



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

14 de março de 2017 ?*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento — Discriminação em razão da religião ou das convicções — Regulamento interno de uma empresa que proíbe os trabalhadores de usar sinais visíveis de natureza política, filosófica ou religiosa no local de trabalho — Discriminação direta — Inexistência — Discriminação indireta — Proibição de uso de um lenço islâmico imposta a uma trabalhadora»

No processo C-157/15,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Hof van Cassatie (Tribunal de Cassação, Bélgica), por decisão de 9 de março de 2015, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 3 de abril de 2015, no processo

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

contra

G4S Secure Solutions NV,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vice-presidente, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras e E. Regan, presidentes de secção, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (relator), K. Jürimäe e C. Lycourgos, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 15 de março de 2016,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, por C. Bayart e I. Bosmans, advocaten,
- em representação da G4S Secure Solutions NV, por S. Raets e I. Verhelst, advocaten,
- em representação do Governo belga, por L. Van den Broeck e M. Jacobs, na qualidade de agentes,

* ? Língua do processo: neerlandês.

- em representação do Governo francês, por G. de Bergues, D. Colas e R. Coesme, na qualidade de agentes,
 - em representação do Governo do Reino Unido, por J. Kraehling, S. Simmons e C.R. Brodie, na qualidade de agentes, assistidas por A. Bates, barrister,
 - em representação da Comissão Europeia, por G. Wils e D. Martin, na qualidade de agentes,
- ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 31 de maio de 2016,
- profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da 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).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Samira Achbita e o Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centro para a igualdade de oportunidades e luta contra o racismo, a seguir «Centrum»), por um lado, à G4S Secure Solutions NV (a seguir «G4S»), uma sociedade com sede na Bélgica, por outro, relativamente à proibição imposta pela G4S aos seus trabalhadores de usar no seu local de trabalho sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas e praticar quaisquer rituais relativos a essas convicções.

Quadro jurídico

Diretiva 2000/78

- 3 Os considerandos 1 e 4 da Diretiva 2000/78 preveem:
 - «(1) Nos termos do artigo 6.º do Tratado da União Europeia, a União Europeia assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de direito, princípios estes que são comuns aos Estados-Membros; a União respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.
- [...]
- (4) O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pelos pactos internacionais das Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, e pela Convenção para a proteção dos Direitos do Homem e das liberdades fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários. A Convenção n.º 111 da Organização Internacional de Trabalho proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional.»

4 O artigo 1.º da Diretiva 2000/78 dispõe:

«A presente diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.»

5 O artigo 2.º da referida diretiva prevê:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por ‘princípio da igualdade de tratamento’ a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas de uma determinada classe etária comparativamente com outras pessoas, a não ser que:

i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, [...]

[...]

5. A presente diretiva não afeta as medidas previstas na legislação nacional que, numa sociedade democrática, sejam necessárias para efeitos de segurança pública, defesa da ordem e prevenção das infrações penais, proteção da saúde e proteção dos direitos e liberdades de terceiros.»

6 O artigo 3.º, n.º 1, da mesma diretiva dispõe:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

[...]»

Direito belga

7 A wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Lei relativa à luta contra a discriminação e que altera a Lei de 15 de fevereiro de 1993 que cria um Centro para a igualdade de oportunidades e luta contra o racismo), de 25 de fevereiro de 2003 (*Belgisch Staatsblad*, 17 de março de 2003, p. 12844), tem por objeto, designadamente, transpor as disposições da Diretiva 2000/78.

8 O artigo 2.º, n.º 1, da referida lei enuncia:

«Existe uma discriminação direta sempre que uma diferença de tratamento, sem justificação objetiva e razoável, se basear diretamente no sexo, numa designada raça, na cor da pele, na ascendência, na origem nacional ou étnica, na orientação sexual, no estado civil, no nascimento, na riqueza, na idade, nas convicções religiosas ou filosóficas, no estado de saúde atual ou futuro, numa deficiência ou numa característica física.»

9 O artigo 2.º, n.º 2, da mesma lei dispõe:

«Existe discriminação indireta sempre que uma disposição, um critério ou uma prática aparentemente neutros tenham, enquanto tais, um impacto negativo sobre pessoas às quais se aplica um dos motivos de discriminação referidos no n.º 1, a não ser que essa disposição, esse critério ou essa prática sejam objetiva e razoavelmente justificados.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

10 A G4S é uma empresa privada que presta, designadamente, serviços de receção e acolhimento a clientes tanto do setor público como do setor privado.

11 Em 12 de fevereiro de 2003, S. Achbita, de confissão muçulmana, começou a trabalhar como rececionista por conta da G4S. Foi empregada por esta última ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. À data, existia na G4S uma regra não escrita por força da qual os trabalhadores não podiam usar no local de trabalho sinais visíveis das suas convicções políticas, filosóficas ou religiosas.

12 Em abril de 2006, S. Achbita informou os seus superiores hierárquicos de que tencionava, a partir de então, usar o lenço islâmico durante as horas de trabalho.

13 Em resposta, a direção da G4S informou S. Achbita 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.

14 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 iria usar o lenço islâmico.

15 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, nos termos da qual «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».

16 Em 12 de junho de 2006, S. Achbita foi despedida devido à sua intenção reiterada de, enquanto muçulmana, usar o lenço islâmico no seu local de trabalho. Foi-lhe paga uma indemnização por despedimento correspondente a três meses de salário e benefícios adquiridos nos termos do contrato de trabalho.

17 Após o arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunal do Trabalho de Antuérpia, Bélgica) ter julgado improcedente a ação intentada por S. Achbita contra esse despedimento, esta recorreu dessa decisão para o arbeidshof te Antwerpen (Tribunal do Trabalho de Segunda Instância de Antuérpia, Bélgica). Foi negado provimento a esse recurso pelo facto de, designadamente, o despedimento não poder ser considerado injustificado, 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 era manifesta a existência de qualquer discriminação indireta ou violação da liberdade individual ou da liberdade de religião.

- 18 Quanto à inexistência de discriminação direta, este último órgão jurisdicional salientou mais precisamente que era assente que S. Achbita não tinha sido despedida devido à sua fé muçulmana, mas por ter insistido em querer manifestá-la, de forma visível, durante as horas de trabalho, usando um lenço islâmico. A disposição do regulamento interno, violada por S. Achbita, tinha um alcance geral na medida em que proibia a todos os trabalhadores o uso no seu local de trabalho de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas. Nenhum facto permitia presumir que a G4S tinha adotado um comportamento mais conciliatório relativamente a outro trabalhador que se encontrasse numa situação comparável, em especial relativamente a um trabalhador com outras convicções religiosas ou filosóficas que recusasse permanentemente respeitar essa proibição.
- 19 O *arbeidshof te Antwerpen* (Tribunal do Trabalho de Segunda Instância de Antuérpia) julgou improcedente o argumento segundo o qual a proibição, adotada na G4S, de usar sinais visíveis de convicções religiosas ou filosóficas constituía por si só uma discriminação direta de S. Achbita enquanto crente, tendo considerado que essa proibição não abrangia apenas o uso de sinais relativos a convicções religiosas mas também de sinais relativos a convicções filosóficas, respeitando assim o critério de proteção consagrado pela Diretiva 2000/78 que fala de «religião ou [de] convicções».
- 20 Em apoio do seu recurso de cassação, S. Achbita alega, designadamente, que, ao considerar que a convicção religiosa em que se baseia a proibição decretada pela G4S constitui um critério neutro e ao não qualificar essa proibição de desigualdade de tratamento entre os trabalhadores que usam lenço islâmico e os que não usam, pelo facto de a referida proibição não dizer respeito a uma convicção religiosa determinada e de se dirigir a todos os trabalhadores, o *arbeidshof te Antwerpen* (Tribunal do Trabalho de Segunda Instância de Antuérpia) ignorou os conceitos de «discriminação direta» e de «discriminação indireta» na aceção do artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78.
- 21 Nestas circunstâncias, o *Hof van Cassatie* (Tribunal de Cassação, Bélgica) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Deve o artigo 2.º, n.º 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?»

Quanto à questão prejudicial

- 22 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a proibição de usar um lenço islâmico, que decorre de uma regra interna de uma empresa privada que proíbe de forma geral o uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho, constitui uma discriminação direta proibida por essa diretiva.
- 23 Em primeiro lugar, em conformidade com o disposto no artigo 1.º da Diretiva 2000/78, esta tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.

- 24 Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, «entende-se por ‘princípio da igualdade de tratamento’ a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º» desta diretiva. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da referida diretiva precisa que, para efeitos da aplicação do artigo 2.º, n.º 1, da mesma, existe discriminação direta sempre que uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é dado a outra pessoa que se encontre numa situação comparável, com base em qualquer dos motivos, entre os quais a religião, referidos no artigo 1.º da mesma diretiva.
- 25 Quanto ao conceito de «religião», que figura no artigo 1.º da Diretiva 2000/78, deve salientar-se que esta diretiva não define o referido conceito.
- 26 Não obstante, o legislador da União referiu-se, no considerando 1 da Diretiva 2000/78, aos direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma, em 4 de novembro de 1950 (a seguir «CEDH»), que prevê, no seu artigo 9.º, que qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, implicando esse direito a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou coletivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos.
- 27 No mesmo considerando, o legislador da União referiu-se igualmente às tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito da União. Ora, entre os direitos que resultam dessas tradições comuns e que foram reafirmados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), figura o direito à liberdade de consciência e de religião consagrado no artigo 10.º, n.º 1, da Carta. Em conformidade com esta disposição, 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. Conforme resulta das Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais (JO 2007, C 303, p. 17), o direito garantido no artigo 10.º, n.º 1, da mesma corresponde ao direito garantido no artigo 9.º da CEDH e, em conformidade com o artigo 52.º, n.º 3, da Carta, tem o mesmo sentido e o mesmo âmbito que aquele.
- 28 Na medida em que a CEDH e, conseqüentemente, a Carta atribuem uma aceção ampla ao conceito de «religião», dado que incluem neste conceito a liberdade das pessoas de manifestarem a sua religião, há que considerar que o legislador da União pretendeu manter a mesma abordagem quando da adoção da Diretiva 2000/78, pelo que há que interpretar o conceito de «religião» que figura no artigo 1.º dessa diretiva no sentido de que abrange quer o *forum internum*, isto é, o facto de ter convicções, quer o *forum externum*, ou seja, a manifestação em público da fé religiosa.
- 29 Em segundo lugar, há que determinar se da regra interna em causa no processo principal resulta uma diferença de tratamento entre os trabalhadores em razão da sua religião ou das suas convicções e, em caso afirmativo, se essa diferença de tratamento constitui uma discriminação direta na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78.
- 30 No caso vertente, a regra interna em causa no processo principal refere-se ao uso de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas e, portanto, refere-se indistintamente a qualquer manifestação dessas convicções. Deve considerar-se, portanto, que a referida regra trata de forma idêntica todos os trabalhadores da empresa, impondo-lhes, de forma geral e indiferenciada, designadamente, uma neutralidade ao nível do vestuário que se opõe ao uso desses sinais.
- 31 A este respeito, não resulta dos elementos dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que a aplicação da regra interna em causa no processo principal a S. Achbita tenha sido diferente da aplicação dessa regra a qualquer outro trabalhador.

- 32 Por conseguinte, há que concluir que uma regra interna como a que está em causa no processo principal não institui uma diferença de tratamento diretamente baseada na religião ou nas convicções, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78.
- 33 Todavia, por força de jurisprudência constante, o facto de o órgão jurisdicional de reenvio ter formulado uma questão prejudicial referindo-se apenas a certas disposições do direito da União não obsta a que o Tribunal de Justiça lhe forneça todos os elementos de interpretação que possam ser úteis para a decisão do processo que lhe foi submetido, independentemente de ter ou não feito essas referências no enunciado das suas questões. A este respeito, compete ao Tribunal de Justiça extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, designadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos de direito da União que necessitam de interpretação, tendo em conta o objeto do litígio (v., designadamente, acórdão de 12 de fevereiro de 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, n.º 45 e jurisprudência referida).
- 34 No caso vertente, não é de excluir que o órgão jurisdicional de reenvio possa chegar à conclusão de que a regra interna em causa no processo principal institui uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, 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, o que cabe a esse órgão jurisdicional verificar.
- 35 Em conformidade com o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da Diretiva 2000/78, essa diferença de tratamento não constituirá ainda discriminação indireta, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da referida diretiva, se for objetivamente justificada por um objetivo legítimo e se os meios para a realização desse objetivo forem adequados e necessários.
- 36 A este respeito, há que salientar que, embora caiba em última instância ao juiz nacional, que tem competência exclusiva para apreciar os factos, determinar se e em que medida a regra interna em causa no processo principal está em conformidade com esses requisitos, o Tribunal de Justiça, chamado a fornecer ao juiz nacional respostas úteis, tem competência para dar indicações, extraídas dos autos do processo principal, bem como das observações escritas e orais que lhe tenham sido submetidas, de modo a permitir-lhe proferir a decisão no litígio concreto que lhe está submetido.
- 37 Em primeiro lugar, no que se refere ao requisito relativo à existência de um objetivo legítimo, há que salientar que a vontade de manter, nas relações com os clientes quer públicos quer privados, uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa deve ser considerada legítima.
- 38 Com efeito, a vontade de um empregador de dar uma imagem de neutralidade aos clientes diz respeito à liberdade de empresa, reconhecida no artigo 16.º da Carta, e tem, em princípio, carácter legítimo, designadamente quando o empregador envolve apenas na prossecução desse objetivo os trabalhadores que devem entrar em contacto com os clientes do empregador.
- 39 A interpretação segundo a qual a prossecução desse objetivo permite, dentro de certos limites, restringir a liberdade de religião é, aliás, corroborada pela jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem relativa ao artigo 9.º da CEDH (v. TEDH, acórdão de 15 de janeiro de 2013, *Eweida e outros c. Reino Unido*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, n.º 94).
- 40 No que se refere, em segundo lugar, ao carácter adequado de uma regra interna como a que está em causa no processo principal, há que observar que o facto de proibir aos trabalhadores o uso visível de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas é apto a garantir a boa aplicação de uma política de neutralidade, caso essa política seja verdadeiramente conduzida de uma forma coerente e sistemática (v., neste sentido, acórdãos de 10 de março de 2009, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, n.º 55, e de 12 de janeiro de 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, n.º 53).

- 41 A este respeito, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a G4S tinha instituído, anteriormente ao despedimento de S. Achbita, uma política geral e indiferenciada de proibição do uso visível de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas quanto aos membros do seu pessoal que contactam com os seus clientes.
- 42 Em terceiro lugar, no que se refere ao caráter necessário da proibição em causa no processo principal, há que verificar se essa proibição se limita ao estritamente necessário. No caso vertente, há que verificar 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. Caso tal se verifique, a referida proibição deve ser considerada estritamente necessária para atingir o objetivo prosseguido.
- 43 No caso vertente, no que se refere à recusa de uma trabalhadora como S. Achbita em renunciar ao uso do lenço islâmico no exercício das suas atividades profissionais junto de clientes da G4S, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar 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-lhe um posto de trabalho que não implicasse contacto visual com esses clientes, em vez de proceder ao seu despedimento. Incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio, atendendo a todos os elementos dos autos, ter em conta os interesses presentes e limitar as restrições às liberdades em causa ao estritamente necessário.
- 44 À luz das considerações precedentes, há que responder à questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio da seguinte forma:
- O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de 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 dessa diretiva.
 - Em contrapartida, essa regra interna de uma empresa privada é suscetível de constituir uma discriminação indireta na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 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, exceto se for 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 realizar esse objetivo forem adequados e necessários, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Quanto às despesas

- 45 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara:

O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da 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, deve ser interpretado no sentido de 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 dessa diretiva.

Em contrapartida, essa regra interna de uma empresa privada é suscetível de constituir uma discriminação indireta na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 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, exceto se for 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 realizar esse objetivo forem adequados e necessários, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Assinaturas