uma efetiva *Igualiberdade*, que mais do que respeitar e reconhecer a diversidade religiosa, se garanta que sejam adotadas medidas que promovam que todos os cidadãos (crentes ou não) tenham igual acesso às oportunidades e liberdades, podendo viver a Fé na esfera pública.

É precisamente quando concluímos que há necessidade de conceder as mesmas oportunidades a todos os cidadãos, que Balibar nos faz refletir acerca de um dos seus derradeiros conceitos. Falamos sem mais do conceito de *duplo vínculo*.

Tornou-se patente, mediante o raciocínio argumentativo empregue, que BALIBAR (2018, p.12) é contra a vigência da «lei do véu», o que perfilhamos. Num recurso às suas

⁵⁰A partir do exemplo inverso de BALIBAR(2018, pp.13-14)“*homens pardos (indígenas) garantem que as mulheres pardas (indígenas) não serão salvas pelos homens brancos (europeus).*”

⁵¹Tome-se como exemplo o surgimento, em França, de grupos como as *Hijabeus* – grupo de jogadoras de futebol que usam o *hijab* e lutam contra a discriminação da FFF que lhes veda a possibilidade de jogar se quiserem envergar o véu obrigando-as a escolher entre o desporto e a Religião- que além de organizar diversas manifestações em nome das crentes-desportistas interpôs, em novembro de 2021, uma ação contra a FFF no Conselho de Estado visando reverter a proibição de praticar futebol envergando o véu (Relatório Amnistia Internacional, 2024, p.10). | Ilustrando ainda a luta pela emancipação e pela afirmação dos direitos das crentes, a propósito da proibição uso da *abaya*, na escola pública em França no seguimento do memorando do MEJF, diversas associações interpuseram ação junto do Conselho de Estado para solicitar a suspensão e posterior cancelamento da referida orientação, que em nome do secularismo e neutralidade do Estado foram rejeitados (França: Conselho de Estado, Decisão nº487944, 27/09/2024).

palavras “*não vejo como um limite colocado exclusivamente a indivíduos do sexo feminino, retratados como vítimas de opressão religiosa, pode ter o mínimo efeito emancipatório ou educativo, por ser colocado como uma alternativa tão rígida: remover o véu na presença de outros ou abandonar a escola e ficar confinada ao domínio privado definido,(...), como religiosamente fechados*”(Idem).

Daqui resulta que o *duplo vínculo* representa na prática o duplo agrilhoamento do indivíduo, que leva a que qualquer caminho que adote o conduza à opressão, sendo discriminado e deixado à margem da sociedade (SERRA,2025,p.219).

No que concerne à proibição do *hijab*, é imposto às fiéis que escolham entre o Estado e a Religião. Substanciando: ou não usam o véu e assim podem ser inseridas na sociedade, aceder à educação e formação, tendo possibilidade de progredir profissionalmente, suportando o peso de abandonar uma peça que traz (em vastos casos) identidade pessoal, ou abandonar o ensino público, escolher a identidade pessoal e religiosa, ou ser forçadas a escolher a mesma, intensificando-se a sua opressão, reduzidas as suas oportunidades profissionais e de interação social (BALIBAR,2018, p.9). No final, a crente só se encontrará mais oprimida, nunca menos, a pretexto da vigência de uma lei que alega querer remover *as suas diferenças antropológicas* (género e Religião).

As mulheres de Fé Islâmica encontram-se num campo de tensão em que, por um lado, o Estado exige libertá-las, numa atitude de profunda discriminação contra a população Islâmica⁵², não olhando às consequências, à submissão, à retirada de oportunidades destas mulheres. Por outro lado, a Religião exerce pressão por força dos costumes e das tradições que promovem o uso do véu enquanto símbolo de devoção, recato, modéstia e identidade pessoal, promovendo um sentimento de incumprimento face ao divino e às obrigações religiosas. Nesta medida, o *duplo vínculo* deixa as mulheres numa posição muito delicada, uma vez que, seja qual for a decisão que tomem, será vista como uma submissão a uma das forças que a agrilha (Religião ou Estado secular).

Atrevendo-nos a ir mais longe, este raciocínio imperará em todas as realidades em que se encontrarem vigentes políticas e quadros normativos que, compartilhando a *ratio legis* da lei em foco, gerarão um *duplo vínculo* em todos aqueles que pretendam livremente manifestar a sua fé em público. Por exemplo, no universo laboral, que nos

⁵²De acordo com FERNANDO REY MARTINEZ (2010,p.5) “Os conflitos relacionados com o *hijab* na Turquia, França ou Espanha não têm apenas uma dimensão religiosa (que têm), mas também social (porque são formulados por pessoas que não são nacionais de origem ou, mesmo sendo, pertencem a uma minoria étnica) e política (porque representam um ato explícito de autoafirmação das convicções pessoais, mas também grupais de uma minoria étnica e não apenas de uma minoria religiosa)”. O que deveremos ter sempre presente na hora de apreciar este caso concreto.

ocupará, o trabalhador a menos que esteja disposto a viver uma vida dupla, se for proibido de envergar os seus símbolos religiosos terá de escolher entre o trabalho ou a sua Fé. Todavia, mesmo que não tendo de efetuar uma tão drástica escolha, os crentes-trabalhadores podem enfrentar o *duplo vínculo* ao serem pressionados a conformar-se às normas culturais e religiosas dominantes da organização, enquanto são penalizados por expressarem a sua identidade religiosa.

Por fim, cabe-nos notar com perplexidade que em todo este percurso, em que Estado e Religião parecem combater e decidir a vida e práticas dos crentes, olvidam-se de dar voz a quem, perante tal quadro, não tem voz.

Se é certo que ninguém deveria impor a qualquer ser humano o que envergar ou não - sendo apenas aceitáveis restrições “às expressões de religiões ou crenças, como escolhas de vestuário, em circunstâncias realmente específicas...que abordem preocupações legítimas de segurança, ordem pública ou saúde(...)de forma necessária e proporcional”⁵³ - tudo se torna ainda mais gravoso quando estas decisões, normas e políticas são implementadas sem ouvir os reais visados.

No caso que resulta do texto de Balibar, o Estado recusa que “a utilização de um lenço na cabeça não é sinal claro de uma atitude repressiva e discriminatória contra a mulher(...)como em qualquer cultura existe uma opção de seguir as convenções prescritas por essa mesma cultura que fomos educados”(SOUSA MACHADO,2012, p.105). Ao passo que nega às mulheres “a oportunidade de explicar os seus motivos ou o significado que atribuem ao seu comportamento, assim como nega a possibilidade de autodeterminação e de diálogo: pois a lei é lei!”(BALIBAR,2018,p.12).

Logo, fica evidente a ausência do questionamento aos crentes, sejam eles de Fé Islâmica ou outra, que serão afetados pelas políticas adotadas. Nunca lhes sendo perguntado qual a sua motivação para envergarem os seus símbolos ou quererem manifestar a sua fé em público e quais as consequências de não o fazerem⁵⁴.

Esta pergunta será essencial na nossa análise subsequente. Isto porque, importa perceber se o quadro normativo vigente, bem como a jurisprudência, leva em consideração as razões dos verdadeiros lesados, ou se em detrimento disso apenas ouve as razões do Estado-membro e/ou a da cultura/Religião.

⁵³XANTHAKI,2024,p.12; GUERREIRO,2005,p.1092; REY MARTINEZ,2010, pp.2 e ss.

⁵⁴Para FERENDO REY MARTINEZ (2010,p.6) mais que um olhar paternalista ou prejudicial, há que escutar o que dizem as mulheres muçulmanas acerca dos seus símbolos.

Só esta indagação abrirá verdadeiramente o caminho para percebermos qual a motivação de quem usa os símbolos religiosos e bem assim visa manifestar a sua Fé na esfera pública *máxime* no âmbito laboral. Porquanto, só perante o questionamento é que será revelado se este símbolo constitui uma real opressão ou se pelo contrário representa um traço forte da identidade de quem o empunha e que lhe atribui verdadeiro valor.⁵⁵

Feito este percurso, foi-nos possível identificar através do pensamento de Balibar as repercussões nos crentes resultantes da adoção de normas proibitivas da manifestação da fé, que ao remeter para a esfera privada de cada um a sua devoção, geram sobre estes um *duplo vínculo*, forçando-os a escolher entre a vida em sociedade ou as suas crenças e identidade pessoal, sem sequer serem questionadas as razões pelas quais pretendem manifestar a sua fé. Tal posicionamento afasta-se dos ideais de *Igual liberdade*, ao passo que promove a discriminação dos crentes, o que densifica e não remove a *diferença antropológica* que se naturalizou. Isto porque um cidadão apenas será verdadeiramente livre se puder viver e experienciar o seu credo, sendo tratado de modo igual aos demais independentemente de qual seja a sua Religião e vendo garantidas as mesmas liberdades e oportunidades. Ademais, não deve ser forçado a ver o seu direito à liberdade de manifestação religiosa sempre ceder quando este entra em colisão com os demais direitos sem que haja qualquer tentativa de conciliação.

Nesta medida, munidos do conhecimento apreendido com Balibar, cumpre caminhar mais profundamente para o universo laboral. Aferir se as opções legislativas e decisões jurisprudenciais no âmbito do Direito Europeu e do Conselho da Europa, que impactam o ordenamento jurídico português, se alinham com a proposição de *Igual liberdade* ou se são preteridas em detrimento de soluções geradoras de *duplo vínculo*. Visando então atestar qual a tutela conferida à liberdade de manifestação da fé dos crentes-trabalhadores – através do uso de símbolos e do gozo dos dias de guarda.

⁵⁵A Relatora Especial salienta que é importante respeitar a autonomia, a capacidade de decisão e de atuação das mulheres que envergam o véu, bem “*como as suas decisões livres e informadas*”, advertindo ser de repudiar toda a utilização que resulta como forma de opressão imposta pelos códigos de conduta e modéstia, o que sufragamos(XANTHAKI,2024,p.23).

2. Tutela conferida à liberdade religiosa pelo Conselho da Europa e pelo Direito da União Europeia

“Como fenómeno que penetra nas esferas mais íntimas da consciência humana e, simultaneamente, se manifesta em grandes movimentos coletivos, o fenómeno religioso tem tido sempre importantíssima projeção política e jurídico-política. Tem influído constantemente não só na história cultural, mas também na história política. Nenhuma Constituição deixa de o considerar e repercute-se ainda no Direito Internacional.”

(MIRANDA, [s.d.], p.1)

A liberdade religiosa é um direito fundamental de dimensão internacional, que se encontra inscrito na consciência jurídica universal (ANDRADE,2024, p.35). Este direito é intrinsecamente ligado à dignidade e liberdade humana, sendo inerente a todos os indivíduos, independentemente de se encontrar ou não consagrado nos preceitos legais (CANOTILHO,2021,p.393).

À semelhança dos demais direitos fundamentais *“a liberdade religiosa,(...), não é um direito absoluto, imune a restrições. O mesmo pode colidir com outros direitos (...), podendo ser sujeito a restrições resultantes da necessidade de ponderação(...)e harmonização dos bens jurídicos em colisão”*(MACHADO,2019,p.1658).

Tais colisões podem verificar-se em diversos âmbitos, como se notou a propósito da experiência francesa trazida por Balibar. Nesta medida, também o trabalho vai ser palco destes conflitos. Encontrando-se fundamento para tal, nas características das relações laborais e no facto de o contrato de trabalho pressupor uma subordinação jurídica do trabalhador perante empregador (JERÓNIMO,2024, p.58), quer seja público ou privado⁵⁶.

Na sociedade contemporânea que assiste a uma crescente heterogeneização dos credos, vai inevitavelmente verificar-se o confronto entre o direito fundamental à liberdade religiosa, os deveres dos trabalhadores e os direitos dos empregadores. O que irá gerar uma multiplicidade de soluções, como se viu à luz do pensamento de Balibar, dado que a sensibilidade e recetividade para com este direito fundamental oscilam.

Se é certo que para nós a convicção religiosa destina-se a exprimir-se na vida pública, *máxime* no trabalho, também é seguro que se verificam cenários contrários.

⁵⁶ Apesar das alusões que no Cap.1 se fez ao Estado e as referências à divisão entre domínio público e privado por via do ensaio de Balibar, clarificamos que a liberdade religiosa, enquanto direito fundamental tem eficácia *inter* privados, vinculando tanto entidades públicas como privadas (SOUSA MACHADO,2012,p.88).

Portanto, antevemos a prevalência de uma visão tradicional^{57/58} que privilegia o surgimento de regras de proibição da manifestação da fé dos crentes-trabalhadores em detrimento da *Igualdade*, levando a que em nome da neutralidade, o direito à liberdade religiosa tenha de ceder face às conveniências do empregador e as expectativas da clientela (Cfr. VIEIRA GOMES, 2007, p.299), o que contraria as próprias origens⁵⁹ do Direito do Trabalho.

Munidos do conhecimento das repercussões nos crentes, cumpre-nos apreciar qual a tutela conferida à liberdade religiosa na sua vertente de manifestação das convicções pelos instrumentos jurídicos do Conselho da Europa e do Direito da União Europeia, que em tanto terão reflexo no ornamento jurídico português, procurando ainda aferir o que os une e atestar se algo os diferencia. Objetivando concluir pela existência ou inexistência de disposições normativas com específica incidência sobre a proteção da crença nas relações laborais, essencialmente em matéria de uso de símbolos religiosos e/ou em torno dos dias de guarda e feriados religiosos.

2.1 Fontes legais do Conselho da Europa

O Conselho da Europa enquanto organização intergovernamental, composta por 46 Estados-Membros⁶⁰ tem os seus alicerces na promoção do Estado de Direito, na democracia, na defesa dos Direitos Humanos e dos direitos fundamentais⁶¹.

Nesta medida, a 4 de novembro de 1950, adota aquele que constitui o primeiro tratado moderno em matéria de Direitos Humanos, inspirado na Declaração Universal dos

⁵⁷Vide VIEIRA GOMES, 2007, pp.297-298.

⁵⁸As correntes favoráveis à flexibilização do contrato de trabalho têm conduzido a “*recorrentes ataques (...) aos princípios basilares do Direito do trabalho*” o que coloca em causa os direitos fundamentais, entre os quais a liberdade religiosa, dos trabalhadores que prestam trabalho subordinado, sendo imperioso garantir a sua proteção (SOUZA MACHADO (2012, p.84).

⁵⁹De acordo com TERESA COELHO MOREIRA (2021, pp.100-101) “[o Direito do Trabalho] surgiu como um ramo do direito que pretendia proteger os trabalhadores perante os arbítrios do empregador, sendo que a história do direito laboral é, em boa medida, a dos limites aos poderes dos empregadores com o fim de proteger socialmente os trabalhadores. A sua autonomização alicerça-se na tentativa de superar as insuficiências da aplicação do Direito civil às relações contratuais laborais, onde a igualdade das partes era meramente formal. (...) rapidamente se começou a entender que os direitos dos trabalhadores poderiam ser ameaçados através de outras formas e meios, nomeadamente através da violação dos direitos de que era titular enquanto pessoa. “Raciocínio que utiliza para concluir, o que apoiamos, que o direito à liberdade religiosa no seu foro externo é um desses direitos fundamentais que o Direito do Trabalho deveria tutelar.

⁶⁰Nos termos da decisão do Comité de Ministros de 16/03/2022, a Federação Russa deixou de ser membro do Conselho da Europa, reduzindo o número de Estados-Membros de 47 para 46.

⁶¹Cfr. site do Conselho da Europa (2024).[\[Em linha\]](#).

Direitos Humanos (DUDH)^{62/63}, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH)⁶⁴ de quem o TEDH é o principal guardião e fiscalizador (GRANJA COSTA,2016, p.16). Consequentemente, nos termos do Art.34º da CEDH em articulação com o Protocolo Adicional nº11, encontra-se previsto o acesso ao Tribunal de Estrasburgo a qualquer pessoa singular, ONG ou grupo de particulares, que ao considerar que um dos seus direitos tutelados pela CEDH foi violado por um dos Estados-Membros, apresente petição junto do Douto Tribunal (MACHADO,2019, p.1639). Conferindo-se aqui uma inovadora proteção ao indivíduo - exterior aos Estados que por vezes são os responsáveis pela lesão ou efetiva violação dos direitos- almejando-se assegurar a tutela efetiva dos Direitos Humanos (GRANJA COSTA,2016, p.11).

No que concerne à liberdade religiosa, assevera-se que esta não passa despercebida à CEDH, visto que como sublinha BACELAR GOUVEIA (2024, p.264) *“foi logo no seu texto originário que se consagrou a liberdade religiosa.”*

O Art.9º da CEDH, sob a epígrafe *“Liberdade de consciência, de pensamento e de religião”*, divide em duas dimensões a liberdade religiosa. No seu nº1, 1ª parte prescreve o *forum internum*, configurando a possibilidade de o indivíduo ter, mudar, ou não ter Religião, enquanto direito absoluto (Cfr.Conselho da Europa,2016, p.32). No seu nº1, 2ª parte prevê o *forum externum* onde se situa a manifestação da crença, (nº2) que pode ocorrer em público e em privado, de modo individual ou coletivo, na qualidade de direito relativo (Cfr.Conselho da Europa,2016,p.32). Pese embora a relatividade, dispõe taxativamente da proteção de quatro formas de manifestação de fé (Art.9º, nº1, 2ª parte): *“o culto”*, *“o ensino”*, *“a prática”* e a *“celebração de ritos”* (COSTA GRANJA,2016, p.10). Para, enfim, estatuir as restrições admissíveis à manifestação da crença (nº2): que estejam *“previstas na lei”*, que sejam *“necessárias a uma sociedade democrática”*, à *“segurança pública”*, à *“proteção da ordem, da saúde e da moral”* ou à *“proteção dos direitos e liberdades de outrem”*, sem estabelecer qualquer bitola específica para a aplicação destas restrições.

Neste seguimento, como adverte JÚLIO VIERA GOMES (2007,p.297), estamos perante um artigo *“próprio de uma época de monolitismo religioso,(...) articula-se em*

⁶²A DUDH, de 1948, cuja invocação pode ser feita por todos os seres humanos sem distinção (Art.2º), prevê, em matéria de liberdade religiosa, no seu Art.18º 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.”*

⁶³Para uma análise comparativa entre a DUDH e a CEDH em matéria de liberdade religiosa vide GRANJA COSTA,2016,pp.9-10.

⁶⁴Portugal apenas ratificou a CEDH a 9 de novembro de 1978.

torno de uma distinção que está longe de ser evidente ou neutra.” Ademais, refere que a proclamação da liberdade religiosa no foro íntimo afigura-se supérflua, dado que “*nem os piores ditadores – fossem eles Hitler, Estaline (...) – poderiam impedir (...) que no foro íntimo cada um acreditasse ou não acreditasse no que quisesse*” (*Idem*). Portanto, apesar de reconhecer a tutela conferida pelo Art.9º, não deixa de considerar aberrante a remissão para o foro íntimo da expressão da crença, sobretudo no trabalho, pois o crente-trabalhador não deixa de ser um só (*Ibid.*,p.299). Da nossa parte, estamos inteiramente de acordo, trata-se de um artigo conservador, a referência ao foro íntimo não é profícua, densificando a possibilidade de conflito e aumentando a proliferação de normas proibitivas de manifestação de fé⁶⁵. Este tradicionalismo leva a que o preceito por si não se revele suficiente, tendo de ser interpretado em conjunto com a inúmera jurisprudência do TEDH para merecer uma aplicação atualista, o que pouco valerá se este conservar semelhante espírito.

Para lá deste artigo, encontram-se ao longo da CEDH outros preceitos que afloram, mas não desenvolvem a necessidade de proteger a liberdade religiosa⁶⁶. Evidência disso é o Art.14º, com a epígrafe *Proibição da discriminação*, que estabelece de modo exemplificativo a lista de características protegidas, acrescentando que o gozo dos direitos e liberdades da Convenção devem ser assegurados (COELHO MOREIRA,2021,p.97). Este preceito não consagra um direito autónomo, pelo que se revela necessária a conjugação com outros direitos preservados na CEDH (Cfr.Conselho da Europa,2016, pp.41-42). Logo, sempre que o TEDH apreciar uma violação deste preceito, terá de conjugá-lo com outro direito substantivo. Estamos perante um artigo “bengala” que conduz ao apreço diminuto de uma conduta como discriminatória. Visto que o TEDH “*sempre que concluir pela existência de uma violação do direito substantivo, não se pronunciará sobre a alegada discriminação, nos casos em que considere que tal implicará o exame de uma alegação essencialmente idêntica*” (ADFUE,2021,p.30).

Com um alcance superior ao *supramencionado* artigo, aplicando-se em termos autónomos a “*todo e qualquer direito previsto na lei*”⁶⁷, destacamos a aprovação do Protocolo Adicional nº12 (PA nº12) da CEDH⁶⁸, que vem dar visibilidade à proibição da

⁶⁵Demonstração disso é que o facto de França ser um Estado-Membro do CdE e ter ratificado a CEDH não colocou travão à adoção reiterada de normas de proibição da manifestação da crença, encontrando nas múltiplas possibilidades que a norma dá um fundamento.

⁶⁶Vide BACELAR GOUVEIA,2024,p.264.

⁶⁷Art.1º, nº1 do PA nº12 da CEDH.

⁶⁸Em Portugal o PA nº12 da CEDH foi aprovado pela Resolução da AR nº232/2026, de 25/11, ratificado pelo Decreto do PR nº102/2016, de 25/11.

discriminação. Neste, a Religião é formulada como fator que ao ser alvo de discriminação viola também o princípio da igualdade (Cfr.BACELAR GOUVEIA,2024,p.265), o que poderia criar a convicção de que prescreve a *Igual liberdade*, pois assegura que toma “*novas medidas para promover a igualdade de todas as pessoas através da implementação coletiva de uma interdição geral da discriminação.*”⁶⁹Todavia, quando confrontados com a previsão de que “*o princípio da não-discriminação não obsta a que os Estados partes tomem medidas para promover uma igualdade plena e efetiva, desde que tais medidas sejam objetiva e razoavelmente justificadas*”⁷⁰, esmorecem as nossas esperanças. Como resultado, consideramos que o PA nº 12 proporciona abertura para a adoção de normas proibitivas da manifestação de fé em nome da igualdade ou que privilegiem um credo em detrimento dos demais. A nosso ver, ratifica-se o *duplo vínculo*, permitindo-se que seja gerado tanto sobre os crentes quanto sobre as minorias religiosas, sempre que prevalecer uma interpretação combativa da laicidade ou na presença de um credo dominante.

Neste contexto, constata-se que a CEDH dedica pouca atenção às minorias religiosas, sendo o TEDH chamado a suprir esta lacuna legislativa⁷¹. De igual modo, no quadro legislativo do Conselho da Europa, as minorias religiosas apenas merecem destaque na Convenção-Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais, de 1 de fevereiro de 1998^{72/73}, que mesmo desprovida de aplicabilidade direta, fixa alguns objetivos a prosseguir⁷⁴ pelos Estados-Membros (Cfr.JERÓNIMO e GRANJA COSTA,2020, p.2975). Por conseguinte, no seu Art.5º, nº1, prevê que os Estados assumam o compromisso de assegurar adequadas condições que permitam aos indivíduos de uma minoria nacional “*preservar os elementos essenciais da sua identidade, que são a sua*

⁶⁹§4 Preâmbulo do PA nº12.

⁷⁰§5 Preâmbulo do PA nº12.

⁷¹Note-se que “*as minorias (...) religiosas (...) não merecem mais do que uma referência obliqua no texto da CEDH, enquanto reflexo de fatores de discriminação proibidos pelo artigo 14º, mas isso não têm impedido o TEDH de afirmar a importância da proteção das pessoas pertencentes a minorias e de concluir pela violação de disposições da CEDH.*” (JERÓNIMO e GRANJA COSTA,2020, p.2969)

⁷²A Convenção-Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais dispõe no Preâmbulo que “*uma sociedade pluralista e verdadeiramente democrática deve não apenas respeitar a identidade étnica, cultural, linguística e religiosa de qualquer pessoa pertencente a uma minoria nacional, mas igualmente criar condições adequadas à expressão, à preservação e ao desenvolvimento dessa identidade.*” Este diploma apresenta a Religião como elemento identitário, entre outros, demonstrando que a *diferença antropológica* só pode ser desconstruída se os indivíduos dos credos minoritários virem acomodadas as suas crenças, se lhes forem concedidas iguais oportunidades, pois só assim poderão ser verdadeiramente livres, alcançando a ideal *Igual liberdade*.

⁷³A referida Convenção foi aprovada para ratificação pela Resolução da AR nº42/2011, de 25/6, ratificada pelo Decreto do PR nº33/2002, de 25/06.

⁷⁴Nos termos dos Arts.25º e 26º o controlo do seu cumprimento realiza-se através da elaboração de relatórios estaduais periódicos.

religião, a sua língua, as suas tradições e o seu património cultural.” Destacando-se também o seu Art.23º, que dispõe que a mesma deve ser interpretada em harmonia com a jurisprudência do TEDH e com o espírito da CEDH, sendo que nenhum destes a pode deixar de considerar.

Em suma, a CEDH não faz qualquer alusão à liberdade religiosa no âmbito laboral e não apresenta quaisquer linhas orientadoras que possam servir de matriz aos Estados, na regulação desta matéria. O que é de lamentar, visto que, mesmo que os Estados sejam os mais profundos conhecedores da sua realidade interna, devendo por isso ser estes os primordiais reguladores na matéria religiosa, seria de esperar que a CEDH oferecesse mais linhas norteadoras. Isto, para que se pudesse tutelar devidamente e precaver algumas das agressões que o direito à liberdade religiosa se encontra sujeito, sobretudo, por parte dos Estados que tendo uma postura de laicidade combativa da Fé, tendem a adotar normas proibitivas de manifestação de Fé.

Ainda, no quadro normativo do Conselho da Europa há que fazer notar a Carta Social Europeia Revista (CSE), a 3 de maio de 1996⁷⁵, que aquando da sua revisão passou a consagrar a proibição da discriminação em razão da religião, no seu Art.E, preservando uma redação semelhante àquela que é apresentada pelo Art.14º da CEDH.

Diferentemente do que se sucede com a CEDH, a CSE dá alguns passos em direção ao mundo do trabalho ao estatuir no Art.24º que não constituem motivos válidos de despedimento a Religião praticada pelo trabalhador (nº3, al. d). Isto abre o caminho, não expresso, para uma recetividade limitada da crença no trabalho.

2.2 Fontes Legais do Direito da União Europeia

“O Direito da União Europeia tem multiplicado as disposições destinadas à proteção da liberdade religiosa, num aprofundamento gradual que assinala a receção de um catálogo de direitos fundamentais.”
(BACELAR GOUVEIA,2024,p.266)

Os tratados fundadores das comunidades europeias não continham quaisquer disposições relativas aos Direitos Humanos sob a presunção de que o mercado livre europeu não os impactaria. Com o surgimento de litígios no Tribunal de Justiça, fundamentados em alegadas violações de Direitos Humanos pelo direito comunitário⁷⁶, o

⁷⁵A CSE foi aprovada para ratificação pela Resolução da AR nº64-A/2001, de 17/10, ratificada pelo Decreto do PR nº54-A/2001, de 17/10.

⁷⁶As primeiras alusões ao fenómeno religioso no direito comunitário precedem o Tratado de Amesterdão, começando a ser tratadas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça (SOUSA MACHADO,2011,p.7)

Tome-se como exemplo Tribunal de Justiça: *Caso Prais c. Conselho das Comunidades Europeias*, Proc. nº130/75, de 27/10/1976. No caso, Vivien Prais suscita a questão da legitimidade da fixação do calendário

Douto Tribunal sentiu a necessidade de desenvolver os denominados “princípios gerais do direito comunitário” (Cfr.ADFUE,2021,p.21). Mais tarde, passando a procurar inspiração na CEDH para determinar o âmbito da proteção dos Direitos Humanos conferido pelo Direito da UE⁷⁷ (*Ibid.*,p.17).

No presente contexto, depreende-se uma similitude com os preceitos conservadores vigentes no quadro normativo do CdE. Vejamos:

A primeira referência ao fenómeno religioso é feita no Preâmbulo do Tratado da União Europeia (TUE), de 7 de fevereiro de 1992, no qual se consagra que os seus signatários se inspiram no “*património cultural, religioso e humanista da Europa*”⁷⁸. Aqui, alude-se ao passado comum oriundo do Cristianismo nas suas mais diversas modalidades (Cfr.BACELAR GOUVEIA,2024, p.266). Tais raízes, ainda hoje, acarretam dificuldades para os crentes dos credos minoritários.

Também no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) é possível encontrar disposições que conferem proteção à liberdade religiosa. Note-se o Art.10º do TFUE, que prevê como objetivo da UE combater a discriminação religiosa, tal como de outras *diferenças antropológicas*, devendo para tanto definir e executar políticas e ações no sentido de as remover.

Realçamos ainda o Art.17º, nºs 1 e 3 do TFUE que estatui o princípio do respeito e da cooperação da UE para com as organizações religiosas. Nele afirma-se que “*a União mantém um diálogo aberto, transparente com as referidas Igrejas e organizações*”⁷⁹ – o que resulta numa orientação de conduta a seguir pelos Estados-Membros, sendo para nós um ponto-chave. Isto porque, cremos que o diálogo aberto entre as Organizações, os Estados, os crentes e os seus representantes religiosos abrirá espaço à compreensão mútua e à assunção mais harmoniosa de compromissos. Cria-se espaço para dar voz a quem não raro não tem voz, dar visibilidade às reais motivações para a manifestação de fé e alertar para o *duplo vínculo* que a adoção de normas proibitivas pode gerar.

de provas de um concurso, com vista à admissão de trabalhadores para o cargo de funcionário comunitário, sem ser considerada a sua coincidência com a Páscoa hebraica.

O Tribunal de Justiça não deu provimento à pretensão da candidata, com o fundamento de que esta deveria, atempadamente, ter comunicado às entidades competentes que não poderia comparecer às provas para efeitos de culto. Assim, não obstante o direito à religião e à manifestação religiosa ser reconhecido, o calendário de provas não deveria ser alterado por extemporaneidade da comunicação prévia devida às entidades responsáveis.

⁷⁷O Direito da UE e a CEDH apresentam uma estreita ligação por força da adesão de todos os Estados-Membros da UE à mesma.

⁷⁸§2ºPreâmbulo do TUE.

⁷⁹Art.17º, nº3 do TFUE.

Outrossim, consideramos que a cooperação entre os Estados-Membros e as Instituições Religiosas, abrirá caminho para o delineamento de uma estratégia de sensibilização e formação dos cidadãos, nomeadamente de empregadores e trabalhadores. Assim, será possível demonstrar a importância da diversidade religiosa, a necessidade de acomodar as crenças e reconhecer os direitos dos crentes para que estes possam efetivamente ser exercidos. Paralelamente, remover-se-ão estigmas e prescrever-se-á a necessidade de adoção de políticas que promovam um ambiente inclusivo.

A par deste tratado, ressaltamos a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000/2007⁸⁰ (CDFUE). No seu Art.10º, sob a fórmula transversal⁸¹ “*liberdade de pensamento, de consciência e de religião*”, prevê no nº1, em termos semelhantes ao Art.9º da CEDH, as duas dimensões da liberdade religiosa, estatuidando no nº2 o direito à objeção de consciência.

No Título III – *Igualdade*, a CDFUE proíbe todas as formas de discriminação aludindo expressamente à proibição da discriminação em razão da religião (Art.21º). Ao passo que afirma o respeito da UE pela diversidade religiosa⁸² (Art.22º). Neste título, notamos uma correlação entre o princípio da igualdade e da liberdade religiosa, demonstrando que para haver verdadeiramente liberdade temos de nos encontrar “*Unidos na Diversidade*”⁸³, sendo que para nós a única forma de o fazer é através da *Igualdade* de todos os seres humanos.

Uma vez mais, como se sucede no seio do Conselho da Europa, nos tratados anteriores é apenas feita referência à liberdade religiosa de forma genérica, sem que haja significativas disposições quanto à liberdade religiosa nas relações laborais. Os preceitos invocados, salvo ténues diferenças de redação, compartilham uma síntese de valores comuns, bem como uma similitude da conceção da liberdade religiosa. Estes relacionam-no com o princípio da igualdade, da não discriminações e com o valor da identidade (Cfr. ROUXINOL,2024,p.220), o que se compreende dado que o nosso credo faz parte intrínseca do que somos.

2.2.1 Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro

Não obstante o tratamento genérico concedido pelo Direito da UE à liberdade religiosa, em 2000, passa a vigorar neste âmbito a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de

⁸⁰Quando foi adotada, em dezembro de 2000, representava apenas um compromisso político. Todavia, com a vigência do Tratado de Lisboa, em 2007, passou a ter força de lei.

⁸¹Neste sentido vide GRANJA COSTA,2016, p.9.

⁸²Deixando inequívoco que todos temos direito a praticar a nossa Religião. | Neste sentido vide Comissão Europeia, 2020, comentário ao Art.22º da CFUE.

⁸³Lema oficial da União Europeia.

novembro⁸⁴, doravante Diretiva 2000/78/CE. A qual vem proclamar a luta contra a discriminação religiosa, entre outras *diferenças antropológicas*, ao estabelecer um quadro geral para assegurar a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, pelo que lhe dedicamos tratamento autónomo.

A Diretiva 2000/78/CE revela-se um marco, ao intuir expandir a aplicação da legislação antidiscriminação (Cfr.ADFUE,2021,p.22) e ao almejar realizar os objetivos do Tratado CE como: a obtenção de um elevado nível de emprego, a proteção social, o aumento do nível de vida e coesão económica e social (Considerando 11).

No seu âmbito, aplica-se não só às condições de trabalho (Art.3º, nº1, al, a) como também à fase de recrutamento (Art.3º, nº1, al.c), contemplando os critérios de seleção e bem assim as condições de contratação. Ademais, abrange entidades públicas e privadas (Art.3º, nº1). Além disso, proíbe a discriminação tanto de cidadãos dos Estados-Membros quanto de Estados terceiros, apesar de expressamente excluir da sua égide a discriminação em razão da nacionalidade (Considerando 12).

Para alcançar tais desideratos, prevê a proibição de qualquer forma de discriminação direta ou indireta - no nosso entendimento este será o seu maior contributo - baseada, nomeadamente, na religião e nas convicções (Art.2º, nº1). Por conseguinte, no Art.2º, nº2, al. a, dispõe que haverá discriminação direta⁸⁵ “*sempre que, (...), uma pessoa seja 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.*” A este propósito BRUNO MESTRE (2018,p.22) refere que “*da própria definição legal resulta que a intenção, o animus do discriminador afigura-se absolutamente irrelevante para apurar a existência de uma discriminação direta, sendo que o mais relevante é apurar o fundamento do tratamento diferenciado.*” Já a discriminação indireta⁸⁶ existirá (Art.2º, al. b) “*sempre que*

⁸⁴Transposta para o ordenamento jurídico português através do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº99/2003, de 27 de agosto, mantendo-se em vigor com a Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro.

⁸⁵O *Manual sobre a legislação europeia antidiscriminatória* da ADFUE(2021,pp.47-55) indica três requisitos para atestar se há discriminação direta: 1)Tratamento menos favorável; 2) elemento de comparação, no qual se afere se houve um tratamento menos favorável através de uma comparação de alguém numa situação similar (v.g. apenas será considerada discriminação se for possível demonstrar que um salário é mais baixo que o de outros trabalhadores, com razão na religião); 3) nexo de causalidade, segundo o manual, deve colocar-se a questão “*se tivesse outra religião seria tratado de forma distinta?*”. Em caso afirmativo, comprova-se que o comportamento desfavorável está relacionado com a Religião.

⁸⁶Sobre a discriminação indireta o *Manual sobre a legislação europeia antidiscriminatória* da ADFUE (2021, pp.60-66) identifica como requisitos: 1) uma regra, critério ou prática neutra, ou seja, deve verificar-se a existência de um requisito aplicável a todos os indivíduos numa dada situação (v.g. critérios de seleção para uma dada vaga num emprego); 2) efeitos significativamente mais negativos num grupo protegido, ou seja, o requisito existente coloca um grupo vulnerável em circunstâncias desfavoráveis; 3) elemento de comparação, nos termos da discriminação direta, com a nota que nestes casos, tem de ser passível identificar o grupo favorecido e o desfavorecido.

uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções". Exatamente como na primeira, a discriminação indireta, também não atende ao *animus* do discriminador, mas sim ao impacto que dadas normas têm em determinados grupos protegidos. Sendo que, esta última, se revela muito mais complexa de provar, porém mais frequente de se verificar.

Pese embora o exposto, a Diretiva 2000/78/CE vem introduzir algumas exceções no Art.4º. Nesta medida, admite que os Estados-Membros prevejam uma diferença de tratamento, baseada numa *diferença antropológica* referida no Art.1º, não sendo considerado discriminatório quando "*em virtude da natureza da atividade profissional concreta ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*" (Art.4º, nº1). Todavia, como atenta JÚLIO VIEIRA GOMES (2007,p.301) "*resta saber se este nº1 se pode aplicar à religião, porquanto, para um setor da doutrina, o nº2 do mesmo preceito vem introduzir um desvio, sendo mais exigente que o nº1.*"

Ora, o nº2 do aludido preceito prevê que os Estados-Membros possam manter as legislações nacionais vigentes, anteriores à Diretiva 2000/78/CE, nas quais se encontrem positivadas a admissibilidade de diferenciação de tratamento pelas organizações de tendência⁸⁷. Assim, não será discriminação, para alguma Doutrina, o que sufragamos, o caso de se exigir que um animador da juventude islâmica seja crente do Islão ou que o trabalhador contratado para abater animais de um talho *kosher* seja judeu.

Como fator de relevo para nós, atentemos também nos Art.13º e 14º, nos quais a Diretiva 2000/78/CE contempla a importância de os Estados estabelecerem o diálogo com os parceiros sociais (Art.13º, nº1) e com as ONGs (Art.14º), por forma a dar uma efetiva voz a quem não tem voz. Na senda do que defendemos em 2.2, a Diretiva 2000/78/CE realça a importância de serem adotadas práticas nacionais que promovam uma verdadeira *Igualdade*, elencando (Art.13º, nº1): o incentivo à adoção de códigos de conduta e convenções coletivas, promoção do intercâmbio de culturas. Demonstrando que o caminho se faz, também, através da sensibilização, da formação, que visa a compreensão

⁸⁷RAQUEL TAVARES DOS REIS(2004,p.171) define-as como "*aquelas entidades (individuais ou coletivas) que têm como característica comum desenvolverem uma atividade em que a fidelidade a determinados princípios ideológicos, ou religioso, tem um papel fundamental, destinando-se, diretamente, à pública manifestação de uma determinada ideologia ou de uma determinada religião.*"

daqueles que são tantas vezes alvo de condutas discriminatórias, e do incentivo à adesão de políticas laborais que promovam a inclusão.

Num cômputo geral, apesar de ser positivo pela primeira vez uma Diretiva se ocupar da discriminação em razão da religião no âmbito laboral, esta fica muito aquém daquilo que se esperava. Junto da doutrina é adjetivada como “*de alcance restrito*”, “*parca*” ou “*fraca*”⁸⁸, o que se acompanha.

Segundo SUSANA SOUSA MACHADO (2012, p.95) “*a Diretiva (...) não foi equacionada como uma projeção exclusiva sobre a liberdade religiosa dos trabalhadores, limitando-se a acautelar a não discriminação (direta ou indireta) e a igualdade de tratamento*”. Pelo que entendemos que carece de concretização, dado que são poucas as disposições que lhe são efetivamente dedicadas, pese embora o Considerando 26 faça alusão à ação positiva, também, em razão da religião (COELHO MOREIRA, 2021, p.99).

Em momento algum, o legislador europeu estatui o dever de o empregador adaptar a organização da empresa, na medida do razoável, às crenças dos trabalhadores (VIEIRA GOMES, 2007, p.302). Fá-lo apenas relativamente à discriminação de pessoas portadoras de deficiência (Art.5º), o que nos reveste de perplexidade. Acreditamos, que a tímida Diretiva 2000/78/CE devia ter ido mais longe. Portanto, embora contenha uma solução valorosa no Art.5º não a estende à Religião.

⁸⁸Cfr.SOUSA MACHADO, 2012, p.97; VIEIRA GOMES, 2007, p.302; COELHO MOREIRA, 2021, p.99.

3. Jurisprudência do TEDH e do TJUE

“o que importa é que se reconheça o impacto desproporcionado que estas regras têm (...) – o que nem sempre os tribunais internacionais e estatais na Europa estão dispostos a fazer...”

(JERÓNIMO,2024, p.61)

Analisado o quadro normativo traçado pelas fontes legislativas do Conselho da Europa e do DUE, seguimos revestidos de certeza da sua insuficiência para assegurar a efetiva tutela da liberdade religiosa no trabalho⁸⁹. Ao não haver preceitos legais que refreiem o surgimento de normas e medidas promotoras de *duplo vínculo*, abre-se o caminho para que, como já entoadado, este direito fundamental seja lesado pelos deveres decorrentes do contrato de trabalho (IRINEU DOS SANTOS,2021,p.48), sem respeito pela harmonia e razoabilidade que se devem verificar, para legitimar uma restrição (JERÓNIMO,2024,p.59).

Perante a timidez legal, contrabalançada pela proliferação de casos de restrições ao exercício da liberdade religiosa dos crentes-trabalhadores no trabalho, o TEDH e o TJUE têm sido chamados a pronunciar-se. Por conseguinte, tem-se gerado um vasto acervo jurisprudencial sobre os Arts.9º e 14º da CEDH, bem como acerca da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro. Destacando-se os casos sobre símbolos religiosos e organização do tempo de trabalho.

Em abono da verdade, esclarecemos que as questões apreciadas pelos Tribunais não se esgotam nestes temas⁹⁰(JERÓNIMO, 2024, p.64), mas por uma questão de coesão para com opções tomadas apenas enfocaremos nestes.

Logo, no presente capítulo, cumpre-nos apreciar qual a resposta dada pela jurisprudência do TEDH e do TJUE, procurando apurar se esta configura uma efetiva jurisprudência de Direitos Humanos. Isto é, se apresenta soluções que *“assegur[em] uma existência pacífica entre os indivíduos e entidades portadoras de diferentes orientações mundividências”* (MACHADO,2019, p.1638).

Ademais, procuraremos perceber o que as une e se algo as diferencia. Pelo que, desde já, importa considerar que:

⁸⁹Apesar de reconhecermos a importância do princípio da igualdade e da não discriminação para a proteção da liberdade religiosa *per si*.

⁹⁰*“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,(...)expressão religiosa.”* (MACHADO,2002,p.14)

Primeiramente, as decisões do TEDH não possuem força direta, mas apenas declarativa e reparadora, ficando a sua execução a depender da vontade dos Estados em acatar as recomendações (BOTELHO,2011,p.344). Já o TJUE, além de interpretar a legislação da UE (decisões prejudiciais), detém o poder de aplicar sanções pecuniárias quando os Estados-Membros incumprem o direito da UE (ações de incumprimento), bem como de anular atos legislativos que violem os tratados da UE ou os direitos fundamentais (recurso de anulação)⁹¹.

Não obstante o exposto, o TJUE *“estipula que a jurisprudência do TEDH deverá constituir não apenas uma referência, mas sobretudo um padrão interpretativo dos direitos consagrados não apenas na CDFUE, mas igualmente nas Diretivas”* (MESTRE, 2020,p.126). Isto encontra-se em consonância com o estatuído no Preâmbulo e no Art.52º, nº3 ambos da CDFUE, quanto à interpretação do Art.10º, nº1 do CDFUE, ou seja, esta deve ser realizada à luz do Art.9º da CEDH. O mesmo se sucedendo com múltiplos preceitos da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro ⁹².

Adicionalmente, esta apreciação afigura-se relevante, atendendo à influência que este acervo jurisprudencial poderá ter no ordenamento jurídico nacional. Como denota IRINEU CABRAL BARRETO (2015,p.48) *“o recurso à jurisprudência do TEDH tornou-se um salutar constante ao nível dos nossos tribunais”*. Sendo que no que concerne às decisões do TJUE, o Estado português fica obrigado a cumpri-las.

3.1 Os símbolos religiosos

“é legítimo que ele [empregador] estabeleça uma regra de neutralidade religiosa (e ideológica) dentro das empresas, com efeito de a todos os trabalhadores estar vedada a exibição de peças que veiculem uma mensagem dessa natureza?”
(ROUXINOL,2024, p.233)

Como até aqui se notou, enquanto forma da liberdade de manifestação das crenças, o uso de símbolos religiosos tem suscitado um aceso debate junto da sociedade civil, da classe política e da comunicação social, refletindo-se no trabalho (SOUSA MACHADO,2017, p.327). No contexto laboral, revela-se um dos aspetos mais discutidos (JERÓNIMO,2024, p.64), atendendo a que, não raro, suscita a incompreensão por parte do empregador, dos colegas e da clientela.

O uso de símbolos não reveste o mesmo significado para todos os credos, pelo que recordamos a já denunciada perigosidade de *“regular pelo mesmo diapasão diferentes*

⁹¹In site Tribunal de Justiça da União Europeia (2025).[Em linha].Disponível em:www.curia.europa.eu.

⁹²Vide Considerando 1 da Diretiva.

realidades” (GUERREIRO,2005, p.1109). Portanto, a proibição genérica de símbolos terá mais impacto nuns crentes do que noutros, atendendo às obrigações religiosas que trazem inerentes a si⁹³.

De igual modo, a fuga para a neutralidade, enquanto medida de igualdade, na qual se proíbe a ostentação de todos os símbolos religiosos, configura a negação da liberdade religiosa e da própria igualdade. Considerando que apenas protegerá os interesses dos não crentes e/ou daqueles que defendem uma postura combativa da crença, em detrimento da *Igualdade* de todos os cidadãos.

Neste seguimento, o símbolo que, predominantemente, tem estado “*no coração das cristações*” (Cfr.COSTA GRANJA,2016,p.16) é sem mais, o *véu islâmico*. Tal conduzindo a que o TEDH e o TJUE, na falta de disposições legais que forneçam orientação a fim de acautelar estes cenários⁹⁴, sejam chamados a debruçar-se sobre as múltiplas queixas em matéria de proibição do seu uso e de outros, símbolos no trabalho (MESTRE,2020, p.138). Atendendo a que, pelos motivos explicitados, nos deteremos nas decisões acerca da proibição do uso do *hijab*.

⁹³Apesar de não nos encontrarmos perante um caso de proibição do uso de um símbolo religioso no trabalho, aludimos ao trecho presente no caso TEDH: SAS c. França, Queixa 43835/11,1/07/2014, que demonstra a importância de dar voz aos crentes, de modo a compreender o que estas proibições os fazem sentir. *In casu*, a requerente invoca a violação do seu direito à liberdade de manifestação religiosa pela norma proibitiva de envergar o burca e o *niqab* no espaço público em França: “*usava o niqab em público e em privado, mas não sistematicamente: ela podia não usá-lo, por exemplo, quando ia ao médico,(...), quando encontrava amigos num lugar público (...). Ela estava, portanto, satisfeita em não usar o niqab em lugares públicos o tempo todo, mas desejava poder usá-lo quando escolhesse fazê-lo (...). Houve certos momentos em que acreditava que deveria usá-lo em público para expressar a sua fé religiosa, pessoal e cultural. O seu objetivo não era incomodar os outros, mas sentir-se em paz interior consigo mesma. A requerente não alegou que deveria poder usar o niqab ao passar por uma verificação de segurança, (...) e concordou em mostrar o rosto quando solicitada para verificações de identidade*”(§12-§13).

Com este trecho, recordamos que os crentes só serão livres se poderem viver a sua crença, sendo que quaisquer restrições têm de se afigurar razoáveis e devidamente justificadas. Defendemos que na fase de discussão pública, que antecede a votação e aprovação de uma lei, nesta matéria deve sempre ser emitido parecer por uma Comissão que represente os interesses dos vários credos, para que possam ser ponderadas as repercussões das novas leis.

Reconhecemos que o caso específico da burca e do *niqab* trazem consigo desafios superiores ao *hijab*, pois ocultam integralmente o rosto. Por conseguinte, verifica-se a necessidade de conciliar a crença com valores como a segurança pública e a identificação das pessoas.

In casu, o TEDH denota que ter o rosto descoberto torna mais fácil a vida em sociedade, porém sublinha que para identificar um indivíduo basta solicitar que este revele o seu rosto (§138). Contudo, concluiu pela admissibilidade da lei da proibição da utilização do véu integral no espaço público, apesar de reconhecer o impacto negativo que a mesma traz para as mulheres que querem, de forma livre e consciente, usar o véu (§142).

Conscientes da relevância dos valores em causa, consideramos que o uso destes símbolos, em concreto, possa ser sujeito a algumas restrições e regras mais estreitas, mas nunca à sua proibição geral e discricionária. Passando a solução, segundo nos parece, pela aplicação de uma sanção, face à desobediência em se identificar, ou a estrita delimitação dos lugares em que deverá ser proibido envergar estes símbolos.

⁹⁴Para SUSANA SOUSA MACHADO (2017,p.334), a falta de disposições legais que regulem esta matéria, explica-se pelo facto do uso de símbolos se encontrar inserido na dimensão externa da liberdade religiosa. O que podemos entender, não obstante, acreditamos que é necessário superar esta divisão e apresentar resposta legal que vede a proibição geral do uso de todos os símbolos religiosos.

3.1.1 Na jurisprudência do TEDH

O TEDH é o primordial intérprete da CEDH, configurando a sua jurisprudência uma referência norteadora na interpretação dos preceitos nela vertidos (BOTELHO, 2011, p.345).

No que concerne ao Art.9º da CEDH – em que no nº2 se encontra vertido a liberdade de manifestação religiosa, onde se situa o direito a envergar símbolos religiosos e os pressupostos legitimadores para se verificar efetivas restrições a este direito – o TEDH pronunciou-se diversas vezes e de forma dissonante (MESTRE,2020,p.129).

Tal desarmonia encontra o seu fundamento no facto de a CEDH procurar a sua legitimação “*nas tradições constitucionalistas dos países signatários, ou em uma tradição europeia*” (ALBUQUERQUE e SCKELL,2022,p.296). O que conduzirá a que o TEDH recorra, frequentemente, à doutrina da margem de apreciação. Isto é, deixa à discricionariedade do Estado, de modo mais estreito ou mais amplo, a apreciação do caso (*Ibid.*, p.264). Quanto menos consensual a questão, maior a fuga do TEDH para o recurso a este mecanismo (BOTELHO,2011,p.346), o que fica notório quanto ao fervor divergente em torno dos símbolos religiosos.

No entanto “*será que a doutrina «da margem nacional de apreciação» é uma técnica legítima para o TEDH lidar com as multivariáveis dispares existentes entre os Estados signatários?*”(BOTELHO.2011,p.355):

Em nós, que olharemos para esta técnica interpretativa apenas do prisma em que é aplicada aos casos jurisprudenciais que apreciaremos, surge-nos logo duas certezas. A primeira é de que seja estrita ou ampla a margem de apreciação, no que concerne à liberdade religiosa, tem de ser a mesma, quer em causa esteja um credo maioritário ou minoritário⁹⁵. A segunda, é que perante o universalismo dos Direitos Humanos, não conseguimos conceber uma ampla margem de apreciação a um Estado, que mesmo atendendo às suas tradições, tenha uma postura combativa da Fé. Pois, daqui sempre resultará um afastamento dos ideais de *Igualdade*, a confirmação do *duplo vínculo* e a agudização da *diferença antropológica* do crente-trabalhador.

Compreendemos que o TEDH procura conciliar o pluralismo jurídico com o respeito pela cultura e especificidades de cada Estado (Cfr.BOTELHO,2011,p.375), pois reconhece que estes se encontram numa posição relevante para apreciar os valores, a diversidade cultural e os princípios vigentes no seu território. Todavia, apesar de

⁹⁵Neste sentido vide Paulo Pinto de Albuquerque, em Opinião Concordante no caso TEDH:*Krupko e outros c. Rússia*.

concordarmos em parte, não podemos aceitar que o Tribunal admita que os Estados usem a margem de apreciação a pretexto de discriminar os crentes, em nome do interesse público. Razão pela qual defendemos que o TEDH tem de adotar um papel vigilante e criador de linhas intransponíveis na defesa da liberdade religiosa. Mas apreciemos os casos concretos:

Os primeiros casos que destacaremos comungam das dificuldades retratadas por Balibar e destrinchadas por nós no universo escolar. Porém aqui as requerentes não correspondem a alunas que envergavam o véu, mas sim docentes que viram comprometido o exercício da sua profissão por o desejarem fazer.

Falamos sem mais do caso *Dahlab c. Suíça*⁹⁶, no qual uma professora primária, que se converteu ao islamismo, na vigência do contrato de trabalho, passou a envergar *hijab* na sala de aula. Sucede que, com fundamento na Constituição Federal Suíça e preceitos que impunham a neutralidade, os serviços escolares solicitaram que a crente-trabalhadora o deixasse de envergar. Neste caso, o TEDH confirma que o Estado não excedeu a sua margem de apreciação ao proibir o uso do símbolo pela docente, agindo em conformidade com a laicidade e a neutralidade que se espera do ambiente de ensino. Simultaneamente declarando, de modo preocupante, que o véu tinha um efeito proselitista face a crianças tão jovens e que constituía uma discriminação em razão do género. Consequentemente, confirma o *duplo vínculo* sobre a crente, levando-a a escolher entre a sua profissão e a crença. Ademais, adota uma atitude que recupera os comportamentos pós-colonialistas que rescrevemos como (SERRA,2025,p.218): *Homens (de convicção/credo maioritário/a), salvam espaço público e bem assim os crentes (minoría) da supremacia dos seus credos, que os isolam face à maioria*. Assim, coloca a docente no papel de quem necessita ser salva, sem que sejam indagadas as suas motivações para envergar este símbolo.

É frequente encontrarmos na jurisprudência do TEDH a confirmação de que o *hijab* configura uma discriminação de género⁹⁷, enquanto se rejeita que a sua proibição consubstancia uma discriminação em razão da religião. Como afirma VIEIRA GOMES (2007, p.308)“*a garantia da liberdade religiosa é um dos escopos essenciais de uma sociedade democrática e um aspeto fulcral de um verdadeiro pluralismo cultural*.” Desta forma, não se compreende porque é que igualdade de género, desenhada nos moldes

⁹⁶TEDH:*Dahlab c. Suíça*, Queixa 42393/98, 15/02/2001.

⁹⁷*In casu Karaduman c. Turquia*, Comissão de Direitos Humanos, 1997; TEDH:*Sahin c. Turquia*, Queixa 44774/98, 10/11/2005; TEDH:*Dogru c. França*, Queixa 27058/05, 4/03/2009.

Ocidentais, é sempre posta como superior à liberdade religiosa. Destarte, o véu não é sempre um sinónimo de opressão feminina, sendo a atitude inversa muito mais opressiva, porquanto lhes retira o poder de escolha e oportunidades.

Caso semelhante ocorreu em *Kurtulmus c. Turquia*⁹⁸, no qual uma professora da Universidade pública de Istambul foi sujeita a um processo disciplinar, que culminou no seu despedimento, por incumprir as regras do traje de funcionários públicos, ao não abdicar do uso do véu. *In casu*, o TEDH sustenta que numa sociedade democrática o Estado tem o direito de impor restrições ao uso de símbolos por serem incompatíveis com o objetivo de proteger os direitos e as liberdades de terceiros, bem como a ordem pública. Apoiando que os funcionários públicos devem transmitir uma aparência neutra e sublinhando que a requerente, quando se candidatou ao cargo conhecia as regras de vestuário. Tudo para assegurar que regras como aquelas que se encontram em causa estão no escopo da margem de apreciação dos Estados (§2). Demonstrando-nos que a margem de apreciação quanto a este Direito Humano, coloca na mão do Estado, que nega a *Igualdade* e que impõe ao crente a escolha entre o trabalho e a Religião, a decisão sobre a proibição de utilização de símbolos religiosos. Aqui, o TEDH demite-se do papel de guardião da liberdade religiosa, nega repreender a neutralidade proibitiva, pelo contrário apoiando-a e não fornece quaisquer orientações no sentido de promover a acomodação da crença no trabalho, contribuindo para agudizar a *diferença antropológica* e segregar a crente. Deste modo não salva o Tribunal quem diz querer salvar.

Releva ainda o caso *Ebrahimian c. França*⁹⁹, em que uma cidadã francesa de Religião Islâmica, que desempenhava funções como assistente social numa aula psiquiátrica de um hospital público, viu o seu contrato não ser renovado por usar véu durante o trabalho, algo que fizera desde a celebração do contrato. Perante o caso, o TEDH conclui pela não violação do Art.9º, nº2 da CEDH, com o argumento que o princípio da laicidade e o da neutralidade bastavam para permitir que o contrato da requerente não fosse renovado, não necessitando de qualquer outro fundamento. Além disso, admite a eliminação da diferença com o propósito de garantir o respeito pela igualdade dos pacientes, considerando que estes se encontram numa situação de particular vulnerabilidade, ignorando que o *duplo vínculo* que se gera sobre a crente também faz com que esta necessite de proteção.

⁹⁸TEDH: *Kurtulmus c. Turquia*, Queixa 65500/01, 24/01/2006.

⁹⁹TEDH: *Ebrahimian c. França*, Queixa 64846/11, 26/11/2015.

O TEDH volta a reconhecer uma ampla margem de apreciação ao Estado, referindo que a regulação quanto à indumentária e utilização de símbolos religiosos no exercício das funções públicas aí vigentes devem ser valoradas (§66). Para mais, confirma que o Estado não ultrapassou os limites da razoabilidade ao não renovar o contrato da recorrente, pois apesar dos funcionários públicos terem liberdade de pensamento, religião e culto, encontram-se sob a égide do Estado laico, não devendo manifestar a sua crença no trabalho.

Logo, o TEDH corrobora o *duplo vínculo* gerado sobre a trabalhadora, obriga-a a escolher entre a progressão na carreira e a Religião. Se não abdicar desta, terá de abandonar o emprego. Assim, uma vez mais, ao procurar retirar-se à mulher um símbolo para a salvar, coloca-se-lhe um outro véu, o da neutralidade, ocultando-a da liberdade religiosa, de si mesma e da própria igualdade, pois através dele apenas transparecerá a vontade de uma maioria laica que olha a crença como algo a combater e nunca a acolher.

Pelo exposto resulta claro para nós, o que começámos por defender, que em matéria de liberdade religiosa, para que este direito seja efetivamente defendido, a margem de apreciação concedida ao Estado, apenas pode ser estreita. Perante um panorama europeu, em que vigora, em diversos Estados, uma visão de laicidade combativa da crença e onde proliferam normas proibitivas de manifestação de fé, conceder uma ampla margem de apreciação é sinónimo de negar a efetiva proteção da liberdade de manifestação religiosa. Deste modo, se é certo que importa ouvir o que cada Estado tem a dizer, mais relevante é assumir-se um papel vigilante e colocar limites intransponíveis. Só assim, conferir-se-á uma efetiva tutela da liberdade de manifestação religiosa dos crentes, não se permitindo que seja sempre o direito à liberdade religiosa a ceder, quando o crente almeja trabalhar.

3.1.2 Na jurisprudência do TJUE

Embora em número menos expressivo, o TJUE, à luz da Diretiva 2000/78/CE, foi chamado a debruçar-se sobre alguns casos, relativamente recentes, quanto à proibição do uso de símbolos religiosos no âmbito laboral.

Os primeiros casos com este enquadramento legislativo correspondem a *Samira Achbita c. G4S Secure Solutions NV*¹⁰⁰ e *Asma Bougnaoui c. Micropole SA*¹⁰¹, nos quais trabalhadoras de Fé islâmica se vêm proibidas de envergar o *hijab*.

¹⁰⁰TJUE: *Samira Achbita c. G4S Secure Solutions*, Proc.C-157/15, 14/03/2017.

¹⁰¹TJUE: *Asma Bougnaoui c. Micropole*, Proc.C-188/15, 14/03/2017.

No caso *Samira Achbita*, a trabalhadora, que desempenhava funções como rececionista, solicitou à entidade empregadora privada belga a permissão para passar a envergar *hijab*. Pedido que viu indeferido, em nome da neutralidade da empresa, onde vigorava uma regra não expressa de proibição de envergar símbolos políticos, filosóficos ou religiosos. Neste decurso, a empresa aprovou uma alteração ao seu regulamento, fazendo esta regra revestir forma escrita (§10-16). Após um período de ausência por doença, a Sra. *Achbita* regressou, informando que pretendia envergar este símbolo que lhe trazia identidade. Todavia, longe da promoção da *Igualdade* da crença, a entidade empregadora despediu a trabalhadora, com fundamento no incumprimento da política de neutralidade. Considerando a recorrente que estaria perante um comportamento discriminatório.

Já no caso *Asma Bougnaoui*, a crente foi advertida, numa feira de empregabilidade pela empresa privada francesa em que viria a realizar estágio e posteriormente a trabalhar, que poderia ser problemático envergar véu islâmico em contacto com o público (§13). Assim, durante o estágio, apenas envergou uma bandana, passando na vigência do contrato de trabalho, a manifestar a pretensão de envergar *hijab*. Para o efeito, a entidade empregadora solicitou que deixasse de fazer, porquanto não era compatível com as regras de neutralidade da empresa. No entanto, tratando-se de uma obrigação religiosa, a Sra. Bougnaoui não acedeu, sendo despedida com fundamento na reclamação discriminatória de um cliente. Por conseguinte, a recorrente invocou que havia sido discriminada em razão da religião, suscitando a questão quanto à admissibilidade de se considerar a reclamação de um cliente como fundamento para o despedimento.

Ora, no caso *Samira Achbita* o TJUE nega a verificação de uma discriminação direta, no entanto abrindo a possibilidade do tribunal nacional poder pronunciar-se pela verificação de uma discriminação indireta (§34), reconhecendo que se a obrigação de neutralidade implicar uma desvantagem específica para pessoas que seguem uma determinada Religião. Contudo, estabelecendo que será de afastar esse entendimento caso a diferença de tratamento seja justificada por um objetivo legítimo e se os meios para a realização do mesmo forem adequados e necessários (§35).

Para além disso, deixa à consideração do tribunal nacional a verificação de se “*tendendo aos condicionalismos inerentes à empresa, e sem que esta tivesse de suportar um encargo suplementar, teria sido possível à G4S, face a essa recusa, propor-lhe um posto de trabalho que não implicasse contacto visual com esses clientes, em vez de proceder ao seu despedimento*” (§43), o que não deixa de ser de admirar, pois o TJUE

parece abrir caminho para demonstrar que deve haver lugar à procura de soluções que vão além do despedimento. No entanto, temos de reprovar que a solução passe por afastar do olhar discriminatório da clientela a Fé, para não incomodar ninguém, não sendo este o caminho para que o crente-trabalhador possa efetivamente trabalhar. Portanto, discriminar um indivíduo com base na sua crença, ao passo que se ignora que vivemos numa sociedade pluricultural, constitui uma violação flagrante da liberdade religiosa e uma rejeição do princípio da igualdade.

No caso *Asma Bougnaoui*, que compartilha a mesma linha argumentativa do acórdão anterior, introduz-se a única nota que podemos considerar de louvor, ou seja, o TJUE deixa claro que não pode ser considerado por parte do empregador fundamento de despedimento de um trabalhador, o facto de um cliente não querer que a prestação de serviços seja assegurada por uma crente-trabalhadora que enverga *hijab* (§42).

Em tudo mais, acreditamos que o TJUE deveria ter ido mais longe. Primeiramente porque reconhece que uma regra de neutralidade que proíbe genericamente a utilização de todos os símbolos religiosos é de admitir, o que com a *data venia* discordamos. As falsas vestes da neutralidade, que visam eliminar todas as formas de manifestação de Fé, não devem poder ser previstas com tamanha amplitude, sem configurar estritos casos com ponderoso fundamento e sem antes tentar acomodar a crença. O TJUE deveria ter repreendido a proibição, demonstrado como segregam os crentes, violam o direito à liberdade de manifestação religiosa e denegam a *Igualdade* dos cidadãos.

Os casos *IX c. WABE e V*¹⁰² e *MH Muller c. MJ*¹⁰³ representam mais dois casos de despedimento de crentes-trabalhadoras com fundamento na sua recusa de não envergar o *hijab*. Aqui, o impedimento surge também na sequência da adoção de um regulamento que proibia a utilização de todos os símbolos religiosos no trabalho, por parte das entidades empregadoras privadas. Consequentemente, a educadora de infância (IX) e a lojista (MJ), vieram alegar a violação ao seu direito à liberdade de manifestação religiosa e a discriminação religiosa pela adoção da norma neutra.

Com argumentação similar à empregue nos dois primeiros casos, o TJUE nega a verificação da discriminação direta, dado que ambas as normas se referem de modo indiscriminado a qualquer manifestação de convicções. Quanto à discriminação indireta, veio denotar que uma proibição genérica da utilização de símbolos religiosos, com base na neutralidade, pode consubstanciar uma discriminação, cabendo aos tribunais nacionais

¹⁰²TJUE: *IX c. WABE e V*, Proc.C-804/18, 15/07/2021

¹⁰³TJUE: *MH Muller c. MJ*, Proc.C-341/19, 15/07/2021

pronunciar-se nos casos concretos. Saludamos o possível reconhecimento da discriminação, mas não compreendemos a falta de posicionamento inequívoco por parte do TJUE, tal como a sua remissão da decisão integralmente para os tribunais nacionais.

Estes casos trazem uma novidade de aplaudir, pois o Tribunal, vem asseverar que a simples vontade de um empregador prosseguir uma política de neutralidade, não é motivo suficiente para justificar a adoção de medidas com impacto diferenciado em razão da religião (*MH Muller c. MJ* §63). Ainda prescrevendo que é preciso demonstrar que tais medidas configuram uma efetiva necessidade da entidade patronal.

Recentemente, no *Caso OP c. Commune d'Ans*¹⁰⁴, o TJUE veio pronunciar-se acerca do primeiro caso de proibição do uso de símbolos religiosos por um empregador público. *In casu*, a recorrente, que trabalhava como chefe de serviço no Município de Ans, solicitou, autorização para envergar véu islâmico. Pedido que viu ser indeferido, sendo ainda proibida de envergar qualquer símbolo religioso até adoção de um regulamento geral relativo ao uso desses sinais de manifestação de Fé (§12-13). Nesta sequência, o município aditou ao seu Regulamento uma regra que, ao prescrever a neutralidade absoluta, impõe a proibição do uso de símbolos religiosos, adotando uma postura de afinidade com a *laicidade á francesa*. Pelo exposto, a trabalhadora veio alegar a violação da sua liberdade de manifestação religiosa e que tal conduta configura uma discriminação.

Chamado a pronunciar-se acerca de se uma norma que impõe a neutralidade absoluta pelo Município representa uma discriminação contrária ao DUE, o TJUE veio reiterar a argumentação outrora usada, quer quanto à não verificação da discriminação direta (§25-27), quer quanto à discriminação indireta. Desta forma, apoiando que o regulamento se encontra de acordo com a Constituição belga, devendo ainda ser concedido aos Estados e às suas infraestruturas uma ampla margem de apreciação na conceção da neutralidade do serviço público (§30-32), “*permitindo-lhes ter em conta o contexto próprio, relativamente à abordagem que pretende atribuir internamente à religião (...) no setor público*” (§34). Por fim, de forma desconcertante, o TJUE prescreve que uma regra interna de uma administração municipal que proíbe, de forma geral e sem distinção, os seus trabalhadores de, no trabalho, envergarem símbolos religiosos pode ser justificada, atento ao contexto de neutralidade (§51).

Assim, o TJUE, dá um passo atrás, reforça a sua benevolência para com a adoção de normas fundamentadas na neutralidade, olvidando a *estrita necessidade* por si

¹⁰⁴TJUE:OP c. *Commune d'Ans*, Proc.C-148/22, 28/11/2023

invocada para que as mesmas possam vigorar, segundo nos parece. De igual modo, repete o recurso a uma ampla margem de apreciação, o que rejeitamos, pois cremos que não sendo mais estreita e vigilante desprotege a liberdade de manifestação dos crentes e deixa na mão daquele que proíbe os desígnios sobre os símbolos. Portanto, ser neutro não significa, nem pode significar abolir a crença do espaço público, mas sim acomodá-la tanto quanto possível. Observamos que, à semelhança do TEDH, confirma através da argumentação empregue que o direito à liberdade de manifestação religiosa deve ceder, se o crente quiser trabalhar. Por acréscimo, ratifica o *duplo vínculo* sobre o crente-trabalhador, fazendo-o escolher entre a profissão e a Religião, sem lhe dar oportunidade de exprimir as repercussões dessas normas proibitivas.

Em suma, o TJUE remete, em última instância, para os tribunais nacionais - sem se posicionar - e para os Estados, a responsabilidade de definir os contornos do equilíbrio entre a crença e o universo laboral. Como sucessivamente reiteramos, tal não é de rejeitar, mas carece de uma postura mais norteadora do TJUE. Não podemos esquecer que devolver para um Estado, em que vigora uma crispação entre si e o fenómeno religioso ou onde predominam desideratos para com os credos minoritários, se reveste de perigosidade. As normas proibitivas de toda a manifestação da Fé são contrárias à *Igualdade*, incorporam um desrespeito pelos Direitos Humanos e desprotegem totalmente os crentes-trabalhadores.

3.2 O tempo do sagrado: dias de guarda e feriados religiosos

“O que é, por conseguinte, o tempo? Se ninguém mo pergunta eu sei;

Se o quiser explicar a quem me fizer a pergunta, já não sei”

(SANTO AGOSTINHO, *Confissões*, Livro XI)¹⁰⁵

O tempo é um dos bens mais preciosos da humanidade, prova disso é que tanto a Religião como o Direito o pretendem regular. Nesta medida, o Direito do Trabalho dispõe acerca das jornadas laborais, dos tempos de descanso diários, semanais, dos feriados e das férias. Enquanto a Religião prevê tempos de devoção relacionados com momentos de oração, dias de guarda e dias relacionados com rituais e obrigações religiosas (v.g. feriados religiosos e festividades como o Natal, o *Hanukkah*, o Ramadão). Distingue-se assim o tempo profano do tempo sagrado, o que culmina na existência de “*dois calendários: o laboral e o religioso*”(COELHO MOREIRA,2021, p.108).

Com efeito, sustentamos que num Estado plural é imperativo que não se estabeleça uma cosmovisão na regulação do tempo, de modo que “*a liberdade religiosa em sede*

¹⁰⁵ARAGÃO, 2016, *Apud* SANTO AGOSTINHO.

laboral (...) permita compatibilizar o tempo de trabalho com o tempo em que se satisfaz as obrigações religiosas (oara et labora), pois não é possível satisfazer ambas ao mesmo tempo” (TOLEDO OMS,2016, p.148).

Porém, na maioria dos países, como veremos detalhadamente adiante a propósito de Portugal, os dias de descanso semanal e feriados oficiais previstos pelas disposições do Direito do Trabalho, são regulados de acordo com a maioria dominante no país¹⁰⁶(Cfr. JERÓNIMO,2024, p.57). De Estado para Estado, observa-se uma maior proximidade com um *instituto do sagrado* face aos demais, independentemente da conotação religiosa outrora atribuída ao tempo estatuído persistir.

Logo, uma vez que cada Fé tem o seu próprio tempo de devoção, este vai revelar-se um fator de conflitualidade laboral, levando o TEDH e o TJUE a debruçar-se sobre ele, na sua dimensão de dias de guarda e feriados religiosos.

3.2.1. Na jurisprudência do TEDH

Em matéria de manifestação religiosa relacionada com o tempo de trabalho, o TEDH foi chamado a pronunciar-se.

No que concerne, concretamente, aos dias de guarda destacamos o paradigmático caso *Konttinen c. Finlândia*¹⁰⁷, antecedido por *X c. Reino Unido*¹⁰⁸ e sucedido por *Stedman c. Reino Unido*^{109/110}, sendo que em todos o TEDH concluiu que os requerentes haviam sido despedidos, não por causa da sua Religião, mas por incumprirem o horário de trabalho (Cfr.JERÓNIMO,2024, p.71).

No caso *Konttinen c. Finlândia*, o Sr. Konttinen, funcionário de uma empresa pública ferroviária finlandesa, anos após ter celebrado o contrato de trabalho, converteu-se à religião Adventista do Sétimo Dia, cujos dias de guarda respeitam ao período compreendido entre pôr de sol de sexta-feira ao pôr do sol de sábado. Conduzindo a que o crente-trabalhador solicitasse ao empregador a dispensa neste período, propondo trocar, durante o Inverno, o seu turno para as manhãs em detrimento das tardes, ademais disponibilizando-se para compensar todas as horas não trabalhadas. Contudo, viu negada a

¹⁰⁶O Art.2º, nº5 da CSE estatui que para se assegurar o efetivo exercício do direito a condições de trabalho justas o dia de descanso semanal deve coincidir, sempre que possível, com o dia de descanso reconhecido com tradição do país.

¹⁰⁷TEDH:*Konttinen c. Finlândia*, Queixa 24949/94, 3/12/1996

¹⁰⁸TEDH:*X c. Reino Unido*, Queixa 8160/78, 12/03/1981 – No qual um professor de Fé islâmica viu recusada pela escola onde lecionava a possibilidade de se ausentar, por 45 minutos, às sextas-feiras (dia de guarda), para um momento de devoção. Acabando por ser forçado a apresentar a sua demissão.

¹⁰⁹TEDH:*Stedman c. Reino Unido*, Queixa 29107/95, 9/04/1997 – Em que uma crente-trabalhadora, de fé católica, se recusou a trabalhar aos domingos (dia de guarda), o que resultou na cessação do contrato seu contrato de trabalho, com fundamento no incumprimento das obrigações decorrentes do mesmo.

¹¹⁰TEDH:*X c. Reino Unido* e TEDH: *Stedman c. Reino Unido*, analisados In TRIBUNAL CONSTITUCIONAL,2014,pp.264-265.

sua pretensão. Em consequência desta inflexibilidade, o crente-trabalhador, ao recusar-se a laborar no seu dia de guarda, passou a faltar nesse período, o que resultou no seu despedimento por alegada justa causa.

Suscitada a questão, o TEDH sustentou que não estava em causa uma violação das crenças do trabalhador, nos termos do Art.9º da CEDH, mas sim perante um despedimento por justa causa, dado que o trabalhador não havia cumprido com as suas obrigações laborais. Outrossim, o Tribunal desconsidera, cegamente, o facto de no caso exposto -e nos demais- os trabalhadores oferecerem alternativas de compensação do tempo, à medida que aceita a fundamentação de “inconveniência”, para a entidade empregadora, desta alteração.

Num posicionamento antagónico àquele que cremos que o guardião da CEDH deveria ter, atesta que o crente-trabalhador ao verificar a incompatibilidade do emprego com a sua Fé, poderia sempre denunciar o contrato e procurar um trabalho compatível com esta¹¹¹. Além de favorecer totalmente o empregador, agudizando a *diferença antropológica* Religião, gera sobre o crente-trabalhador um *duplo vínculo*.

Nestes casos, o TEDH nega dar voz ao crente e ouvir a sua disponibilidade para repor as horas em falta, ao passo que rejeita aferir se há, sem resultar elevada onerosidade para o empregador, possibilidade de acomodar a crença – o que implica mais do que uma mera inconveniência. E, ainda, rejeita a *Igualdade* dos crentes-trabalhadores ao remeter a Fé para o foro privado e só valorar o direito de iniciativa privada do empregador, alegando que para trabalhar tem de se ser igual aos demais, cumprir as regras, negando-lhe a liberdade de viver a sua Fé e só lhe reconhecendo vilmente a liberdade de se despedir¹¹². Condenando-o por fim à segregação social, ora por se apartar do credo para laborar, ora por escolher a Religião, ficar sujeito a uma situação de carência económica, o que também o afastará da sociedade.

No domínio dos feriados religiosos, destacamos o caso *Sessa c. Itália*¹¹³, que releva que ao contrário do cantado pela lírica camoniana, nem sempre que se mudam os tempos se mudam as vontades. Isto porque, mesmo perante um lapso temporal considerável o TEDH não alterou o seu posicionamento face ao conflito entre o tempo sagrado vs tempo de trabalho.

¹¹¹Vide COELHO MOREIRA, 2021, p.127.

¹¹²TERESA COELHO MOREIRA (2021, p.128) sustenta que “a liberdade de denunciar o contrato é, para o trabalhador, um importante corolário da sua liberdade pessoal e de trabalho, mas não da sua liberdade religiosa – e é desta última que, in casu, se trata.”

¹¹³TEDH:Sessa c. Itália, Queixa 28790/08, 3/04/2012.

In casu o Sr. Sessa, advogado de religião Judaica, viu uma audiência referente a um pedido de produção imediata de prova, de um processo no qual se encontrava constituído como mandatário de uma das partes, ser adiada por impossibilidade de comparência do juiz de instrução (§6). Sucede que, o juiz substituto ofereceu às partes a escolha de duas datas alternativas, que coincidiam precisamente com dois feriados judaicos – dias 13 e 18 de outubro, referentes ao *Yom Kippur* e *Sukkot* respetivamente (§7). Pelo exposto, o demandante invocou a sua impossibilidade de estar presente na diligência nas datas propostas, porquanto pretendia exercer a sua liberdade de manifestação religiosa. Todavia, o juiz fixou a audiência para dia 13 de outubro, indeferindo o requerido e ignorando as obrigações religiosas do Sr. Sessa (§9-17).

Aquando da sua pronúncia, o TEDH. começou por afirmar, evidenciando um traço de monolitismo cultural discursivo, que “*O Tribunal reitera que, embora a liberdade religiosa seja principalmente uma questão de consciência individual, ela também implica a liberdade de manifestar a religião de alguém não apenas em comunidade com outros, em público e dentro do círculo daqueles cuja fé alguém compartilha, mas também sozinho e em privado*” (§34). Tudo para decidir que não se verifica uma violação do Art.9º da CEDH, recusando estar em causa a liberdade religiosa do advogado, bem como apoiando que o juiz agiu em conformidade com a legislação vigente no país e em nome da boa administração da justiça. Colmatando com a terrífica nota de que as partes processuais não seriam prejudicadas, porquanto o mandatário se poderia fazer substituir por outro advogado (§35-37).

Mais uma vez, o TEDH rejeita qualquer possibilidade de acomodar a crença, de modo desconcertante reiterando a prática do *duplo vínculo*, fazendo-o escolher entre a profissão e a Fé. Assim, rejeita sem pudor a *Igualidade* do crente-trabalhador, demonstrando que, para ser igual aos demais, deve negar uma parte da sua identidade, sendo livre de se fazer substituir, mas não de procurar uma alternativa para que ele possa viver a sua Fé.

3.2.2 Na jurisprudência do TJUE

No âmbito da jurisprudência do TJUE também é possível identificar casos em que o Tribunal se debruçou acerca da colisão entre o tempo sagrado e o de trabalho.

Numa entoação que PATRÍCIA JERÓNIMO (2024, p.72) qualifica como promissora, o TJUE demonstra-se mais recetivo à articulação das obrigações religiosas com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Nesta senda, em período anterior à vigência da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, no que concerne a dias de descanso semanal e feriados religiosos, o TJUE pronunciou-se, no aludido caso *Prais c. Conselho das Comunidades Europeias* (2.2), bem como no caso *Reino Unido c. Conselho da União Europeia*¹¹⁴. Em ambos, demonstrou atenção para com os credos em causa, tendo sido desfavorável à demandante no primeiro caso, porquanto a sua pretensão era extemporânea. Já no segundo caso, o TJUE veio anular a disposição do Art.5º da Diretiva 93/104/CEE do Conselho, que pretendia incluir o domingo (dia de guarda de religiões como a católica) como período de descanso semanal (§32). Porquanto, entendeu que essa decisão deveria ser deixada à deliberação de cada Estado-Membro, “*atendendo à diversidade de fatores culturais, étnicos e bem assim religiosos*”(§37), reiterando ainda que o Conselho não havia fundamentado o motivo pelo qual o domingo era mais importante do que qualquer outro dia da semana.

Aqui fica claro um cuidado do TJUE para com a diversidade religiosa, procurando afastar uma disposição que, independentemente de atualmente se encontrar revestida de interpretações sociais e laicas, invoca um dia que tem maior afinidade com um dado credo. Parece-nos que se dá um passo, rumo ao reconhecimento da importância da liberdade religiosa, porém deixa na mão dos Estados proteger os seus cidadãos, o que em casos como o exposto por Balibar não sucederá, não resultando destes Acórdãos a verificação de um *duplo vínculo*.

À luz da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, por invocação do Art.1º e 2º, nº2, o TJUE foi chamado a pronunciar-se no caso *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*¹¹⁵.

In casu, foram apreciadas as disposições da lei austríaca que ao disporem que a Sexta-Feira Santa era feriado apenas para trabalhadores fiéis de dadas Igrejas cristãs, previam um direito a compensação complementar para os crentes que trabalhassem nesse dia¹¹⁶. Desta feita, o Sr. Achatzi, trabalhador da Cresco, não sendo crente das Igrejas previstas na lei, alegou que os preceitos eram discriminatórios, considerando que por ter trabalhado numa Sexta Feira Santa a compensação também lhe era devida (§13).

Na sua apreciação, o TJUE veio considerar que aquela norma constituía uma discriminação direta (§90), violando a Diretiva, bem como o Art.21º da CDFUE. Decidindo que enquanto não se verificasse uma alteração legal “*a fim de restabelecer a*

¹¹⁴TJUE: *Reino Unido c. Conselho da União Europeia*, Proc.C-84/94, 12/11/1996.

¹¹⁵TJUE: *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*, Proc.C-193/17, 22/01/2019.

¹¹⁶TJUE: *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*, §12.

igualdade de tratamento, um empregador privado sujeito a essa legislação tem a obrigação de conceder também aos seus outros trabalhadores o direito a feriado na Sexta-Feira Santa, desde que estes últimos tenham pedido previamente a esse empregador para não terem de trabalhar nesse dia, e, por conseguinte, de reconhecer a estes trabalhadores o direito a uma compensação por dia feriado quando o referido empregador tiver recusado esse pedido” (§90).

Neste caso, o TJUE embora demonstre atenção ao uso religioso atribuído à Sexta-Feira Santa e denote alguma sensibilidade e compreensão da importância do calendário religioso, uma vez mais vai escusar-se a dar respostas. Ao focar a sua atenção na questão da compensação, deixa-nos sem respostas quanto ao direito de os crentes serem dispensados para cumprir as suas obrigações religiosas. Ademais, não apresentando para como se deve lidar perante a disparidade do calendário civil e dos calendários religiosos: devem ser mantidos na lei os feriados religiosos do credo maioritário ou devem ser contemplados os feriados dos mais diversos credos de alguma forma. Porém, deixa inequívoco que podem ser reconhecidas as diferenças de tratamento dos crentes, quando justificados com base na observância de ritos religiosos – como os feriados (*vide* ROUXINOL, 2024, p.231), o que é para nós de salutar, pois parece-nos que abre o caminho para a previsão da acomodação razoável das crenças.

4. Um olhar sobre Portugal

“Portugal é hoje um país de pluralismo religioso, acolhendo uma religião estatisticamente maioritária, a católica, reconhecendo essa especificidade da religião e da Igreja Católica em Portugal, e ao mesmo tempo protegendo a liberdade de expressão de crença e de culto de todas as religiões.”
(SANTOS SILVA,2024, p.9)¹¹⁷

4.1 Uma sociedade tipicamente Católica

Como revelámos em 1.2.1, Portugal experimenta uma relação de Não Identificação entre Estado e Religião, congratulando-se por vivenciar a laicidade de forma próxima e recetiva ao fenómeno religioso, demonstrando que não é necessário ignorar as Igrejas para se ser laico. Concomitantemente a esta visão mais recetiva dos credos, o nosso país testemunha um pluralismo religioso crescente.

Segundo os dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) 80,2%(7043016) dos residentes em território nacional identificam-se como católicos. Paralelamente 14,08% declara-se não crente, enquanto 5,72% afirma pertencer a outros credos (v.g.186832 protestantes/evangélicos; 90948 outros cristãos; 36480 muçulmanos; 19471 hindus)¹¹⁸. Perante tal panorama, embora os caminhos da liberdade religiosa em Portugal sejam proclamados como pacíficos, persiste de modo omnipresente uma discriminação social¹¹⁹, velada e indireta¹²⁰, direcionada às minorias religiosas. Assim, os comportamentos discriminatórios continuam a perpetuar desafios no nosso país.

Entre os locais onde ocorrem comportamentos discriminatórios, o ambiente de trabalho ganha destaque (SOARES *et al*,2010,p.27). Aí, as questões que têm suscitado maior número de conflitos prendem-se com a organização do tempo de trabalho (JERÓNIMO,2024, p.56). Não havendo nota quanto há ocorrência de casos de conflito com origem na proibição do uso de símbolos religiosos¹²¹(LEÃO *et al*.,2021,p.233).

¹¹⁷In *Catálogo: Os Caminhos da Liberdade Religiosa em Portugal*, 2024.

¹¹⁸Dados disponibilizados pelo INE, atualizados a 19/03/2024, referentes aos Censos de 2021. À data da pesquisa residiam em Portugal 10340066 pessoas. Porém, apenas cidadãos a partir dos 15 anos responderam, opcionalmente, à questão quanto à Religião que praticam, sendo obtidas 8781900 respostas. INE (2024).[Em linha].Disponível em:www.ine.pt.

¹¹⁹A «discriminação social» corresponde àquela que os fiéis dos credos minoritários encontram nas suas interações com a sociedade portuguesa (SOARES *et al*.,2010,p.26).

¹²⁰É apontado como traço cultural da população portuguesa “evitar a manifestação ativa do preconceito em comportamentos, abertamente discriminatórios, preferindo fazê-lo de forma velada e indireta”(SOARES *et al*.,2010,p.26).

¹²¹Acreditarmos que ocorrem, mas que não forma apreciados pelos Tribunais Superiores, os únicos cujos Acs. estão disponíveis para consulta.| Neste sentido, em entrevista no âmbito do projeto *InclusiveCourts*, um juiz revelou ter apreciado um caso de proibição do uso do *hijab* por uma companhia aérea a uma crente-trabalhadora, todavia as partes chegaram a acordo(JERÓNIMO,2024,p.67).

Factualidade que pode ser compreendida, porquanto, aliada a uma expressiva maioria católica, a construção social portuguesa deve as suas raízes ao Cristianismo, sendo a organização do tempo traçada em consonância com os dogmas da Igreja Católica.

Tome-se por exemplo a divisão semanal, que remonta à estruturação dos sete dias da criação do mundo (Génesis 2:2), organização amplamente aceite independentemente do credo maioritário.

Em adição, um dos mais ponderosos sinais de afinidade da tradição católica com a sociedade portuguesa, consagrada no Art.232º do Código do Trabalho(CT)¹²², prende-se com a designação do domingo como dia de descanso obrigatório – dia de guarda dos Católicos (Génesis 2:3). Admitindo-se no nº2, exceccionalmente, a designação de outro.

No Art.234º, nº 1 do CT surgem como feriados obrigatórios: a Sexta-Feira Santa, dia de recolhimento pela crucificação de Jesus (João 18:12); o Domingo de Páscoa, que celebra a ressurreição do Salvador (Lucas 24:36-43); o Corpo de Deus, que celebra o mistério da eucaristia dominicana; o dia 15 de agosto, dia da Assunção de Nossa Senhora; o 1 de novembro, dia de Todos os Santos; o dia 8 de dezembro, dia de Nossa Senhora da Conceição.

Estes dias de descanso do trabalhador previstos no CT não encontram correspondência em todos os credos. Nesta medida, muitas vezes os crentes-trabalhadores não só se vêm vinculados a estes, como não obtêm dispensa nos seus dias sagrados, acarretando dificuldades (MENEZES LEITÃO,2019,p.155).

Para nós a organização da sociedade portuguesa ainda demonstra uma conotação religiosa, o que constitui um desafio face ao pluralismo. Porém, não só rejeitamos que tais preceitos contenham índole discriminatória, como acreditamos que a solução não passa por removê-los, atendendo a que se conectam com a História e tradição duma nação. Também não se apoiando o extremo oposto, ou seja, que sejam adotados os feriados de todos os credos, o que seria impraticável. Como não cumpre apagar o passado, também o presente deve ser escrito com base em soluções inclusivas e estáveis que permitam aos credos minoritários viver a sua crença.

Desta feita, passaremos a apreciar qual a resposta das fontes legais portuguesas para garantir a efetiva tutela da liberdade religiosa e qual, se a há, a sua resposta para os conflitos face à organização do tempo e o uso de símbolos religiosos. Tal análise ganha especial relevância face ao carácter conservador e pouco elucidativo, com carência de diretrizes robustas para solucionar os conflitos emergentes, demonstrado pelas fontes

¹²²Lei nº7/2009, de 12/02, alterada pela Lei nº13/2023, de 3/04 e pela Retificação nº13/2023, de 29/05.

supra aludidas. Acrescendo, ainda, o facto do TEDH, não raras vezes atribuir aos Estados uma ampla margem de apreciação, ao passo que o TJUE delega nos tribunais nacionais a incumbência de decidir quanto à verificação de discriminação.

4.2 Fontes Legais

4.2.1 Constituição da República Portuguesa

Pelo disposto nos Arts.8º e 16º da Constituição da República Portuguesa (CRP)¹²³, Portugal encontra-se vinculado à tutela conferida pelas fontes legislativas internacionais. Não obstante, tratando-se a liberdade religiosa de um direito fundamental transversal, a CRP não deixou de consagrar.

À semelhança dos demais, este direito passou por um processo de lutas sociais, contrastes e diferentes aplicações (MIRANDA,2008,pp.30-31), construindo-se por etapas e ao longo das revisões constitucionais (BACELAR GOUVEIA,2024, p.289).

Assim, numa postura diferente daquela que é preservada pela Constituição francesa, mas confirmando uma Não Identificação entre o Estado e a Religião, a CRP proclama a laicidade do Estado alicerçada tanto na garantia do direito fundamental à Liberdade Religiosa (Art.41º da CRP), quanto na separação entre os Estado e as Igrejas (Art.41º, nº4 CRP).

Na Parte I, referente aos “*Direitos, Liberdades e Garantias*”¹²⁴, Art.41º, prescreve a inviolabilidade da «*liberdade de consciência, de religião e de culto*». Fórmula que CANOTILHO e VITAL MOREIRA(2014, p.609) decompõem em três liberdades conexas: liberdade de consciência que “*consiste essencialmente na liberdade de opção, de convicções e de valores, ou seja, a faculdade de escolher os próprios padrões de valoração ética ou moral da conduta própria e alheia*”; liberdade de religião “*liberdade de adotar ou não uma religião,(...), de não ser prejudicado por qualquer atitude religiosa ou antirreligiosa*”; liberdade de culto “*uma dimensão da liberdade religiosa dos crentes, compreendendo o direito individual ou coletivo de praticar os atos externos de veneração próprios de uma determinada religião*”, situando-se aqui a manifestação religiosa. Para mais, os autores referem que as duas primeiras liberdades compõem a esfera central dos direitos pessoais, não podendo sequer ser afetadas (Art.19º, nº6 CRP) perante a declaração de estado de sítio (*Idem*).

¹²³Constituição de 1976 na última alteração pela Lei nº1/2005, de 12/08.

¹²⁴“entre os direitos fundamentais, pertence ao elenco dos que têm um regime jurídico-constitucional reforçado, os direitos, liberdades e garantias”(MIRANDA,1986, p.127).

Para mais, o Art.41º deve ser lido em conexão com o Art.13º da CRP, que prescreve o princípio da igualdade (nº1)¹²⁵. A liberdade e igualdade caminham lado a lado, não se podendo lesar uma sem se lesar a outra. Assim, como sustentamos, os crentes apenas verão a sua *diferença antropológica* desconstruída, se tiverem as mesmas oportunidades, sem ter de sempre prescindir da sua liberdade de manifestação religiosa. No nº2 prescreve-se, de modo relevante a proibição da discriminação em razão da Religião.

Notoriamente, apesar de laico o Estado não se afigura indiferente à Religião. Nestes termos, a liberdade religiosa apresenta uma dupla dimensão: negativa, “*na medida em que garante o direito de adotar ou não uma religião ou mesmo de mudar de religião*” e positiva “*já que o Estado deve garantir as condições para o cumprimento das prescrições de uma determinada religião em matérias como: culto e ensino*”(SOUSA MACHADO,2012,p.98).

No Art.18º, nº1 prevê-se que os direitos fundamentais, atendendo à sua eficácia *erga omnes*, vinculam entidades públicas e privadas, aplicando-se por isso a empregadores públicos e privados. Prescrevendo-se no nº2 que, à semelhança dos demais direitos fundamentais, este não é absoluto, podendo, por forma a salvaguardar outros direitos constitucionalmente previstos, ver-se restringido. Este cuidado da nossa Lei Fundamental, em sublinhar que apenas face a demais direitos constitucionalmente previstos a liberdade religiosa poderá ceder, parece-nos deixar pouco espaço para que se adotem leis estatais com conteúdo semelhante à apreciada no Cap.1.

Quando procuramos disposições que incidam especificamente sob a proteção da liberdade religiosa do crente-trabalhador no âmbito laboral e que aí configurem essa dimensão positiva, rapidamente percebemos que não existem. Apenas no Art.59º, nº1 da CRP encontramos uma referência que cruza a liberdade religiosa com o direito fundamental ao trabalho, dispondo-se que ao trabalhador devem ser garantidos os direitos elencados independentemente da Religião que pratique.

Em síntese, na CRP não existem disposições normativas que incidam especificamente sobre a proteção da liberdade religiosa do crente-trabalhador. Ficando constitucionalmente assegurado ao cidadão a liberdade de professar a sua Fé e de a

¹²⁵Segundo DULCE LOPES (2011,p.49) o princípio da igualdade, na sua qualidade de direito fundamental, tem como corolários 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 da discriminação*”] Neste sentido ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES (1991,p.1011) ensina que “*o princípio da não discriminação deve ser entendido como apenas uma das direções em que pode manifestar-se o princípio da igualdade.*”

manifestar, mas não sendo qualquer comando fornecido quanto ao crente-trabalhador que o pretende fazer no âmbito laboral. Ora, isto, será gerador de tensões, para mais no contexto plurirreligioso atualmente vivido, deixando-se uma perigosa margem de discricionariedade aos empregadores.

4.2.2 Código do Trabalho

Como aludido, o Direito do Trabalho no âmbito das relações laborais pauta-se por uma subordinação jurídica do trabalhador ao empregador. No Art.11º o CT define contrato de trabalho como aquele em que uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição a prestar a sua atividade perante o empregador, sobre os seus poderes de direção (Art.97º) e disciplinares(Art.98º). Cabendo-lhe a organização do tempo de trabalho a par das disposições previstas pelo CT(Arts.197º e ss.). Assim, a relação laboral parte de uma posição de desigualdade entre empregador e trabalhador, deixando este último suscetível a escolher reprimir aquilo em que acredita em prol do trabalho.

Deste modo, trabalhadores e entidades empregadoras devem conservar os direitos fundamentais, constitucionalmente previstos, devendo conciliá-los e ajustá-los, na vigência do contrato de trabalho (COELHO MOREIRA,2021,p.101). Configurando-se inconcebível que seja sempre a liberdade religiosa do crente-trabalhador a ceder.

Atento a esta realidade, o legislador laboral, num reconhecimento aos direitos fundamentais, previstos na CRP, sem esquecer as disposições do Código Civil português¹²⁶, passou a incluir no CT direitos de personalidade dos trabalhadores e dos empregadores (Arts.14º a 22º do CT).

No que nos ocupa, destacamos o Art.16º do CT com a epígrafe “*Reserva da vida Privada*”, que reflete os Arts.26º, nº1 e 41º, nº3 da CRP, que reservam ao crente o direito de manter na sua intimidade a Fé. Da leitura dos dois preceitos, mesmo não fazendo alusão ao universo laboral, resulta que aos empregadores, nos processos de recrutamento ou na vigência do contrato de trabalho, fica vedada a possibilidade de indagar acerca do credo do trabalhador, sendo que se inconstitucionalmente o fizer, é-lhe reservado o direito de não responder¹²⁷. Aqui podemos assistir a um mecanismo de proteção da CRP e do CT aos crentes, acautelando a verificação do *duplo vínculo*, assegurando a *Igualdade* dos crentes-trabalhadores que queiram viver a Fé intimamente. No entanto, estes preceitos

¹²⁶DL nº47344, de 25/11 alterado pelo DL nº48/2024, de 27/07.

¹²⁷Alguma doutrina admite haver “direito a mentir” por parte do candidato à vaga (AMADO,2022, p.186). Contudo, tal designação parece-nos extrema, pois o ato de mentir não é valoroso e vai contra a moral. Desta forma, parece-nos de preferir a ausência de resposta por parte do candidato, pois defendemos que o preceito constitucional consagra um direito ao silêncio. Não devendo haver qualquer punição caso o candidato o minta. [No sentido que defendemos vide MIRANDA e MEDEIROS,2010, p.448.

parecem um convite a manter silenciada a crença, nada fazendo por aqueles que querem envergar os seus símbolos, ou que necessitem de tentar chegar a um acordo com o empregador quanto à possibilidade de usufruir de dias de guarda diferentes da maioria.

No Art.24ºCT é previsto o direito à igualdade de acesso ao emprego desde a fase de recrutamento até ao decurso do contrato, impondo-se uma proibição de beneficiar ou prejudicar um individuo em razão da sua Religião. Embora valoroso, notamos que na fase de recrutamento será muito difícil fazer prova que um crente foi excluído pelo seu credo e não por haver outro profissional mais adequado para a vaga, dado que tal processo se encontra revestido de subjetividade¹²⁸.

Nos Arts.23º a 28º do CT dispõe-se sobre a igualdade e a não discriminação, numa reflexão do Art.13º da CRP e da parca Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro. Por conseguinte, no Art.23º do CT retoma-se os conceitos de discriminação direta (nº1, al. a) e indireta (nº1, al. b), preservando-se a técnica legislativa utilizada nesta última (MARTINEZ *et al.*,2020,p.121). Efetivando-se a sua proibição no Art.25º do CT e consagrando, no seu Art.28º, a obrigação de indemnizar perante a verificação da prática discriminatória.

Apesar de considerarmos importante o princípio antidiscriminatório e destacarmos o seu papel na prevenção e combate à adoção de comportamentos desta natureza visando puni-los, não esquecemos os desafios trazidos pela alegada neutralidade, que tantas vezes se consubstancia numa discriminação indireta difícil de reconhecer por parte dos tribunais (JERÓNIMO,2024,p.67), o que leva a que seja necessário a adoção de normas complementares que facultem orientações mais precisas.

Outrossim, quanto à possibilidade de envergar símbolos religiosos, a proibição da discriminação não impõe limites prévios à adoção de normas, que a pretexto da neutralidade, proibam a utilização de todos os símbolos. Não impondo a condição de que para poder vigorar o empregador terá o ónus de provar a necessidade da sua adoção e demonstrar que não há forma menos lesiva de acautelar outros direitos fundamentais senão por esta. Desta feita, apenas atuará se os crentes-trabalhadores, sentindo coragem, invoquem a prática discriminatória viabilizada pela norma, que terá de ser reconhecida pelos Tribunais. Havendo lugar a que se gere um *duplo vínculo* sobre os crentes, que ao se sentirem lesados podem ocultar os símbolos, acabarem por ser despedidos ou se despedirem ao elegerem a Fé, enquanto aguardam uma decisão do poder judicial, que

¹²⁸Vide COELHO MOREIRA, 2021, p.97.

encontra dificuldades em confirmar a prática discriminatória e a violação da *Igualdade* do crente-trabalhador (Cap.3).

Quanto à organização do tempo de trabalho, não responde ou impõem, através de uma previsão legal um dever de acomodar a crença, enquanto medida que garante a *Igualdade* dos trabalhadores, que tenham um calendário religioso com deveres díspares dos da maioria. Deixando sujeito à vontade dos empregadores admitir e conciliar as necessidades específicas nesta questão.

4.2.3 Lei da Liberdade Religiosa

Em 2001, foi aprovada pela AR a Lei da Liberdade Religiosa (LLR)¹²⁹. Diploma que configura um reconhecimento da importância de conciliação entre uma sociedade marcada pela tradição católica, o pluralismo religioso e os não crentes. Assim, Portugal dá mais um passo no sentido de se distanciar do modelo de *laicidade à francesa*, denotando-se um esforço para reservar espaço à Fé na vida pública. Recusa-se assim, timidamente, a neutralidade negativa que denega a *Igualdade* dos crentes, abraçando-se a manifestação das crenças e asseverando-se que há espaço para uma colaboração entre Estado e as Igrejas. Prova disso são os direitos prescritos na LLR: Art.5º, que prevê o princípio da cooperação entre Estado e Igrejas; o Art.8º que dispõe o direito de se praticar em público ou em privados atos de culto; o Art.10º que prevê o direito dos crentes comemorarem as suas festividades religiosas publicamente.

Num passo igualmente valoroso, que só podemos aplaudir por considerar que é uma das formas de dar voz aos crentes e fazer com que os legisladores ouçam o que estes têm a dizer quanto às repercussões das proibições, a LLR cria a Comissão da Liberdade Religiosa (CLR)¹³⁰. Enquanto órgão independente de consulta da AR e do Governo (Art.52º LLR), têm como atribuições desenvolver estudos, informações, pareceres e propostas em matérias relacionadas com a LLR, sendo ainda responsável pela sua revisão (Art.53ºLLR). Reside aqui, para nós, a principal conquista para os crentes, pois a CLR além de poder apresentar propostas de lei visando criar mecanismos de proteção aos crentes, ao acompanhar de perto a elaboração de diplomas nesta matéria, faz com que se possa opor à aprovação de normas proibitivas de manifestação de Fé.

Nos termos do Art.3º, nº1 da Lei da Comissão da Liberdade Religiosa (LCLR)¹³¹ destacam-se ainda funções como: emitir pareceres sobre a inscrição de Igrejas ou

¹²⁹Lei nº16/2001, de 22/06 alterada pela Lei nº42/2024, de 14/11.

¹³⁰Arts52º-57ºda LLR.

¹³¹LCLR aprovada pelo DL nº308/2003, de 10 de dezembro, alterado pelo DL nº204/2007, de 28 de maio.

Comunidades Religiosas que forem sujeitas a registo de pessoas coletivas religiosas em Portugal (al.d); alertar e prevenir as autoridades competentes em casos de violação ou atentado contra a liberdade religiosa e ou práticas discriminatórias em razão da Religião (al.e), assumindo também aqui um papel vigilante e de intervenção pública relevante.

Embora essenciais, a LLR e a CLR permanecem pouco reconhecidas pelos indivíduos, sendo um dos principais motivos pelos quais delas não se fazem valer¹³². Ademais, quando procuramos qual a tutela jurídico-normativa conferida à liberdade religiosa do crente-trabalhador, constatamos que só há um artigo neste sentido.

O Art.14º a LLR vem concretizar o comando constitucional positivo plasmado no Art.41ºCRP, sob a forma de direito de dispensa do trabalho por motivos religiosos, no seu Art.14º (COELHO MOREIRA,2021, p.115). Aqui, ao incidir sobre os dias de guarda e festividades religiosas, prevê no nº1, que este direito é aplicável a crentes-trabalhadores de entidades públicas e privadas. Passando a elencar nas alíneas subsequentes, os requisitos cumulativos (BACELAR GOUVEIA,2024,p.725) para que se o possa invocar: al. a) prevê a sua aplicação a todos os trabalhadores que se encontrem em regime de «flexibilidade de horário»; al. b) dispõe que apenas o podem exercer os crentes que, têm o ónus de demonstrar que o são, sejam membro de Igrejas inscritas e que estas tenham enviado ao Governo, no ano anterior, a indicação do seu calendário religioso; al. c) estatui que tem de haver compensação de modo integral deste período laboral.

As dúvidas, omissões e imprecisões que afloram dos conceitos empregues pelo legislador resultam na sua aplicabilidade diminuta, carecendo de orientações mais precisas para crentes e empregadores.

As als. a) e c) suscitam questões semelhantes. Na al. a) a dificuldade advém do conceito de «regime de flexibilidade de horário». Isto porque, este encontra acolhimento no Art.111º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas¹³³, levando alguma doutrina a crer que só se aplica aos funcionários públicos (Cfr.SOUSA MACHADO,2012,p.97), o que rejeitamos atendendo à sua eficácia *erga omnes*. No entanto, não se superando a questão, porquanto, também os Arts.56º e 101ºD do CT, utilizam este conceito, referindo-se a trabalhadores que apresentam responsabilidades familiares que careçam de um regime flexível, o que conduz a que no recurso à interpretação literal resulte que, a lei só se aplica a esses trabalhadores, excluindo-se do escopo da norma outros regimes (ROUXINOL,2024, p.226). Carecendo de uma revisão que inclua um conceito que

¹³²Cfr.JERÓNIMO,2024, p.57 e MARUJO,2023, *In Catálogo: Caminho para a liberdade religiosa*.

¹³³Lei nº35/20214, de 20 de junho alterada pelo DL nº13/2024, de 10/01.

permita aplicar-se a todos os regimes horários, desde que possíveis de acomodar pelo empregador.

Na al.c) ao se exigir a compensação integral do tempo de trabalho, invalida a que a norma se possa aplicar-se na proporção do tempo que o trabalhador pode compensar, mais uma vez restringindo o seu escopo (BACELAR,2024,p.752). Aqui impera uma revisão em que permita que se abra espaço a que sejam celebrados acordos diversos. Sendo que o T TC será chamado a densificar estes conceitos, conferindo-lhes maior amplitude, mas ficando a faltar o resultado expresso na letra da lei, para que opere como efetiva norma que garanta a *Igualidade* do crente-trabalhador.

Apesar ser de louvar que a LLR tenha dado os primeiros passos para tutelar uma de tantas questões que a crença no âmbito laboral suscita, não podemos deixar de lamentar não ter tentado responder a outras. Todavia, o que se diz sobre o direito de dispensa nos dias de guarda é manifestamente insuficiente. Além das correções aos conceitos a que se apela, fica-nos a faltar que da norma resulte claro que esta é uma garantia de *Igualdade* dos crentes, o que só se consegue pela possibilidade acomodar a crença. Impera então que se aproveite esta ideia, que se vá mais longe e que se garanta que a crença tem lugar no trabalho dando-se resposta a outros focos de tensão.

4.3 Jurisprudência do Art.14º da LLR

Os Tribunais Superiores, raramente chamados a dirimir litígios em matéria de liberdade religiosa e discriminação religiosa dos crentes-trabalhadores, foram chamados a debruçar-se sobre a turbulenta interpretação do Art.14º da LLR.

No Ac. do Tribunal Central Administrativo do Norte¹³⁴ uma advogada-estagiária, Adventista do Sétimo Dia, que solicitou a alteração do calendário de provas com vista à agregação na Ordem dos Advogados (OA), agendadas para um sábado, viu o seu pedido ser indeferido, conduzindo à alegação que tal ato configurava uma violação ao seu direito de dispensa da prova por motivos religiosos. Notavelmente o Tribunal veio condenar a Ré, considerando que tendo tomado prévio conhecimento da incompatibilidade que subjazia à Autora deveria ter procurado acomodar a sua crença, reconhecendo que tal conduta violava o direito à liberdade religiosa da crente-trabalhadora, limitando-a injustificadamente. Com esta decisão o Tribunal consagra três vencedores: a Autora, o dever de acomodar o dia de guarda da crente-trabalhadora e o Art.14º LLR. Quanto à primeira, por via da segunda, o Tribunal não só garante a sua *Igualdade*, ao

¹³⁴Ac.do Tribunal Administrativo do Norte, nº01394/06.0BEPRT, Relator Carlos Luís Medeiros de Carvalho, 08/02/2007.

reconhecer que esta apenas será verdadeiramente igual aos demais candidatos se puder viver a sua Fé, bem como prestar provas, como afasta a prática geradora de *duplo vínculo* originada pela Ré, demonstrando que não é necessário ter de escolher entre o acesso à carreira e a crença. Ademais, dá um contributo importante para densificar o tão carecido de revisão Art.14º LLR, ao partir da sua *ratio legis* para sustentar que as provas de acesso à profissão cabem no seu nº3.

Em 2014, numa demonstração da dissonância na aplicação do artigo em apreço e do olhar divergente dos tribunais portugueses quanto à manifestação da crença no trabalho, o Tribunal Constitucional (TC) é chamado a pronunciar-se em dois casos os Ac.544/2014¹³⁵ e Ac.545/2014¹³⁶. Em ambos se debruça acerca da constitucionalidade do Art.14º, nº1 LLR, visto que a sua aplicação foi negada, pelos tribunais *a quo*, aos casos de duas trabalhadoras Adventistas do Sétimo Dia, de um empregador privado e de um empregador público respetivamente.

No Ac.544/2014, uma operária de uma linha de montagem que trabalhava por turnos e havia conseguido por um longo período evitar laborar nos seus dias de guarda, aquando da mudança do sistema viu-se confrontada com a exigência de ter de trabalhar aos sábados. Perante a incompatibilidade, a crente-trabalhadora, face à relutância do empregador dos alterar, escolheu a Fé, passando a faltar quando os turnos colidiam com o *Sabbath*, culminando no seu despedimento por faltas injustificadas. O Tribunal *a quo* veio determinar que uma prestação de trabalho por turnos não cabia no conceito da al. a), nº1 do Art.14º da LLR, considerando sustentada a decisão quanto ao despedimento da Autora. Todavia, esta argumentação foi afastada pelo TC, que em nome da efetiva proteção da liberdade religiosa da crente-trabalhadora, sustentou que não pode ser feita uma estreita interpretação do conceito de «horário flexível» vertido no preceito, não devendo então entender-se que apenas se refere às modalidades previstas com esta exata terminologia vigentes na lei. Reiterando, o que antecipámos na apreciação à LLR, que fazê-lo tornaria o preceito muito redutor. Consequentemente, para uma real tutela da liberdade religiosa e bem assim do Art.41ºda CRP, o TC pronuncia-se pela admissibilidade de incluir no escopo da norma o trabalho por turnos.

Através da sua Doutra interpretação, o TC não só acautela a situação da crente-trabalhadora, como dissipa as dúvidas quanto à aplicação do Art.14º da LLR a crentes-trabalhadores de entidades empregadoras públicas e privadas.

¹³⁵Ac.TC nº544/2014,Proc.nº53/2014,3ªSecção,Relatora Conselheira Maria J. R. de Mesquita, 15/07/2014.

¹³⁶Ac.TC nº545/2014,Proc.nº52/2014,3ªSecção,Relator Conselheiro Carlos Fernandes Cadilha, 15/07/2014.

Similarmente, no Ac.545/2014, o TC pronunciou-se, uma vez mais, quanto à constitucionalidade do Art.14º, nº1 da LLR e ao seu controverso conceito de «horário flexível». *In casu* uma Magistrada do Ministério Público (MP), que viu negado pelo Conselho Superior do MP a sua pretensão de ser dispensada dos turnos urgentes que coincidissem com o seu dia de guarda, sob o argumento que os Magistrados ao estarem sujeitos aos horários dos serviços judiciais, não beneficiam do regime de flexibilidade de horário. Numa demonstração da forma restrita como muitos dos nossos tribunais ainda olham para o direito à liberdade religiosa do crente-trabalhador o tribunal *a quo* acolheu o argumento do MP. Contudo, o TC veio confirmar que o caso apresentado pela crente-trabalhadora cabia no escopo da al. a), nº1 do Art.14º LLR, afastando a prática geradora de *duplo vínculo*.

Paralelamente, o TC deixa algumas outras pistas quanto ao caminho a seguir:

No Ac.544/2014, refere que “*o comando constitucional dirigido ao legislador na regulação do direito em causa é o de conferir a máxima efetividade ao direito decorrente da liberdade religiosa, sem prejuízo dos direitos e bens constitucionalmente protegidos*” mais acrescentando que “*estes não poderão deixar de ser pesados, segundo os juízos de razoabilidade e proporcionalidade*”¹³⁷. Daqui para nós resultando, o que defendemos, que a acomodação da crença configura uma garantia da *Igualidade* do crente-trabalhador. Provando que igualdade e liberdade religiosa não se acautelam uma sem a outra, pois o crente-trabalhador só será igual aos demais se a sua liberdade de manifestação religiosa.

In Ac.545/2014, demonstra-se como a conciliação da liberdade religiosa e os direitos dos empregadores devem ser conjugados, sem prejudicar o último, e garantindo uma efetiva *Igualdade* do primeiro: “*o órgão de gestão dos quadros pode afetar os magistrados que invoquem a dispensa do serviço por motivos religiosos a comarcas relativamente às quais se verifique uma menor incidência do serviço de turno aos sábados, de modo a compatibilizar na medida do possível o exercício do direito com o cumprimento dos deveres funcionais.*”¹³⁸ Aqui, o TC dá amplitude à al.c) do preceito *sub judice*, por permitir que abrace diferentes modos de compensar o tempo dispensado do trabalho. Com esta argumentação, afasta-se daquela que é empregue pelo TEDH¹³⁹, que reconhece como válvula de escape do crente-trabalhador o despedimento, explicitando

¹³⁷Ac.544/2014

¹³⁸Ac.545/2014

¹³⁹TEDH:Konttinen c. Finlândia

que deve ser feito pelo empregador um esforço, para não lesar a liberdade religiosa do crente-trabalhador, sem deixar de atender aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, não resultando para si um esforço inoportuno.

Em suma, os casos em apreço evidenciam a ineficácia do Art.14º da LLR, cuja densificação pelos Tribunais é de grande relevância. Estes não demonstram, em momento algum, que a liberdade religiosa deve sempre ceder face aos deveres laborais. Contudo, fica latente que esta não é uma visão unânime entre os Tribunais nacionais e a forma como o artigo se encontra prescrito contribui para que se afastem uma multiplicidade de casos, imperando o legislador ir mais longe, conferir um escudo aos crentes-trabalhadores e nortear o poder judicial, para reconhecermos que vigora entre nós um preceito que tutela eficazmente o direito de dispensa por motivos religiosos.

4.4 Caminho para a solução

4.4.1 Consagração Legal do dever de acomodação razoável - garantia da *Igualidade*

Perante as respostas insatisfatórias do TEDH e do TJUE, que se apoiam nas cláusulas contratuais para demonstrar que a saída passa por se despedirem, denegando-lhes a *Igualdade*, o cenário apresentado pelo TC parece-nos mais promissor.

Apesar de não referir expressamente, o TC apoia-se no conceito que resulta do Art.5º da Diretiva 2000/78/CE no qual o legislador apenas previu a obrigação dos empregadores procederem a adaptações razoáveis perante trabalhadores portadores de deficiência. Sendo que, no seio da Europa, este dever tem merecido resistência por parte dos Estados que persistem sem o consagrar ou reconhecer (BIELEFELDT,2014, p.17). No entanto, a par do TC, há vozes da doutrina que, à nossa semelhança, ao defenderem que o trabalhador não deve prescindir de quem é para poder trabalhar, reclamam que este dever seja alargado a outros campos, nomeadamente à Religião¹⁴⁰.

Compreendemos a reivindicação, isto porque, face a um quadro europeu vigente que tem albergado soluções que demonstram que o direito do crente-trabalhador deve sempre ceder, abraçar uma solução que considera que o direito à liberdade religiosa do crente-trabalhador deve ser conciliado com o direito à iniciativa privada do empregador, só pode ser de salutar.

Consideramos então que este dever de acomodação, numa tradução literal do preceito, é precisamente uma necessidade de garantir a *Igualdade* do crente-

¹⁴⁰Cfr.VIERA GOMES, 2007,p.152; SOUSA MACHADO, 2012, p.116 ; COELHO MOREIRA,2021, p.121 e ss.; ROUXINOL, 2024, p.219; BIELEFELDT,2014, p.17.

trabalhador. Reconhecendo-se que para ser igual este deve ser livre de manifestar a sua Fé no trabalho, só devendo por isso ceder este direito fundamental na medida que resulte razoável e proporcional para o empregador, não gerando sobre ele um ónus excessivo. Sendo precisamente estes os critérios que aponta o TC na sua argumentação.

Na Europa, além do TEDH e do TJUE não o reconhecerem, poucas são as previsões legais que partilham do espírito de necessidade de assegurar a *Igualidade* do crente-trabalhador (JERÓNIMO,2024,p.63).

Entre nós, a doutrina tem vindo a reconhecer que, após a densificação do TC e conjugando a sua leitura com a dos Arts.41º, 13º e 18º da CRP, este dever de acomodação razoável, se traduz no Art.14 da LLR, quanto ao direito de dispensa nos dias de guarda e festividades (ROUXINOL,2024,p.227). O que não podemos discordar, no entanto, também não consideramos que esteja eficazmente assegurado, atendendo à falta de precisão, que aclamamos, só após isso, poderemos reconhecer a sua vigência plena e eficaz, enquanto garantia da *Igualidade* do crente-trabalhador.

Assim, cremos que deve vigorar no CT, expressamente, um dever de acomodação razoável que obrigue o empregador a acomodar as crenças, elencando critérios que auxiliem na ponderação, a par da proporcionalidade e da razoabilidade. Por conseguinte, atentos ao que propõe a doutrina que apoia a acomodação razoável, consideramos que devem ser tidos em conta critérios como: a dimensão da empresa¹⁴¹, não sendo de exigir o mesmo esforço perante recursos humanos e económicos díspares (Ac.545/2014); o custo desproporcionado, sendo que aqui devemos atender ao custo máximo razoável que o empregador possa suportar sem que para ele se configure um encargo inoportuno¹⁴², porque se lhe for permitido o mínimo, suportaremos que na maior parte dos casos, como aqueles que a jurisprudência nos demonstra, ficaria sempre o empregador aquém de onde poderia ir, culminando mormente no despedimento dos trabalhadores, por não cumprir as suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, não se afastando a prática de *duplo vínculo*; situação económica¹⁴³, pois não seria razoável pedir a um empregador que se encontra com dificuldades económicas que aumentem significativamente os gastos para criar condições onerosas que acomodem a crença.

¹⁴¹JÚLIO VIEIRA GOMES (2007, p.299) alude à inexigibilidade a uma pequena empresa ter disponível comida *kosher* para trabalhadores judeus, ao passo que o possa ser para uma empresa de maiores dimensões e capacidade económica.

¹⁴²Neste sentido Vide COELHO MOREIRA,2021, p.136. | Em sentido contrário, há doutrina que defende que o esforço deve ser mínimo, devendo revelar-se pouco significativo para o empregador (SOUSA MACHADO,2012, p.120), o que se rejeita.

¹⁴³Vide SOUSA MACHADO, 2012, p.120.

Deste preceito deve, ainda, resultar um ónus quer para o empregador de demonstrar que acomodar a Fé se configura desproporcional e irrazoável, quer para o crente que deve demonstrar que a norma ou prática é incompatível com a sua crença (COELHO MOREIRA,2021,p.135).

Em suma, face à vigência de um preceito deste teor, gerar-se-á segurança jurídica para os crentes, que não ficam sujeitos à discricionariedade dos empregadores e bem assim dos julgadores de o ver aplicado. Cremos então que deve estabelecer os critérios norteadores da acomodação, a apreciação deve ser casuística e sempre que possível ser coordenada com uma disposição que regule o conflito em concreto, sendo esta a resposta na falta de disposições especiais.

4.4.2 Símbolos Religiosos na LLR

A respeito da possibilidade de envergar símbolos e vestuário religioso no trabalho ou fora dele, tema que tem suscitado inúmeras tensões e insurreições por toda a Europa, os diplomas nacionais mantêm-se omissos. Desta forma, o legislador parece não considerar necessário abordar um conflito que ainda não se afigura em Portugal, possivelmente motivado pela convicção de que no ordenamento jurídico atual dificilmente serão adotadas normas com teor semelhante às que vigoram em França, pois a CRP e a LLR obstariam a que tal se verificasse (ROUXINOL,2024, p.245).

Embora possamos compreender este posicionamento, estamos certos de que, face a empregadores privados, este mesmo raciocínio não é aplicável. Assim, ao não colocar limites intransponíveis que tutelem a efetiva *Igualidade* do crente e que obstaculizem a adoção de regras neutras geradoras de *duplo vínculo* sob os crentes-trabalhadores, aguarda que os conflitos perante um pluralismo crescente se multipliquem.

Assim, aliados aos apelos que fazemos ao TEDH e TJUE para que se tornem uma efetiva jurisprudência de Direitos Humanos, sejam vigilantes e que coloquem limites intransponíveis à interpretação da legislação europeia vigente, apelamos ao legislador nacional que preveja uma disposição legal, inserida na LLR, que refreie o surgimento de normas que, a pretexto de neutras, proíbam genericamente o uso de símbolos religiosos no trabalho.

A simples vontade de um empregador prosseguir uma política de neutralidade não é motivo suficiente para justificar a adoção de medidas que restrinjam a *Igualdade* dos crentes-trabalhadores de manifestarem a sua Fé no trabalho. Pelo que, neste âmbito, proibições genéricas com este teor devem ser admitidas apenas a título excecional. Assim, cremos que, numa recuperação da proposta feita pelo TJUE que não a fez valer (3.1.2),

deve constar na lei que estas normas apenas são de admitir perante a necessidade imperiosa, com adequação face aos direitos em causa e após ser ponderada à luz do princípio da razoabilidade e da proporcionalidade. Fazendo-se recair sobre o empregador o ónus de provar que não há forma de acomodar os símbolos religiosos, sem que resulte in comportável para si.

Desta feita, não se deixará de atender à importância de valores como a higiene e a segurança no trabalho ou às situações em que seja obrigatório o uso de uniforme, tendo-se, de forma casuística e sob os critérios invocados, de se avaliar para que tal norma possa ser adotada, prevenindo-se que gere um *duplo vínculo* que venha impor ao crente-trabalhador escolher entre a Fé e o trabalho.

Assim entendemos que este preceito configurará uma garantia à efetiva *Igualdade* dos crentes-trabalhadores, que atendendo à forma escrita e aos requisitos de ponderação, levaria a que o crente mais facilmente dela se fizesse valer, não deixando à livre disposição dos empregadores acolherem ou não a crença. Ademais, operará como reforço ao princípio antidiscriminatório, que não têm conseguido afastar eficazmente a adoção de normas, que a pretexto da neutralidade, proíbem a utilização de todos os símbolos e que não obstem a argumentações, como as empregues pelo TEDH, que a válvula de escape do crente-trabalhador é se despedir ou ser despedido.

4.4.3 Estratégia de Sensibilização e Aconselhamento

A par das soluções legais, defendemos que é necessária uma cooperação e coordenação entre o Estado e as Igrejas para que se estabeleça uma infraestrutura de diálogo, formação e sensibilização de empregadores, trabalhadores e agentes sociais (v.g. sindicatos, comunidade de empregadores).

Acreditamos que através do diálogo aberto abrir-se-á espaço à compreensão mútua e à assunção de compromissos. Desta forma, além de se dar voz a quem raramente tem voz, permite conciliar-se os direitos dos crentes-trabalhadores com os empregadores e incentivar-se à adoção de políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Ademais, cremos que através da formação e sensibilização se poderá preconizar a compreensão da importância para os crentes de envergar os seus símbolos e de acederem ao direito de dispensa por motivos religiosos. Tal podendo diminuir ou mesmo afastar a incompreensão que se encontra na origem das práticas geradoras de *duplo vínculo* sobre os crentes-trabalhadores. Impera por isso desmistificar os preconceitos em torno do *hijab*, demonstrando que o permitir por vezes salva mais a crente, do que uma política agressiva de neutralidade que a alega querer libertar. Além disso, releva demonstrar aos

trabalhadores como proceder e prevenir estas práticas discriminatórias que denegam a *Igualdade* e capacitar-se os canais de denúncia internos.

Julgamos que uma parceria entre Estado e CLR, visando criar formações que, tendo como destinatários os funcionários públicos, enfoquem no conhecimento da LLR, na demonstração de modos de acomodar a crença e promoção de atuações para lidar e afastar práticas discriminatórias em razão da religião no ambiente laboral, lograr-se-ia uma mais-valia para estes e serviria de exemplo aos empregadores privados, motivando-os a seguir estes passos.

Designamos a CLR porque também detêm atribuições (Art.3º, nº1 da LCLR) para: promover e colaborar em cursos, seminários, colóquios, conferências (al. i), debates de formação da opinião pública (al. j), configurando-se um órgão chave para combater a desinformação, demonstrar e conciliar a perspectiva dos diversos credos, expor o panorama nacional e alertar para as dificuldades com as quais os crentes são confrontados. Porém, sendo um órgão de consulta da AR e Governo, lamentamos que não lhe caibam funções de parecer, consulta e direcionamento do cidadão em matéria de liberdade religiosa no âmbito laboral.

Em Portugal, a Autoridade para as Condições do Trabalho, o Observatório das Migrações, o Alto Comissariado das Migrações têm dado um contributo relevante no combate e apoio às vítimas de discriminação, em razão da Religião, entre outras *diferenças antropológicas*. Contudo, consideramos que, a par dos órgãos existentes, seria relevante que entre nós fosse criada, em termos semelhantes à bem-sucedida Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego(CITE) que se dedica a prosseguir a igualdade e não discriminação em razão do género exclusivamente no âmbito laboral¹⁴⁴. Por conseguinte, crendo-se que traria grande benefício para trabalhadores e empregadores, um órgão dotado de autonomia administrativa, que trabalhando em articulação com a CLR, numa fórmula que nomeamos de Comissão para a Liberdade Religiosa no Trabalho(CLRT), operaria de modo especializado, dedicando-se a esta matéria olvidada pelo legislador, atenta aos conflitos emergentes das relações laborais com a manifestação religiosa.

Além de sensibilizar para importância da manifestação religiosa para o crente-trabalhador, trazer o tema para debate público, criar cursos, campanhas, desenvolver estudos, em coordenação com a CRL, acreditamos que à CLRT, deveriam ser acometidas

¹⁴⁴In site CITE(2025). [Em linha]. Disponível em: www.cite.gov.pt

funções de assessoria dos empregadores e dos trabalhadores, à semelhança da CITE¹⁴⁵. Logo, podendo emitir pareceres prévios ao despedimento dos crente-trabalhadores quando oriundos de conflitos entre a crença e os direitos da entidade empregadora (v.g. despedimento por violar uma norma de neutralidade); emitir parecer acerca de dúvidas que lhe sejam submetidas pelo crente-trabalhador e o empregador; recomendar formas de acomodação atendendo às características do empregador; emitir parecer e aconselhar os crentes-trabalhadores perante práticas geradoras de *duplo vínculo* e auxiliar no juízo de ponderação casuístico que deve resultar da aplicação das normas que se propõem.

¹⁴⁵Em termos semelhantes aos do Art.3º do DL nº76/2012 que aprova a orgânica da CITE.

Conclusão

Com o presente trabalho foi-nos possível constatar que um dos grandes problemas da Humanidade reside na tentativa premente de classificar o outro, o que leva à categorização de seres de uma espécie una. A Religião, enquanto *diferença antropológica*, encontra-se no epicentro das cristações, perante um tecido europeu que tem acolhido com desconfiança o crescente pluralismo. Resultando os principais conflitos da manifestação da Fé em público.

Espelhando estas pulsões, pela Europa proliferam a adoção de norma proibitivas da manifestação da crença. Deste modo, recorrendo à inspiradora filosofia de Balibar, somos conduzidos a apreciar as repercussões da Lei da proibição de todos os símbolos religiosos na escola pública, em França.

Através desta análise resulta claro para nós que o Estado, em nome da *laicidade à francesa* e a pretexto de igualdade, remete para o domínio privado a crença, onerando de modo desigual os diferentes credos. Isto porque verificamos que o uso de símbolos religiosos, não tem o mesmo significado para todas as crenças. Desta feita, coloca-se o *hijab* no enfoque das pulsões, alegando-se que as crentes se encontram oprimidas, necessitando de ser salvas, sem que lhes seja questionado o motivo pelo qual realmente o envergam. Assim, denega-se a *Igualiberdade* da crente, que só será igual se for livre de manifestar a sua Fé. Desta forma, o Estado gera sobre esta um *duplo vínculo*, forçando-a a escolher entre a Religião, que lhe traz identidade, ou a integração social. Acabando esta por ser segregada por ser crente ou por ter abandonado uma parte de si.

Daqui resulta que a manifestação religiosa deve ser permitida a todos aqueles que a queiram devotamente praticar, desde que de modo livre e consciente. Cremos que a sua proibição gera um *duplo vínculo* sobre os seus crentes, que são forçados a escolher entre a vida em sociedade e as suas convicções. Acabando por a falta de uma resposta bastante no direito positivo, possibilitar que surjam normas nacionais restritivas que se afastam dos ideais de *Igualiberdade*. Isto culmina num acentuar da discriminação dos crentes, densificando e não removendo a *diferença antropológica* que se naturalizou. Isto porque um cidadão apenas será livre se puder viver e experienciar o seu credo, sendo tratado de modo igual aos demais independentemente de qual seja a sua Religião.

Ora, mesmo no trabalho, que se vai revelar um campo fértil para a verificação de conflitos, e que apresenta diversos desafios que resultam da dificuldade de conciliar os deveres decorrentes do contrato de trabalho com os deveres religioso, sustentamos que a liberdade de manifestação religiosa deve ser assegurada. Contudo, quando procuramos

uma tutela efetiva para a liberdade religiosa do crente-trabalhador no âmbito laboral, a maioria das respostas revelam-se insuficientes ou insatisfatórias.

No âmbito das fontes legais do Conselho da Europa verificamos que, de modo conservador, são consagrados o direito à liberdade religiosa e a proibição da discriminação em razão da Religião. No entanto, não é feita qualquer alusão à liberdade religiosa no âmbito laboral ou são apresentadas linhas orientadoras que possam servir de matriz aos Estados na sua regulação.

No domínio das fontes legais do DUE, além de plasmada a liberdade religiosa e a proibição da discriminação em razão da Religião, vigora a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral para assegurar a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Apesar de bem-intencionada, poucas são as referências feitas à Religião. Ademais, um dos seus artigos mais valiosos (Art.5º), no qual prevê o dever de acomodação razoável, fica subsumido aos indivíduos portadores de deficiência, excluindo-se injustificadamente este dever quanto à Religião. Sendo, apenas, de louvar o facto de consagrar, definir e aplicar os conceitos de discriminação direta e indireta ao universo laboral.

Perante este quadro normativo, insuficiente para tutelar a liberdade religiosa no trabalho, uma vez que não existem preceitos legais que impeçam a criação de normas geradoras de *duplo vínculo* e que garantam a *Igualdade* dos crentes-trabalhadores, o TEDH e o TJUE têm sido frequentemente chamados a pronunciar-se. Observando-se um vasto acervo jurisprudencial relativo à proibição do uso de símbolos religioso e menos expressivo quanto aos pedidos de dispensa em dias de guarda e festividades religiosas.

No que respeita aos símbolos religiosos, o véu continua a ser o principal foco das tensões, gerando mais queixas pela sua proibição do que qualquer outro símbolo. A análise da jurisprudência revela que o TEDH não raro considera esta proibição uma forma de discriminação de género, mas raramente a reconhece como discriminação religiosa. Ao remeter a decisão sobre a adoção de tais diplomas para os Estados, numa fuga para a ampla margem de apreciação, o Tribunal abstém-se de colocar linhas intransponíveis, agudiza a *diferença antropológica* das crentes-trabalhadoras, nega a sua *Igualdade* e confirma o *duplo vínculo* sobre ela gerado, afastando-se do seu papel de Guardiã da liberdade religiosa.

Este posicionamento leva-nos a concluir que embora seja de suma importância ouvir o que cada Estado tem a dizer, em matéria de liberdade religiosa, cremos que a margem de apreciação que lhe é conferida deve ser estreita. Isto porque, face a um

contexto europeu em que prolifera a adoção de normas proibitivas de manifestação de Fé, conceder uma ampla margem de apreciação parece-nos sinónimo de negar a efetiva proteção da liberdade de manifestação religiosa. Desta feita, apelamos para que o TEDH, passe a assumir um papel mais vigilante na defesa dos crentes.

O acervo jurisprudencial do TJUE em matéria de símbolos religioso é modesto em volume e insuficientemente protetor da liberdade de manifestação religiosa dos crentes-trabalhadores. Denota-se uma tendência para aceitar normas, adotadas pelos empregadores, que sob o pretexto de neutralidade, proíbem a utilização de todos os símbolos religiosos. Embora admita que tais vis normas possam constituir uma discriminação indireta, em nenhum caso a reconhece, devolvendo a decisão para os tribunais nacionais. Este posicionamento, não afasta o *duplo vínculo* criado sobre as crentes-trabalhadoras que ao escolherem a Fé foram despedidas, ficando sem fonte de rendimentos e oportunidades laborais. Portanto, consideramos que o TJUE deveria repreender o recurso a estas normas, demonstrando que violam a liberdade religiosa e negam a *Igualidade* dos crentes-trabalhadores. Todavia, deve enaltecer-se o facto de o TJUE reconhecer que a reclamação discriminatória de um cliente não pode ser motivo para o despedimento do crente, ao passo que introduz a noção de necessidade e adequação para que uma norma de neutralidade que proíbe todos os símbolos possa vigorar, o que malogradamente não nos parece fazer valer.

Quanto à jurisprudência dos pedidos de dispensa nos dias de guarda e festividades religiosas, diferentes dos da maioria, a tutela conferida ao crente-trabalhador afigura-se igualmente diminuta. Assim, o TEDH reconhece a legitimidade dos despedimentos dos crentes-trabalhadores que priorizam a sua obrigação religiosa que colidia com a prestação de trabalho. Por conseguinte, enfatiza que, não concordando com as políticas de funcionamento da empresa, o crente-trabalhador tem sempre a possibilidade de se despedir. Mais uma vez, confirma a prática de *duplo vínculo*, não garantindo a liberdade religiosa do crente-trabalhador e rejeitando que há lugar a que a crença possa ser acomodada de modo a assegurar a *Igualdade*. Com este posicionamento, prescreve que a crença deve sempre ceder perante o do direito da livre iniciativa privada do empregador, sem não dar voz ao crente, considerar os seus apelos ou alternativas para que possa conciliar trabalho e deveres religiosos.

Neste ponto, o TJUE, demonstra maior recetividade, abrindo um tímido caminho a que sejam alcançados compromissos. Nos casos que apreciou à luz da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, demonstrou um cuidado para com a diversidade

cultural, não confirmando práticas geradoras de *duplo vínculo*, mas não emitindo recomendações do caminho a seguir, deixando na mão do Estado que não protege os crentes o poder de todas as decisões.

Pelo exposto, as respostas do TEDH e do TJUE não se revelam satisfatórias, deixando-nos com a certeza de que deviam ter ido mais longe, não conferindo uma tutela efetiva à liberdade religiosa do crente-trabalhador no âmbito das relações laborais. Apesar dos símbolos como o *hijab*, que ostracizam, gerar maior incompreensão, a narrativa pouco se altera perante os conflitos em torno da dispensa nos dias de guarda. Reiterando-se o apelo para que adotem uma postura mais vigilante, que estabeleçam linhas intransponíveis, norteados os Estados a prosseguir um caminho de efetiva *Igualidade* e de desconstrução do *duplo vínculo* que é gerado sobre os crentes-trabalhadores.

Insatisfeitos com tais respostas, analisámos o caso português, onde se observa uma cooperação entre o Estado e a Religião, que apesar de experienciar uma relação de Não Identificação entre estes, distancia-se do modelo de *laicidade à francesa* que reserva pouco espaço à crença. Com uma maioria católica e raízes que ascendem ao Cristianismo, Portugal enfrenta alguns desafios perante o crescente pluralismo religioso. Não se conhecendo litígios relativos à proibição do uso de símbolos religiosos no universo laboral, embora acreditamos que existam, os conflitos mais proeminentes surgem na conciliação entre o tempo de trabalho vs religioso.

No entanto, e à semelhança das fontes legislativas do Conselho da Europa e do DUE, a tutela da manifestação da crença no âmbito laboral pelo crente-trabalhador revela-se quase olvidada pelo legislador. A CRP consagra de forma recetiva o direito fundamental à liberdade religiosa e a proibição da discriminação religiosa, o que se reflete parcialmente no CT. Assim, a esperança chega ao nosso ordenamento jurídico com a adoção da LLR, que dá um passo tímido, porém relevante, no reconhecimento da *Igualdade*, mostrando que há espaço para a crença no espaço público. No entanto, a lei revela-se desconhecida pelos cidadãos, dedicando um preceito à liberdade religiosa no trabalho, o Art.14º da LLR, que prevê o direito à dispensa do trabalho por motivos religiosos.

Embora revestido de boa intenção, os conceitos que compõem o Art.14º da LLR são imprecisos, conduzindo a que, perante a sua interpretação literal, o seu âmbito de aplicação se assevere estrito. Concluindo-se pela necessidade de o legislador adotar conceitos mais amplos, de modo a que se afigure uma inequívoca garantia de

Igualidade dos crentes-trabalhadores. Sendo que os Tribunais Superiores portugueses, chamados a apreciar a sua aplicabilidade, contribuíram para aumentar o seu escopo.

Paralelamente, nos seus Acórdãos, os Tribunais Superiores, distanciando-se do posicionamento do TEDH, bem como dos tribunais *a quo* que apreciaram os casos, numa expressão de que em Portugal os julgadores não comungam todos de similar visão, vão acautelar a situação dos crentes-trabalhadores e reconhecer o seu direito de dispensa por motivos religiosos. Assim, num reconhecimento de que para os crentes serem verdadeiramente livres e iguais, devem poder manifestar e vivenciar a sua Fé no trabalho, sem deixar de o conciliar com o direito da iniciativa privada dos empregadores, prescrevendo o sentido de *Igualidade* que comungamos Nesta linha, apontam que uma forma de garantir a mesma é através da acomodação da crença pelo empregador, que terá de fazer um esforço medido à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, para que não resulte demasiado oneroso para a si acomodar a crença.

Deste modo, como uma das formas de garantia efetiva da *Igualidade* do crente-trabalhador, juntamos a nossa voz àquelas que na doutrina clamam por um dever de acomodação razoável. Neste encadeamento, consideramos que a vigência de um preceito no CT que prescreva o dever do empregador acomodar a crença e que aponte os requisitos de ponderação e medidas de razoabilidade e proporcionalidade, colocará um travão à discricionariedade do empregador e orientará o julgador, a verificar se a entidade empregadora fez o que estava ao seu alcance para cumprir o dever de acomodar. Com esta norma, consideramos importante colocar o ónus no crente-trabalhador de demonstrar como o horário ou a política da empresa são incompatíveis com a sua crença e no empregador o ónus de fazer prova da impossibilidade, desproporcionalidade e não razoabilidade de adotar qualquer medida.

Acreditamos também que, complementarmente a esta norma que estabelece o dever geral de acomodação razoável da crença numa garantia da *Igualidade*, devem surgir preceitos especiais que se debrucem sobre os conflitos, como aqueles que se geram em torno do uso de símbolos religiosos. Pese embora as controvérsias em seu torno, a que se aludiu, o legislador ainda não lhe deu a devida atenção, parecendo aguardar que esta problemática se densifique. Pelo que, para garantir da *Igualidade* dos crentes-trabalhadores, apelamos ao legislador nacional para que inserida na LLR uma disposição legal que proíba a adoção de normas de neutralidade genericamente proibitivas de todos os símbolos, pois são contrárias à *Igualidade*. Porém, devendo admitir-se exceções quando o empregador faça prova da necessidade, a adequação, razoabilidade,

proporcionalidade e que de tais normas não resulta um *duplo vínculo* para o crente-trabalhador.

Por fim, acreditamos que este caminho não pode ser feito, sem que reivindicemos aos Estados, ao Conselho da Europa e ao DUE, dar voz a quem não raro não tem voz. Assim, salienta-se a necessidade da adoção de uma Estratégia de Sensibilização e Aconselhamento, que passe pela cooperação destes com as Instituições Religiosas, para que se estabeleça uma infraestrutura de diálogo, formação e sensibilização de empregadores, trabalhadores e agentes sociais. Através da formação e da sensibilização preconizar-se-á a compreensão da importância para os crentes de envergar os seus símbolos e de acederem ao direito de dispensa por motivos religiosos. Tal poderá diminuir ou mesmo afastar a incompreensão que se encontra na origem das práticas geradoras de *duplo vínculo* sobre os crentes-trabalhadores.

No plano interno, cremos que seria uma mais-valia uma colaboração entre o Estado português e a CLR, visando criar formações que, tendo como destinatários os funcionários públicos, enfoquem no conhecimento da LLR, na demonstração de modos de acomodar a crença e promoção de atuações para lidar e afastar práticas discriminatórias em razão da religião no ambiente laboral.

Complementarmente, propomos a criação de uma CLRT, que em coordenação com a CRL, mas assumindo atribuições semelhantes às da CITE, preste aconselhamento quer a crentes quer a empregadores. Defendemos que uma entidade especializada em matéria de liberdade religiosa no trabalho, traria grande benefício para trabalhadores e empregadores, aconselhando para a boa aplicação da lei, identificando práticas geradoras de *duplo vínculo* e emitindo pareceres mediante solicitação dos visados.

Em suma, a *Igualidade* do crente-trabalhador só é garantida quando este é livre de manifestar a sua Fé, sendo que a neutralidade que se admite é aquela que reconhecendo estes princípios em articulação acolhe o pluralismo. No entanto, não sendo um direito absoluto e admitindo restrições, impera afastar cedências injustificadas e práticas geradoras de *duplo vínculo*, porque as mesmas segregam e agudizam as *diferenças antropológicas* retirando-lhes oportunidades.

Bibliografia

- ABRANTES, José João (2018) - *Igualdade e não Discriminação no Trabalho em razão da religião*. In II Congresso Europeu do Direito do Trabalho - Coord. José João Abrantes. Coimbra: Almedina, 2018. ISBN 9789724073637.
- ADRAGÃO, Paulo Pulido (2012) – *Levar a sério a liberdade Religiosa: Uma refundação crítica dos estudos sobre direitos das relações Igreja-Estado*. Coimbra: Almedina, 2012, ISBN 978-972-40-4574-0.
- ALBUQUERQUE, Paulo Pinto e SCKELL, Soraya Nour (2022) – *A recepção da Convenção Europeia dos Direitos Humanos no Sistema Internacional dos Direitos Humanos*. In Prof. Doutor Augusto Silva Dias *In Memoriam*. Vol. I. Lisboa: AAFDL Editora, 2022. ISBN 978-972-629-737-6.
- AMADO, João Leal (2022) – *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 4ªEd. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 9789894007784.
- Amnistia Internacional (2024) – *Relatório “We can’t breathe anymore. Even sports, we can’t do them anymore”: Violations of Muslim women’s and girl’s human rights through hijab bands in sports in France*. [Em linha]. Reino Unido:16/07/2024. Consultado em 8/01/2025. Disponível em: <https://www.amnesty.org/en/documents/eur21/8195/2024/en/>.
- ANDRADE, José Vieira de (2024) – *Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*. Coimbra: Almedina. Original 2019 - 6ª Ed. Reimpressão, 2024. ISBN 9789724079226.
- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (ADFUE, 2021) - *Manual sobre legislação europeia antidiscriminação*. 2.ª Ed. Luxemburgo: Publicações do Serviço das Publicações da União Europeia, 2021. ISBN 978-92-9474-846-1. Consultado em 12/12/2024. Disponível em: doi:10.2811/161503.
- ARAGÃO, Pedro José Ferreira (2016) – *O Tempo: Segundo Agostinho de Hipona*. In Web Artigos. [Em linha]. Consultado 08/02/2025. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/o-tempo-segundo-agostinho-de-hipona/145004/>.
- ARBAIZA RODRIGUEZ, Daniel (2013) - *A ambiguidade das identidades segundo Étienne Balibar*. In Cadernos de Ética e Filosofia Política. eISSN 2317-806X. Vol. 1, Nº22, 2013, pp. 129-140. Consultado em 07/07/2024. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/59445>.

- BACELAR GOUVEIA, Jorge (2024) – *Direito da Religião*. Coimbra: Almedina, 2024. ISBN 978-989-40-2032-5.
- BALIBAR, Étienne (1997) - *La Crainte des Masses: Politique et philosophie avant et après Marx*. Éditions Galilée, 1997. ISBN 9782718604626.
- _____. (2007/2) - *Le retour de la race*. In *Mouvements*. ISSN 1291-6412. Éditions La Découverte: N°50, 2007/2, pp.162-171.
- _____. (2014) - *Equaliberty: political essays*. Trad. de INGRAM, James. Durban e Londres: Duke University Press, 2014. ISBN 978-0-8223-5550-2.
- _____. (2018) - *Secularism and Cosmopolitanism: Critical Hypotheses on Religion and Politics*. New York: Columbia University Press, 2018. (e-book) ISBN 9780231547130.
- _____. (2020) - *Ontological difference, anthropological difference, and equal liberty*. In *European Journal of Philosophy*. Vol.28. Issue 1, 2020, pp. 1-12. Consultado em 07/07/2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ejop.12512>.
- BARRETO, Irineu Cabral (2015) – *A Convenção dos Direitos do Homem – Anotada*. Coimbra: Almedina, 5ª Ed., 2015. ISBN 978-972-40-6193-7.
- BELLOCCHI, Paola (2003) - *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, In *ADL – Argomenti di Diritto del Lavoro*- N°1, 2003, pp.157-257.
- Bíblia Sagrada: *Para o Terceiro Milénio da Encarnação* (2003). Coord. Herculano Alves. Tradução: Américo Henriques *et. al.* 4ª Ed. Lisboa: Difusora Bíblica, 2003.
- BIELEFELDT, Heiner, Relator Especial sobre a liberdade de religião e as das crenças – *Relatório A/69/261: Eliminación de todas las formas de intolerancia religiosa*. Em linha]. Assembleia Geral das Nações Unidas: 05/08/2014. Consultado em 31/12/2024. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n14/495/59/pdf/n1449559.pdf>.
- BOTELHO, Catarina Santos (2011) – *Quod vadis doutrina da margem nacional de apreciação? - O amparo internacional dos direitos do homem face à universalidade da justiça constitucional*. In *Estudos dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*. Vol. I. Lisboa: Universidade Católica Editora. ISBN:978-972-54-0312-9.
- BORGES, Ana Sofia dos S. (2019) – *A liberdade religiosa em contexto laboral: em especial, o problema do uso de símbolos religiosos*. Porto: Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para a obtenção do Grau de Mestre em Direito, 2019.

- BOULMIER, Daniel (2003) – *Licenciement et Religión*, In Les Cahiers Sociaux du Barreau de Paris. N° Especial, Julho/Agosto 2003, pp.71-78.
- CANOTILHO, José Gomes (2021) – *Direito Constitucional e Teoria Constitucional*. 7ªEd. – Reimpressão. Coimbra: Almedina. Original 2018, 2021. ISBN 9789724021065.
- CANOTILHO, José Gomes e VITAL MOREIRA (2014) – *Constituição da República Portuguesa Anotada: Artigos 1º a 107º*. 4ªEd. Reimpressão. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, ISBN 9789723222869.
- CASEIRO, Joana F. da Costa (2021) – *A cidadania europeia: Politeia e Apartheid segundo Étienne Balibar*. Lisboa: Dissertação apresentada na Nova School of Law da Universidade Nova de Lisboa para a obtenção do grau de Mestre em Direito Internacional e Europeu, 2021.
- Catálogo: *Os caminhos da Liberdade Religiosa em Portugal*. Coord. de António Marujo. Lisboa: Assembleia da República, 2023. ISBN 978-972-556-828-6.
- COELHO MOREIRA, Teresa (2021) - *Tempo para Trabalhar, Tempo para Orar, Tempo para Descansar*. In *Minerva – Revista De Estudos Laborais*. Vol. 11, N°4, março 2021, pp. 89–144. Consultado em 09/07/2024. Disponível em: <https://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/mrel/article/view/3033>.
- COLLARES, Valdeli Coelho (2011) - *O véu depois do 11 de setembro – A identidade e o direito das mulheres islâmicas*”, In *Revista Aurora*. ISSN 1982-8004. São Paulo: Ano 5, N°9, dezembro de 2011, pp. 1-16. Consultado em 2.08.2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2011.v5n1.1703> .
- Comissão Europeia (2020), Representação em Portugal e Marques, C. - *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: em linguagem simplificada*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2020. Consultado em 26/12/2024. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2775/87663>
- Conselho da Europa (2016) - *Guia Prático destinado a informar os agentes públicos das obrigações do Estado ao abrigo da Convenção Europeia dos Direitos Humanos*. Lisboa: Procuradoria-Geral da República, outubro 2016. Consultado em 20/08/2024. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/guia_pratico_25-10-2016.pdf.
- GRANJA COSTA, Inês (2016) - *O Tribunal Europeu dos Direitos Humanos e os símbolos religiosos: O uso do véu muçulmano na Europa do século XXI*. Porto:

- Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para a obtenção do Grau de Mestre em Direito Público, Internacional e Europeu, 2016.
- GUERREIRO, Sara (2005) – *Símbolos de Deus – Expressão de Liberdade ou Imposição do Divino?* In Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coimbra: Coimbra Editora. ISSN 0870-3116. Vol. 46, Nº 2, 2005, pp. 1091-1111.
- IRINEU DOS SANTOS, Nelson (2021) – *Liberdade Religiosa no Mercado do Trabalho*. Lisboa: Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa para a obtenção do grau de Mestre em Direito e Prática Jurídica na especialidade de Direito de Empresa, 2021.
- JERÓNIMO, Patrícia (2015) – *Interculturalidade e pluralismo jurídico: a emergência de ordens jurídicas minoritárias na Europa e a tutela dos direitos fundamentais*. In Interconstitucionalidade e Interdisciplinariedade: Desafios, âmbito e níveis de interação no mundo global. Org. Alexandre Borges e Saulo Pinto Coelho. 1ªEd. V.1. Uberlândia, MG: Edição Laboratório Americano de Estudos Constitucionais Comparados, 2015, pp.334-355. ISBN: 978-85-918728-2-4. Consultado em 27/12/2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/31404>.
- _____. (2016) - *Intolerância, religião e liberdades individuais*, In Porque é intolerância religiosa? Cadernos de Ciências Sociais, Coord. Carlos Serra. Lisboa: Escolar Editora. 2016, pp.43-80. ISBN 978-972-592-504-1.
- _____. (2024) - *Diversidade Religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: o que nos diz a prática dos tribunais?* In Configurações: Revista de Ciências Sociais. E-ISSN 2182-7419. Nº33, junho de 2024, pp.55-76.
- JERÓNIMO, Patrícia e Inês Costa Granja (2020) -*Minorias nacionais, étnicas, religiosas ou linguísticas*. In Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e dos Protocolos Adicionais, Vol. III. Org. Paulo Pinto de Albuquerque. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa Editora, 2020, pp.2969-3003. ISBN 9789725406717.
- KÜNG, Hans (2017) - *Islão-Passado, Presente e Futuro*. Coimbra: Edições 70, 2017. ISBN 9789724418742.
- LEÃO, ANABELA et al. (2021) - *Direito Antidiscriminatório*. Coord. Fernando Rey Martinez e Luísa Neto. Lisboa: AAFDL Editora, 2021. ISBN 978-972-629-653-9.

- LEVINET, Michel (2003) - *Croyances religieuses et travail dans la jurisprudence des organes de la Convention européenne des droits de l'homme*. In Cahiers Sociaux du Barreau de Paris. N° Especial, 2003, p. 63.
- LOPES, Dulce (2011) – *A Jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Do Homem vista á luz do princípio da não discriminação*. In Revista Julgar. Coimbra: Coimbra Editora, N°14, 2011.
- LÓPEZ, Maria Fernández e Calvo Gallego (2001) - *La Directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario*, In Temas Laborales: Revista Andaluza de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N°59, 2001, pp. 125-163.
- MACHADO, Jónatas E. (2002) - *A liberdade religiosa na perspetiva dos direitos fundamentais*, In Revista Lusófona de Ciência das Religiões. Ano I, N°01, 2002, pp.149-164. Consultado em 15/07/2024. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10437/5531>.
- _____. (2010) - *Liberdade e Igualdade Religiosa no local de trabalho: Breves apontamentos*, In Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região. Porto Alegre: V. 2, N° 3, 2010, pp.7-19. Consultado em 27/12/2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185766>.
- _____. (2019) – *Liberdade de pensamento, de consciência e de Religião*. In Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e dos Protocolos Adicionais. Vol. II. Org. Paulo Pinto de Albuquerque. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa Editora, 2019. ISBN 9789725406700.
- MARTINEZ, Pedro Romano *et al* (2020) – *Código de Trabalho: Código Anotado*. 13ªEd., Coimbra: Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8498-5.
- MENEZES LEITÃO, Luís (2019) - *Direito do Trabalho*. 6ª Ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8090-1.
- MESTRE, Bruno (2018) – *A Jurisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho: à luz do pensamento de Jurgen Habermas*. In Revista JULGAR Online. Janeiro de 2018, pp.1-36. Consultado em 2/01/2025. Disponível em: <https://julgar.pt/>.
- _____. (2020) – *Direito Antidiscriminatório: Uma perspetiva europeia e comparada*. Vida Económica – Editorial S.A., 2020. ISBN 978-989-768-708-2.
- Ministère de L'Education Nationale et de la Jeunesse (2023) – *Principe de laïcité à l'École: Respect des valeurs de la République*. In Bulletin officiel n°32.

- 31/08/2023. Consultado em 6/01/2024. Disponível em: https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/Bulletin_officiel_MENJS_2023_08_31_BO32-1694786007.pdf.
- MIRANDA, Jorge - *Sobre a lei de separação do Estado da religião de 1911*, In Centro de Investigação de Direito Público. Lisboa: Instituto de Ciências Jurídico-Políticas, [s.d.]. Consultado em 30/07/2024. Disponível em: <https://www.icjp.pt/sites/default/files/media/1118-2437.pdf>.
- _____. (2013) - *Estado liberdade religiosa e laicidade*. In Revista *Gaudium Sciendi*. Universidade Católica Portuguesa. Nº4, julho 2013, pp.20-48. Consultado em 2.08.2024. Disponível em: <https://doi.org/10.34632/gaudiumsciendi.2013.2591>.
- MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui (2010) - *Constituição Portuguesa Anotada*. Tomo I. 2ª Ed. Coimbra Editora, 2010. ISBN 9789723218220.
- _____. (2017) - *Constituição Portuguesa Anotada: Artigo 1º a 79º*. Vol. I. 2ªEd. Revista. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017. ISBN 9789725405413.
- MONTEIRO FERNANDES, António (1991) – *Observações sobre o “Princípio da Igualdade de Tratamento” no Direito do Trabalho*, In Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Ferrer-Correia III. Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, nº especial, 1991.
- MORALES DE CASTRO, Jorge (2004) – *Religiões do Mundo: Cultos e Crenças*. Lisboa: Editorial Estampa, 2004. ISBN 9789723320152.
- MOURA VICENTE, Dário (2022) - *Direito Comparado*. Vol. I. 5ª Ed. Coimbra: Almedina, 2022. ISBN 9789894004523.
- PINTO, Fernanda Ribeiro (2020) – *Igualdade e Dignidade: O programa Bolsa Família à luz da filosofia de Étienne Balibar*. Lisboa: Dissertação apresentada na Nova School of Law da Universidade Nova de Lisboa para a obtenção do Grau de mestre em Direito Público, 2020.
- PIZARRO BELEZA, Teresa (2004) - *Anjos e Monstros – A construção das relações de género no Direito Penal*, In ex aequo. E-ISSN 2184-0385. Nº10, 2004, pp.29-40.
- _____. (2010) - *Direito das mulheres e da igualdade social – A construção jurídica das Relações de género*. Coimbra: Almedina, 2010. ISBN 9789724042374.
- RAMALHO, Maria Irene et al. (2009) - *O imaginário europeu a partir da controvérsia dos Cartoons: Desenhando Civilizações?* In E-cadernos. ISSN 1647-0737.

- Coimbra: Centro de Estudos Sociais Universidade de Coimbra. Nº03, 2009.
Consultado em 2.08.2024. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/eces.154>. ~
- REIS, Raquel Tavares dos (2004) - *Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência: que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?* Coimbra: Coimbra Editora, 2004.
- REY MARTÍNEZ, Fernando (2010) – *El problema constitucional del hijab* In Revista general de Derecho Constitucional. ISSN 1886-6212. Nº10,2010, pp.1-9.
- Revista Relations - *Un racisme sans races: Entrevue avec Étienne Balibar*. Março 2013, Nº763, pp. 13-17. ISSN 1929-3097. Consultado em 07/07/2024. Disponível em: https://id.erudit.org/iderudit/68515acadresse_copieeune_erreur.
- ROUXINOL, Milena da Silva (2024) – *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*. Coimbra: Almedina, 2024. ISBN 978-989-40-1823-0.
- SALGADO DE MATOS, Luís (2013) - *Para uma tipologia do relacionamento entre o Estado e a Igreja*, In *Interpretações de Estado e das Igrejas: Instituições e Homens*. Org. António Matos Ferreira e Luís Salgado de Matos. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 2013. ISBN: 978-972-671-323-4.
- SERRA, Catarina Filipa Ribeiro (2025) - *Krupko e Outros c. Rússia - Entre “o duplo vínculo” e a “igualdade” discriminação de minorias religiosas*. In *Antidiscriminação no TEDH: uma análise transdisciplinar das intervenções do Juiz Paulo Pinto de Albuquerque*. Coord. Soraya Nour Sckell. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa Editora, 2025, pp.210-230.
- SIBERTIN-BLANC, Guillaume (2016) - *Psicanálise, diferenças antropológicas e formas políticas: para introduzir a diferença intensiva*. In *Revista Lacuna: uma revista de psicanálise*. ISSN 2447-2663. São Paulo: Nº1, maio de 2016 p. 10. Consultado em 18/07/2024. Disponível em: <https://revistalacuna.com/2016/05/22/para-introduzir-a-diferenca-intensiva/>.
- SOARES, Pedro *et al.* (2010) – *A discriminação Religiosa na perspetiva das confissões minoritárias*. In *Prémio Liberdade Religiosa 2010*. Lisboa: Secretaria-Geral do Ministério da Justiça, 2010. Consultado a 4/03/2025. Disponível em: <http://www.clr.mj.pt/sections/documentos-e-publicacoes/publicacao-do-plr-2010/publicacao-do-plr-2010/>.
- SOUSA MACHADO, Susana (2011) – *A relevância da liberdade de religião nas relações laborais: contributos para a sua compreensão à luz do Direito da União Europeia*. In *Internacional Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*.

- Porto: N°2, 2011, IS-FLUP, pp.2-17. Consultado a 22/11/2024. Disponível em: https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.2_SMachado_2.17.pdf.
- _____. (2012) - *Reflexões iniciais sobre a liberdade Religiosa e contrato de trabalho: Reconhecimento da conflitualidade da e perspetivação de um dever de adequação*. In *Questões Laborais*. ISSN 0872-8267. Coimbra Editora: Ano XIX, N°39, 2012, pp.79-126.
- _____. (2017) - *A liberdade religiosa na relação laboral*. Santiago de Compostela: Tese de Doutoramento apresentada na Universidade de Santiago de Compostela para a obtenção do grau de Doutora em Direito Público e da Empresa, 2017.
- TOLEDO OMS, Albert (2016) – *Relación laboral y libertad religiosa*. Espanha: Tese de Doutoramento apresentada na Universitat de Barcelona para a obtenção do grau de Doutor em Direito do Trabalho e Segurança Social, 2016.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (2014) – *Tribunal Constitucional Acórdãos*. Paginação e edição digital: Atelier Gráficos à Lapa. 90ª Edição. Novembro 2014. Consultado em 11/01/2025. Disponível em: https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/content/reserved/ebook_html5/tc_acordaos_0090/2/.
- VELASCO, Suzana (2013) -*Imigração na União Europeia: uma leitura crítica a partir do nexó entre securitização, cidadania e identidade transnacional*. Campina Grande: EDUEPB. 2013. ISBN 978-85-7879-155-1.
- VIEIRA GOMES, Júlio (2007) - *Direito do Trabalho: Relações individuais de trabalho*. Vol. I. Coimbra Editora, 2007. ISBN 978-972-32-1482-6.
- VOLTAIRE - *Tratado sobre a Tolerância – Por ocasião da morte de Jean Calas*. Versão Original de 1763. Versão Consultada: Relógio de Água Editores, 2015. ISBN 978-641-509-9.
- XANTHAKI, Alexandra, Relatora Especial dos direitos culturais – *Relatório A/79/299: Promoción y proteccion de los derechos humanos, incluídos otros medios de mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales*. [Em linha]. Assembleia Geral das Nações Unidas: 07/08/2024. Consultado em 31/12/2024. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/235/15/pdf/n2423515.pdf>.

❖ Jurisprudência:

TEDH. Disponível em <https://www.echr.coe.int/hudoc-database#>

TEDH: *X c. Reino Unido*, Queixa nº8160/78, de 12/03/1981

TEDH: *Tuomo Konttinen c. Finlândia*, Queixa nº24949/94, de 3/12/1996

TEDH: *Stedman c. Reino Unido*, Queixa nº29107/95, de 9/04/1997

TEDH: *Dahlab c. Suíça*, Queixa nº42393/98, de 15/02/2001

TEDH: *Kurtulmus c. Turquia*, Queixa nº65500/01, de 24/01/2006

TEDH: *Sessa c. Itália*, Queixa nº28790/08, de 3/04/2012

TEDH: *SAS c. França*, Queixa nº43835/11, de 1/07/2014

TEDH: *Krupko e Outros c. Rússia*, Queixa nº26587/07, de 26/06/2014

TEDH: *Ebrahimian c. França*, Queixa nº 64846/11, de 26/11/2015

TJUE. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu>

Tribunal de Justiça: *Caso Prais c. Conselho das Comunidades Europeias*, Proc. 130/75, de 27/10/1976.

TJUE: *Reino Unido c. Conselho da União Europeia*, Proc. C-84/94, de 12/11/1996.

TJUE: *Samira Achbita c. G4S Secure Solutions*, Proc. C-157/15, de 14/03/2017.

TJUE: *Asma Bougnaoui c. Micropole*, Proc. C-188/15, de 14/03/2017.

TJUE: *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*, Proc. C-193/17, de 22/01/2019.

TJUE: *Samira Achbita c. G4S Secure Solutions*, Proc. C-157/15, de 14/03/2017.

TJUE: *Asma Bougnaoui c. Micropole*, Proc. C-188/15, de 14/03/2017.

TJUE: *IX c. WABE eV*, Proc. C-804/18, de 15/07/2021.

TJUE: *MH Muller c. MJ*, Proc. C-341/19, de 15/07/2021.

TJUE: *OP c. Commune d'Ans*, Proc. C-148/22, de 28/11/2023.

França: Conseil d'État. Disponível em <https://www.conseil-etat.fr>

Conseil d'État, Presidente: Christophe Chantepy, Decisão nº487944, 27/09/2024.

Portugal: Tribunal Constitucional. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/>

Ac TC. nº544/2014, Proc. nº 53/2014, 3ª Secção, Relatora: Conselheira Maria J. R. de Mesquita, 15/07/2014.

Ac.TC nº545/2014, Proc. nº 52/2014, 3ª Secção, Relator: Conselheiro Carlos Fernandes Cadilha, 15/07/2014.

Portugal: Tribunal Central Administrativo Norte. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/>

Ac. do Tribunal Administrativo do Norte, nº 01394/06.0BEPRT, Relator: Carlos Luís Medeiros de Carvalho, de 08/02/2007

❖ **Legislação & Pareceres:**

Conselho da Europa. Disponível em <https://www.echr.coe.int/>

Convenção Europeia dos Direitos Humanos, 4 de novembro de 1950.

Carta Social Europeia Revista, de 3 de maio de 1996.

Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais, 1 de fevereiro de 1998.

União Europeia. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=en>

Tratado da União Europeia, de 7 de fevereiro de 1992.

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assinada em 2000 e adaptada em 2007, com a vigência do Tratado de Lisboa.

Diretiva 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000.

França. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Constituição francesa de 4 de outubro de 1958, com a última redação adotada em 25 de julho de 2008;

Lei nº2004-228, de 15 de março de 2004 (lei francesa);

Portugal. Disponível em <https://www.pgdlisboa.pt/home.php>

Constituição da República Portuguesa (CRP) – Decreto lei 10 de Abril de 1976 com a última redação conferida pela Lei nº1/2005, de 12/08.

Código do Trabalho (CT) - Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei nº13/2023, de 3/04 e pela Retificação nº13/2023, de 29/05.

Lei da Liberdade Religiosa (LLR) – Lei nº16/2001, de 22 de Junho alterada pela Lei nº42/2024.

Lei da Comissão da Liberdade Religiosa (LCLR), aprovada pelo DL nº308/2003, de 10 de dezembro, alterado pelo DL nº204/2007, de 28 de maio.

DL nº76/2012 que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Parecer do Conselho Consultivo da PGR nº P001191990, de 10/01/1991, Relator: Garcia Marques.

❖ **Sites consultados:**

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2025). [Em linha].

Disponível em: <https://cite.gov.pt/que-fazemos>

Comissão da Liberdade Religiosa [Em linha]. Disponível em: <http://www.clr.mj.pt/sections/home>.

Conselho da Europa (2024). [Em linha]. Disponível em: <https://www.coe.int/pt/web/about-us>.

DCJRI (2025). [Em linha]. Disponível em: <https://dcjri.ministeriopublico.pt/>

DGPJ (2024). [Em linha]. Disponível em: <https://dgpj.justica.gov.pt/>.

INE (2024). [Em linha]. Disponível em: www.ine.pt.

Tribunal de Justiça da União Europeia (2025). [Em linha]. Disponível em: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/pt/

❖ Vídeos Relevantes:

AFP Português – *França: véus na sala de aula* [vídeo]. YouTube: 13/07/2011. Consultado em 28/12/2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=xnhLE_kXWOU.