



## COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 167/22

Luxemburgo, 13 de outubro de 2022

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-344/20 | S.C.R.L. (Vestuário com conotação religiosa)

### **A regra interna de uma empresa que proíbe o uso visível de sinais religiosos, filosóficos ou espirituais não constitui uma discriminação direta se for aplicada de maneira geral e indiferenciada a todos os trabalhadores**

*Segundo o Tribunal de Justiça, a religião e as convicções devem ser consideradas um só e único motivo de discriminação, sob pena de pôr em causa o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional previsto pelo direito da União, mais particularmente na Diretiva 2000/78/CE*

Um litígio opõe, desde 2018, L.F., uma mulher de religião muçulmana que usa o lenço islâmico, à S.C.R.L., uma sociedade de gestão de habitação social. Este litígio diz respeito à não tomada em consideração da candidatura espontânea de L.F. a um estágio por, durante uma entrevista, ter indicado que se recusaria a retirar o lenço para cumprir a política de neutralidade promovida na S.C.R.L. e inscrita no Regulamento de Trabalho da mesma.

Algumas semanas mais tarde, L.F. renovou o seu pedido de estágio na S.C.R.L., propondo cobrir a cabeça com outro tipo de adereço, o que lhe foi recusado, uma vez que não era autorizado nos locais da S.C.R.L. o uso de nenhum adereço para cobrir a cabeça, quer fosse um boné, um gorro ou um lenço.

Consequentemente, L.F. assinalou a discriminação ao organismo público independente competente para a luta contra a discriminação na Bélgica, antes de intentar no tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal do Trabalho de Língua Francesa de Bruxelas) uma ação inibitória: L.F. queixa-se com efeito da não celebração do contrato de estágio, facto que considera baseado, direta ou indiretamente, nas convicções religiosas, e acusa a S.C.R.L. da violação das disposições da Lei Geral contra a Discriminação.

O tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal do Trabalho de Língua Francesa de Bruxelas) interrogou o Tribunal de Justiça sobre a questão de saber se os termos «a religião ou as convicções» que figuram na diretiva relativa à igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional <sup>1</sup> devem ser interpretados como as duas facetas de um mesmo critério protegido ou, pelo contrário, como dois critérios distintos. Pergunta também ao Tribunal se a proibição do uso de um sinal ou de vestuário com conotações, constante do Regulamento de Trabalho da S.C.R.L., constitui uma discriminação direta baseada na religião.

Com o seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça indica que o artigo 1.º da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que os termos «a religião ou as convicções» que aí figuram constituem **um só e único motivo de discriminação** que abrange tanto as **convicções religiosas** como as **convicções filosóficas ou espirituais**. A este respeito, recorda que resulta da sua jurisprudência que o motivo de discriminação baseado na

<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).

«religião ou nas convicções» **deve ser distinguido** do motivo relativo às «opiniões políticas ou outras».

Evocando especificamente os Acórdãos G4S Secure Solutions <sup>2</sup> e Wabe e MH Müller Handel <sup>3</sup>, o Tribunal observa que uma disposição de um regulamento de trabalho de uma empresa que proíbe os trabalhadores de manifestarem verbalmente, através do vestuário ou de qualquer outra maneira, as suas convicções religiosas ou filosóficas, sejam elas quais forem, **não constitui**, relativamente aos trabalhadores que pretendem exercer a sua liberdade de religião e de consciência pelo uso visível de um sinal ou de vestuário com conotações religiosas, uma **discriminação direta** «baseada na religião ou nas convicções», na aceção do direito da União, desde que essa disposição seja aplicada **de maneira geral e indiferenciada**. Com efeito, uma vez que cada pessoa pode ter quer uma religião quer convicções religiosas, filosóficas ou espirituais, essa regra, desde que seja aplicada de maneira geral e indiferenciada, não instaura uma diferença de tratamento baseada num critério indissociavelmente ligado à religião ou a essas convicções.

O Tribunal precisa que uma regra interna como a que é aplicada na S.C.R.L. pode, porém, constituir uma diferença de tratamento **indiretamente** baseada na religião ou nas convicções, quando se demonstre, o que cabe ao tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunal do Trabalho de Língua Francesa de Bruxelas) verificar, que a obrigação aparentemente neutra que essa regra contém conduz, de facto, a uma **desvantagem específica para as pessoas que professam uma religião ou determinadas convicções**.

O Tribunal acrescenta que uma diferença de tratamento não constitui uma discriminação indireta se for objetivamente justificada por um **objetivo legítimo** e se os meios para alcançar esse objetivo forem **adequados e necessários**, recordando todavia que a simples vontade de uma entidade patronal de prosseguir uma política de neutralidade, embora constituindo, em si, um objetivo legítimo, **não basta**, enquanto tal, **para justificar objetivamente 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 **verdadeira necessidade** dessa entidade patronal, que lhe incumbe demonstrar.

O Tribunal salienta, por último, que, na apreciação da existência de uma justificação para uma discriminação indireta, o direito da União não se opõe a que um órgão jurisdicional nacional conceda, no âmbito da ponderação dos interesses divergentes, uma maior importância aos da religião ou das convicções do que aos que resultam, nomeadamente, da liberdade de empresa, desde que tal decorra do seu direito interno.

A este respeito, precisa que a margem de apreciação reconhecida aos Estados-Membros não pode, porém, ir ao ponto de permitir a estes ou aos órgãos jurisdicionais nacionais cindir em vários motivos um dos motivos de discriminação enumerados exaustivamente no artigo 1.º da diretiva, sob pena de pôr em causa o teor, o contexto e a finalidade desse mesmo motivo e de comprometer o efeito útil do quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional instituído pelo direito da União.

**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 é publicado no sítio CURIA no dia da prolação.

<sup>2</sup> Acórdão de 14 de março de 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), n.ºs 30 e 32 (v. também CI [n.º 30/17](#)).

<sup>3</sup> Acórdão de 15 de julho de 2021, WABE e MH Müller Handel, [C-804/18 e C-341/19](#), n.º 52 (v. também CI [n.º 128/21](#)).

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

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

Fique em contacto!

