



A advogada-geral E. Sharpston considera que uma política de empresa que exige que uma trabalhadora retire o seu lenço islâmico quando está em contacto com clientes constitui uma discriminação direta ilegal

Uma política de código de vestuário totalmente neutro também pode constituir uma discriminação indireta que só será justificada se for proporcionada à prossecução de um objetivo legítimo, incluindo os interesses comerciais de um empregador

Asma Bouagnaoui é uma mulher muçulmana que foi contratada como engenheira de projeto pela Micropole SA, uma empresa de consultoria informática. Celebrou um contrato de trabalho em 15 de julho de 2008. Usava, enquanto trabalhava, em momentos por si escolhidos, um lenço islâmico que lhe cobria a cabeça mas deixava a cara descoberta.

No âmbito das suas funções, A. Bouagnaoui tinha de se reunir com clientes da Micropole nas instalações dos clientes. Tendo um desses clientes apresentado uma reclamação, nos termos da qual o lenço de A. Bouagnaoui tinha «constrangido» os seus trabalhadores e na qual solicitava «da próxima vez sem véu», foi pedido a A. Bouagnaoui que confirmasse que cumpriria essa solicitação de não usar o lenço aquando de futuras deslocações às instalações daquele cliente. A. Bouagnaoui recusou e foi despedida em 22 de junho de 2009. A Micropole concluiu que, por A. Bouagnaoui se recusar a não usar o lenço, era impossível continuar a desempenhar funções em nome da empresa. A. Bouagnaoui impugnou o seu despedimento perante os tribunais franceses.

A Cour de cassation (Tribunal de Cassação francês), na qual o processo se encontra atualmente pendente, perguntou ao Tribunal de Justiça se uma exigência de não usar o lenço islâmico no âmbito de uma prestação de serviços de consultoria informática a clientes pode ser considerada um «requisito profissional essencial e determinante», ficando, desse modo, fora do âmbito da proibição de discriminação em razão da religião ou das convicções, prevista na Diretiva 2000/78.¹

Nas suas conclusões hoje proferidas, a advogada-geral E. Sharpston salienta as grandes diferenças que existem entre as ordens jurídicas dos Estados-Membros no que respeita ao uso de vestuário religioso e de símbolos religiosos no trabalho. É o que sucede nomeadamente com os trabalhadores do setor público. No entanto, uma vez que o presente caso envolve trabalho prestado no setor privado, a advogada-geral limita as suas observações apenas a esta área. Considera que a liberdade de manifestar a sua religião ou as suas convicções é abrangida pelo âmbito da diretiva, uma vez que é parte integrante da liberdade religiosa. A. Bouagnaoui foi tratada de forma menos favorável em razão da sua religião, porquanto um engenheiro de projeto que tivesse optado por não manifestar a sua religião ou as suas convicções não teria sido despedido. A advogada-geral conclui assim que **o despedimento de A. Bouagnaoui constituiu uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções**. O despedimento só será lícito se for aplicável uma das derrogações previstas na diretiva.

A diretiva prevê que, em algumas circunstâncias, uma diferença de tratamento que de outra forma constituiria discriminação pode ser excluída do seu âmbito se a diferença se basear numa característica que constitua um «requisito para o exercício de uma atividade profissional». A

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).

advogada-geral considera que esta derrogação deve ser interpretada de forma estrita. O requisito deve ser «essencial e determinante», bem como proporcionado ao objetivo legítimo prosseguido.

Na opinião da advogada-geral, a derrogação não pode ser aplicada ao presente caso. Concretamente, **nada sugere que A. Bougnaoui não conseguia desempenhar as suas funções como engenheira de projeto por usar um lenço islâmico. Com efeito, a carta da Micropole que resolveu o seu contrato de trabalho referia expressamente a sua competência profissional.** Embora a liberdade de empresa seja um princípio geral do direito da União, está sujeita a limitações, incluindo a necessidade de proteger os direitos e liberdades de outrem. A discriminação direta não pode ser justificada com base numa eventual perda financeira que poderá advir para o empregador.

Em seguida, a advogada-geral analisa as restantes derrogações no que respeita à discriminação direta e conclui que nenhuma destas se pode aplicar ao presente caso.

Em primeiro lugar, a advogada-geral rejeita a ideia de que a proibição de os trabalhadores usarem vestuário religioso quando contactam com clientes do seu empregador possa ser necessária para proteger direitos e liberdades individuais necessários ao funcionamento de uma sociedade democrática. Seja como for, no presente caso, não parece existir nenhuma legislação nacional relevante que tenha sido adotada para dar execução a essa derrogação.

Em segundo lugar, a derrogação para «atividades profissionais de igrejas e de outras organizações públicas ou privadas cuja ética seja baseada na religião ou em convicções» não pode ser aplicada devido à natureza das atividades da Micropole.

A advogada-geral conclui assim que o despedimento de A. Bougnaoui constituiu uma discriminação direta, não se aplicando nenhuma das derrogações previstas na diretiva.

Por último, a advogada-geral analisa brevemente a questão jurídica que se colocará se se vier a considerar que, na presente situação, está em causa uma discriminação indireta tanto por o Tribunal de Justiça não seguir a sua opinião no acórdão que vier a proferir como no caso de novas questões de facto poderem ser submetidas ao tribunal nacional. A advogada-geral observa que **uma política de empresa que impõe um código de vestuário totalmente neutro pode constituir uma discriminação indireta. Essa política poderá ser justificada se prosseguir um objetivo legítimo e se for proporcionada.** Uma política de código de vestuário neutro pode ser relevante para os interesses comerciais do empregador e, assim, constituir um objetivo legítimo. No entanto, a advogada-geral salienta que é difícil vislumbrar de que forma, no presente caso, a proibição da Micropole pode ser considerada proporcionada. Esta é, contudo, em última análise, uma questão que cabe ao tribunal nacional decidir.

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