



Segundo o advogado-geral M. Wathelet, a proibição de discriminação em função da religião opõe-se a que um médico-chefe católico num hospital católico seja despedido por se ter divorciado e casado de novo

A exigência, imposta a um médico-chefe católico, de respeitar o caráter sagrado e indissolúvel do casamento segundo a conceção da Igreja Católica não constitui um verdadeiro requisito profissional e ainda menos um requisito profissional essencial e justificado

De 2000 a 2009, JQ, de confissão católica, foi chefe do serviço de medicina interna de um hospital católico situado em Düsseldorf, na Alemanha. Este hospital é gerido por IR, uma sociedade alemã por quotas, sujeita à supervisão do arcebispo católico de Colónia. Quando IR tomou conhecimento de que JQ se tinha voltado a casar civilmente, depois de ter sido decretado o divórcio da sua primeira mulher em conformidade com o direito civil alemão, mas sem que o primeiro casamento, celebrado segundo o rito católico, tivesse sido anulado, rescindiu o seu contrato de trabalho.

Segundo IR, ao contrair um casamento inválido segundo o direito canónico, JQ violou de forma caracterizada as suas obrigações decorrentes da sua relação de trabalho. Com efeito, o direito canónico dispõe que o casamento de um católico vinculado pelos laços de um casamento anterior é inválido. Além disso, segundo as regras estabelecidas pela Igreja Católica na Alemanha, a vida pessoal dos empregados eclesiais que exercem funções de direção, como os médicos-chefe, deve testemunhar dos princípios da doutrina católica no que respeita à fé e aos costumes. Assim, a celebração de um casamento inválido à luz da compreensão da fé e da ordem jurídica da Igreja Católica é considerada uma violação grave das obrigações de lealdade, justificando assim o despedimento de JQ no caso vertente.

JQ, por sua vez, considera que o seu despedimento viola o princípio da igualdade de tratamento, uma vez que, segundo as regras eclesiais em questão, o divórcio e o novo casamento de um chefe de serviço de confissão protestante ou sem religião não teria tido nenhuma consequência sobre a sua relação de trabalho com IR.

Chamado a conhecer do processo, o Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha) pergunta-se se a conceção alemã do direito à autodeterminação eclesial, que permite à Igreja Católica exigir dos seus empregados uma lealdade diferente em função da respetiva confissão apesar de exercerem funções semelhantes, é conforme com o direito da União e, mais precisamente, com a proibição de qualquer discriminação em função da religião, consagrada, designadamente, pela diretiva relativa à igualdade de tratamento no trabalho¹. Pede, neste contexto, ao Tribunal de Justiça que interprete a diretiva.

Nas suas conclusões de hoje, o advogado-geral Melchior Wathelet observa, antes de mais, que o despedimento de JQ seria manifestamente ilegal, enquanto discriminação direta baseada na religião, se as igrejas e as organizações cuja ética assenta na religião não beneficiassem de um **regime jurídico privilegiado tanto ao abrigo do direito constitucional alemão como ao abrigo da diretiva.**

¹ 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).

A este propósito, o Bundesarbeitsgericht deverá, em primeiro lugar, verificar se IR é efetivamente uma organização privada cuja ética assenta na religião. O simples facto de IR estar sujeita à supervisão do arcebispo de Colónia e de o seu objeto social consistir na realização das missões das Caritas não é suficiente a este respeito. Pelo contrário, importa verificar se a prática dos hospitais geridos por IR se inscreve na doutrina da Igreja Católica no que respeita à prestação dos serviços de saúde de uma maneira que os distingue de forma caracterizada dos hospitais públicos. Se se verificar, nomeadamente, que, em conformidade com o catecismo da Igreja Católica, os hospitais geridos por IR não praticam o aborto ou não administram a pílula dita «do dia seguinte», contrariamente aos hospitais públicos, IR poderia ser qualificada de organização privada cuja ética se baseia na religião.

Em seguida, o advogado-geral recorda que, segundo a diretiva, uma diferença de tratamento baseada na religião ou nas convicções de uma pessoa não constitui uma discriminação quando, em razão da natureza das atividades ou do contexto em que são exercidas, a religião ou as convicções constituam um requisito profissional essencial, legítimo e justificado tendo em conta a ética da organização.

Segundo o advogado-geral, é sob o prisma objetivo da atividade profissional da entidade patronal eclesiástica, no presente caso, a prestação de serviços de saúde, que deve ser examinada a comparabilidade das situações nas quais se encontram, por um lado, os empregados de confissão católica e, por outro, os empregados de confissão religiosa diferente ou sem confissão tendo em conta o motivo do despedimento em questão.

O advogado-geral sublinha que, **no caso vertente, o requisito em questão não é a pertença a uma religião em concreto**², **mas a adesão a uma convicção particular da Igreja Católica**, isto é, a conceção do casamento definido pela doutrina e pelo direito canónico da Igreja Católica, **o que inclui o respeito da forma religiosa do casamento e do carácter sagrado e indissolúvel dos vínculos matrimoniais.**

O advogado-geral considera manifesto que tal convicção não constitui, no caso vertente, um requisito profissional e ainda menos um requisito profissional essencial e justificado.

Em primeiro lugar, este requisito não está **de modo nenhum ligado** à atividade profissional de IR e de JQ, ou seja, **a prestação de serviços de saúde e de cuidados aos doentes**. A prova disso é que a pertença à Igreja Católica não é uma condição para ocupar o lugar de chefe do serviço de medicina interna e que IR recruta não católicos para ocupar lugares com responsabilidades médicas e confia-lhes funções de direção. Além disso, ao visar a vida privada e familiar de JQ, o requisito em causa é desprovido de qualquer ligação possível com as funções administrativas que sobre ele recaem enquanto chefe do serviço em causa. **Não se trata, portanto, de um verdadeiro requisito profissional.**

Além disso, o respeito da conceção do casamento segundo a doutrina e o direito canónico da Igreja Católica **não é** um requisito profissional **essencial** uma vez que não se afigura necessário em razão da importância da atividade profissional em causa de IR, isto é, a prestação de serviços de saúde, para que IR possa afirmar a sua ética ou exercer o seu direito à autonomia. A este propósito, note-se que não há nenhum *a priori* por parte dos pacientes e dos colegas quanto ao facto de o chefe do serviço de medicina interna ser católico e ainda menos de ter contraído um casamento inválido à luz da doutrina e do direito canónico da Igreja Católica. Pelo contrário, o que conta para esses pacientes e colegas são as qualificações e as aptidões médicas do chefe de serviço, bem como as suas qualidades de bom administrador.

Pelas mesmas razões, o requisito em causa está **longe de ser justificado**. O divórcio de JQ e o seu novo casamento civil não fazem correr nenhum risco provável ou sério de violação da ética de IR ou do seu direito à autonomia. Além disso, é de notar que IR não ponderou sequer retirar a JQ as suas funções de chefe do serviço de medicina interna, tendo-o despedido diretamente, ao

² Como era o caso no processo que deu origem ao Acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, v. CP n.º 46/18).

passo que, se fosse um médico que não exercesse funções de direção, não estaria sujeito à obrigação de respeitar a exigência em causa.

No caso de o Bundesarbeitsgericht se vir impossibilitado de interpretar o direito alemão de maneira conforme com a diretiva, o advogado-geral observa ainda que **o princípio de não discriminação em função da religião** ou das convicções **constitui**, visto o contexto histórico no qual a União foi fundada, **um valor constitucional fundamental da ordem jurídica da União**³, que o Tribunal de Justiça reconheceu como **princípio geral do direito da União**.

Segundo o advogado-geral, este princípio confere aos particulares um direito subjetivo invocável enquanto tal nos litígios entre particulares.

Por conseguinte, nos casos em que não seja possível ao Bundesarbeitsgericht interpretar o direito nacional aplicável de maneira conforme com a diretiva, este órgão jurisdicional é obrigado a assegurar, no âmbito das suas competências, a proteção jurídica que decorre para os litigantes do princípio geral de não discriminação em função da religião e a **garantir o pleno efeito** deste princípio, **afastando, se necessário, a aplicação de qualquer disposição nacional contrária**.

NOTA: As conclusões do advogado-geral não vinculam o Tribunal de Justiça. A missão dos advogados-gerais consiste em propor ao Tribunal de Justiça, com toda a independência, uma solução jurídica nos processos que lhes são atribuídos. Os juízes do Tribunal de Justiça iniciam agora a sua deliberação no presente processo. O acórdão será proferido em data posterior.

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 de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. 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](#) das conclusões é publicado no sítio CURIA no dia da leitura

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

Imagens da leitura das conclusões estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106.

³ Desde a sua entrada em vigor, o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbe expressamente qualquer discriminação em razão da religião ou das convicções. Todavia, o presente caso ocorreu antes da entrada em vigor da Carta, pelo que esta não lhe é aplicável.