



Acórdãos nos processos C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions e C-188/15 Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers

Imprensa e Informação

## **Uma regra interna de uma empresa que proíbe o uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos não constitui uma discriminação direta**

*Contudo, na falta dessa regra, a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações dos seus serviços deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional suscetível de afastar a existência de uma discriminação*

### **Processo C-157/15, G4S Secure Solutions**

Em 12 de fevereiro de 2003, Samira Achbita, de confissão muçulmana, foi contratada como rececionista pela empresa G4S. Esta empresa privada presta, designadamente, serviços de receção e acolhimento a clientes tanto do setor público como do setor privado. À época do recrutamento de S. Achbita, existia na G4S uma regra não escrita que proibia os trabalhadores de usar sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho.

Em abril de 2006, S. Achbita informou o seu empregador de que tencionava usar o lenço islâmico durante as horas de trabalho. Em resposta, a direção da G4S informou-a de que o uso de um lenço não seria tolerado uma vez que o uso visível de sinais políticos, filosóficos ou religiosos era contrário à neutralidade seguida pela empresa nos seus contactos com os seus clientes. Em 12 de maio de 2006, após um período de ausência do trabalho por doença, S. Achbita comunicou ao seu empregador que retomaria o trabalho em 15 de maio, e que passaria a usar o lenço islâmico.

Em 29 de maio de 2006, o conselho de empresa da G4S aprovou uma alteração do regulamento interno, que entrou em vigor em 13 de junho de 2006. A referida alteração estipula que «é proibido aos trabalhadores usar, no local de trabalho, sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas ou praticar qualquer ritual decorrente de tais convicções». Em 12 de junho de 2006, S. Achbita foi despedida devido à sua intenção reiterada de usar o lenço islâmico no seu local de trabalho. S. Achbita contestou esse despedimento nos órgãos jurisdicionais belgas.

Chamado a conhecer do processo, o Hof van Cassatie (Tribunal de Cassação, Bélgica) tem dúvidas quanto à interpretação da diretiva da União relativa à igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional<sup>1</sup>. Em substância, o referido órgão jurisdicional pretende saber se a proibição de usar um lenço islâmico, que decorre de uma regra interna de uma empresa privada, constitui uma discriminação direta.

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça recorda antes de mais que a diretiva entende por «princípio da igualdade de tratamento» a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta baseada, entre outros, na religião. Apesar de a diretiva não definir o conceito de «religião», o legislador da União fez referência à Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem (CEDH) e às tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, reafirmadas na Carta dos Direitos Fundamentais da União. Por conseguinte, o conceito de religião

<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).

deve ser interpretado no sentido de que abrange quer o facto de ter convicções, quer a liberdade de as manifestar em público.

O Tribunal observa que a regra interna da G4S se refere ao uso de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas e, portanto, visa indistintamente qualquer manifestação dessas convicções. Como tal, esta regra trata de forma idêntica todos os trabalhadores da empresa, impondo-lhes designadamente, de forma geral e indiferenciada, uma neutralidade ao nível do vestuário. Não resulta dos elementos dos autos de que o Tribunal dispõe que essa regra interna tenha sido aplicada de forma diferente a S. Achbita, relativamente aos outros trabalhadores da G4S. **Por conseguinte, essa regra interna não institui uma diferença de tratamento diretamente baseada na religião ou nas convicções, na aceção da diretiva.**

O Tribunal salienta que, todavia, não é de excluir que o órgão jurisdicional nacional possa concluir que a regra interna institui uma diferença de tratamento **indiretamente** baseada na religião ou nas convicções, se se demonstrar que a obrigação aparentemente neutra que contém implica, de facto, uma desvantagem específica para as pessoas que seguem uma determinada religião ou determinadas convicções.

Contudo, essa diferença de tratamento não constituirá uma discriminação indireta se for objetivamente justificada por um objetivo legítimo e se os meios para realizar esse objetivo forem adequados e necessários. Depois de sublinhar que o juiz nacional conhece do litígio tem competência exclusiva para determinar se e em que medida a regra interna em causa no processo principal está em conformidade com esses requisitos, o Tribunal dá indicações a esse respeito.

Salienta que a vontade de um empregador de dar aos seus clientes quer públicos quer privados, uma imagem de neutralidade é legítima, designadamente quando envolve apenas os trabalhadores que entram em contacto com os clientes. Com efeito, essa vontade entra no âmbito da liberdade de empresa, reconhecida pela Carta.

Além disso, a proibição do uso visível de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas é apta para garantir a boa aplicação de uma política de neutralidade, na condição de essa política ser verdadeiramente conduzida de forma coerente e sistemática. Neste particular, o juiz nacional deve verificar se a G4S tinha instituído, antes do despedimento de S. Achbita, uma política geral e indiferenciada a esse respeito.

No caso vertente, deve verificar-se igualmente se a proibição abrange unicamente os trabalhadores da G4S que se relacionam com os clientes. Caso tal se verifique, a referida proibição deve ser considerada estritamente necessária para atingir o objetivo prosseguido.

Além disso deve verificar-se se, atendendo 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 a S. Achbita um posto de trabalho que não implicasse contacto visual com esses clientes, em vez de a despedir.

Por conseguinte, o Tribunal conclui que a proibição de usar um lenço islâmico, que decorre de uma regra interna de uma empresa privada que proíbe o uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho, **não constitui uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções, na aceção da diretiva.**

Em contrapartida, essa proibição é suscetível de constituir uma **discriminação indireta** se se demonstrar que a obrigação, aparentemente neutra, que prevê implica, de facto, uma desvantagem específica para as pessoas que seguem uma determinada religião ou determinadas convicções. Todavia, **essa discriminação indireta pode ser objetivamente justificada por um objetivo legítimo**, como a prossecução por parte do empregador, nas suas relações com os seus clientes, de uma política de neutralidade política, filosófica e religiosa, e se os meios para atingir esse objetivo forem adequados e necessários. Cabe ao Tribunal de Cassação belga verificar esses requisitos.

## Processo C-188/15, Bougnaoui e ADDH

Asma Bougnaoui encontrou, em outubro de 2007, numa feira de estudantes, antes do seu recrutamento pela empresa privada Micropole, um representante da mesma, que a informou do facto de que usar um lenço islâmico poderia colocar problemas quando estivesse em contacto com os clientes dessa sociedade. Quando A. Bougnaoui se apresentou, em 4 de fevereiro de 2008, na Micropole para aí realizar o seu estágio de fim de estudos, usava uma simples bandana. Posteriormente, usou um lenço islâmico no seu local de trabalho. No final desse estágio, a Micropole contratou-a, a partir de 15 de julho de 2008, com base num contrato de trabalho por tempo indeterminado, na qualidade de engenheira de projetos. Na sequência de uma queixa de um cliente junto do qual foi destacada pela Micropole, esta empresa reafirmou o princípio de necessária neutralidade relativamente à sua clientela e pediu-lhe que deixasse de usar o véu. A. Bougnaoui opôs-se e depois foi despedida. Contestou o seu despedimento nos órgãos jurisdicionais franceses.

Chamada a conhecer do processo, a Cour de cassation (Tribunal de Cassação) francesa pergunta ao Tribunal de Justiça se a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações dos seus serviços deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico pode ser considerada um «requisito profissional essencial e determinante» na aceção da diretiva.

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal começa por declarar que a decisão de reenvio não permite saber se a questão da Cour de cassation (Tribunal de Cassação) se baseia na constatação de uma diferença de tratamento direta ou indiretamente em razão da religião ou das convicções.

Cabe portanto à Cour de cassation (Tribunal de Cassação) verificar se o despedimento de A. Bougnaoui se baseou no desrespeito de uma regra interna, que proíbe o uso de qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas. Se tal se confirmar, cabe a esse órgão jurisdicional verificar se os requisitos referidos no acórdão G4S Secure Solutions estão preenchidos, isto é, se a diferença de tratamento, que decorre de uma regra interna aparentemente neutra pode implicar, de facto, uma desvantagem concreta para determinadas pessoas, é objetivamente justificada pela implementação de uma política de neutralidade e se esta é adequada e necessária.

Em contrapartida, no caso de o despedimento de A. Bougnaoui não se ter baseado na existência de tal regra interna, há que apreciar se a vontade de um empregador de ter em conta o desejo de um cliente de que os serviços deixem de ser prestados por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico, é justificada, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva, segundo o qual os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento proibida pela diretiva não constitui uma discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, característica em causa constitua um requisito essencial e determinante, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

A este respeito, o Tribunal recorda que só em circunstâncias muito limitadas uma característica relacionada, designadamente, com a religião pode constituir um requisito profissional essencial e determinante. Com efeito, este conceito remete para uma exigência objetivamente ditada pela natureza ou pelas condições de exercício de uma atividade profissional e não abrange considerações subjetivas, como a vontade do empregador de ter em conta os desejos concretos do cliente.

O Tribunal responde, portanto, que **a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações dos seus serviços deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante na aceção da diretiva.**

---

**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 dos acórdãos ([C-157/15](#) e [C-188/15](#)) é publicado no sítio CURIA no dia da prolação*

*Contacto Imprensa: María de los Ángeles Domínguez Gaitán ☎ (+352) 4303 3667*

*Imagens da prolação dos acórdãos estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106*