



O despedimento de um médico-chefe católico por um hospital católico em razão do seu novo casamento após um divórcio pode constituir uma discriminação proibida com base na religião

Com efeito, a exigência de que um médico-chefe católico respeite o caráter sagrado e indissolúvel do casamento segundo a conceção da Igreja Católica não se afigura constituir uma exigência profissional essencial, legítima e justificada, o que cabe, todavia, ao Tribunal Federal do Trabalho alemão verificar no caso concreto

JQ, de confissão católica, trabalhou como chefe do serviço de medicina interna de um hospital gerido por IR, uma sociedade alemã de responsabilidade limitada sujeita ao controlo do arcebispo católico de Colónia (Alemanha).

Quando IR teve conhecimento de que JQ, depois de se divorciar da sua primeira mulher com a qual era casado segundo o rito católico, contraiu um novo casamento civil sem que o seu primeiro casamento tenha sido anulado, despediu-o. Segundo IR, JQ, ao contrair um casamento inválido segundo o direito canónico, violou de modo caracterizado as obrigações de lealdade decorrentes do seu contrato de trabalho.

Esse contrato de trabalho remete para o Regulamento de base aplicável ao serviço eclesialístico no âmbito das relações de trabalho na Igreja (GrO 1993)¹, que prevê que a celebração de um casamento inválido segundo o direito canónico por um empregado católico que exerça funções de enquadramento constitui uma violação grave das suas obrigações de lealdade e justifica o seu despedimento. Com efeito, segundo a ética da Igreja Católica, o casamento religioso reveste caráter sagrado e indissolúvel. Neste contexto, importa observar que a Constituição alemã confere às Igrejas e às instituições nelas filiadas um direito de autodeterminação que lhes permite, dentro de certos limites, administrarem livremente os seus assuntos.

JQ contestou o seu despedimento nos tribunais do trabalho alemães alegando que o seu novo casamento não constituía um motivo válido de despedimento. Segundo JQ, o seu despedimento viola o princípio da igualdade de tratamento, uma vez que, em conformidade com o GrO 1993, o novo casamento de um chefe de serviço de confissão protestante ou sem confissão religiosa não tem consequência alguma na relação de trabalho com IR.

É neste contexto que o Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha) pede ao Tribunal de Justiça que interprete a Diretiva Igualdade de Tratamento², que proíbe, em princípio, que um trabalhador seja discriminado em função da sua religião ou das suas convicções, permitindo ao mesmo tempo, em certas condições, às Igrejas e a outras organizações cuja ética seja baseada na religião ou em convicções exigir dos seus empregados uma atitude de boa fé e de lealdade perante essa ética.

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça considera que **a decisão de uma Igreja ou de uma outra organização cuja ética é baseada na religião ou em convicções e que gere um**

¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, de 22 de setembro de 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, p. 222).

² 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).

estabelecimento hospitalar (constituído sob a forma de uma sociedade de capitais de direito privado) **de sujeitar os seus empregados que exercem funções de enquadramento a exigências de uma atitude de boa-fé e de lealdade para com essa ética, distintas em função da confissão religiosa ou da inexistência de confissão religiosa desses empregados, deve poder ser objeto de uma fiscalização jurisdicional efetiva** ³.

Quando dessa fiscalização, o órgão jurisdicional nacional que conhece do processo deve assegurar-se de que, tendo em conta a natureza das atividades profissionais em causa e o contexto em que estas são exercidas, a religião ou as convicções constituem uma exigência profissional que é essencial, legítima e justificada atendendo à ética em questão.

Embora caiba, no caso vertente, ao Bundesarbeitsgericht determinar se estes requisitos estão preenchidos, o Tribunal de Justiça indica que a adesão à conceção do casamento preconizada pela Igreja Católica não se afigura necessária para a afirmação da ética de IR em razão da importância das atividades profissionais exercidas por JQ, isto é, a prestação, em meio hospitalar, de aconselhamento e cuidados médicos, bem como a gestão do serviço de medicina interna do qual era chefe. Não se afigura, pois, um requisito essencial da atividade profissional, o que é corroborado pela circunstância de que foram confiados lugares semelhantes a empregados que não eram de confissão católica e, portanto, que não estavam obrigados à mesma exigência de atitude de boa-fé e de lealdade para com a ética da IR.

Além disso, o Tribunal de Justiça salienta que, vistos os autos que lhe estão submetidos, a exigência em causa não se afigura justificada. Cabe, contudo, ao Bundesarbeitsgericht verificar se IR demonstrou que, à luz das circunstâncias do caso vertente, há um risco provável e sério de ofensa à sua ética ou ao seu direito à autonomia.

No que se refere à problemática ligada ao facto de uma diretiva da União não ter, em princípio, efeito direto entre particulares mas exigir uma 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.

Caso se afigure impossível interpretar o direito nacional aplicável (no caso em apreço, a Lei geral alemã relativa à igualdade de tratamento) de maneira conforme com a Diretiva Igualdade de Tratamento conforme interpretada pelo Tribunal de Justiça no seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça precisa que um órgão jurisdicional nacional, chamado a pronunciar-se num litígio que opõe dois particulares, deve afastar a aplicação do direito nacional.

O Tribunal de Justiça constata, a este respeito, que **a proibição de qualquer discriminação baseada na religião** ou em convicções **reveste carácter imperativo enquanto princípio geral do direito da União atualmente consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e basta, por si só, para conferir aos particulares um direito que pode ser invocado enquanto tal num litígio que os oponha 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

³ O Tribunal de Justiça refere-se, a este respeito, ao seu Acórdão de 17 de abril de 2018, *Egenberger* ([C-414/16](#); v. também [CI n.º 46/18](#)), relativo à exigência de pertença religiosa para um posto de trabalho na igreja.

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