



COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 91/25

Luxemburgo, 10 julho 2025

Conclusões da advogada-geral no processo C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Segundo a advogada-geral Medina, o despedimento de um trabalhador por parte de uma organização católica pelo facto de ter abandonado a Igreja Católica pode constituir uma discriminação em razão da religião

É o que sucede quando a organização não fez depender a atividade profissional da pertença à Igreja Católica e o trabalhador não atue publicamente de forma contrária à ética dessa igreja

A Katholische Schwangerschaftsberatung é uma associação profissional feminina da Igreja Católica na Alemanha. Esta associação presta, entre outros, aconselhamento às mulheres grávidas, nomeadamente em relação ao aborto.

Os seus trabalhadores não têm de ser católicos, mas estão sujeitos a condições de trabalho específicas da Igreja Católica ¹. No que diz respeito aos trabalhadores católicos, o abandono da Igreja Católica é considerado um incumprimento grave do dever de lealdade para com o empregador e pode levar ao despedimento. Segundo o direito canónico, é uma das ofensas mais graves à fé e à unidade da Igreja Católica.

Em 2019, a Katholische Schwangerschaftsberatung despediu uma das suas conselheiras em projetos relacionados com a gravidez por esta ter abandonado ² a Igreja Católica e se ter recusado a reintegrá-la. Nessa altura, a equipa de aconselhamento em matéria de aborto era composta por seis pessoas, duas das quais eram membros da Igreja Evangélica.

A conselheira em causa impugnou com êxito o despedimento nos tribunais do trabalho de primeira instância na Alemanha. Em sede de recurso interposto pela Katholische Schwangerschaftsberatung, o Supremo Tribunal do Trabalho Federal pergunta se o despedimento constitui uma diferença de tratamento admissível. Assim, pediu ao Tribunal de Justiça mais ³ orientações sobre a interpretação da Diretiva relativa à Igualdade no Emprego ⁴ e, em especial, sobre as derrogações previstas nesta diretiva ⁵ no que respeita aos requisitos profissionais.

Nas suas conclusões hoje apresentadas, a Advogada-Geral Laila Medina considera que **o despedimento de um trabalhador por uma organização religiosa, devido à sua decisão de abandonar uma determinada igreja, não pode, num caso como o presente, ser justificado** à luz da disposição da Diretiva relativa à Igualdade no Emprego, a qual, em determinadas condições, permite diferenças de tratamento em razão da religião no que respeita às atividades profissionais das igrejas e das organizações religiosas ⁶. Com efeito, em seu entender, as condições desta disposição não estão preenchidas **quando o exercício da atividade profissional não exige que se seja membro dessa determinada igreja e o trabalhador em causa não atue publicamente de forma contrária à ética dessa igreja**.

Um requisito profissional pode ser considerado essencial, na aceção desta disposição, quando, pela natureza e pelo contexto da execução da atividade profissional, o facto de não professar uma religião torna o trabalhador em causa inapto a exercer essa atividade, tendo em conta a ética da organização.

Ora, um requisito profissional que consista na pertença contínua a uma igreja não pode ser considerado essencial

quando uma organização religiosa, atuando na qualidade de empregador, não subordina o exercício de uma atividade profissional a essa pertença, nem quando, além disso, essa organização emprega pessoas de outra religião para exercer essa atividade. O abandono dessa igreja não é, por si só, uma base suficiente para presumir que o trabalhador em causa não pretende continuar a respeitar os princípios e valores fundamentais da igreja e que deixará automaticamente de cumprir as obrigações que lhe incumbem por força da relação laboral.

A Advogada-Geral salienta, primeiro, que a Diretiva relativa à Igualdade no Emprego garante um **justo equilíbrio entre o direito à autonomia das igrejas e o direito dos trabalhadores a não serem discriminados** em razão da religião ou das suas convicções.

Além disso, a Advogada-Geral considera que uma interpretação do direito à autonomia das igrejas que permite a uma organização religiosa despedir um trabalhador num contexto tão específico equivaleria a reconhecer que o direito à autonomia retira do âmbito da fiscalização jurisdicional o cumprimento dos critérios enunciados na Diretiva relativa à Igualdade no Emprego.

Por último, segundo a Advogada-geral, tal interpretação também seria contrária à liberdade individual de religião, que está expressamente consagrada na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ⁷ e que corresponde à liberdade de religião garantida pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem ⁸.

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 que os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes tenha sido submetido, interroguem 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 decide 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](#) das conclusões é publicado no sítio CURIA no dia da leitura.

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

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

Fique em contacto!



¹ No presente processo: Regulamento de Base das Relações de Trabalho ao Serviço da Igreja, de 22 de setembro de 1993, na versão da Resolução da Assembleia Geral da Associação das Dioceses da Alemanha, de 27 de abril de 2015.

² O seu principal objetivo era ficar isenta do pagamento da taxa eclesial suplementar a que estava sujeita enquanto pessoa católica casada com um cônjuge com rendimentos elevados, num casamento interconfessional.

³ O presente processo decorre diretamente dos Acórdãos Egenberger (Acórdão de 17 de abril de 2018, [C-414/16](#); v. também CI [n.º 46/18](#)) e IR (Acórdão de 11 de setembro de 2018, [C-68/17](#); v. também CI [n.º 127/18](#)).

⁴ [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.

⁵ Artigo 4.º, n.ºs 1 e 2.

⁶ Artigo 4.º, n.º 2.

⁷ Artigo 10.º, n.º 1.

⁸ Artigo 9.º