ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

21 de Julho de 2011 *

Nos processos apensos C-159/10 e C-160/10,

que têm por objecto pedidos de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentados pelo Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemanha), por decisões de 29 de Março de 2010, entrados no Tribunal de Justiça em 2 de Abril de 2010, nos processos

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

contra

Land Hessen,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh e P. Lindh (relator), juízes,

* Língua do processo: alemão.

advogado-geral: Y. Bot,
secretário: K. Malacek, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 5 de Abril de 2011,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Land Hessen, por M. Deutsch, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo alemão, por T. Henze e J. Möller, na qualidade de agentes,

— em representação da Irlanda, por D. O'Hagan e B. Doherty, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por V. Kreuschitz e J. Enegren, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objecto a interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303, p. 16).

2 Estes pedidos foram apresentados no quadro de litígios que opõem, respectivamente, G. Fuchs e P. Köhler ao Land Hessen, relativamente à sua aposentação aos 65 anos de idade.

Quadro jurídico

Direito da União

3 O oitavo, nono e décimo primeiro considerandos da Directiva 2000/78 expõem:

«(8) As Orientações para as Políticas de Emprego em 2000, aprovadas pelo Conselho Europeu de Helsínquia, de 10 e 11 de Dezembro de 1999, sublinham a necessidade de promover um mercado de trabalho favorável à inserção social, através da definição de um conjunto coerente de políticas destinadas a combater a discriminação de determinados grupos, como as pessoas deficientes,

e realçam igualmente a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores mais velhos, para aumentar a sua participação na vida activa.

(9) O emprego e a actividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.

[…]

(11) A discriminação baseada […] na idade […] pode comprometer a realização dos objectivos do Tratado [UE], nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de protecção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas.»

4 O vigésimo quinto considerando da Directiva 2000/78 enuncia:

«A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objectivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge pois distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.»

5 Nos termos do seu artigo 1.º, a directiva «tem por objecto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

6 O artigo 2.º, n.os 1 e 2, alínea a), da referida directiva prevê:

«1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por "princípio da igualdade de tratamento" a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.»

7 O artigo 3.º da Directiva 2000/78, intitulado «Âmbito de aplicação», estabelece, no seu n.º 1:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente directiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

[...]»

8 O artigo 6.º, n.os 1 e 2, desta directiva dispõe:

«1. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários.

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção;

b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;

c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que não constitua discriminação baseada na idade, a fixação, para os regimes profissionais de segurança social, de idades de adesão ou direito às prestações de reforma ou de invalidez, incluindo a fixação, para esses regimes, de idades diferentes para trabalhadores ou grupos ou categorias de trabalhadores, e a utilização, no mesmo âmbito, de critérios de idade nos cálculos actuariais, desde que tal não se traduza em discriminações baseadas no sexo.»

Regulamentação nacional

9 O legislador federal transpôs a Directiva 2000/78 através da Lei Geral relativa à Igualdade de Tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), de 14 de Agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), conforme alterada pelo artigo 15.º, n.º 66, da Lei de 5 de Fevereiro de 2009 (BGBl. 2009 I, p. 160).

10 O referido legislador adoptou disposições relativas à aposentação dos funcionários vitalícios dos *Länder* e dos municípios, estabelecidas no § 25 da Lei Federal de Coordenação dos Estatutos dos Funcionários dos *Länder* (Beamtenstatusgesetz), de 17 de Junho de 2008 (BGBl. 2008 I, p. 1010), conforme alterada pelo artigo 15.º, n.º 16, da Lei de 5 de Fevereiro de 2009 (BGBl. 2009 I, p. 160), nos seguintes termos:

«Os funcionários vitalícios serão aposentados ao atingirem o limite de idade.»

11 Esta disposição não determina ela própria esse limite de idade, mas deixa aos *Länder* o cuidado de o fixar.

12 O § 50 da Lei relativa à Função Pública do Land Hessen (Hessisches Beamtengesetz), conforme alterada pela Lei de 14 de Dezembro de 2009 (a seguir «HBG»), fixa a idade obrigatória de aposentação dos funcionários do Land Hessen, da forma que se segue:

«(1) Os funcionários vitalícios serão aposentados no fim do mês em que atingirem 65 anos de idade (limite de idade).

(2) Por derrogação ao disposto em (1), os funcionários vitalícios a seguir indicados estão sujeitos às seguintes disposições:

1. Os docentes das escolas públicas serão aposentados no fim do último mês do ano escolar no decurso do qual atingirem sessenta e cinco anos de idade;

2. Os professores, os docentes do ensino superior, os colaboradores científicos e artísticos, bem como os docentes encarregados de missões especiais nos estabelecimentos de ensino superior do *Land* serão aposentados no fim do último mês do semestre no decurso do qual atingirem sessenta e cinco anos de idade.

(3) Se o interesse do serviço o exigir, a aposentação pode, a pedido do funcionário, ser adiada para além dos 65 anos de idade, por períodos que não podem ultrapassar um ano, até aos 68 anos de idade, no máximo. A decisão será tomada pela máxima autoridade hierárquica ou pela autoridade por esta designada.»

13 O órgão jurisdicional de reenvio precisa que, até 1992, a manutenção em actividade do funcionário para além do limite de idade era autorizada se fosse solicitada e se o interesse do serviço a tal não se opusesse. A partir do referido ano, a manutenção em actividade ficou subordinada à condição de corresponder ao interesse do serviço.

14 A HBG contém uma disposição particular respeitante ao limite de idade dos funcionários nomeados a termo na sequência de eleições directas, tais como os presidentes de câmara ou os conselheiros regionais. Estes serão aposentados aos 71 anos de idade, se o respectivo mandato não tiver chegado ao seu termo nessa data.

15 À escala federal e até 12 de Fevereiro de 2009, o limite de idade geral aplicável aos funcionários estava fixado n.os 65 anos. Desde essa data, a legislação prevê um aumento progressivo desse limite de idade, para os 67 anos. À data dos factos no processo principal, tinham sido adoptadas disposições semelhantes em certos *Länder,* mas não no Land Hessen.

16 Desde 1 de Janeiro de 2008, fora da função pública, o § 35 do livro VI do Código da Segurança Social (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), aplicável aos assalariados sujeitos ao direito privado, prevê igualmente um aumento progressivo, para os 67 anos, da idade que dá direito a uma pensão de velhice. Por força de disposições transitórias, para as pessoas nascidas antes de 1 de Janeiro de 1947, essa idade permanece fixada n.os 65 anos.

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

17 Os factos que estão na base dos litígios nos processos principais são quase idênticos e as questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio são as mesmas.

18 Os recorrentes em cada um dos dois processos principais, respectivamente, G. Fuchs e P. Köhler, nascidos em 1944, exerceram as funções de procurador principal até à idade de 65 anos, que completaram no decurso do ano de 2009, idade com que deviam normalmente ser aposentados por força do § 50, n.º 1, da HBG.

19 Os interessados pediram para exercer as suas funções durante um ano suplementar, invocando o disposto no § 50, n.º 3, da HBG.

20 Tendo o Ministro da Justiça do Land Hessen indeferido os seus pedidos, pela razão de que o interesse do serviço não exigia a sua manutenção em funções, os recorrentes nos processos principais, por um lado, apresentaram uma reclamação ao referido ministro e, por outro, instauraram um processo de medidas provisórias no Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Este órgão jurisdicional deferiu os pedidos de medidas provisórias apresentados e ordenou ao Land Hessen que mantivesse G. Fuchs e P. Köhler nos seus empregos. As decisões proferidas pelo Verwaltungsgericht Frankfurt am Main foram, todavia, objecto de recurso para o Hessischer Verwaltungsgerichtshof, que as anulou e indeferiu os pedidos de medidas provisórias apresentados pelos interessados. Desde 1 de Outubro de 2009, estes deixaram de poder exercer as suas funções de procurador principal e auferem uma pensão de aposentação.

22 Tendo as reclamações de G. Fuchs e de P. Köhler sido indeferidas por decisões do Ministro da Justiça do Land Hessen, os interessados interpuseram recurso dessas decisões para o Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

23 Este órgão jurisdicional tem dúvidas quanto à compatibilidade do limite de idade fixado para o exercício das funções de procurador, em particular, com o artigo 6.º da Directiva 2000/78. Em sua opinião, a aposentação obrigatória aos 65 anos de idade das pessoas que exercem essas funções constitui uma discriminação com base na idade, contrária às disposições da Directiva 2000/78.

24 O órgão jurisdicional de reenvio refere que a disposição controvertida foi introduzida num momento em que se considerava que a aptidão para o trabalho se tornava

insuficiente a partir dessa idade. Actualmente, trabalhos de investigação demonstram que essa aptidão varia de pessoa para pessoa. Além disso, o aumento do tempo de vida conduziu o legislador, no que se refere aos funcionários que exercem funções a nível federal e aos assalariados do sector privado, a passar para 67 anos o limite de idade geral da passagem à reforma e de aquisição do direito a pensão. Por outro lado, a HBG prevê que os funcionários nomeados na sequência de eleições possam exercer as suas funções até aos 71 anos de idade.

25 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, resulta das observações do Land Hessen que acompanham a HBG na sua versão de 1962 que essa lei visava favorecer o emprego dos mais jovens e garantir assim uma estrutura de idades apropriada. Tal finalidade não constitui, todavia, uma justificação objectiva, pois não existe um critério suficientemente preciso no direito nacional para definir uma estrutura de idades que possa ser qualificada de favorável ou desfavorável. Tal objectivo não serve o interesse geral, mas o interesse individual do empregador. De qualquer forma, o Land Hessen não referiu a natureza nem as razões da estrutura de idades que considera apropriadas. Os números que forneceu demonstram que uma parte considerável dos efectivos do Ministério Público é já composta por pessoas jovens. O órgão jurisdicional de reenvio acrescenta que estudos recentes mostram que não há uma correlação entre a aposentação obrigatória das pessoas que atingiram o limite de idade e a entrada na profissão de pessoas mais jovens. O referido órgão jurisdicional interroga-se igualmente se números que dizem unicamente respeito ao Land Hessen e, dentro deste *Land,* aos funcionários sujeitos ao direito público, os quais representam apenas uma pequena fracção dos agentes do referido *Land* e dos assalariados do Estado-Membro em causa, podem demonstrar a existência de um objectivo de interesse geral e se tal objectivo não deve ser colocado a um nível mais elevado, nomeadamente, ao nível do conjunto dos funcionários e agentes do Land Hessen, ou até do conjunto dos funcionários e agentes do referido Estado-Membro.

26 O órgão jurisdicional de reenvio acrescenta que as aposentações dos procuradores nem sempre dão lugar a recrutamentos para efeitos de prover os lugares vagos. Sugere que o Land Hessen procurará assim realizar economias orçamentais.

27 Além disso, certas medidas são destituídas de coerência. Acontece assim, em particular, com a possibilidade de manter o trabalhador em actividade até aos 68 anos de idade, apesar de uma presunção irrefutável de inaptidão para o serviço a partir dos 65 anos de idade, com a restrição das passagens voluntárias à reforma antes dessa idade e com o aumento da idade de passagem à reforma já previsto em certos textos legislativos.

28 Nestas condições, o órgão jurisdicional de reenvio decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) As normas da [HBG] relativas à idade da [aposentação] fixada para os funcionários públicos, de acordo com as disposições do direito da União, visam proteger o interesse geral?

Neste aspecto, colocam-se, antes de mais, as seguintes questões:

— Quais os requisitos específicos que, na perspectiva do direito da União, deverão ser exigidos para que um objectivo possa ser considerado de interesse geral? Quais as questões complementares que o órgão jurisdicional de reenvio deverá formular para esclarecer a matéria de facto?

— A poupança de recursos orçamentais e de despesas com o pessoal, aqui sob a forma da tentativa de evitar novos recrutamentos, com a consequente diminuição da massa salarial, constitui um objectivo legítimo no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78[...]?

— O objectivo de um empregador público […] de obter uma certa segurança no planeamento da cessação definitiva de funções dos funcionários pode ser reconhecido como objectivo legítimo de interesse geral, mesmo quando cada

empregador público abrangido pela [HBG ou pela Lei Federal de Coordenação dos Estatutos dos Funcionários dos *Länder*] pode definir e aplicar o seu próprio planeamento de pessoal?

— O interesse numa "faixa etária adequada" e numa "repartição por idade adequada" pode ser reconhecido como objectivo de interesse geral, pese embora a inexistência, a este respeito, de normas gerais ou disposições legais que assegurem a justeza de uma faixa etária ou de uma repartição por idade?

— O interesse na criação de possibilidades de promoção de funcionários poderá ser considerado como um objectivo [legítimo] de interesse geral no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78[...]?

— As disposições relativas ao limite de idade, que visam evitar certos litígios com os funcionários mais antigos relativamente à manutenção da sua capacidade de trabalho, prosseguem um objectivo [legítimo] de interesse geral?

— A existência de interesse geral, no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78[…], relativamente aos empregadores públicos e/ou às entidades patronais, pressupõe a definição abrangente de uma política de mercado laboral no âmbito do trabalho por conta de outrem e, caso a resposta seja afirmativa, com que grau de uniformidade e de obrigatoriedade?

— As entidades patronais ou os empregadores públicos, relativamente a categorias de trabalhadores, neste caso apenas os funcionários públicos abrangidos pela [HBG], podem prosseguir o interesse geral com o regime de limites de idade em vigor?

— Em que condições se poderá entender que o objectivo que pode ser prosseguido pelos empregadores públicos — não sendo embora obrigatório — de preencher lugares [que vagaram pela aposentação de] funcionários, quando tal se mostre necessário, após promoção dos funcionários já existentes, é um objectivo de interesse geral no sentido do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78[…]? A invocação do interesse geral tem de ser apoiada não apenas na alegação de que a legislação em causa visa esse objectivo mas também em dados estatísticos e noutros elementos de que se possa inferir que esse objectivo é suficientemente sério e realizável?

2) a) Quais as condições que se deverão colocar para se poder considerar que o regime de limite de idade na [HBG] é proporcional e adequado?

b) Serão necessárias averiguações mais detalhadas para determinar a relação entre o número — previsível — de funcionários [de ambos os sexos] que se encontram voluntariamente em funções após a idade da [aposentação] e os números de funcionários que, ao atingir a idade da [aposentação], [receberão a pensão por inteiro e] pretendem cessar funções? Não seria mais apropriado dar prioridade à [aposentação] voluntária sobre a [aposentação] obrigatória, desde que se preveja a redução da [aposentação] daqueles que dela queiram beneficiar antes de atingida a idade normal de [aposentação], por forma a evitar os enormes recursos afectados às [pensões] e às despesas com o pessoal (voluntariedade da [aposentação] em vez de obrigatoriedade como meio mais adequado e, em resultado, um regime de [aposentação] igualmente adequado)?

c) Poderá ser considerado adequado e necessário presumir que os funcionários [de ambos os sexos] deixam de ter capacidade para o trabalho a partir de uma idade determinada, como os 65 anos, cessando automaticamente o seu contrato de trabalho?

d) Será razoável que a possibilidade da continuação em funções [na função pública] até aos 68 anos esteja exclusivamente dependente do interesse da entidade empregadora, mas sem a possibilidade de renovação do contrato de trabalho após o seu termo?

e) O regime do limite de idade que leva à [aposentação] obrigatória, não se limitando a definir os requisitos do direito à [pensão] por inteiro, tal como previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Directiva 2000/78[…], conduz a uma avaliação inadequada dos interesses das pessoas mais velhas em comparação com os interesses não mais importantes das pessoas mais novas?

f) Se for reconhecido como legítimo o objectivo da facilitação de novos recrutamentos e/ou promoções, questiona-se: quais os requisitos que […] concretamente se devem estabelecer para se comprovar a medida em que essas possibilidades são utilizadas pelos empregadores públicos que utilizam os limites de idade ou por todos os empregadores legalmente abrangidos, dentro ou fora do mercado de trabalho [em geral]?

g) Face às carências demográficas que condicionam hoje o mercado de trabalho e à necessidade generalizada de trabalhadores especializados de todas as categorias, ou seja, também no âmbito do serviço público prestado pelo Estado e pelos *Länder,* onde existe a necessidade de funcionários, é razoável e necessário obrigar funcionários [de ambos os sexos], aptos para o trabalho e que querem continuar a trabalhar, a cessar o contrato de trabalho, embora seja difícil preencher as necessidades de pessoal no mercado do trabalho? Será necessário proceder à recolha de dados [de cada sector] do mercado de trabalho, os quais poderão mais tarde vir a ser utilizados?

3) a) Quais os requisitos que se devem fixar para se poder considerar que a legislação do Land [Hessen] e do próprio Estado federal, relativamente ao limite de idade, é coerente?

b) Poderá a relação entre o n.º 1 e o n.º 3 do § 50 da [HBG] ser considerada como coerente, quando as possibilidades da continuação da relação de trabalho para além [do limite de] idade […] se encontram exclusivamente dependentes dos interesses da entidade empregadora?

c) O n.º 3 do § 50 da [HBG] deve ser interpretado no sentido de que, nos termos da Directiva [2000/78], para evitar a discriminação em razão na idade, a relação de trabalho deve poder sempre continuar, salvo se a tal se opuser o interesse do serviço? Quais os requisitos a preencher para que se considere existir tal interesse? Deve presumir-se o interesse do serviço na continuação da relação de trabalho, quando de outro modo se poderia verificar uma discriminação em razão da idade?

d) Como poderá aplicar-se utilmente esta interpretação do n.º 3 do § 50 da [HBG], estabelecendo-se a continuação ou a renovação da relação de trabalho do recorrente, não obstante a cessação entretanto já verificada [dessa] relação […]? Deverá excluir-se a aplicação do n.º 1 do § 50 da [HBG] até ser atingida a idade de 68 anos?

e) Será apropriado e necessário, por um lado, dificultar a [aposentação] voluntária a partir dos 60 ou 63 anos de idade, mediante a redução permanente da [pensão], e, por outro lado, excluir a continuação voluntária da relação de trabalho após os 65 anos de idade, a menos que a entidade empregadora excepcionalmente tenha um interesse especial na continuação da relação de trabalho?

f) O regime de limite de idade da reforma nos termos do n.º 1 do § 50 da [HBG] deixa de ser razoável e necessário se existirem regimes mais favoráveis, aplicáveis aos trabalhadores a tempo parcial por motivos de idade e aos funcionários temporários?

g) [Como deve ser interpretada, do ponto de vista da] coerência [, a] diferente legislação em matéria de Direito da Administração Pública, Laboral e da Segurança Social, em que se visa, por um lado, o aumento permanente da idade [de aposentação], enquanto se reduzem as prestações das pensões de reforma e de aposentação que se podem auferir, e, por outro lado, a proibição do despedimento por [limite de idade] normal, fazendo, no entanto, cessar o contrato de trabalho obrigatoriamente em razão de se atingir precisamente essa idade?

h) Será coerente que o aumento gradual da idade [de aposentação] no âmbito da legislação relativa à segurança social e à função pública federal e de alguns *Länder* vise essencialmente o interesse dos [empregados] […] em adiar o mais possível a aplicação dos requisitos mais gravosos de obtenção de pensão de [aposentação ou de] reforma por inteiro? Serão estas questões irrelevantes, porque para os funcionários [de ambos os sexos] abrangidos pela [HBG] ainda não foi estabelecido um aumento da idade [de aposentação], pese embora este aumento esteja previsto para os [empregados com contrato de trabalho]?»

29 Por despacho do presidente do Tribunal de Justiça de 6 de Maio de 2010, os processos C-159/10 e C-160/10 foram apensados para efeitos das fases escrita e oral e do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

30 O órgão jurisdicional de reenvio suscita numerosas interrogações, agrupadas, em substância, em três questões, algumas das quais respeitam à interpretação do direito nacional. A esse propósito, deve recordar-se que o Tribunal de Justiça não é competente, de acordo com o disposto no artigo 267.º TFUE, para se pronunciar a título prejudicial sobre a interpretação de regras do direito interno. A competência do Tribunal de Justiça está limitada ao exame das disposições do direito da União (v., nomeadamente, acórdão de 10 de Janeiro de 2006, Cassa di Risparmio di Firenze e o., C-222/04, Colect., p. I-289, n.º 63).

31 Deve, por isso, responder-se às questões submetidas, tendo em conta esta limitação.

Quanto à primeira questão

32 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a Directiva 2000/78 se opõe a uma lei como a HBG, que prevê a aposentação obrigatória dos funcionários vitalícios, no caso concreto dos procuradores, aos 65 anos de idade, sem prejuízo da possibilidade de continuarem a trabalhar, se o interesse do serviço o exigir, até aos 68 anos de idade, no máximo, quando essa lei tem em vista um ou vários objectivos entre os seguintes, a saber: o estabelecimento de uma «boa estrutura de idades», o planeamento das saídas, a promoção dos funcionários, a prevenção dos litígios ou a realização de economias orçamentais.

33 É pacífico que a cessação do contrato de trabalho dos funcionários do Land Hessen, em particular dos procuradores, quando atingem a idade que lhes permite beneficiar de uma aposentação por inteiro, a saber, aos 65 anos de idade, constitui uma diferença de tratamento com base na idade, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 2000/78.

34 Uma disposição como o § 50, n.º 1, da HBG afecta, com efeito, as condições de emprego e de trabalho na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78, impedindo os procuradores em causa de continuarem a trabalhar após os 65 anos de idade. Por outro lado, conferindo a essas pessoas um tratamento menos favorável que o reservado a pessoas que não atingiram essa idade, essa disposição introduz uma diferença de tratamento directamente baseada na idade, na acepção do artigo 2.º, n.º 1, dessa directiva.

35 O artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 prevê que uma diferença de tratamento com base na idade não constituirá uma discriminação, quando for objectiva e razoavelmente justificada, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários.

36 Para responder à questão submetida, há, por isso, que verificar se a referida disposição é justificada por um objectivo legítimo e se os meios utilizados para o atingir são apropriados e necessários.

Quanto à existência de um objectivo legítimo

37 A título preliminar, devem examinar-se as consequências da ausência de menção precisa, na HBG, do objectivo por ela prosseguido, as consequências resultantes de uma alteração desse objectivo e do contexto em que ele se insere, bem como a possibilidade ou não de invocar vários objectivos.

38 Resulta, em primeiro lugar, da decisão de reenvio que a HBG não precisa claramente o objectivo que prossegue com o seu § 50, n.º 1, fixando o limite de idade dos funcionários vitalícios em 65 anos.

39 A este respeito, o Tribunal de Justiça tem reiteradamente decidido que não se pode inferir do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 que uma imprecisão da regulamentação em causa, quanto ao objectivo prosseguido, tenha por efeito excluir automaticamente que esta regulamentação possa ser justificada nos termos dessa disposição. Na falta de tal precisão, importa que outros elementos, extraídos do contexto geral da medida em causa, permitam a identificação do objectivo que lhe está subjacente, para efeitos do exercício de fiscalização jurisdicional quanto à sua legitimidade e ao carácter apropriado e necessário dos meios utilizados para realizar esse objectivo (acórdãos de 16 de Outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Colect., p. I-8531, n.ºs 56 e 57; de 12 de Janeiro de 2010, Petersen, C-341/08, Colect., p. I-47, n.º 40; e de 12 de Outubro de 2010, Rosenbladt, C-45/09, Colect., p. I-9391, n.º 58).

40 No tocante à alteração do objectivo prosseguido, resulta da decisão de reenvio que, inicialmente, o § 50 da HBG se baseava na presunção irrefutável de inaptidão para o trabalho após os 65 anos de idade. Na audiência, os representantes do Land Hessen e do Governo alemão sublinharam, todavia, que esta presunção já não deve ser considerada como fundamento do limite de idade e que o legislador tinha admitido que as pessoas possam estar aptas para trabalhar para além dessa idade.

41 Há que considerar, a esse propósito, que uma mudança do contexto em que se insere uma lei, que conduz a uma alteração do objectivo dessa lei, não pode, em si mesma, impedir que esta prossiga um objectivo legítimo, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

42 As circunstâncias podem mudar e, todavia, a lei pode ser mantida por outras razões.

43 Assim, nos presentes processos principais, além da alteração relativa à percepção da aptidão para trabalhar após os 65 anos de idade, a circunstância, evocada pelo órgão jurisdicional de reenvio, de o limite de idade ter sido introduzido no decurso de um período de pleno emprego e, mais tarde, mantido em período de desemprego pôde conduzir a uma alteração do objectivo prosseguido, sem que tal impeça que este apresente carácter legítimo.

44 No tocante à invocação de vários objectivos em simultâneo, resulta da jurisprudência que a coexistência de vários objectivos não constitui obstáculo à existência de um objectivo legítimo, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

45 Tal era o caso no processo que deu lugar ao acórdão Rosenbladt, já referido, em cujos n.os 43 e 45 o Tribunal de Justiça considerou que objectivos da natureza dos invocados pelo Governo alemão se podiam enquadrar nos objectivos visados no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

46 Os objectivos invocados podem estar ligados uns aos outros (v., neste sentido, acórdão de 18 de Novembro de 2010, Georgiev, C-250/09 e C-268/09, Colect., p. I-11869, n.os 45, 46 e 68), ou ser classificados por ordem de importância como no processo que deu origem ao acórdão Petersen, já referido, no qual, como resulta dos n.os 41 e 65, o Governo alemão se tinha apoiado, a título principal, num objectivo e, a título subsidiário, noutro objectivo.

Quanto aos objectivos invocados pelo órgão jurisdicional de reenvio

47 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o § 50, n.º 1, da HBG tem por objectivo, nomeadamente, o estabelecimento de uma «boa estrutura de idades», constituída pela presença simultânea na profissão em causa — de procurador — de jovens funcionários em início de carreira e de funcionários mais velhos que se encontram numa fase

avançada da mesma carreira. O Land Hessen e o Governo alemão sustentam que se trata aqui do objectivo principal prosseguido por essa disposição. A obrigação de passar à aposentação aos 65 anos de idade visa, em sua opinião, estabelecer um equilíbrio entre as gerações, ao qual se ligam três outros objectivos mencionados pelo órgão jurisdicional de reenvio, a saber, planificar eficazmente as saídas e os recrutamentos, favorecer a contratação e a promoção dos jovens e evitar os litígios sobre a aptidão do funcionário para exercer a sua actividade após essa idade.

48 O Land Hessen e o Governo alemão sustentam que a presença, na função pública em causa, de pessoas de idades diferentes permite igualmente uma transferência de experiências dos mais antigos para os mais jovens e a comunicação por estes de conhecimentos recentemente adquiridos, contribuindo assim essa presença para oferecer um serviço público de justiça de qualidade.

49 Há que recordar que, segundo a jurisprudência, a promoção da contratação constitui incontestavelmente um objectivo legítimo de política social ou do emprego dos Estados-Membros, nomeadamente quando se trata de favorecer o acesso dos jovens ao exercício de uma profissão (acórdão Georgiev, já referido, n.º 45). O Tribunal de Justiça, por outro lado, tem entendido que a coabitação de diferentes gerações de empregados pode igualmente contribuir para a qualidade das actividades prosseguidas, nomeadamente favorecendo a troca de experiências (v., neste sentido, no tocante a docentes e a investigadores, acórdão Georgiev, já referido, n.º 46).

50 Da mesma maneira, deve considerar-se que o objectivo de estabelecer uma estrutura de idades equilibrada entre jovens funcionários e funcionários mais velhos, a fim de favorecer a contratação e a promoção dos jovens, optimizar a gestão do pessoal e, com isso, prevenir eventuais litígios sobre a aptidão do funcionário para exercer a sua actividade após uma certa idade, tendo em vista ao mesmo tempo oferecer um serviço de justiça de qualidade, pode constituir um objectivo legítimo de política do emprego e do mercado de trabalho.

51 O órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, todavia, se uma medida como o § 50, n.º 1, da HBG não satisfaz mais o interesse do empregador do que o interesse geral. Levanta, em particular, a questão de saber se as disposições adoptadas por um único *Land,* em relação a uma parte dos seus agentes, no caso concreto os funcionários vitalícios de que fazem parte os procuradores, não visam um grupo demasiado restrito de pessoas, para constituir uma medida que prossiga um objectivo de interesse geral.

52 O Tribunal de Justiça decidiu que os objectivos que podem ser considerados «legítimos», na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, são objectivos que apresentam carácter de interesse geral, que se distinguem de motivos puramente individuais próprios da situação do empregador, tais como a redução dos custos ou a melhoria da competitividade, sem que, com isso, seja possível excluir que uma regra nacional reconheça um certo grau de flexibilidade aos empregadores na prossecução dos referidos objectivos legítimos (v., neste sentido, acórdão de 5 de Março de 2009, Age Concern England, C-388/07, Colect., p. I-1569, n.º 46).

53 Há que reconhecer que objectivos como os mencionados no n.º 50 do presente acórdão, que têm em conta os interesses do conjunto dos funcionários em causa, no âmbito de preocupações que se enquadram na política do emprego e do mercado de trabalho, com vista a assegurar um serviço público de qualidade, no presente caso o da justiça, podem ser considerados objectivos de interesse geral.

54 O Tribunal de Justiça, por outro lado, considerou que as autoridades competentes a nível nacional, regional ou sectorial devem beneficiar da possibilidade de alterar os meios postos ao serviço de um objectivo legítimo de interesse geral, adaptando-os, por exemplo, à evolução da situação do emprego no Estado-Membro em causa (acórdão Palacios de la Villa, já referido, n.º 70).

55 Assim, a circunstância de uma disposição ser adoptada a nível regional não constitui obstáculo a que prossiga um objectivo legítimo, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78. Num Estado como a República Federal da Alemanha, o legislador

pode considerar que, no interesse do conjunto das pessoas abrangidas, compete aos *Länder*, mais do que às autoridades federais, adoptar certas medidas legislativas compreendidas no âmbito dessa disposição, tais como a idade de aposentação dos funcionários vitalícios.

56 É ainda necessário que a aposentação, em princípio obrigatória aos 65 anos de idade, como a prevista no § 50, n.º 1, da HBG, seja apropriada e necessária para esse efeito.

57 No que diz respeito ao carácter adequado de tal medida, o Land Hessen e o Governo alemão alegam que o número de lugares disponíveis na função pública é limitado, nomeadamente no que toca aos de procurador, em particular nos escalões mais elevados. Face às exigências orçamentais, a possibilidade de criar novos lugares é restrita. Esclarecem que os procuradores, tal como o conjunto dos funcionários, são nomeados vitaliciamente e que só a título excepcional se retiram voluntária e prematuramente das suas funções. Assim, a fixação de uma idade obrigatória para a aposentação dos procuradores constitui o único meio de repartir o emprego de maneira equitativa entre as gerações.

58 O Tribunal de Justiça já admitiu, no quadro de profissões em que o número de lugares disponíveis era limitado, que a passagem à reforma numa idade fixada por lei era susceptível de facilitar o acesso dos jovens ao emprego (v., neste sentido, no tocante aos dentistas convencionados, acórdão Petersen, já referido, n.º 70, e, no que diz respeito aos professores universitários, acórdão Georgiev, já referido, n.º 52).

59 No tocante à profissão de procurador na Alemanha, afigura-se que o acesso a esta profissão é limitado pela obrigação de os seus membros terem obtido uma qualificação particular que exige a frequência com sucesso de um ciclo de estudos e um estágio preparatório. Além disso, a entrada dos jovens pode ser travada em razão da nomeação vitalícia dos funcionários em causa.

60 Nestas condições, não se afigura desrazoável que as autoridades competentes de um Estado-Membro considerem que uma medida como o § 50, n.º 1, da HBG seja susceptível de permitir que se atinja o objectivo de estabelecer uma estrutura de idades equilibrada para facilitar a planificação das saídas, assegurar a promoção dos funcionários, nomeadamente dos mais jovens, e prevenir os litígios que possam eventualmente surgir na altura das aposentações.

61 Há que recordar que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na definição das medidas susceptíveis de realizar o referido objectivo (v., neste sentido, acórdão Palacios de la Villa, já referido, n.º 68).

62 Contudo, os Estados-Membros não podem esvaziar de conteúdo a proibição de discriminações com base na idade, estabelecida na Directiva 2000/78. Essa proibição deve ser lida à luz do direito de trabalhar reconhecido no artigo 15.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

63 Resulta daí que deve ser concedida particular atenção à participação dos trabalhadores idosos na vida profissional e, por isso mesmo, na vida económica, cultural e social. A manutenção destas pessoas na vida activa favorece a diversidade no emprego, sendo esta última um objectivo reconhecido no vigésimo quinto considerando da Directiva 2000/78. Esta manutenção contribui, por outro lado, para o desenvolvimento pessoal e para a qualidade de vida dos trabalhadores em causa, em conformidade com as preocupações do legislador da União enunciadas no oitavo, nono e décimo primeiro considerandos desta directiva.

64 Todavia, o interesse que representa a manutenção em actividade das referidas pessoas deve ser tomado em conta no respeito de outros interesses eventualmente divergentes. As pessoas que atingiram a idade que dá direito a uma pensão de reforma podem pretender fazer uso desse direito e abandonar as suas funções, beneficiando dessa pensão, em vez de continuar a trabalhar. Por outro lado, cláusulas de cessação

automática dos contratos de trabalho dos empregados que atingiram a idade de aposentação podem favorecer a inserção profissional de jovens trabalhadores, no interesse de uma partilha do trabalho entre as gerações.

65 Assim, ao definir a sua política social em função de considerações de ordem política, económica, social, demográfica e/ou orçamental, as autoridades nacionais em causa podem ser levadas a optar por prolongar o tempo de vida activa dos trabalhadores ou, pelo contrário, prever uma aposentação mais precoce destes (v. acórdão Palacios de la Villa, já referido, n.os 68 e 69). O Tribunal de Justiça considerou que incumbe a estas autoridades encontrar um justo equilíbrio entre os diferentes interesses em presença, zelando simultaneamente para que se não vá além do que é apropriado e necessário para atingir o objectivo legítimo prosseguido (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Palacios de la Villa, n.os 69 e 71, e Rosenbladt, n.º 44).

66 A esse propósito, o Tribunal de Justiça admitiu que uma medida que permite a passagem à reforma obrigatória de trabalhadores que atinjam os 65 anos de idade possa corresponder ao objectivo que consiste em promover a contratação e ser considerada como não excessivamente lesiva das pretensões legítimas dos trabalhadores em causa, quando essas pessoas podem beneficiar de uma pensão cujo nível não possa ser considerado desrazoável (v., neste sentido, acórdão Palacios de la Villa, já referido, n.º 73). O Tribunal de Justiça decidiu igualmente, no tocante a uma medida que impunha a cessação automática dos contratos de trabalho nessa idade, num sector em que, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, tal medida era susceptível de causar um prejuízo financeiro importante ao trabalhador em causa, que essa medida não ia além do que era necessário para atingir os objectivos pretendidos, nomeadamente a promoção da contratação. O Tribunal de Justiça teve em conta que o trabalhador podia obter a liquidação dos seus direitos a pensão, permanecendo embora no mercado de trabalho e beneficiando da protecção contra a discriminação com base na idade (v., neste sentido, acórdão Rosenbladt, já referido, n.os 73 a 76).

67 Nos presentes processos principais, resulta dos autos que os procuradores são aposentados, em princípio, aos 65 anos de idade, com o benefício de uma pensão por inteiro, correspondente a quase 72 % do seu último vencimento. Por outro lado, o § 50,

n.º 3, da HBG prevê a possibilidade de os procuradores trabalharem durante mais três anos, até aos 68 anos de idade, se o solicitarem e se o interesse do serviço o exigir. Finalmente, o direito nacional não impede estas pessoas de exercerem outra actividade profissional, como a de consultor jurídico, sem limite de idade.

68 Tendo em conta estes elementos, há que considerar que uma medida que prevê a aposentação dos procuradores aos 65 anos de idade, como a prevista no § 50, n.º 1, da HBG, não ultrapassa o que é necessário para se atingir o objectivo que consiste em estabelecer uma estrutura de idades equilibrada a fim de favorecer a contratação e a promoção dos jovens, optimizar a gestão do pessoal e, com isso, prevenir os conflitos sobre a aptidão do trabalhador para exercer a sua actividade após uma determinada idade.

69 Deve ainda salientar-se que o órgão jurisdicional de reenvio interroga igualmente o Tribunal de Justiça sobre a legitimidade, face ao artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, de um objectivo que consiste em realizar economias orçamentais.

70 O Land Hessen e o Governo alemão alegaram, todavia, que, em sua opinião, o § 50, n.º 1, da HBG não prossegue esse objectivo. Segundo o Land Hessen, a circunstância de alguns funcionários vitalícios, no caso em análise, procuradores, não terem sido substituídos explica-se pelo facto de terem sido nomeados para responder a um aumento excepcional de um contencioso específico num dado momento. O referido *Land* observa que, excluindo estas supressões, o número de procuradores aumentou desde 2006.

71 A esse propósito, cabe ao juiz nacional verificar se o objectivo que consiste em realizar economias orçamentais é um objectivo prosseguido pela HBG.

72 Deve recordar-se que as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que define sob responsabilidade, e cuja exactidão não cabe ao Tribunal de Justiça verificar, beneficiam de uma presunção de pertinência (v., nomeadamente, acórdão de 22 de Junho de 2010, Melki e Abdeli, C-188/10 e C-189/10, Colect., p. I-5667, n.º 27). No caso em apreço, uma vez que não se afigura de forma manifesta que a interpretação solicitada do direito da União não tenha nenhuma relação com a realidade ou com o objecto do litígio no processo principal, ou que o problema seja de natureza hipotética, incumbe ao Tribunal de Justiça responder à questão submetida.

73 Como resulta do n.º 65 do presente acórdão, no quadro da adopção de medidas em matéria de reforma, o direito da União não impede os Estados-Membros de tomarem em conta considerações orçamentais paralelamente a considerações de ordem política, social ou demográfica, contanto que, ao fazê-lo, respeitem, em particular, o princípio da proibição de discriminações com base na idade.

74 A esse propósito, embora considerações de ordem orçamental possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou a extensão das medidas que pretende adoptar, tais considerações não podem constituir, por si sós, um objectivo legítimo na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

75 Face às considerações que precedem, há que responder à primeira questão que a Directiva 2000/78 não se opõe a uma lei como a HBG, que prevê a aposentação obrigatória dos funcionários vitalícios, no caso concreto, os procuradores, aos 65 anos de idade, permitindo-lhes, ao mesmo tempo, continuar a trabalhar, se o interesse do serviço o exigir, até aos 68 anos de idade, no máximo, na medida em que esta lei tenha por objectivo estabelecer uma estrutura de idades equilibrada a fim de favorecer a contratação e a promoção dos jovens, optimizar a gestão do pessoal e, com isso, prevenir os eventuais litígios sobre a aptidão do trabalhador para exercer a sua actividade após uma determinada idade e permita atingir esse objectivo através de meios adequados e necessários.

Quanto à segunda questão

76 Com a segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, quais os dados que devem ser apresentados pelo Estado-Membro para demonstrar o carácter apropriado e necessário da medida em causa no processo principal e, nomeadamente, se devem ser fornecidas estatísticas ou dados quantificados precisos.

77 Resulta do n.º 51 do acórdão Age Concern England, já referido, que simples afirmações genéricas indicando que uma medida é adequada para participar na política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional não bastam para mostrar que o objectivo dessa medida pode justificar que seja derrogado o princípio da não discriminação com base na idade, nem constituem elementos que permitam razoavelmente considerar que os meios escolhidos são adequados para permitir a realização desse objectivo.

78 O Tribunal de Justiça sublinhou igualmente, no n.º 67 desse acórdão, que o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 impõe aos Estados-Membros o ónus de demonstrar o carácter legítimo do objectivo invocado como justificação em função de um elevado limiar probatório.

79 Segundo o décimo quinto considerando da Directiva 2000/78, a apreciação dos factos dos quais se pode presumir que houve discriminação é da competência dos órgãos judiciais ou de outros órgãos competentes, a nível nacional, de acordo com as normas ou as práticas nacionais, que podem prever, em especial, que a discriminação indirecta possa ser provada por quaisquer meios e, inclusive, com base em dados estatísticos.

80 A fim de apreciar o grau de precisão dos elementos de prova requeridos, há que recordar que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha de uma medida que considerem adequada.

81 Essa escolha pode, assim, assentar em considerações de ordem económica, social, demográfica e/ou orçamental, as quais compreendem dados existentes e verificáveis, mas também previsões que, por natureza, se podem revelar inexactas e comportam, portanto, um grau de incerteza. A referida medida pode, além disso, assentar em considerações de ordem política, que, frequentemente, implicam uma arbitragem entre várias soluções concebíveis e também não permitem conferir um carácter certo ao resultado esperado.

82 Cabe ao juiz nacional apreciar, segundo as regras do direito nacional, o valor probatório dos elementos que lhe são submetidos, os quais podem, nomeadamente, compreender dados estatísticos.

83 Deve, por isso, responder-se à segunda questão que, para que seja demonstrado o carácter adequado e necessário da medida em causa, esta não se deve afigurar desrazoável à luz do objectivo prosseguido e deve basear-se em elementos cujo valor probatório incumbe ao juiz nacional apreciar.

Quanto à terceira questão

84 Com a terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre a coerência de uma lei como a HBG. Interroga-se, mais particularmente, se essa lei não apresenta incoerências na medida em que obriga os procuradores a aposentarem-se aos 65 anos de idade, mesmo que, em primeiro lugar, lhes permita prosseguir as suas actividades até aos 68 anos, se o interesse do serviço o exigir, em segundo lugar, pretenda restringir a aposentação voluntária aos 60 ou 63 anos de idade, reduzindo, nesse caso, o montante dos direitos a pensão, e, em terceiro lugar, as leis aplicáveis à função pública a nível federal e em vários outros *Länder* bem como o Código da

Segurança Social aplicável aos trabalhadores do sector privado prevejam o aumento progressivo da idade de reforma, de 65 para 67 anos, com uma pensão por inteiro.

85 Deve recordar-se, em conformidade com jurisprudência assente, que uma legislação só é adequada para garantir a realização do objectivo invocado, se responder verdadeiramente à intenção de o alcançar de maneira coerente e sistemática (acórdãos de 10 de Março de 2009, Hartlauer, C-169/07, Colect., p. I-1721, n.º 55, e Petersen, já referido, n.º 53).

86 As excepções às disposições de uma lei podem, em certos casos, prejudicar a coerência desta, nomeadamente quando, pela sua amplitude, conduzam a um resultado contrário ao objectivo pretendido pela referida lei (v., neste sentido, acórdão Petersen, já referido, n.º 61).

87 No que diz respeito à excepção relativa ao prolongamento da actividade dos procuradores até aos 68 anos de idade, prevista no § 50, n.º 3, da HBG, há que observar que a mesma só se aplica se o interesse do serviço o exigir e se o interessado o solicitar.

88 Na audiência, o Land Hessen indicou que esta excepção visa cobrir o caso em que um procurador, quando atinge os 65 anos de idade, tem em mãos um processo penal cuja tramitação não está ainda concluída. A fim de evitar as eventuais complicações devidas à substituição do interessado, a HBG prevê, a título excepcional, que este possa continuar a exercer as suas funções. No interesse do serviço, a Administração em causa pode, assim, entender que é preferível manter o referido procurador em funções, em vez de nomear um substituto que vai retomar um processo cujo conteúdo não conhece.

89 É de referir que esta excepção não parece susceptível de prejudicar o objectivo prosseguido, a saber, garantir uma estrutura de idades equilibrada para efeitos, nomeadamente, de assegurar uma elevada qualidade do serviço.

90 Uma excepção deste tipo pode, em contrapartida, atenuar os rigores de uma lei como a HBG, no próprio interesse do serviço público em causa. Com efeito, embora a planificação das saídas e dos recrutamentos, graças à saída sistemática dos procuradores aos 65 anos de idade, contribua para o bom funcionamento do referido serviço, a introdução nesta lei da excepção mencionada no n.º 88 do presente acórdão permite fazer face a situações concretas em que a saída do procurador pode ser desfavorável ao cumprimento óptimo da missão que lhe foi confiada. Nestas condições, esta excepção não se afigura incoerente à luz da lei em causa.

91 Deve acrescentar-se que outras excepções que figuram na HBG e mencionadas pelo órgão jurisdicional de reenvio, como a manutenção em actividade de certos docentes durante alguns meses suplementares, para lá dos 65 anos de idade, a fim de concluir um período de ensino, ou de certos eleitos, para assegurar o respectivo mandato até ao seu termo, visam, da mesma maneira, garantir o cumprimento das missões confiadas aos interessados e também não parecem prejudicar o objectivo prosseguido.

92 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, outro problema de coerência tem a ver com o facto de a HBG procurar restringir as aposentações voluntárias dos procuradores que atingiram 60 ou 63 anos de idade, através de uma disposição que prevê a redução do montante da pensão concedida nesses casos, quando o § 50, n.º 1, dessa lei os impede de prosseguir a sua actividade após os 65 anos de idade.

93 Há que referir que o problema da coerência suscitado pelo órgão jurisdicional de reenvio não está colocado de forma clara. Uma disposição como a invocada por este órgão jurisdicional, parece, pelo contrário, ser a consequência lógica do § 50, n.º 1, da HBG. A execução deste parágrafo, que implica uma planificação das aposentações aos 65 anos de idade, exige, com efeito, que as derrogações a estas saídas sejam limitadas. Ora, uma disposição que prevê uma redução do montante da pensão é susceptível de

dissuadir ou, pelo menos, de restringir as saídas antecipadas dos procuradores. Tal disposição contribui assim para a realização do objectivo pretendido e não permite considerar que a HBG está viciada de incoerência.

94 O órgão jurisdicional de reenvio refere igualmente o aumento progressivo, de 65 para 67 anos, da idade que dá direito a uma pensão de reforma por inteiro, tanto na lei aplicável à função pública ao nível federal como nas adoptadas por vários *Länder* e no Código da Segurança Social aplicável aos trabalhadores de direito privado. À data dos factos no processo principal, estava projectado pelo Land Hessen um aumento similar, mas não tinha ainda sido adoptado.

95 A este propósito, o mero facto de o legislador encarar, num dado momento, a hipótese de alterar a lei para aumentar a idade que dá direito a uma pensão de reforma por inteiro não pode, a partir desse momento, acarretar a ilegalidade da lei existente. Há que admitir que essa eventual passagem de uma lei para outra não é imediata, mas necessita de um certo lapso de tempo.

96 Como resulta do vigésimo quinto considerando da Directiva 2000/78, o ritmo das alterações pode variar de um Estado-Membro para outro, a fim de tomar em conta a situação particular destes. Pode igualmente ser diferente de uma região para outra, no caso concreto, de um *Land* para outro, para ter em conta as especificidades regionais e permitir que as autoridades competentes efectuem as adaptações necessárias.

97 Daqui resulta que a existência de um simples desfasamento temporal entre as alterações introduzidas na lei de um Estado-Membro ou de um *Land* e as introduzidas noutro *Land,* para efeitos de aumentar a idade que dá direito a uma pensão de reforma por inteiro, não pode, por si só, conferir à legislação em causa carácter incoerente.

98 Há, por conseguinte, que responder à terceira questão que uma lei como a HBG, que prevê a aposentação obrigatória dos procuradores aos 65 anos de idade, não

apresenta um carácter incoerente pelo simples facto de lhes permitir, em certos casos, trabalhar até aos 68 anos de idade, de conter, além disso, disposições destinadas a restringir as aposentações antes dos 65 anos e de outras disposições legislativas do Estado-Membro em causa preverem a manutenção em actividade de certos funcionários, nomeadamente certos eleitos, para além dessa idade, bem como o aumento progressivo da idade da reforma, de 65 para 67 anos.

Quanto às despesas

99 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) declara:

1) A Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, não se opõe a uma lei como a Lei relativa à Função Pública do Land Hessen (Hessisches Beamtengesetz), conforme alterada pela Lei de 14 de Dezembro de 2009, que prevê a aposentação obrigatória dos funcionários vitalícios, no caso concreto, os procuradores, aos 65 anos de idade, permitindo-lhes, ao mesmo tempo, continuar a trabalhar, se o interesse do serviço o exigir, até aos 68 anos de idade, no máximo, na medida em que esta lei tenha por objectivo estabelecer uma estrutura de idades equilibrada a fim de favorecer a contratação e a promoção dos jovens, optimizar a gestão do pessoal e, com isso, prevenir os eventuais litígios sobre a aptidão

do trabalhador para exercer a sua actividade após uma determinada idade e permita atingir esse objectivo através de meios adequados e necessários.

2) **Para que seja demonstrado o carácter adequado e necessário da medida em causa, esta não se deve afigurar desrazoável à luz do objectivo prosseguido e deve basear-se em elementos cujo valor probatório incumbe ao juiz nacional apreciar.**

3) **Uma lei como a Lei relativa à Função Pública do Land Hessen, conforme alterada pela Lei de 14 de Dezembro de 2009, que prevê a aposentação obrigatória dos procuradores aos 65 anos de idade, não apresenta um carácter incoerente pelo simples facto de lhes permitir, em certos casos, trabalhar até aos 68 anos de idade, de conter, além disso, disposições destinadas a restringir as aposentações antes dos 65 anos e de outras disposições legislativas do Estado-Membro em causa preverem a manutenção em actividade de certos funcionários, nomeadamente certos eleitos, para além dessa idade, bem como o aumento progressivo da idade da reforma, de 65 para 67 anos.**

Assinaturas