



A exigência de pertença a uma religião para um emprego numa igreja deve poder ser sujeita a fiscalização jurisdicional efetiva

Este requisito deve ser necessário e objetivamente ditado, atendendo à ética da igreja, pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional em causa e ser conforme ao princípio da proporcionalidade

Vera Egenberger, sem confissão, candidatou-se, em 2012, a uma oferta de emprego da Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (Obra Protestante para a Diaconia e o Desenvolvimento, Alemanha). Tratava-se de um emprego de duração determinada para um projeto relativo à elaboração do relatório paralelo sobre a Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. O emprego compreendia tanto a representação da Diaconia da Alemanha perante o mundo político e o público como a coordenação do processo de formação de opinião internamente. Segundo a oferta de emprego, os candidatos deviam pertencer a uma igreja protestante ou a uma igreja membro da comunidade de trabalho das Igrejas Cristãs na Alemanha. V. Egenberger não foi convocada para uma entrevista. Por considerar ter sido vítima de uma discriminação com fundamento na religião, intentou nos tribunais alemães uma ação contra a Evangelisches Werk e pediu que esta fosse condenada a pagar-lhe uma indemnização no montante de 9 788,65 euros.

O Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha), chamado a conhecer do processo, pediu ao Tribunal de Justiça que interpretasse neste contexto a diretiva antidiscriminação¹, que visa proteger o direito fundamental dos trabalhadores a não serem alvo de discriminações baseadas, designadamente, na religião ou em convicções. Todavia, esta diretiva tem igualmente em conta o direito à autonomia das igrejas (e das outras organizações públicas ou privadas cuja ética seja baseada na religião ou em convicções), reconhecido pelo direito da União, designadamente, pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Assim, a diretiva dispõe que uma igreja (ou outra organização cuja ética seja baseada na religião ou em convicções) pode prever um requisito ligado à religião ou às convicções se, atendendo à natureza da atividade em causa ou ao contexto no qual esta é exercida, «a religião ou as convicções constituírem um requisito profissional essencial, legítimo e justificado no âmbito da ética da organização». A este respeito, o Bundesarbeitsgericht salienta que, segundo a jurisprudência do Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal, Alemanha) relativa ao privilégio de autodeterminação das igrejas, a fiscalização jurisdicional do respeito destes critérios deve limitar-se, na Alemanha, a uma fiscalização de plausibilidade com fundamento na consciência eclesiológica. Por conseguinte, interroga o Tribunal de Justiça, designadamente, sobre a questão de saber se essa fiscalização jurisdicional restrita é compatível com a diretiva.

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça declara, em primeiro lugar, que, segundo a diretiva, o direito à autonomia das igrejas (e das outras organizações públicas ou privadas cuja ética seja baseada na religião ou em convicções), por um lado, e o direito dos trabalhadores de não serem objeto, designadamente por ocasião do seu recrutamento, de uma discriminação baseada na religião ou nas convicções, por outro, devem ser ponderados para assegurar um justo equilíbrio.

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).

Segundo o Tribunal de Justiça, em caso de litígio, essa ponderação deve poder ser objeto de fiscalização por uma autoridade independente e, em última instância, por um órgão jurisdicional nacional.

Assim, quando uma igreja (ou outra organização cuja ética seja baseada na religião ou em convicções) alega, em apoio de um ato ou de uma decisão como a rejeição de uma candidatura a um emprego na mesma, que, pela natureza das atividades em causa ou pelo contexto no qual essas atividades são exercidas, a religião constitui um requisito profissional essencial, legítimo e justificado atendendo à ética dessa igreja (ou organização), essa alegação deve poder ser objeto de fiscalização jurisdicional efetiva. O juiz que conhece do processo deve certificar-se de que, em cada caso concreto, são respeitados os critérios que a diretiva estabelece para a ponderação dos direitos eventualmente em conflito.

O Tribunal de Justiça precisa, a este respeito, que não cabe, em princípio, aos órgãos jurisdicionais nacionais pronunciarem-se sobre a ética, enquanto tal, que está na base do requisito profissional invocado. No entanto, devem determinar, caso a caso, se, atendendo a essa ética, os três critérios relativos a um requisito «essencial, legítimo e justificado» estão preenchidos.

Por conseguinte, os órgãos jurisdicionais nacionais devem verificar se o requisito invocado é necessário e objetivamente ditado, atendendo à ética da igreja (ou da organização em causa), pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional em causa. Além disso, esse requisito deve ser conforme com o princípio da proporcionalidade, isto é, deve ser adequado e não ir além do que é necessário para alcançar o objetivo prosseguido.

Por último, no que diz respeito à problemática ligada ao facto de uma diretiva da União não produzir, em princípio, efeito direto entre particulares, mas requerer transposição para o direito nacional, o Tribunal de Justiça recorda que cabe aos órgãos jurisdicionais nacionais interpretar o direito nacional que transpõe a diretiva na medida do possível em conformidade com esta.

O Tribunal de Justiça precisa que, caso seja impossível interpretar o direito nacional aplicável (no caso vertente, a Lei geral alemã sobre a igualdade de tratamento) de maneira conforme com a diretiva antidiscriminação como interpretada pelo Tribunal de Justiça no seu acórdão de hoje, cabe ao órgão jurisdicional nacional, chamado a conhecer de um litígio que opõe dois particulares, afastar a aplicação do direito nacional.

Com efeito, uma vez que a Carta é aplicável, o órgão jurisdicional nacional deve assegurar a proteção jurídica que decorre, para os litigantes, da proibição de qualquer discriminação baseada na religião ou em convicções (consagrada no artigo 21.º da Carta, uma vez que esta proibição reveste carácter imperativo enquanto princípio geral de direito da União) e do direito a uma proteção jurisdicional efetiva (consagrado no artigo 47.º da Carta). Tanto esta proibição de discriminação como o direito a uma proteção jurisdicional efetiva são suficientes por si só para conferir aos particulares um direito invocável enquanto tal num litígio que os opõe a um outro particular num domínio abrangido pelo direito da União.

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](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

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

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106