



COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 37/26

Luxemburgo, 17 de março de 2026

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Uma associação católica não pode despedir uma trabalhadora só pelo facto de esta se ter afastado da Igreja Católica

Tal despedimento pressupõe, nomeadamente, que, tendo em conta a natureza das atividades exercidas, o requisito de não sair dessa Igreja seja essencial, legítimo e justificado no âmbito da ética dessa associação

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça especifica de que modo deve ser assegurado o equilíbrio adequado entre, por um lado, os interesses de um empregador, cuja ética se baseia na religião, em que a sua ética e o seu direito à autonomia não sejam postos em causa e, por outro, os interesses dos trabalhadores em não serem discriminados em função da sua religião. O direito da União reconhece a cada Estado-Membro uma margem de apreciação no âmbito dessa ponderação. Embora os tribunais nacionais devam, em princípio, abster-se de apreciar a legitimidade da própria ética da igreja ou da organização em causa, cabe, no entanto, a esses tribunais, e não à igreja ou à organização em causa, apreciar se um requisito profissional é, devido à natureza das atividades em causa ou ao contexto em que são exercidas, essencial, legítimo e justificado no âmbito dessa ética. No caso em apreço, o Tribunal de Justiça considera que uma associação católica como a associação alemã Katholische Schwangerschaftsberatung (associação católica de aconselhamento sobre gravidez) não pode, em princípio, despedir uma trabalhadora católica apenas pelo facto de esta ter saído da Igreja Católica, quando, nomeadamente, essa associação emprega não católicos para a mesma atividade. Com efeito, numa situação deste tipo, a saída em si mesma não parece pôr em causa a ética ou o direito à autonomia da associação. No entanto, cabe, em último lugar, ao Tribunal Federal do Trabalho alemão apreciar essa questão no caso concreto.

A Katholische Schwangerschaftsberatung é uma associação que pertence à Igreja Católica alemã que aconselha mulheres grávidas. Exige de todos os seus trabalhadores que respeitem as diretivas da Igreja Católica no sentido de todos os conselhos em matéria de gravidez terem por objetivo proteger a vida do nascituro e deverem, desse modo, inspirar-se no cuidado de encorajar a grávida a prosseguir com a sua gravidez e a aceitar o seu filho.

Quando uma das conselheiras, membro da Igreja Católica, abandonou ¹ essa Igreja ², a Katholische Schwangerschaftsberatung despediu-a por esse mesmo motivo. Com efeito, segundo o direito canónico aplicável, a saída da Igreja Católica é considerada um grave incumprimento dos deveres de lealdade.

A conselheira em causa justificou a sua saída pelo facto de a Diocese de Limbourg cobrar, além do imposto eclesiástico, uma contribuição eclesiástica adicional às pessoas católicas que, como ela, são casadas, no âmbito de um casamento interconfessional, com um cônjuge com rendimentos elevados. Além disso, essa associação também empregava, no mesmo serviço de aconselhamento, trabalhadores não pertencentes à Igreja Católica, que não estavam sujeitos ao mesmo requisito de lealdade e não corriam, portanto, o risco de serem despedidos pelo mesmo motivo. A conselheira impugnou então o seu despedimento nos tribunais alemães.

O Tribunal Federal do Trabalho, considerando que o despedimento da conselheira constitui uma diferença de tratamento baseada diretamente na religião, tem dúvidas quanto à possibilidade de justificar essa diferença de tratamento. Por conseguinte, pediu ao Tribunal de Justiça que interprete as normas da União em matéria de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional ³ à luz da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ⁴.

O Tribunal de Justiça responde que **o Direito da União se opõe** a uma regulamentação nacional nos termos da qual uma organização privada, cuja ética é baseada numa religião, pode **exigir que um trabalhador** que é membro de uma determinada igreja que pratica essa religião **não saia dessa igreja** durante a relação de trabalho, **sob pena de despedimento** ⁵, **pese embora**

- essa organização empregue outras pessoas para exercer funções idênticas às do trabalhador em questão, sem exigir que estas sejam membros da mesma igreja, e
- esse trabalhador não leve a cabo atividades hostis à igreja em questão que sejam publicamente perceptíveis,

quando, tendo em conta a natureza das atividades profissionais do referido trabalhador ou o contexto em que são exercidas, esses requisitos profissionais não sejam essenciais, legítimos e justificados no âmbito da ética da referida organização.

Embora essa apreciação, no caso presente, seja da competência do Tribunal Federal do Trabalho, o Tribunal de Justiça fornece-lhe, no entanto, uma série de indicações.

Segundo o Tribunal de Justiça, **o requisito controvertido não se revela, nomeadamente, «essencial»** para a atividade de conselheiro em matéria de gravidez. Com efeito, a Katholische Schwangerschaftsberatung confiou esses cargos a trabalhadores que não são membros da Igreja Católica. Isto tende a demonstrar que a própria associação considera que a pertença a essa Igreja não é necessária, mas que basta que esses conselheiros se comprometam a respeitar as diretivas da Igreja Católica nessa matéria.

Além disso, **a conselheira** justificou a sua saída com a cobrança de uma contribuição eclesiástica adicional a que está sujeita pelo facto de o seu marido não ser católico e ter rendimentos elevados. Com essa saída, **não se distanciou nem se afastou dos preceitos e dos valores fundamentais da Igreja Católica**. Além disso, não se verifica que tenha deixado de estar disposta a honrar as referidas diretivas, que se comprometeu a respeitar no seu contrato de trabalho.

De qualquer forma, cabe à Katholische Schwangerschaftsberatung provar que o alegado risco de violação da sua ética ou do seu direito à autonomia é provável e sério, de modo a que o requisito controvertido se revele efetivamente necessário e proporcionado.

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 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 vincula o Tribunal de Justiça.

O [texto integral e, sendo caso disso, o resumo](#) do acórdão são publicados no sítio CURIA no dia da prolação.

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

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

Fique em contacto!



¹ Por declaração junto da autoridade municipal competente. Esta informa apenas a Igreja Católica e o empregador, para que este possa ter isso em conta no cálculo da remuneração do trabalhador.

² E tendo-se recusado a reintegrá-la.

³ [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.

⁴ Concretamente, o direito fundamental à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, bem como a proibição de qualquer discriminação com base na religião.

⁵ Ou, com vista a prosseguir a relação de trabalho, reintegrar a referida igreja depois de ter saído.