



Imprensa e Informação

Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 25/21
Luxemburgo, 25 de fevereiro de 2021

Conclusões do advogado-geral nos processos apensos C-804/18
IX/WABE e.V. e C-341/19 MH Müller Handels GmbH/MJ

Segundo o advogado-geral A. Rantos, um empregador pode autorizar, no âmbito da sua política de neutralidade, o uso, pelos seus empregados, de sinais religiosos de pequena dimensão

Processo C-804/18: a WABE, associação alemã de utilidade pública, gere instituições que acolhem e educam as crianças durante o dia. Pretende ser neutra em relação a partidos políticos e a confissões religiosas. IX é educadora especializada e trabalha para a WABE desde 2014. De confissão muçulmana, IX decidiu, no início de 2016, usar o véu islâmico, inclusive no seu local de trabalho. Desde outubro de 2016 até maio de 2018, esteve de licença parental.

Em março de 2018, a WABE adotou instruções de serviço para o respeito do princípio da neutralidade. Essas instruções proíbem os empregados de usarem, no seu local de trabalho, sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas e religiosas. São, designadamente, visadas, a cruz cristã, o véu islâmico e a kippa judaica. O respeito do princípio da neutralidade não é aplicável aos empregados da WABE que trabalhem na sede da empresa, uma vez que não têm contactos com os clientes.

Informada das instruções adotadas pela WABE, IX recusou retirar o seu véu e, em consequência, recebeu várias advertências antes de ser provisoriamente suspensa.

A empregada contesta no Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de Trabalho de Hamburgo, Alemanha) a decisão da WABE.

Processo C-341/19: a sociedade MH Müller Handels explora, na Alemanha, uma cadeia de drogarias. MJ, de confissão muçulmana, está empregada nesta empresa desde 2002 como consultora de vendas e trabalhadora de caixa. Em 2014, desde o seu regresso de licença parental, usa, contrariamente ao que sucedia anteriormente, um véu islâmico. Perante a recusa desta em retirar o véu no trabalho, recebeu do seu empregador, em julho de 2016, a instrução para se apresentar no seu local de trabalho sem sinal ostentatório de grandes dimensões de convicções políticas, filosóficas ou religiosas.

MJ contesta a decisão do seu empregador e este pede ao Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha) que negue provimento ao recurso interposto por MJ.

Os dois órgãos jurisdicionais perguntam ao Tribunal de Justiça se estas regras das empresas são conformes com a diretiva sobre a igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho ¹.

Nas suas conclusões hoje apresentadas, o advogado-geral Athanasios Rantos, recorda, antes de mais, que a diretiva entende por «igualdade de tratamento» a inexistência de qualquer discriminação direta ou indireta baseada, designadamente, na religião. Considera, referindo-se à jurisprudência do Tribunal de Justiça nos processos *G4S Secure Solutions* ² e *Bougnaoui* ³, que 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.

² Acórdão de 14 de março de 2017, *G4S Secure Solutions*, [C-157/15](#), ver igualmente comunicado de imprensa n.º [30/17](#).

proibição do uso de qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho, decorrente de uma regra interna de uma empresa privada, não constitui uma discriminação direta baseada na religião ou nas convicções, em relação aos trabalhadores que observem certas regras de vestuário em aplicação de preceitos religiosos que os obrigam a cobrir-se.

O advogado-geral examina, em seguida, a questão da compatibilidade com o direito da União, no âmbito de uma política de neutralidade da empresa, da proibição, por uma regra interna, do uso, no local de trabalho, de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas ostentatórias de grandes dimensões.

No seu acórdão G4S Secure Solutions, o Tribunal de Justiça referiu-se ao uso *visível de sinais* de convicções religiosas no local de trabalho. Considerou que a proibição do uso desses sinais é adequada para garantir a boa aplicação de uma política de neutralidade da empresa, na condição de essa política ser verdadeiramente conduzida de forma coerente e sistemática. A questão da proibição do uso de *sinais ostentatórios de grandes dimensões* ainda não foi resolvida pelo Tribunal de Justiça.

O advogado-geral salienta que esta questão se traduz em verificar se o uso *visível* de sinais de *pequena dimensão* é adequado. Considera, a este respeito, que **uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa de um empregador, nas suas relações com os seus clientes, não é incompatível com o uso, pelos seus empregados, de sinais religiosos, visíveis ou não, mas de pequena dimensão, ou, por outras palavras, discretos, e que não se notam numa primeira abordagem.**

Segundo o advogado-geral, não cabe ao Tribunal de Justiça dar uma definição do termo «pequena dimensão», uma vez que o contexto no qual o sinal pode ser usado pode ter alguma importância. No entanto, considera que o véu islâmico não constitui um sinal religioso de pequena dimensão. Cabe, portanto, ao órgão jurisdicional nacional examinar a situação caso a caso.

O advogado-geral considera que, embora a proibição do uso, no local de trabalho, de qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas seja admissível, o empregador também pode livremente, no âmbito da sua liberdade empresarial, proibir unicamente o uso de sinais ostentatórios de grandes dimensões.

O advogado-geral conclui que **uma regra de uma empresa privada que, no âmbito da sua política de neutralidade, proíbe unicamente o uso de sinais ostentatórios de grandes dimensões de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho é suscetível de ser justificada.** Tal política de proibição deve ser prosseguida de forma coerente e sistemática, o que cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar.

Por último, o advogado-geral examina a questão de saber se os Estados-Membros podem aplicar uma regulamentação nacional que protege a liberdade de religião quando apreciam uma instrução baseada numa regra interna de uma empresa que proíbe o uso de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas. Com efeito, resulta das disposições constitucionais alemãs que o desejo de um empregador de conduzir uma política de neutralidade religiosa em relação aos seus clientes apenas é, em princípio, legítima se a falta dessa neutralidade lhe acarretar um prejuízo económico.

O advogado-geral considera que é necessário ter em conta a diversidade das abordagens dos Estados-Membros no que respeita à proteção da liberdade de religião. Considera que as disposições nacionais alemãs não estão em conflito com a diretiva sobre a igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho, uma vez que não proíbem uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa de um empregador mas fixam unicamente uma exigência suplementar relativa à implementação desta, a saber, a existência de uma ameaça

³ Acórdão de 14 de março de 2017, *Bougnaoui e ADDH*, [C-188/15](#), ver igualmente comunicado de imprensa n.º [30/17](#).

suficientemente concreta de uma desvantagem económica para o empregador ou para um terceiro afetado.

Em consequência, o advogado-geral conclui que **um órgão jurisdicional nacional pode aplicar as disposições nacionais que protegem a liberdade de religião quando apreciam a conformidade com a diretiva de uma regra interna de uma empresa privada, relativa à proibição do uso de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho. Todavia, essas disposições não devem infringir o princípio da não discriminação previsto na diretiva, o que cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar.**

NOTA: As conclusões do advogado-geral não vinculam o Tribunal de Justiça. A missão dos advogados-gerais consiste em propor ao Tribunal, com toda a independência, uma solução jurídica nos processos que lhes são atribuídos. Os juízes do Tribunal 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 não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. Esta decisão vincula do mesmo modo 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 prolação do acórdão estão disponíveis em «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106