

A LIBERDADE RELIGIOSA E O USO DE VÉU NO AMBIENTE LABORAL: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

RELIGIOUS FREEDOM WORK ENVIRONMENT: ANALYSIS OF JURISPRUDENCE OF COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION

FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA¹

I Universidade Federal do Piauí (UFPI). Teresina (PI). Brasil.

ZORAÍMA MENESES BRANDÃO²

I Universidade Federal do Piauí (UFPI). Teresina (PI). Brasil.

ÉLVIO ARAÚJO OLIVEIRA³

II Universidade Portucalense (UPT). Porto. Portugal.

RESUMO: O presente artigo versa sobre o tema da liberdade religiosa e o uso de véu no ambiente de trabalho a partir da análise do acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 15 de julho de 2021, nos processos apensos C-804/18 e C-341/19. A temática se apresenta nos holofotes das discussões em razão da sociedade europeia multiétnica, marcada pela diversidade de religiões em um mesmo espaço. Neste contexto, pretende-se com a investigação averiguar as controvérsias entre o direito à liberdade religiosa e o direito à liberdade de empresa, no caso centrando-se na questão do uso do véu. Para tal, utiliza-se o método qualitativo, buscando na doutrina e jurisprudência do TJUE elementos balizadores para a análise se a liberdade religiosa tem sido objeto de limitações desproporcionais no espaço comunitário europeu. Com uma análise resumida dos resultados, constata-se que a jurisprudência do TJUE tem caminhado no sentido de sedimentar parâmetros coesos e norteadores às cortes nacionais, por meio da tentativa de compatibilização prática do direito à liberdade religiosa e à liberdade de empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Liberdade religiosa; Uso de véu; Ambiente de trabalho; Jurisprudência; TJUE.

ABSTRACT: This paper addresses the issue of religious freedom and the wearing of the veil in the workplace, based on the analysis of the judgment of the Court of Justice of the European Union of July 15, 2021, in joined cases C-804/18 and C-341/19. The theme is in the spotlight of current discussions due to the multi-ethnic European society, marked by the diversity of religions in the same space. In this context, this research aims to investigate the controversies between the right to religious freedom and the right to freedom of enterprise, in this case focusing on the issue of wearing the veil. To this end, the qualitative method is used, searching the doctrine and jurisprudence of the CJEU for guiding elements to analyze whether religious freedom has been subject to (dis)proportional limitations in the European community. A brief analysis of the results shows that the jurisprudence of the CJEU has been moving in the direction of establishing cohesive and guiding parameters for national courts, by attempting to make the right to religious freedom and the freedom to conduct a business compatible in practice.

KEYWORDS: Religious freedom; Use of veil; Work environment; Jurisprudence; CJEU.

¹ Orcid : <https://orcid.org/0000-0002-1909-3134>

² Orcid : <https://orcid.org/0000-0002-2427-6306>

³ Orcid : <https://orcid.org/0009-0007-8743-8169>

INTRODUÇÃO

A União Europeia tem como um dos seus elementos basilares o respeito à diversidade das culturas dos seus estados membros, com ênfase no ser humano por meio da criação de um espaço de liberdade, segurança e justiça.

Na sociedade contemporânea europeia, marcada pela diversidade étnica e cultural, afloram as discussões sobre a questão da liberdade religiosa e o uso de símbolos religiosos. Os mecanismos de freios às atitudes discriminatórias baseadas na crença religiosa se apresentam como uma preocupação recorrente da União Europeia.

A relação de emprego é permeada de diversas nuances e peculiaridades, na qual se destaca subordinação jurídica do empregado ao empregador, bem como o poder diretivo deste, em assegurar o controle do modo de exercícios das atividades empresariais. É sabido que nas relações de trabalho existe um campo particularmente propício para o desenvolvimento de conflitos relacionados com a manifestação do fenômeno religioso.

Assim, revela-se de grande importância o debate sobre o tema proposto, haja vista a necessidade de delimitação entre o direito fundamental do poder diretivo do empregador, para que não haja abusos dos dois lados da relação de emprego. Sendo o empregador aquele que assume integralmente todos os riscos da atividade econômica, é importante delimitar o alcance do poder diretivo do mesmo em relação ao empregado por questões religiosas, bem como os limites impostos ao empregado por força do contrato de trabalho em detrimento ao preceito de liberdade religiosa.

Logo, a pesquisa se justifica por oportunizar uma análise aprofundada do direito comparado português acerca da temática liberdade religiosa *versus* relação de trabalho, de modo a balizar estudos pátrios sobre a temática, sob a perspectiva internacional de um direito humano e fundamental. Para tanto, se utiliza o método dedutivo, em uma abordagem qualitativa, numa pesquisa básica de referencial bibliográfico e documental.

1 A LIBERDADE RELIGIOSA À LUZ DA DIRETIVA 2000/78/CE

A Diretiva 2000/78/CE trata sobre a igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho, fixando um quadro geral para os Estados-Membros, no intuito de barrar as mais variadas formas de discriminação no ambiente laboral, tendo como pedra basilar o princípio da igualdade (art. 1º).

O princípio da igualdade tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e guarda estreita relação com o princípio da não discriminação⁴, consagrado por meio do respeito aos indivíduos sem qualquer forma de distinção (artigos 10º, nº 1 e 21º da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia)⁵.

A Diretiva ao tratar da conceituação de discriminação faz o enquadramento do termo sob a ótica da discriminação direta, discriminação indireta, assédio e instrução para discriminar (art. 2º). Alguns autores entendem que existe na verdade apenas duas formas de discriminação a direta e a indireta, sendo as demais (assédio e instrução para discriminar) reflexos da discriminação direta (MESTRE, 2011, p.21).

A discriminação direta ocorre sempre que “uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável” (art. 2º, alínea a da Diretiva 2000/78/CE).

Referida discriminação seria algo manifesto e evidente decorrente de um fato que afronta diretamente algum critério legal. Por exemplo, a lei que estabelece tratamento distinto para pessoas em situação similares em função da etnia (CANOTILHO, 2011, p. 107), trata-se de discriminação direta. Ressalta-se que a intenção do discriminador não possui qualquer relevância para fins de configuração da discriminação direta, “o que realmente o legislador pretende é saber qual o fundamento da tomada de decisão do discriminador e não qual o seu *animus*”.

Contudo, a Diretiva traz hipóteses em que a discriminação direta é justificável, conforme previsto no seu artigo 4º, quando pela natureza da atividade ou pelo contexto em que são prestadas se apresente como elemento imprescindível para o exercício da função,

⁴ Sobre o tema, Mariana Canotilho ao fazer referência à Gwénaele Calvès “afirma que o princípio da não discriminação designa uma técnica de controlo, (desenvolvida, em grande medida, por via jurisprudencial), que permite tornar operativo um princípio constitucional de conteúdo fortemente indeterminado: o princípio da igualdade. Ele será, deste modo, uma forma aperfeiçoada e mais realista deste último. Além disso, o princípio contém ainda um valor absoluto, uma proibição de distinções que, em função do critério de diferenciação sobre o qual assentam, são a priori arbitrárias, odiosas ou ilegítimas. CANOTILHO, Mariana. Brevíssimos apontamentos sobre a não discriminação no direito da União Europeia. *Revista Julgar* [em linha]. Coimbra: Coimbra Editora, 2011, nº 14, p. 103 [consult. 9 março 2022]. ISSN 1646-6853. Disponível em <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/07/05-DEBATER-Mariana-Canotilho-A-n%C3%A3o-discrimina%C3%A7%C3%A3o-no-dire.pdf>

⁵ O princípio da igualdade está consagrado na Carta das Nações Unidas (art. 1º, parágrafo 3º), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos 1º e 2º), na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (artigos 20º e 21º) e vários outros instrumentos de caráter internacional. In BONDO, Pitra António dos Santos. *Princípio da não discriminação* [em linha]. Dissertação de mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2015, pp. 12-16 [consult. 15 março 2022]. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/18259/1/FINAL_Tese%20Pitra%20Bondo.pdf

observando-se a legitimidade e proporcionalidade da restrição. São chamados de “requisitos ocupacionais genuínos” (MESTRE, 2011, p. 25). Por exemplo, fixação de limite etária para certas profissões que demandam vigor físico, como é o caso dos bombeiros⁶, apresenta-se justificável a medida restritiva de acesso ao emprego em razão da idade.

Outro exemplo bastante disseminado neste cenário são as chamadas empresas de tendência. Referidas organizações são entidades que possuem o objetivo social entrelaçado com uma ideologia, a exemplo de partidos políticos, igrejas, sindicatos (PRIGOL; VILLATORE, 2018, p.316).

Tais juristas pontuam ainda que “um empregado de uma igreja, contratado para lecionar aulas a jovens missionários, não consegue exercer sua função de maneira completa acaso não concorde com as crenças daquela religião” (2018, p. 319). Assim, a questão da ideologia da organização de tendência é intrínseca à relação de emprego, afigurando-se proporcional a restrição.

Por outro lado, é importante pontuar que o carácter exceptivo ao princípio da não discriminação somente será admitido nas “situações em que esse factor de discriminação se imponha determinadamente na situação em causa” (MESTRE, 2011, p. 18).

A discriminação indireta, por sua vez, se configura sempre que uma disposição ou prática aparentemente neutra gere hipóteses de desvantagem de determinada categoria de pessoas em face de outras, por questões de raça, religião, sexo ou qualquer outro critério discriminatório (art. 2º, alínea b da Diretiva 2000/78/CE).

Com efeito, trata-se de condutas formalmente justas, mas discriminatórias na sua essência com a fixação de critérios restritivos na contratação sem qualquer justificação ou ligação com a atividade da empresa. Essa análise da justificação na discriminação indireta deve ser analisada em cada caso concreto (na presente investigação será abordado, no capítulo seguinte, o acórdão sobre o uso de véu no ambiente de trabalho, questão apreciada pelo TJUE sobre a ótica da discriminação indireta em função da religião).

6 UNIÃO EUROPEIA. Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 12 de Janeiro de 2010 [em linha], Processo C-229/08 [consult. 19 março 2022]. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/fiche.jsf?id=C%3B229%3B8%3BRP%3B1%3BP%3B1%3BC2008%2F0229%2FJ&oqp=&for=&mat=or&lgrec=pt&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-229%252F08&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=pt&avg=&cid=1264069>

No que se refere à questão específica da discriminação religiosa, a Diretiva não traz a definição do que deve ser entendido como religião. Não obstante, a liberdade religiosa deve ser encarada tanto no aspecto de foro íntimo (*fórum internum*), decorrente do direito a liberdade de pensamento, consciência e religião, quanto no aspecto de foro externo (*fórum externum*), por meio do direito à manifestação pública das suas convicções religiosas, conforme interpretação do art. 10º, nº 1º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁷.

Feitas essas considerações iniciais e conceituais, a fim de conferir uma contextualização prática aos efeitos da Diretiva 2000/78, passa-se a apreciar o caso concreto do acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 15 de julho de 2021, processos apensos C-804/18 e C-341/19, que trata do uso de símbolos religiosos (no caso véu islâmico) no local de trabalho.

2 ANÁLISE DO ACÓRDÃO DO TJUE, DE 15 DE JULHO DE 2021 - PROCESSOS APENSOS C-804/18 E C-341/19

O uso de símbolos religiosos no ambiente de trabalho tem sido tema de discussão na jurisprudência do TJUE, como é o caso do acórdão de 15 de julho de 2021, julgamento dos processos apensos C-804/18 e C-341/19.

Trata-se de processo que tem por objeto pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Tribunal do Trabalho de Hamburgo, Alemanha (*Arbeitsgericht Hamburg*) e pelo Supremo Tribunal do Trabalho Federal da Alemanha (*Bundesarbeitsgericht*) ao TJUE com fundamento no art. 267º do TFUE.

No caso *IX versus WABE eV* (processo C-804/18), litígio posto consistia no fato de o empregador (associação que atua no setor de creches) ter suspenso a empregada, em razão da sua recusa em não retirar o véu durante o contato com os pais e seus filhos.

A associação de creches adotava a política de neutralidade quanto aos aspectos de natureza religiosa e política. A trabalhadora foi admitida como educadora em 2014, fazendo

⁷ UNIÃO EUROPEIA. *Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia*. Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: EUR-Lex, JO C 202 de 7.6.2016, p. 389-405 [Consult. 01 Abr 2022]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>. CDFUE, art. 10º, nº 1 “Todas as pessoas têm direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, bem como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua convicção, individual ou coletivamente, em público ou em privado, através do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos”.

uso do véu islâmico desde 2016. Em março 2018, a empresa editou instruções internas relativas à política de neutralidade no que se refere aos pais, as crianças e terceiros, sendo cientificada a obreira em maio de 2018. Excepcionaram-se dessa exigência apenas os trabalhadores que não tinham contato com público externo.

O fundamento utilizado pela rede de creches para a proibição consistia em garantir o desenvolvimento livre das crianças, sem que a ostentação de símbolos que pudessem influenciar as escolhas das crianças.

Ao editar o regulamento interno o empregador consignou que “a escolha consciente de vestuário orientada por considerações religiosas ou filosóficas é contrária ao princípio da neutralidade”, vedando o uso de cruz cristã, do lenço islâmico ou da quipá judaica⁸.

Em que pese o regramento empresarial, a empregada se negou por três episódios em retirar o lenço islâmico no trabalho, sendo advertida e suspensa das suas atividades. Insatisfeita com as penalidades aplicadas, a trabalhadora recorreu ao Tribunal do Trabalho de Hamburgo para excluir as penalidades do seu assento funcional, bem como aduziu que o normativo interno da empresa se tratava na verdade de hipótese de discriminação direta, com base na Diretiva 2000/78/CE.

O empregador, por sua vez, impugnou o pleito da obreira alegando que a política de neutralidade é legal e proporcional, tendo se limitado apenas aos empregados que faziam atendimento de público externo. Aduziu que, também, não era caso de discriminação indireta, por se tratar de medida justificada e adequada à atividade desempenhada.

No caso *MH Müller Handels GmbH versus* (processo C-341/19), a controvérsia se circunscrevia na análise da legalidade da ordem do patrão de proibir o uso de sinais de natureza política, filosófica ou religiosa de grande dimensão e ostentatórios no local de trabalho. A empregada laborava em uma rede de drogarias desde 2002, como atendente e caixa, passando a usar lenço islâmico em 2014. Diante da negativa em retirar o símbolo religioso, a trabalhadora foi realocada em outro setor, sem contato com público externo.

Em 2016, a empresa proibiu o uso de sinais religiosos, políticos ou filosóficos de grande dimensão e ostentatórios no local de trabalho. Em face da referida determinação, a obreira recorreu do judiciário no intuito de reconhecer ilegal a regra da empresa. O

⁸ UNIÃO EUROPEIA. Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 15 de Julho de 2021 [em linha], Processos apensos C-804/18 e C-341/19, nº 26 [consult. 21 março 2022]. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-804/18>.

empregador aduziu que foi instituída, em 2016, a política de neutralidade da empresa, a fim de evitar desentendimentos no ambiente laboral por motivos de convicção política, filosófica ou religiosa, sendo legítimas e justificadas as exigências.

Com efeito, o reenvio prejudicial objetivava, nos dois casos, a interpretação da Diretiva 2000/78/CE (artigo 2.º, n.º 1 e n.º 2, do artigo 4.º, n.º 1, e do artigo 8.º, n.º 1) e da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigos 10.º e 16.º), quanto à validade de regramento interno empresarial que veda o uso de todo símbolo político, filosófico ou religioso, e a regra interna que proíbe o uso de sinais ostentatórios e de grande dimensão.

Ao apreciar as questões postas pelos tribunais nacionais, em primeiro momento, o TJUE entendeu que a proibição de uso de qualquer símbolo religioso, por meio de regra interna da empresa, não consistia em discriminação direta, à luz da Diretiva 2000/78 (artigo 2.º, n.º 2, alínea a), considerando que a regra era aplicada de forma geral e indiferenciada a todos os empregados da empresa, inclusive em relação às trabalhadoras em faziam uso de vestimenta (véu/lenço islâmico) por razões de preceitos religiosos.

Assim, na interpretação conferida pela Corte, ao ser aplicada a regra interna da empresa de proibição de uso de sinais extensíveis a todas as religiões, no ambiente de trabalho, não há que se falar diferença de tratamento por questões de religião ou convicções religiosas (discriminação direta).

Em sequência, o TJUE declarou que a proibição de uso de quaisquer símbolos religiosos no local de trabalho, também, não é discriminação indireta (artigo 2.º, n.º 2, alínea b, da Diretiva 2000/78), quando for devidamente justificada por política de neutralidade e resultar de genuína necessidade empresarial, ônus que compete ao empregador.

Ante o exposto, faz necessário, na justificação da medida de discriminação indireta, o teste de proporcionalidade por meio da avaliação se a medida implementada pela empresa constitui: a) verdadeira necessidade empresarial (objetivo legítimo); b) meio adequado para a adoção da política de neutralidade da empresa (adequação); c) proibição limitada ao estritamente necessário (necessidade).

Assim, não constitui uma discriminação indireta a proibição de uso de símbolos religiosos, no local de trabalho, na perspectiva do “artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva

2000/78, se for justificada por um objetivo legítimo e se os meios utilizados para o alcançar forem adequados e necessários”⁹.

No que se refere ao processo C-341/19, a situação posta em litígio possui uma particularidade, posto que a proibição não foi no uso de todo e qualquer símbolo religioso, mas apenas aqueles sinais ostentatórios e de grande dimensão.

Ao iniciar a análise da questão, o TJUE pontuou que a medida de restringir apenas o uso de símbolos ostentatórios e de grande dimensão, o empregador acaba por afetar de forma mais concreta as pessoas que seguem religiões que fazem uso de vestimentas ou sinais de maior visibilidade, como é o caso do uso de lenço/véu na cabeça, podendo configurar caso de discriminação direta.

Em prosseguimento, a corte declarou que as restrições ao uso de símbolos religiosos no ambiente laboral somente se justificam, como política de neutralidade da empresa, quando há a proibição de todo e qualquer símbolo, enquadrando-se essa hipótese como causa exceptiva da discriminação indireta (o artigo 2.º, n.º 2, alínea b). Em reverso, se a restrição se limitar apenas a alguns símbolos, afetando determinados grupos de forma mais severa, pode ser enquadrado como discriminação direta (artigo 2.º, n.º 2, alínea a, da Diretiva 2000/78/CE).

Dessa forma, o TJUE firmou o entendimento de que a empresa pode adotar medidas restritivas à exposição de símbolos religiosos, sob o fundamento de prevenir conflitos sociais e por questões de neutralidade perante os clientes, desde que prove as referidas justificações e demonstre que a prática é adequada ao objetivo pretendido e limitada ao estritamente necessário¹⁰.

Por fim, a última questão encaminhada a título de reenvio prejudicial, nos dois processos, consistia em saber se no exame do caráter adequado da medida restritiva de caráter religioso (artigo 2.º, n.º 2, alínea b), poderia ser aplicada disposição nacional mais favorável, conforme o art. 8º, nº 1, da Diretiva 2000/78/CE.

⁹ UNIÃO EUROPEIA, ref. 13, nº 60.

¹⁰ Conforme Rojo, “la Gran Sala es del parecer que pudiera existir una auténtica necesidad de la empresa para adoptar tal medida si ayuda a la prevención de conflictos sociales y también a la presentación del empresario de manera neutra frente a los clientes, corriendo la carga de la prueba a cargo de la parte empresarial. Pero, además, será preciso comprobar si la norma interna que prohíbe llevar cualquier signo de convicciones políticas, filosóficas y religiosas que sea visible y de gran tamaño es apta para garantizar la finalidad perseguida y si la prohibición se limita a lo estrictamente necesario”. TORRECILLA, Eduardo Rojo. La protección de la libertad religiosa y los límites a su restricción por parte empresarial. *Revista de Jurisprudencia Laboral* [en línea]. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2021, nº. 7, p. 7 [consult. 10 março 2022]. ISSN 2659-787X. Disponível em https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001340.

Sobre o tema, o TJUE se manifestou no sentido de que a averiguação do caráter adequado da medida de política de neutralidade deve ser observada, em primeiro plano, por meio da ponderação dos direitos em conflito. De um lado, o direito à liberdade de empresa e o direito dos pais em garantirem a educação dos filhos de acordo com suas convicções e, de outro lado, o direito à liberdade religiosa e não discriminação. Referida ponderação deve ser calcada no princípio da proporcionalidade de modo a harmonizar os diferentes direitos em órbita, promovendo o justo equilíbrio deles.

No que tange as legislações nacionais, a Diretiva deixou o caminho aberto para os Estados-Membros regularem a necessária conciliação dos direitos em conflito, em complemento a Diretiva que apresenta linhas gerais que podem ser perfeitamente alargadas nas leis locais (art. 8º, nº 1, da Diretiva 2000/78/CE).

O TJUE, no acórdão de 15 de julho de 2021, baseou-se em vários pontos na jurisprudência anterior do tribunal, citando de forma recorrente dois acórdãos de 14 de março de 2017, que abordaram pela primeira vez a mesma temática do uso de símbolos religiosos no ambiente de trabalho (processos C-157/15 e C-188/15¹¹) no âmbito da referida corte. Por se tratar de precedentes judiciais importantes na discussão da matéria, serão feitas ponderações comparativas e pontuais em relação aos julgados dos processos C-157/15 e C-188/15, a fim de abordar a tendência do TJUE quanto ao tema.

3 ANTECEDENTES JURISPRUDENCIAIS DO TJUE

A externalização dos símbolos religiosos no ambiente de trabalho tem sido objeto de discussão nos tribunais por conta, especialmente, da expansão das mais diversas religiões no espaço da União Europeia¹².

¹¹ Embora o TJUE somente tenha se pronunciado sobre o uso de símbolos religiosos no ambiente de trabalho em 2017, por meio dos acórdãos de 14 de março (C-157/15 e C-188/15), a jurisprudência do TEDH já era vasta nesse tema. Considerando que os julgados do TEDH podem servir de norte interpretativo dos direitos fundamentais protegidos pela Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, recomenda-se o aprofundamento do tema a partir das lições de Bruno Mestre. Neste sentido, v. MESTRE, ref. 4, pp.15-21.

¹² Segundo López Ahumada, “La materia analizada por el TJUE se refiere a un tema ya recurrente, que nos remite a distintos supuestos de hecho de contenido laboral planteados al TJUE sobre el ejercicio de la libertad religiosa y el juicio de discriminación. No obstante, los asuntos que ahora estamos comentando, se refieren a una nueva problemática especial, que requiere sus acotaciones particulares. Sin embargo, debemos destacar que nos encontramos ante el desarrollo de una doctrina asentada en el TJUE, incluso podríamos decir que se trata de asuntos que vuelven a debatirse de forma frecuente y recurrente. Sin duda, este tipo de asuntos volverán a plantearse en el futuro debido a la proyección del pluralismo religioso y la exteriorización de las convicciones religiosas en el ámbito laboral”. AHUMADA, José Eduardo López. La posición del tribunal de justicia de la unión europea frente al uso de los signos religiosos visibles en el trabajo a propósito de la prohibición del uso del

Referido debate foi apreciado pela primeira vez, no âmbito do TJUE, em dois acórdãos de 14 de março de 2017, nos processos C-157/15 (caso Samira Acbita versus G4S Secure Solutions NV.) e C-188/15 (caso Asma Bougnaoui versus Micropole SA.).

Nos dois casos, as empregadas foram dispensadas por se recusarem a retirar o véu islâmico no local de trabalho.

No processo C-157/15, o empregador (empresa de serviços de recepção e acolhimento a clientes) editou norma interna de política de neutralidade, tendo a trabalhadora insistido no uso do véu islâmico, o que gerou seu despedimento.

Por seu turno, no processo C-188/15, a empresa não tinha regramento interno quanto à exibição de símbolos religiosos, contudo desde a admissão a empregada já havia sido cientificada da vedação do uso do véu, “atendendo ao interesse da empresa em manter reserva quanto à expressão de preferências pessoais dos trabalhadores” (MESTRE, 2011, p. 5).

O enquadramento jurídico dado pelo TJUE, nesses primeiros julgados, foi o mesmo exarado nos processos C-804/18 e C-341/19, realizando, em um primeiro momento, a contextualização da matéria no âmbito da Diretiva 2000/78/CE e delimitado o aspecto conceitual de religião, abrangendo tanto o direito a possuir convicções religiosas (foro interno) como o direito de manifestá-las em público (foro externo).

No que se refere ao processo C-157/15 (caso Samira Acbita versus G4S Secure Solutions NV.), o TJUE entendeu que a proibição geral a todos os trabalhadores de exibir símbolos religiosos no local de trabalho, previsto em norma interna, por política de neutralidade da empresa, também não consistia em hipótese de discriminação direta (art. 2º, n.º 2, a).

Avançando sobre a questão prejudicial, o Tribunal elencou requisitos a serem averiguados pelo tribunal de origem quanto à proporcionalidade da medida de proibir o uso de véu por política de neutralidade. No mesmo caminho do acórdão de 15 de julho de 2021, o TJUE se posicionou, no caso Samira Acbita, que somente são válidas as restrições de uso de símbolos religiosos quando for objetivamente justificado por um motivo legítimo, como no caso de empregados que trabalhem no atendimento de público, e se os meios utilizados para alcançar a política de neutralidade da empresa forem adequados e necessários.

velo y contrato de trabajo.TJUE asuntos c-804/18 y c-341/19 del TJUE. *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia* [en línea]. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, 2021, v. VII, nº 19, p. 215 [consult. 10 março 2022]. ISSN 2448-5136. Disponível em <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v6i19.510>.

RDP, Brasília, Vol.20, n. 107, 327-342, jul/out. 2023, DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7265 | ISSN:2236-1766



Licença Creative Commons 4.0

Por sua vez, no processo C-188/15 (caso Asma Bougnaoui versus Micropole SA.), o TJUE se pronunciou no sentido de que a objeção de um cliente em não ser atendido por empregada que faz uso de símbolos religiosos não pode ser enquadrada como requisito profissional essencial e determinante apto a justificar a medida empresarial de restringir o uso do véu.

Segundo a corte, a intenção do empregador de observar os desejos e preferências dos clientes, quanto à forma de apresentação de trabalhadora em razão do uso de véu, não pode ser considerada um “requisito profissional essencial e determinante” para fins de aplicação do art. 4º, nº 1º, da Diretiva 2000/78/CE.

Do exposto, percebe-se que o TJUE, nos dois primeiros precedentes (julgados em 2017) sobre a exibição de sinais religiosos no ambiente de trabalho, firmou elementos basilares que serviram de substrato para o julgamento dos processos apensos C-804/18 e C-341/19 (julgados em 2021), em especial a necessidade de justificação da discriminação indireta por meio da observância da legitimidade, adequação e necessidade da medida.

Além disso, a diferença de tratamento calcada na convicção religiosa do empregado (exibição de símbolos religiosos) somente se afigura legítima quando se tratar de política de neutralidade geral e sem distinções¹³, não preenchendo esse requisito a mera vontade do empregador em satisfazer a vontade do cliente.

Por todo o exposto, pode-se observar que a jurisprudência do TJUE tem trilhado na construção coesa de substratos referenciais para os tribunais nacionais, no que se refere às questões afetas ao uso de símbolos religiosos no ambiente de trabalho.

4 A LIBERDADE RELIGIOSA E A LIBERDADE DE EMPRESA

O pluralismo religioso se apresenta como marca das sociedades contemporâneas com as mais variadas formas de práticas religiosas. Neste contexto, é inevitável que as questões ligadas ao exercício do credo religioso permeiem o meio ambiente laboral, aflorando-se a discussão de como conciliar a liberdade da prática religiosa e os interesses da empresa.

¹³ Conforme, Yannick Pagnerre, “la neutralité Du contenu impose que l'interdiction soit générale et abstraite, sans viser un salarié ou une conviction particulière. Par exemple, des règles autorisant un traitement différencié en matière de grossesse ont été qualifiées de discriminations directes fondées sur le sexe; la grossesse ne peut concerner que les femmes. S'il apparaissait qu'une mesure apparemment neutre qui engendrait une différence de traitement a été instituée pour des raisons liées à la race ou à l'origine ethnique, une telle mesure devait être qualifiée de discrimination”. In PAGNERRE, Yannick. [Liberté de] Religion [Liberté d'] Entreprise. *Droit Social*. Dalloz, 2017, pp.450-462. ISSN: 0012-6438.

Com efeito, a concorrência entre os direitos fundamentais à liberdade religiosa e à liberdade de empresa, previstos na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (artigos 10º e 16º, respectivamente), exige do intérprete a ponderação e compatibilização desses interesses, a fim de garantir a concordância prática entre os bens jurídicos em conflito (MORAES, 2003, p.61).

Neste cenário, o TJUE se posicionou no sentido de que não é toda e qualquer regulamentação empresarial que justificará as medidas restritivas à liberdade religiosa no ambiente de trabalho.

As restrições à liberdade religiosa na empresa, no caso das discriminações indiretas, devem ser encaradas como medidas de exceção, justificadas pelas exigências do bom funcionamento da empresa, proporcionais ao objetivo desejado e de caráter geral a todos os empregados (acórdãos de 14 de março de 2017, C-157/15 e C-188/15; acórdão de 15 de julho de 2021, C-804/18 e C-341/19).

Com efeito, mesmo a liberdade religiosa não se revestindo de caráter absoluto, a sua limitação deve obediência aos critérios de proporcionalidade (na dimensão de necessidade, adequação e proibição do excesso) e de respeito ao conteúdo essencial mínimo do direito atingido (LOPES, 2019, p.28).

Em síntese, em relação à discriminação indireta, na ponderação de valores entre a liberdade religiosa e a liberdade de empresa devem ser observados critérios objetivos fixados pelo TJUE.

O primeiro deles é prova da real necessidade na implementação da medida, cabendo ao empregador demonstrar que a não adoção da restrição de uso de símbolos religiosos lhe trará consequências desfavoráveis, em razão da natureza de suas atividades ou do contexto que a mesma atua. Além disso, esse objetivo legítimo, a priori, deve ser restrito aos empregados que entram em contato com clientes (v. nesse sentido, acórdão de 14 de março de 2017, C-157/15, nº 38 e 40; acórdão de 14 de março de 2017, C-188/15, nº 35 e acórdão de 15 de julho de 2021, C-804/18 e C-341/19, nº 63, 64 e 67).

Outro aspecto é que o tratamento diferenciado, decorrente de convicções religiosas, deve ser aplicado de forma geral e sem distinções, não podendo a empresa fixar critérios específicos que abarquem uma ou outra religião de forma mais severa (v. nesse aspecto,

acórdãos de 14 de março de 2017, C-157/15, nº 18). A política de neutralidade da empresa deve ser conduzida de “forma coerente e sistemática”¹⁴.

O terceiro critério é a proporcionalidade da medida, no sentido de que a restrição deve ser adequada ao fim almejado (v. acórdãos de 14 de março de 2017, C-157/15, nº 41; acórdão de 14 de março de 2017, C-188/15, nº 33; e acórdão de 15 de julho de 2021, C-804/18 e C-341/19, nº 84 e 86), tendo em vista a extensão e gravidade reais das consequências adversas que o empregador procura evitar com a proibição do uso de sinais religiosos (FERNÁNDEZ, 2021, p.9).

Portanto, o empregador pode até estabelecer regras internas de política de neutralidade quanto às convicções religiosas, políticas e filosóficas, com amparo no princípio da liberdade de empresa, desde que não haja o sacrifício geral e sem justificativa plausível de um direito em detrimento de outro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate acerca das manifestações religiosas, através da exteriorização de símbolos, tem ganhado destaque no cenário jurisprudencial nos últimos anos na União Europeia, em particular no ambiente de trabalho. O aumento das imigrações e o consequente crescimento do pluralismo religioso no espaço comum europeu trouxe ao centro das discussões a preocupação com a não discriminação por motivos religiosos.

Neste cenário, a Diretiva 2000/78/CE estabeleceu uma série de critérios a serem observados pelos estados-membros, no que se refere à igualdade de tratamento nas políticas de emprego e atividades profissionais.

O TJUE tem desempenhado relevante função no delineamento da abrangência do direito à liberdade religiosa no local de trabalho, fornecendo subsídios objetivos para o reconhecimento de discriminações relativas à exposição de símbolos religiosos no local de trabalho.

¹⁴ UNIÃO EUROPEIA. Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 14 de março de 2017 [em linha], Processo C-157/15 [consult. 21 março 2022]. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?num=C-157/15>. UNIÃO EUROPEIA. Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 14 de março de 2017 [em linha], Processo C-188/15 [consult. 21 março 2022]. Disponível em <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15>.

Um dos contributos do tribunal que merece destaque foi a fixação de pressupostos identitários da discriminação indireta e as suas causas justificadoras, a partir da interpretação da Diretiva 2000/78/CE.

Em primeiro lugar, a medida restritiva à liberdade religiosa somente pode ser adotada pela empresa quando for calcada em objetivo legítimo e implementada por meios adequados e proporcionais.

Além disso, deve ser uma proibição geral e sem distinções, abrangendo todas as religiões e crenças. Não podem ser fixadas regras específicas que abarquem de forma mais forte uma ou outra crença (por exemplo, proibição de uso de símbolos religiosos pelo caráter ostentativo do mesmo ou pelo tamanho).

Outro aspecto é que a política de neutralidade da empresa deve satisfazer uma necessidade real da empresa, cabendo ao empregador provar que caso não implante a medida restritiva terá prejuízos decorrentes da natureza da sua atividade desenvolvida.

Ademais, a mera preferência de um cliente em não ser atendido por empregado que faz uso de símbolos religiosos não pode ser enquadrada como requisito profissional essencial, capaz de justificar o tratamento diferenciado do empregador. As restrições ao uso de símbolos religiosos devem ser proporcionais e limitadas ao estritamente necessário.

Desse modo, o uso de símbolos no ambiente de trabalho, como é o caso do véu islâmico, não pode ser proibido pelo empregador pela simples alegação de política de neutralidade, sendo essenciais mais justificações. A liberdade religiosa como direito fundamental deve ser assegurada a fim de garantir uma sociedade aberta e democrática. Assim, a limitação à exposição de símbolos deve ser medida de exceção e não a regra, sendo primordial a análise de cada situação específica de acordo com a atividade desenvolvida e a necessidade da medida.

De fato, constata-se que a jurisprudência do TJUE tem caminhado no sentido de sedimentar parâmetros coesos e norteadores às cortes nacionais, por meio da tentativa de compatibilização prática do direito à liberdade religiosa e à liberdade de empresa. Não obstante, trata-se de tema em construção e que ainda ensejará novas manifestações do TJUE, ante a franca expansão da pluralidade religiosa no espaço comum europeu.

REFERÊNCIAS

- AHUMADA, José Eduardo López. La posición del Tribunal de Justicia de la Unión Europea frente al uso de los signos religiosos visibles en el trabajo a propósito de la prohibición del uso del velo y contrato de trabajo. TJUE asuntos C-804/18 y C-341/19 del TJUE. **Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia**. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, nov/2021, v. VII, nº 19, pp. 211-219 .
- BONDO, Pitra António dos Santos. **Princípio da não discriminação**. 2015. Dissertação (Dissertação em Direito) - Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2015.
- BORGES, Ana Sofia dos Santos. **A liberdade religiosa em contexto laboral: em especial, o problema do uso de símbolos religioso**. 2019. [em linha]. Dissertação (Dissertação em Direito) - Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2019.
- CANOTILHO, Mariana. Brevíssimos apontamentos sobre a não discriminação no direito da União Europeia. **Revista Julgar**. Coimbra: Coimbra Editora, v. 14, pp. 101-111, 2011.
- FERNÁNDEZ, Jorge Punset. La discriminación en el empleo por motivos religiosos y de convicciones en la jurisprudencia reciente del TJUE. **Diario La Ley**. 2021, nº 9967, pp. 1-9 ISSN 1989-6913. Disponível em <https://apm3-9.studi-web.com/punset.pdf> . Acesso em: 10 mar. 2022.
- GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- LOPES, Sónia Kietzmann. Direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho. In: SANTOS, Paulo Duarte, coord. **Coleção Formação Inicial: Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador**. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019, 3ª. Ed.
- MESTRE, Bruno. A Jurisprudência recente do TJUE e do TEDH sobre a exibição de símbolos religiosos no local de trabalho: uma leitura à luz do pensamento de Jürgen Habermas. **Revista Julgar On Line** . Coimbra: Coimbra Editora, jan/2011, pp. 1-36. ISSN 2183-3419. Disponível em <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2018/01/20180130-A-Jurisprud%C3%Aancia-recente-do-TJUE-e-do-TEDH-sobre-a-exibi%C3%A7%C3%A3o-de-s%C3%ADmbolos-Bruno-Mestre.pdf> . Acesso em: 10 mar. 2022.
- _____. Sobre O Conceito de Discriminação - Uma Perspectiva Contextual e Comparada. **Direito e Justiça**. 2015, v. 1, n. especial, pp. 377-410.
- MORAES, Alexandre de. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003, 14ª ed. ISBN: 8522433526.
- PAGNERRE, Yannick. [Liberté de] Religion [Liberté d'] Entreprise. **Droit Social**. Dalloz, 2017, pp.450-462.
- PRIGOL, Natalia Munhoz Machado e VILLATORE, Marco Antônio César. As Organizações de Tendência confessionais sob a ótica das relações de emprego. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**. Unisinos, set- dez., 2018, v. 10, n. 3, pp. 314-325.
- TORRECILLA, Eduardo Rojo. La protección de la libertad religiosa y los límites a su restricción por parte empresarial. **Revista de Jurisprudencia Laboral**. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2021, nº. 7, pp. 1-8



Sobre os autores:

Francisco Meton Marques de Lima | E-mail: meton@trt22.jus.br

Professor Titular da UFPI, Integrante do PPGD, Desembargador do TRT da 22ª Região, Doutor em Direito Constitucional pela UFMG, Mestre em Direito e Desenvolvimento pela UFC, líder dos Grupos de Pesquisa: a) A NOVA ORDEM SOCIAL QUE SE INSTALA NO BRASIL APÓS AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA NO CONTEXTO DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS; b) OS DIREITOS COLETIVOS NO CONTEXTO DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro do TRT da 22ª Região (Teresina, Piauí, Brasil). Escritor. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9232203175795621>.

Zoraíma Meneses Brandão | E-mail: zoraima@ufpi.edu.br

Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPI (PPGD-UFPI). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão em “Meio Ambiente do Trabalho” – GPMAT, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP). Especialista em Trabalho e Processo do Trabalho (UNIDERP). Analista Judiciário – Área Judiciária do TRT da 22ª Região (Teresina, Piauí, Brasil). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6576178951481640>.

Élvio Araújo Oliveira | E-mail: elvio-oliveira@hotmail.com

Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense – UPT (Porto, Portugal). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cidade de São Paulo (São Paulo, Brasil). Analista Judiciário – Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, São Paulo, Brasil). Atualmente cedido ao Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Teresina, Piauí, Brasil). Assessor de Desembargador. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6631220017176529>.

Data de submissão: 22 de junho de 2023.

Data do aceite: 16 de outubro de 2023.