



Imprensa e Informação

Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 54/16

Luxemburgo, 31 de maio de 2016

Conclusões do advogado-geral no processo C-157/15
Samira Achbita e Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding / G4S Secure Solutions NV

Segundo a advogada-geral J. Kokott, uma empresa pode proibir o uso de um lenço de cabeça

Se a proibição se basear numa regra geral da empresa que proíbe o uso de sinais políticos, filosóficos e religiosos visíveis no trabalho, pode ser justificada a fim de pôr em prática uma política legítima de neutralidade em matéria de religião e de convicções estabelecida pelo empregador

Samira Achbita, de religião muçulmana, foi contratada como rececionista pela sociedade belga G4S Secure Solutions, que presta serviços de vigilância e de segurança, mas também serviços de receção. Quando insistiu, após três anos de atividade ao serviço da empresa, para poder passar a usar um lenço de cabeça islâmico no trabalho, foi despedida porque o uso de sinais religiosos, políticos e filosóficos visíveis era proibido na G4S. Contando com o apoio do Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Centro belga para a igualdade de oportunidades e o combate ao racismo), S. Achbita intentou uma ação de indemnização contra a G4S nos tribunais belgas, tendo as suas pretensões sido julgadas improcedentes em primeira instância e em sede de recurso. A Cour de cassation de Belgique, a quem cabe analisar a questão de direito, pede ao Tribunal de Justiça clarificações sobre a proibição, em direito da União, da discriminação em razão da religião ou das convicções ¹.

Nas suas conclusões hoje apresentadas, a advogada-geral Juliane Kokott considera que o facto de uma trabalhadora de religião muçulmana ser proibida de usar no local de trabalho um lenço de cabeça islâmico **não constitui uma discriminação direta** em razão da religião, se essa proibição se basear numa regra geral da empresa que proíbe o uso de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas e religiosas no local de trabalho e não assentar em estereótipos ou preconceitos perante uma ou várias religiões específicas ou perante convicções religiosas em geral. Com efeito, em tal caso, não se verifica uma situação de tratamento menos favorável *em razão da religião*.

A proibição em causa poderia constituir uma **discriminação indireta** em razão da religião ², mas essa discriminação **poderia ser justificada** ³ para pôr em prática uma política legítima ⁴ de neutralidade em matéria de religião e de convicções prosseguida pelo empregador na empresa em causa, na condição de o princípio da proporcionalidade ser respeitado.

Num caso como o presente, a **fiscalização da proporcionalidade** é uma questão delicada, em que o Tribunal de Justiça deve reconhecer às autoridades nacionais – especialmente aos órgãos jurisdicionais nacionais – uma certa margem de apreciação, que estas podem utilizar respeitando

¹ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16). Por uma questão de simplificação, apenas se abordará daqui em diante a «discriminação em razão da religião».

² Na prática, a regra em causa é designadamente suscetível de desfavorecer as pessoas de uma certa religião ou convicção – neste caso, as trabalhadoras de religião muçulmana – em relação a outros trabalhadores.

³ Enquanto exigência profissional essencial, determinante e legítima na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva.

⁴ A política de neutralidade que está em causa não ultrapassa os limites da margem de apreciação da empresa. Esta política impõe-se naturalmente na G4S, não só em razão da diversidade da clientela, mas também em razão da natureza específica das atividades exercidas pelo pessoal da G4S. Essas atividades caracterizam-se por um contacto permanente face a face com pessoas estranhas à empresa e representam para o público não apenas a imagem da própria G4S, mas acima de tudo a imagem dos clientes desta última.

estritamente as regras do direito da União. **Incumbe, em última análise, à Cour de cassation de Belgique** encontrar o justo equilíbrio entre os diferentes interesses, tendo em consideração todas as circunstâncias pertinentes do caso concreto (em especial o tamanho e o carácter ostentatório do sinal religioso, a natureza da atividade da trabalhadora e o contexto em que esta exerce a sua atividade), bem como a identidade nacional da Bélgica.

J. Kokott considera porém que não há em princípio dúvida de que a proibição controvertida é **adequada** para alcançar o objetivo legítimo de neutralidade em matéria de religião e de convicções prosseguido pela G4S. Esta proibição é igualmente **necessária** para pôr em prática esta política da empresa. O processo no Tribunal de Justiça não revelou outras soluções menos restritivas e igualmente adequadas.

No que respeita à **fiscalização da proporcionalidade em sentido estrito**, J Kokott considera que numerosos elementos indicam que uma proibição como a que está em causa não afeta de forma excessiva os interesses legítimos das trabalhadoras em causa e, por conseguinte, deve ser considerada proporcionada.

É certo que a religião pode representar para numerosas pessoas uma parte importante da sua identidade e a liberdade de religião ser um dos fundamentos de uma sociedade democrática.

Todavia, enquanto um trabalhador não pode «deixar no armário» o seu sexo, a sua cor de pele, a sua origem étnica, a sua orientação sexual, a sua idade ou a sua deficiência, assim que entra nas instalações do seu empregador, pode ser-lhe exigida relativamente ao exercício da sua religião no local de trabalho uma certa discrição, quer no que se refere a práticas religiosas ou a comportamentos com base religiosa, quer no que se refere – como no caso em apreço – ao seu vestuário. O grau de discrição que se pode exigir a um trabalhador depende de uma apreciação de conjunto de todas as circunstâncias pertinentes de cada caso.

NOTA: As conclusões do advogado-geral não vinculam o Tribunal de Justiça. A missão dos advogados-gerais consiste em propor ao Tribunal de Justiça, com toda a independência, uma solução jurídica nos processos que lhes são atribuídos. Os juízes do Tribunal de Justiça iniciam agora a sua deliberação no presente processo. O acórdão será proferido em data posterior.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça

O [texto integral](#) das conclusões é publicado no sítio CURIA no dia da leitura

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da leitura das conclusões estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106