

## **A DISCRIMINAÇÃO PERMITIDA PELO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA: COMENTÁRIOS AO ACÓRDÃO C-157/15 DO EXCELSO TRIBUNAL.**

Yasmim Cavalcante Pina de Almeida

O presente estudo tem como intuito analisar o acórdão C-175/15 do Tribunal de Justiça da União Europeia, o qual analisa a demanda proposta por Samira Achbita em face da empresa G4S Secure Solutions NV. No caso em análise, aduz a demandante que teria sofrido discriminação religiosa por parte da empresa demandada, sua empregadora na época dos fatos. Durante o processo de julgamento do mérito, o pleito foi submetido ao Tribunal de Justiça da União Europeia, tendo este decidido pela não ocorrência de discriminação no caso em apreço; decisão esta considerada por nós como equivocada pelos motivos expostos a seguir. O caso em apreço trata-se do litígio jurídico proposto por Samira Achbita e o Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centro para a igualdade de oportunidades e luta contra o racismo) em face da entidade privada G4S Secure Solutions NV, uma sociedade com sede na Bélgica que presta serviços de recepção e acolhimento a clientes tanto do setor público como do privado. A Senhora Achbita, muçumana, foi contratada pela empresa G4S para laborar como recepcionista em 12 de fevereiro de 2003. Ao adentrar na empresa, a empregada teve conhecimento de que na instituição existia uma regra não escrita que proibia os trabalhadores de utilizarem durante o serviço, no local de trabalho, sinais visíveis de suas convicções políticas, religiosas e filosóficas. A Senhora Achbita, seguindo o que dispõe a sua religião, utilizava-se de um lenço islâmico sobre o cabelo, porém, como não era permitido utilizá-lo em seu local de trabalho, só fazia uso do adereço fora da empresa. Contudo, em abril de 2006, a mesma informou aos seus superiores que gostaria de começar a utilizar o lenço no horário de trabalho, o que de pronto lhe foi negado, por força da lei interna da instituição que não permitia a utilização de sinais religiosos, como era o caso da empregada. Em 12 de maio de 2006, após regressar de um período de afastamento por motivos de doença, a Senhora Achbita informou aos seus superiores que retornaria ao trabalho dia 15 de maio e que regressaria fazendo o uso do lenço islâmico durante sua jornada de trabalho. No dia 26 de maio de 2006, o conselho da empresa aprovou uma alteração no regulamento interno que passou a prever a proibição dos trabalhadores de utilizarem, durante o serviço, sinais visíveis de suas convicções políticas, religiosas e filosóficas. Dessa forma, em 12 de junho 2006, Samira Achbita fora demitida da empresa G4S por insistir em fazer uso de lenço islâmico durante a sua jornada de trabalho. No momento de sua demissão, a autora recebeu uma indenização por seu desligamento correspondente a três meses de salário e benefícios adquiridos nos termos do contrato de trabalho. Não contente com sua demissão e crente que teria sido vítima de discriminação direta, Samira ajuizou ação em face do seu antigo emprego no Tribunal do Trabalho de Antuérpia, Bélgica (arbeidsrechtbank te Antwerpen), tendo sido esta julgada improcedente. A Sra. Achbita recorreu então à Segunda Instância do Tribunal, sendo negado provimento ao recurso. Os juízes da Segunda Instância aduziram em sua decisão que a demissão não foi injustificada, uma vez que a proibição geral de usar, no local de trabalho, sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas não implicava discriminação direta e não identificaram a existência de qualquer discriminação indireta ou violação da liberdade individual ou religiosa. Argumentou ainda o Tribunal que a regra da empresa era geral e não tinha como intenção atingir a Sra. Achbita, mas sim manter um caráter de neutralidade na empresa, não sendo então possível argumentar alguma hipótese de discriminação direta por parte da autora; e ainda, que a Demandante não teria sido demitida por conta sua religião, mas sim por desobedecer às regras da empresa. Em sua defesa, Samira pugnou que a regra de proibição criava uma condição de desigualdade entre os trabalhadores. O Tribunal de Cassação da Bélgica (Hof van Cassatie) decidiu, então, suspender o processo e submetê-lo ao Tribunal de Justiça da União Europeia, expondo ao órgão o seguinte questionamento prejudicial: Deve o artigo 2.o, no 2, alínea “a”, da Diretiva [2000/78] ser interpretado no sentido de que a proibição de uma trabalhadora muçulmana usar um lenço [islâmico] no local de trabalho não constitui uma discriminação direta quando a regra vigente nas instalações do empregador proíbe [a todos os trabalhadores o uso], no local de trabalho, [de] sinais exteriores de convicções políticas, filosóficas e religiosas? O Tribunal de Justiça da União Europeia traz como fundamento de seus argumentos, a Diretiva 2000/78, que veda qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, seja ela direta ou indireta. Argumenta, todavia, que a regra da empresa proíbe o uso de quaisquer sinais visíveis de convicções filosóficas, religiosas e políticas, sendo uma proibição genérica. Não teria a G4S intenção de vedar apenas o uso do lenço por parte da Sra. Achbita, mas de qualquer

funcionário que quisesse fazer uso de sinal que caracterizasse sua religião, filosofia ou política. A empregadora não estaria fazendo distinção entre seus trabalhadores, mas sim prezando pela neutralidade na empresa, objetivo este que lhe seria legítimo, ainda mais em casos de trabalhadores que mantêm contato com os clientes, como era o caso da autora, que desempenhava a função de recepcionista. Assim sendo, de acordo com os Julgadores, a empresa não tratou a sua empregada mulçumana de forma diversa dos outros empregados, como ela afirma, mas sim pôs em prática uma de suas normas. Para o Tribunal, no caso em análise não é possível caracterizar a discriminação indireta, pois a vedação foi justificada por um objetivo legítimo e os meios para a sua realização foram adequados e necessários, como dispõe o artigo 2.o, no 2, alínea “b”, i), da Diretiva 2000/78. Sugere ainda que o Tribunal de origem, no caso o da Bélgica, antes de chegar a uma decisão final sobre o mérito, questione a empresa G4S se a proibição do uso visível de qualquer sinal ou vestuário suscetível de ser associado a um credo religioso ou a uma convicção política ou filosófica abrange unicamente os trabalhadores da G4S que se relacionam com os clientes, como a autora. Caso tal se verifique, a referida proibição deve ser considerada estritamente necessária para atingir o objetivo prosseguido, visando preservar a neutralidade da imagem da empresa. Aduz ainda que caberia à G4S, face à recusa da empregada de trabalhar sem o véu, propôs-lhe um posto de trabalho que não implicasse contato visual com esses clientes, em vez de proceder ao seu desligamento da empresa. Após estudar o caso, chegamos à conclusão de que não foi acertada a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, primeiramente pelo fato de que ao se recusar a laborar sem utilizar o lenço islâmico a Autora apenas estava obedecendo às leis da sua religião, não se tratava de futilidade ou egoísmo por parte da mulçumana, querer contrariar as regras da empresa em que trabalhava, mas cumprir com algo que ela considerava correto. É direito de cada indivíduo possuir uma religião e professar a sua fé. No entanto, a empresa G4S podava de seus empregados a utilização de símbolos religiosos, políticos ou filosóficos, cerceando os seus direitos de possuir e expressar sua religião e de não sofrer discriminação por conta dela, conforme prevê os principais documentos de Direitos Humanos. O direito à liberdade religiosa, possui amparo em diversos Tratados Internacionais, e o mesmo engloba três vertentes: a liberdade de crença, de organização religiosa e de culto. E a nosso ver, a atitude da empresa feriu este direito da empregada. O segundo ponto a ser analisado é a religião da Demandante. A Sra. Achbita, é seguidora do Islã, religião esta que possui como um dos seus importantes pilares a submissão. Para os seus adeptos um ponto importante é a vestimenta dos seus seguidores. O Alcorão, livro sagrado do Islão, dispõe sobre as vestimentas que as mulheres devem utilizar, e como os fiéis são submissos ao que dispõe o livro da vida, cabem a eles acatar, como é o caso da Autora. Por conta disso, a regra da empresa veda, ainda, o direito à oportunidade de emprego da mulher mulçumana, pois a impede de trabalhar, visto que não pode laborar sem utilizar o véu ou outro vestuário islâmico. Assim, ao impedi-la de trabalhar, gera-se o isolamento das mesmas, excluindo-as da sociedade e da convivência com outros indivíduos. Causando-lhe um imenso prejuízo. Ao concordar com a atitude da empresa em demitir a empregada porque a mesma se recusou a trabalhar sem usar o véu islâmico, o Tribunal veda o direito à sua dignidade, à liberdade de expressão, à liberdade religiosa (incluindo, aqui, o direito de culto), à oportunidade de emprego e à sua integração. Atitudes como esta contribuem como o preconceito e a segregação contra o povo islão.

**Palavras-chave:** Mulher. Religião. Proibição.