



**A proibição do uso de qualquer forma visível de expressão das convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho pode ser justificada pela necessidade de a entidade patronal se apresentar de forma neutra perante os clientes ou de prevenir conflitos sociais**

*Todavia, essa justificação deve responder a uma necessidade verdadeira da entidade patronal e, no âmbito da conciliação dos diferentes direitos e interesses em causa, os órgãos jurisdicionais nacionais podem ter em conta o contexto próprio do seu Estado-Membro, nomeadamente as disposições nacionais mais favoráveis no que diz respeito à proteção da liberdade de religião*

IX e MJ, trabalhadoras em sociedades de direito alemão, respetivamente, como educadora especializada e consultora de vendas e operadora de caixa, usaram, no local de trabalho respetivo, um lenço islâmico.

Por considerar que o uso de tal lenço não correspondia à política de neutralidade política, filosófica e religiosa em relação aos pais, às crianças e a terceiros, a entidade patronal de IX, WABE eV pediu-lhe que retirasse esse lenço e, na sequência da sua recusa, suspendeu-a provisoriamente das suas funções, por duas vezes, tendo-lhe aplicado uma advertência. A entidade patronal de MJ, MH Müller Handels GmbH, por sua vez, perante a recusa desta de retirar o lenço no local de trabalho, começou por afetá-la a outro lugar que lhe permitisse usar o referido lenço, e, em seguida, depois de a ter enviado para casa, ordenou-lhe que se apresentasse no seu local de trabalho sem sinais ostentatórios e de grande dimensão expressivos de convicções religiosas, políticas ou filosóficas.

IX interpôs recurso para o Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal do Trabalho de Hamburgo, Alemanha), pedindo que a WABE fosse condenada a retirar do seu dossiê pessoal as advertências relativas ao uso do lenço islâmico. MJ, por seu lado, intentou nos órgãos jurisdicionais nacionais uma ação tendo em vista a declaração de invalidade da ordem de Müller Handel e a obtenção de uma indemnização pelos danos sofridos. Tendo MJ obtido ganho de causa nesses órgãos jurisdicionais, a Müller Handel interpôs recurso de *Revision* para o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha).

Foi neste contexto que os dois órgãos jurisdicionais de reenvio decidiram interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação da Diretiva 2000/78<sup>1</sup>. Foi perguntado ao Tribunal de Justiça, nomeadamente, se uma regra interna de uma empresa, que proíbe os trabalhadores de usarem qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho, constitui, relativamente aos trabalhadores que seguem um determinado código de vestuário em função de preceitos religiosos, uma discriminação direta ou indireta em razão da religião ou das convicções, em que condições a eventual diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções que decorre de tal regra pode ser justificada e quais são os elementos a tomar em consideração no âmbito do exame do caráter adequado de tal diferença de tratamento.

<sup>1</sup> 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).

No seu acórdão, proferido em Grande Secção, o Tribunal de Justiça precisa nomeadamente em que condições uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções, decorrente de tal regra interna, pode ser justificada.

### **Apreciação do Tribunal de Justiça**

O Tribunal de Justiça examina, num primeiro momento, no que respeita ao processo C-804/18, se uma regra interna de uma empresa, que proíbe os trabalhadores de usarem qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho, constitui, relativamente aos trabalhadores que seguem um determinado código de vestuário em função de preceitos religiosos, uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções, proibida pela Diretiva 2000/78 <sup>2</sup>.

A este respeito, o Tribunal de Justiça salienta que o uso de sinais ou de vestuário para manifestar a religião ou as convicções é abrangido pela «liberdade de pensamento, de consciência e de religião» <sup>3</sup>. Além disso, para efeitos da aplicação da Diretiva 2000/78, os termos «religião» e «convicções» devem ser analisados como as duas faces de um mesmo e único motivo de discriminação.

Por outro lado, o Tribunal de Justiça recorda a sua jurisprudência segundo a qual essa regra não constitui uma discriminação direta, uma vez que se refere indistintamente a qualquer manifestação dessas convicções e trata de forma idêntica todos os trabalhadores da empresa, impondo-lhes, de forma geral e indiferenciada, uma neutralidade indumentária que se opõe ao uso desses sinais. O Tribunal considera que essa conclusão não é posta em causa pela consideração de que certos trabalhadores observam preceitos religiosos que impõem o uso de um certo vestuário. Com efeito, embora uma regra como a referida possa efetivamente ocasionar um constrangimento particular a esses trabalhadores, esta circunstância não tem incidência na conclusão de que essa mesma regra, que traduz uma política de neutralidade da empresa, não instaura, em princípio, uma diferença de tratamento entre trabalhadores baseada num critério indissociavelmente ligado à religião ou às convicções.

No caso em apreço, a regra em causa parece ter sido aplicada de forma geral e indiferenciada, uma vez que a entidade patronal em questão exigiu e conseguiu igualmente que uma trabalhadora que usava uma cruz religiosa retirasse esse sinal. O Tribunal de Justiça conclui que, nestas condições, uma regra como a que está em causa no processo principal não constitui, em relação aos trabalhadores que seguem um determinado código de vestuário em função de preceitos religiosos, uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções.

O Tribunal de Justiça examina, num segundo momento, se uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções <sup>4</sup>, decorrente de tal regra interna, pode ser justificada pela vontade da entidade patronal de prosseguir uma política de neutralidade política, filosófica e religiosa em relação aos seus clientes ou utentes, a fim de ter em conta as expectativas legítimas destes. O Tribunal responde afirmativamente, identificando os elementos que condicionam esta conclusão.

A este respeito, o Tribunal de Justiça salienta, em primeiro lugar, que a vontade de uma entidade patronal de anunciar, nas relações com os clientes, uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa pode constituir um objetivo legítimo. O Tribunal precisa, todavia, que essa simples vontade não basta, enquanto tal, para justificar de forma objetiva uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções, uma vez que o carácter objetivo dessa justificação só pode ser identificado perante uma necessidade verdadeira dessa entidade patronal. Os elementos pertinentes para identificar essa necessidade são, nomeadamente, os direitos e as expectativas legítimas dos clientes ou dos utentes e, mais especificamente, em matéria de ensino,

---

<sup>2</sup> Artigo 1.º e artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78.

<sup>3</sup> Protegida pelo artigo 10.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

<sup>4</sup> Na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, que proíbe qualquer discriminação indireta, em razão nomeadamente da religião ou das convicções, a menos que o critério ou a prática de que decorre seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.

a vontade dos pais de verem os seus filhos orientados por pessoas que não manifestam a sua religião ou as suas convicções quando estão em contacto com as crianças.

Para apreciar a existência de tal necessidade, é particularmente pertinente que a entidade patronal tenha feito prova de que, na falta de tal política de neutralidade, seria violada a sua liberdade de empresa <sup>5</sup>, na medida em que, tendo em conta a natureza das suas atividades ou o contexto no qual estas se inserem, sofreria consequências desfavoráveis.

O Tribunal de Justiça precisa, em seguida, que a referida diferença de tratamento deve ser apta a garantir a boa aplicação dessa política de neutralidade, o que pressupõe que essa política seja seguida de forma coerente e sistemática. Por último, a proibição do uso de quaisquer sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho deve ser limitada ao estritamente necessário tendo em conta a amplitude e a gravidade reais das consequências desfavoráveis que a entidade patronal procura evitar através de tal proibição.

Num terceiro momento, o Tribunal de Justiça examina, no que respeita ao processo C-341/19, se uma discriminação indireta baseada na religião ou nas convicções, decorrente de uma regra interna de uma empresa que proíbe, no local de trabalho, o uso de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas, com o objetivo de assegurar uma política de neutralidade nessa empresa, só pode ser justificada se abranger quaisquer formas visíveis de expressão de tais convicções ou se uma proibição limitada ao uso de sinais ostentatórios de grande dimensão puder ser autorizada, quando é aplicada de forma coerente e sistemática.

Sublinha, a esse respeito, que tal proibição limitada pode afetar mais gravemente as pessoas que aderem a correntes religiosas, filosóficas e não confessionais que preveem o uso de vestuário ou de um sinal de grande dimensão, como um adereço para cobrir a cabeça. Assim, quando o critério do uso de sinais ostentatórios de grande dimensão das referidas convicções está indissociavelmente ligado a uma ou a várias religiões ou determinadas convicções, a proibição do uso desses sinais com base nesse critério terá como consequência que certos trabalhadores serão tratados de modo menos favorável do que outros com base na sua religião ou nas suas convicções, o que corresponde a uma discriminação direta, que não pode ser justificada.

No caso de uma discriminação direta não ser declarada, o Tribunal de Justiça observa que uma diferença de tratamento como a que está em causa no processo principal constituiria, no caso de conduzir a uma desvantagem particular para as pessoas que professam uma religião ou determinadas convicções, uma discriminação indireta, que só pode ser justificada se essa proibição abranger quaisquer formas visíveis de expressão das convicções políticas, filosóficas ou religiosas. O Tribunal recorda, a este respeito, que uma política de neutralidade na empresa pode constituir um objetivo legítimo e deve responder a uma verdadeira necessidade da empresa, como a prevenção dos conflitos sociais ou a apresentação da entidade patronal de forma neutra em relação aos clientes, para justificar de forma objetiva uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções. Ora, para que tal política seja eficazmente prosseguida, nenhuma manifestação visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas pode ser autorizada quando os trabalhadores estão em contacto com os clientes ou em contacto entre eles, uma vez que o uso de qualquer sinal, mesmo de pequena dimensão, põe em risco a aptidão da regra para alcançar o objetivo prosseguido.

Num quarto momento, o Tribunal de Justiça declara que disposições nacionais de proteção da liberdade de religião podem ser tomadas em conta, enquanto disposições mais favoráveis <sup>6</sup>, no âmbito do exame do caráter adequado de uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções. A este respeito, recorda, em primeiro lugar, que, ao proceder ao exame do caráter adequado, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da Diretiva 2000/78, da restrição decorrente de uma medida destinada a garantir a aplicação de uma política de

---

<sup>5</sup> Reconhecida no artigo 16.º da Carta dos Direitos Fundamentais.

<sup>6</sup> Na aceção do artigo 8.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, que se refere às disposições relativas à proteção do princípio da igualdade de tratamento mais favoráveis do que as estabelecidas na diretiva. Tal é o caso, por exemplo, de disposições nacionais que sujeitam a justificação de uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião a mais exigências do que o que está previsto no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da referida diretiva.

neutralidade política, filosófica e religiosa, devem ser tidos em conta os diferentes direitos e liberdades em causa e que cabe aos órgãos jurisdicionais nacionais, atendendo a todos os elementos dos autos, ter em conta os interesses presentes e limitar as restrições às liberdades em causa ao estritamente necessário. Isto permite garantir que, quando vários direitos fundamentais e princípios consagrados pelos Tratados estão em causa, a apreciação da observância do princípio da proporcionalidade é efetuada respeitando a necessária conciliação das exigências ligadas à proteção dos diferentes direitos e princípios em discussão e de um justo equilíbrio entre eles. Observa, em segundo lugar, que, ao não proceder ele mesmo, na Diretiva 2000/78, à conciliação necessária entre a liberdade de pensamento, de convicção e de religião e podendo os objetivos legítimos ser invocados como justificação de uma desigualdade de tratamento, e ao deixar a incumbência de proceder a essa conciliação aos Estados-Membros e aos seus órgãos jurisdicionais, o legislador da União permitiu que fosse tido em conta o contexto próprio de cada Estado-Membro e que fosse reconhecida a cada um deles uma margem de apreciação no âmbito dessa conciliação.

---

**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 vincula o Tribunal de Justiça.*

*O texto integral do acórdão nos processos apensos [C-804/18](#) e [C-341/19](#) é publicado no sítio CURIA no dia da prolação.*

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

*Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.*