Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
PAOLO MENGOZZI
apresentadas em 17 de julho de 2014[1]

Processo C-416/13

Mario Vital Pérez
contra
Ayuntamiento de Oviedo

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo (Espanha)]

«Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Proibição de discriminação em razão da idade — Diretiva 2000/78 — Limite de idade de 30 anos para a participação num processo de seleção com vista à contratação para o Corpo da Polícia Local — Justificações»

I – **Introdução**

1. A Diretiva 2000/78[2] (a seguir «diretiva») tem por objeto estabelecer um quadro geral para combater, em matéria de emprego e de condições de trabalho, a discriminação fundada em qualquer dos motivos enumerados no seu artigo 1.º O objetivo desta norma é tornar efetivo nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.

2. Em conformidade com o disposto no artigo 13.º CE, a idade foi incluída entre os motivos de discriminação previstos no artigo 1.º da diretiva[3] e é, de facto, aquele que, no quadro do contencioso relativo à aplicação desta, deu origem ao maior número de decisões por parte do Tribunal de Justiça. A proibição da discriminação em razão da idade, consagrada como princípio geral de direito comunitário no acórdão Mangold[4], está codificada no artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que constitui, pois, o parâmetro de referência com base no qual devem ser interpretadas as disposições da diretiva.

3. Esta última, embora estabeleça a proibição de qualquer discriminação em matéria de emprego direta ou indiretamente baseada na idade, prevê um certo número de exceções à sua aplicação, algumas das quais são comuns aos outros motivos de discriminação previstos no artigo 1.º É o caso, em especial, do artigo 4.º, n.º 1 — sobre o qual incide a primeira parte da questão prejudicial objeto do presente processo —, segundo o qual os Estados-Membros, respeitando determinadas condições, podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica ligada a um dos motivos de

1 — Língua original: italiano.

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 L 303, p. 16).

3 — A proteção contra a discriminação em razão da idade tem origem no Employment Age Discrimination Act de 1965, dos Estados Unidos, e, originariamente, destinava-se a proteger os trabalhadores mais velhos (com mais de 40 anos). A idade não é incluída entre os motivos enumerados no artigo 14.º da Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (CEDH), porém, o Tribunal de Estrasburgo precisou que a mesma está incluída na expressão «qualquer outra situação», que figura nessa disposição (TEDH, acórdão Schwizgebel c. Suíça de 10 de junho de 2010, n.º 25762/07).

4 — Acórdão Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, n.º 75).

discriminação referidos na diretiva não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade. Outras exceções, pelo contrário, são específicas da idade enquanto motivo de discriminação. O artigo 3.º, n.º 4, dispõe que os Estados-Membros podem prever que a diretiva não seja aplicável às Forças Armadas, no que se refere às discriminações baseadas numa deficiência ou na idade, ao passo que o artigo 6.º — sobre o qual incide a segunda parte da questão prejudicial objeto do presente processo — estabelece um regime derrogatório que permite, em determinadas condições, justificar diferenças de tratamento com base na idade, decorrentes de intervenções dos Estados-Membros em matéria de política social.

4. A diretiva prevê, pois, um regime específico para as diferenças de tratamento baseadas, direta ou indiretamente, no critério da idade. Este regime explica-se, em parte, pelo facto de a idade, em princípio, não ser considerada um motivo «suspeito» como o são a origem racial ou o sexo, com os quais não partilha a longa história de discriminação [5], em parte, pelo facto de se tratar de um fator de risco cujo alcance e cujos limites não são facilmente definíveis [6].

5. A especificidade da idade como motivo de discriminação no sistema da diretiva é uma das razões que estão na base dos múltiplos pedidos de interpretação dirigidos pelos tribunais nacionais ao Tribunal de Justiça, destinados, na maior parte, a obter esclarecimentos quanto ao alcance das exceções à proibição da discriminação baseada no referido motivo. O pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo (Espanha), que deu origem ao presente processo, situa-se neste contexto.

II – **Processo principal e questão prejudicial**

6. O litígio que deu origem ao pedido de decisão prejudicial opõe Vital Pérez ao Ayuntamiento de Oviedo a respeito do recurso interposto pelo primeiro contra a decisão de 7 de março de 2013, da Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Oviedo, que aprova os requisitos e as condições específicas do anúncio de concurso para provimento de 15 lugares de agente da polícia local. Mais precisamente, o recurso tem por objeto o requisito 3.2 do anúncio de concurso, segundo o qual, os candidatos não podem ter idade superior a 30 anos.

7. Vital Pérez defende que este requisito, que o excluí do concurso de forma injustificada, viola o seu direito fundamental de acesso em condições de igualdade a funções e a cargos públicos, que decorre quer da Constituição espanhola, quer da diretiva. Na oposição ao recurso, o Município de Oviedo alega, por um lado, que o anúncio de concurso é conforme com o disposto na Lei 2/2007, da Comunidade autónoma do Principado das Astúrias (a seguir «Lei 2/2007»), cujo artigo 32.º estabelece que os candidatos a qualquer categoria dos Corpos da Polícia Local não devem ter idade superior a 30 anos, e, por outro, que o Tribunal de Justiça, no acórdão Wolf[7], já se pronunciou a favor desse limite de idade num processo análogo.

5 — No célebre acórdão Massachusetts Board of Retirement v. Murgia, de 1967 (427 U.S. 307), o Tribunal Supremo dos Estados Unidos excluiu que uma diferenciação em função da idade constituísse uma «classificação suspeita», tendo definido este conceito nos seguintes termos: «a suspect class is one saddled with such disabilities, or subjected to such a history of purposeful unequal treatment, or relegated to such a position of political powerlessness as to command extraordinary protection from the majoritarian political process [«deve ser considerada classificação suspeita aquela que cumula tais deficiências ou cuja história em matéria de tratamento desigual voluntário é tal, ou que é relegada para uma posição de impotência política tal que requer uma proteção extraordinária do processo político maioritário». Tradução livre]

6 — O advogado-geral F. G. Jacobs, nas suas conclusões no processo Lindorfer/Conselho (C-227/04 P, EU:C:2005:656), comparando a natureza da discriminação baseada no sexo com a baseada na idade, observou: «[o] sexo é um critério binário, ao passo que a idade é uma posição numa escala. A discriminação em razão do sexo com base em quadros atuariais constitui assim uma forma de discriminação extremamente grosseira, que envolve numerosas generalizações, ao passo que a discriminação em razão da idade pode ter graduações e assentar em generalizações mais subtis» (n.º 84).

7 — C-229/08, EU:C:2010:3.

8. O Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo, tendo dúvidas quanto à legalidade do limite de idade controvertido e tendo considerado necessária a interpretação das disposições da diretiva pertinentes para a decisão do litígio, submeteu ao Tribunal de Justiça a seguinte questão:

«Os artigos 2.°, n.º 2, 4.°, n.º 1, e 6.°, n.º 1, alínea c), da [d]iretiva [...] e o artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na medida em que proíbem qualquer discriminação em razão da idade, opõem se à fixação, por força de um anúncio de concurso municipal que aplica expressamente uma lei regional de um Estado-Membro, de uma idade máxima de 30 anos para aceder a um lugar de agente da polícia municipal?»

III – **Análise**

9. Não há dúvidas de que o caso objeto do processo principal está abrangido pelo âmbito de aplicação da diretiva. Esta, de acordo com o seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a), é aplicável, dentro dos limites das competências atribuídas à União, «a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito [...] [à]s condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional». Ora, ao prever que os candidatos a um posto em qualquer categoria dos Corpos da Polícia Local não devam ter idade superior a 30 anos, o artigo 32.º da Lei 2/2007 estabelece normas relativas ao acesso a um emprego público na aceção da disposição da diretiva acima referida [8].

10. De igual modo, não há dúvida de que a lei em causa contém uma diferença de tratamento em razão da idade. A este respeito, recordo que, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da diretiva, para efeitos desta, entende-se por «princípio da igualdade de tratamento» a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º desta diretiva. O seu artigo 2.º, n.º 2, alínea a), precisa que, para efeitos da aplicação do n.º 1, considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é dado a outra pessoa em situação comparável [9]. Ora, a aplicação do artigo 32.º da Lei 2/2007 tem por consequência que certas pessoas são tratadas de forma menos favorável do que outras que se encontram em situações comparáveis pelo simples facto de terem ultrapassado a idade de 30 anos. Por conseguinte, a referida disposição introduz uma diferença de tratamento diretamente em razão da idade na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da diretiva [10].

11. A única questão que se coloca no processo principal, relativamente à qual o órgão jurisdicional de reenvio solicita ao Tribunal de Justiça uma interpretação, é, pois, a de saber se a referida diferença de tratamento constitui uma discriminação direta na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da diretiva ou se é suscetível de estar abrangida por uma das exceções previstas nos artigos 4.°, n.º 1, e 6.°, n.º 1, da mesma.

8 — V., neste sentido, acórdão Wolf (EU:C:2010:3, n.º 27).

9 — V. acórdãos Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 50); The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (C-388/07, EU:C:2009:128, n.º 33); e Wolf (EU:C:2010:3, n.º 28).

10 — V., por analogia, acórdão Wolf (EU:C:2010:3, n.º 29).

A – *Quanto à interpretação do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva*

12. Nos termos do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva, intitulado «Requisitos para o exercício de uma atividade profissional», os Estados-Membros «podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um *requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade*, na condição de o *objetivo ser legítimo* e o *requisito proporcional*» [11].

13. Os Governos espanhol, italiano, alemão e francês consideram que o limite de idade em litígio no processo principal se justifica por força da disposição acima referida, uma vez que algumas das funções atribuídas aos agentes da Polícia Local exigem requisitos físicos especialmente elevados, e, de qualquer modo, superiores ao normal, que são preenchidos apenas pelos funcionários mais jovens. A previsão de tal limite prossegue o objetivo de assegurar a operacionalidade e o bom funcionamento do Corpo de agentes da Polícia local, garantindo que os funcionários recém-contratados estão em condições de cumprir as missões mais exigentes do ponto de vista físico durante um período relativamente longo da sua carreira. Pelo contrário, quer o órgão jurisdicional de reenvio, quer o recorrente no processo principal e a Comissão, têm dúvidas quanto à legalidade do limite de idade controvertido.

14. De acordo com o que foi definido pelo Tribunal de Justiça no acórdão Wolf — a que fazem referência, tanto o órgão jurisdicional de reenvio, como, com argumentos opostos, todos os intervenientes —, o artigo 4.º, n.º 1, da diretiva autoriza os Estados-Membros a derrogarem o princípio da igualdade de tratamento quando uma característica relacionada com o motivo sobre o qual se baseia a diferença de tratamento, e não o motivo em si, constitui um requisito essencial e determinante para efeitos do exercício da atividade profissional, desde que o objetivo prosseguido seja legítimo e que esse requisito seja proporcionado [12].

15. Nesse acórdão, no qual estava em causa um limite máximo de 30 anos de idade para o acesso ao serviço técnico intermédio dos bombeiros, imposto por um *Land* alemão, o Tribunal de Justiça, em primeiro lugar, precisou que o objetivo que consiste em garantir a operacionalidade e o bom funcionamento de serviços como os que são enumerados no considerando 18 da diretiva [13], entre os quais figuram também os serviços de polícia, deve ser considerado um «objetivo legítimo» na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da mesma diretiva [14].

16. Por conseguinte, no caso em apreço, a legislação em causa no processo principal — admitindo que, como alega, em especial, o Governo espanhol, a mesma prossegue realmente tal objetivo, elemento que compete ao órgão jurisdicional de reenvio apurar definitivamente [15] - poderia justificar-se com fundamento na disposição da diretiva acima referida, desde que as outras condições previstas na mesma estivessem preenchidas.

17. Em segundo lugar, no acórdão Wolf, o Tribunal de Justiça, com base nos esclarecimentos fornecidos pelo Governo alemão, considerou que o facto de se possuir «capacidades físicas especialmente significativas» era um requisito essencial e determinante, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva, para o exercício da profissão em causa. A esse respeito, observou que, contrariamente às funções de direção e de enquadramento do serviço técnico dos bombeiros, as atividades do serviço

11 — O sublinhado é meu.

12 — EU:C:2010:3, n.ºs 35 e 36.

13 — O considerando 18 da diretiva precisa que esta «não poderá ter por efeito, designadamente, que as Forças Armadas, os serviços de polícia, prisionais ou de socorro sejam obrigados a recrutar [...] pessoas sem as capacidades necessárias para o exercício de todas as funções que possam ter de exercer, no âmbito do objetivo legítimo de manter a operacionalidade dos respetivos serviços».

14 — EU:C:2010:3, n.º 38.

15 — Quanto à identificação dos objetivos suscetíveis de justificar uma diferença de tratamento com fundamento na diretiva, v., *infra*, no que diz respeito à aplicação da derrogação prevista no artigo 6.º, n.º 1.

técnico intermédio dos bombeiros eram caracterizadas por um desempenho de natureza física, uma vez que os membros deste serviço participam, designadamente, no combate aos incêndios, no socorro às pessoas e aos animais, nas tarefas ligadas à proteção do ambiente, na prestação de socorros a animais, na proteção contra animais perigosos bem como nas tarefas de apoio [16].

18. Não estou convencido de que, no caso em apreço, se possa chegar à mesma conclusão no que diz respeito aos agentes da Polícia Local das Astúrias. Segundo resulta do despacho de reenvio, a atividade exercida por estes funcionários abrange diversas áreas de intervenção e inclui quer operações «no terreno», como, por exemplo, a detenção dos autores de atos criminosos, que podem requerer o emprego de força física, quer missões menos exigentes do ponto de vista psicofísico, como, por exemplo, o controlo do tráfego [17]. Portanto, a função dos Corpos de Polícia Local em Espanha apresenta um espectro de atividade manifestamente mais amplo e variado do que o do serviço técnico intermédio dos bombeiros examinado pelo Tribunal de Justiça no acórdão Wolf, já referido, cujos membros, segundo resulta desse acórdão, são chamados a realizar predominantemente, senão exclusivamente, operações no terreno, que implicam exigências físicas elevadas.

19. Em terceiro lugar, o Tribunal de Justiça considerou que o requisito relativo à posse de capacidades físicas elevadas para o exercício das funções atribuídas ao serviço técnico intermédio dos bombeiros estava associado à idade. Para esse efeito, baseando-se em dados que resultam de estudos feitos no âmbito da medicina do trabalho e do desporto, apresentados pelo Governo alemão, dos quais resulta que as capacidades respiratórias, a musculatura e a resistência diminuem com a idade, aquele concluiu que algumas das tarefas confiadas aos membros desse serviço, como a luta contra os incêndios ou o socorro às pessoas, requeriam capacidades físicas excecionalmente elevadas e só podiam ser exercidas pelos funcionários jovens ou, de qualquer modo, com idade inferior a 45 anos, no primeiro caso, e a 50 anos, no segundo.

20. Ora, em meu entender, no caso em apreço, não existem elementos que permitam chegar às mesmas conclusões. Por um lado, a alegação, constante das observações apresentadas pelo Governo espanhol, segundo a qual a forma física que os agentes dos Corpos de Polícia Local devem ter é comparável com a que é exigida aos bombeiros comprometidos em operações de combate aos incêndios e de socorro às pessoas [18], como verificada pelo Tribunal de Justiça no acórdão Wolf, já referido, baseia-se em meras afirmações não suportadas por elementos ou dados que permitam analisar a situação específica desses Corpos. Por outro, como já foi acima observado, segundo as informações constantes do despacho de reenvio e das observações apresentadas pelo Governo espanhol, boa parte das missões atribuídas aos agente da polícia local espanhola não parecem exigir características físicas excecionais, ao passo que decorre claramente do acórdão Wolf que todas as atividades exercidas pelos membros do serviço técnico intermédio dos bombeiros, ou, pelo menos, as que maioritariamente caracterizam as funções desse serviço, exigiam tais características.

16 — Acórdão Wolf (EU:C:2010:3, n.º 40).

17 — Segundo resulta do despacho de reenvio, o artigo 18.º, n.º 6, da Lei 2/2007 determina as funções dos agentes nestes termos: «auxílio ao cidadão, proteção das pessoas e bens, detenção e custódia dos autores de delitos, patrulhas de prevenção, controlo do tráfego e outras idênticas que lhes sejam atribuídas pelos seus superiores». O Governo espanhol, nas suas observações, refere também o artigo 53.º, n.º 1, da Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Lei Orgânica 2/86, de 13 de março, das Forças e Corpos de Segurança), com base no qual os Corpos de Polícia Local exercem as seguintes funções: a) proteger as autoridades do município e assegurar a vigilância dos seus edifícios e instalações; b) assegurar a ordem, a sinalização e a regulação do trânsito rodoviário no centro urbano, de acordo com as normas de circulação rodoviária; c) elaborar autos de notícia por acidentes de viação dentro do centro urbano; d) assegurar funções de polícia administrativa no que diz respeito aos regulamentos, avisos e outros atos adotados pelos municípios no âmbito das suas competências; e) participar em funções de polícia judiciária; f) prestar socorro em caso de acidentes, catástrofe ou calamidade pública, participando na execução dos planos de proteção civil; g) proceder a inquéritos e adotar as medidas necessárias para evitar a prática de infrações; h) vigiar os espaços públicos e colaborar com as forças de segurança do Estado e com a polícia das comunidades autónomas a fim de garantir a segurança de manifestações e a manutenção da ordem no decurso de grandes concentrações de pessoas, quando a sua intervenção for requerida; e i) cooperar na resolução de conflitos entre particulares, quando a sua intervenção for requerida.

18 — Encontram-se afirmações análogas nas observações apresentadas pelos Governos alemão, italiano e, embora algo mais atenuadas, francês.

21. De modo mais geral, das observações precedentes resulta que, no caso em apreço, não se verificam as condições que levaram a que o Tribunal de Justiça se pronunciasse a favor do limite de idade em causa no acórdão Wolf. Com efeito, ao contrário do que o Tribunal de Justiça fez nesse acórdão, considero que não é possível concluir que a posse de «capacidades físicas excecionalmente elevadas» é um requisito essencial e determinante para o exercício da função de agente da polícia local, como descrita no despacho de reenvio, mesmo tendo em conta o facto, sublinhado, em especial, pelos Governos espanhol e francês, que o exercício dessa função pode implicar o uso de armas. Além disso, embora se possa considerar que, para uma parte das missões atribuídas aos agentes da polícia local, são necessárias determinadas capacidades físicas, em meu entender, pelo contrário, com base nos elementos submetidos ao Tribunal de Justiça, não é possível afirmar que essas capacidades estejam imprescindivelmente ligadas a uma idade determinada.

22. Daí decorre que, do ponto de vista do caráter necessário e, portanto, proporcionado do limite de idade controvertido, também não é possível concluir, como fez o Tribunal de Justiça no acórdão Wolf, já referido, que o objetivo de assegurar o caráter operacional e o bom funcionamento do Corpo de agentes da Polícia local exija a manutenção de uma determinada estrutura de idades no interior do mesmo, que, por sua vez, imponha que sejam exclusivamente recrutados funcionários com idade inferior a 30 anos [19].

23. Sempre da perspetiva da proporcionalidade, observo que, do despacho de reenvio, não resulta que os agentes que tenham ultrapassado uma determinada idade sejam oficiosamente afetados a atividades menos exigentes do ponto de vista físico ou que não impliquem o uso de armas, ao passo que o mesmo despacho refere a possibilidade de os funcionários da Polícia Nacional ou de algumas polícias das comunidades autónomas que se encontrem no ativo passarem a outra atividade, a pedido do próprio, a partir dos 58 anos de idade (regime denominado «de atividade alternativa»), ou seja, apenas a 7 anos da idade de reforma, fixada em 65 anos.

24. Nestas circunstâncias, pode considerar-se que a posse das capacidades físicas necessárias para o exercício pode ser adequadamente avaliada com base nas provas físicas, aliás especialmente rigorosas, e nas causas médicas de exclusão previstas no anúncio do concurso controvertido e que, em consequência, o limite de idade em causa não é necessário.

25. Recordo que o artigo 4.º, n.º 1, na medida em que autoriza a derrogação de um princípio fundamental do direito da União, deve ser interpretado de forma restrita e que, como é expressamente indicado no considerando 23 da própria diretiva, a possibilidade de derrogação está circunscrita a circunstâncias «muito limitadas» [20]. Em meu entender, no caso em apreço, não se verifica qualquer destas circunstâncias.

26. Com base nas considerações precedentes, considero que o artigo 4.º, n.º 1, da diretiva deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como a que é objeto do processo principal, que fixa em 30 anos a idade máxima para participação num processo de seleção com vista à contratação de agentes do Corpo de Polícia local.

19 — Recordo que, no acórdão Wolf, o Tribunal de Justiça considerou que o limite de idade previsto na legislação em causa era apropriado para atingir o objetivo que consiste em assegurar o caráter operacional e o bom funcionamento do serviço em questão e não ia além do necessário para o atingir. Segundo o Tribunal de Justiça, dado que as tarefas de combate aos incêndios e de socorro às pessoas, que incumbem ao serviço técnico intermédio dos bombeiros, só podiam ser realizadas pelos funcionários mais jovens, podia considerar-se necessário que os funcionários desse serviço fossem, na sua maioria, capazes de realizar essas tarefas e que tivessem, por isso, menos de 45 ou de 50 anos. Um recrutamento numa idade avançada teria por consequência que um número demasiado elevado de funcionários não poderiam ser afetados às tarefas mais exigentes no plano físico e, em qualquer caso, não durante um período suficientemente longo.

20 — V., neste sentido, acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 62). Tecnicamente, o artigo 4.º, n.º 1, da diretiva, como o subsequente artigo 6.º, não prevê uma derrogação ou uma exceção à proibição de discriminação, mas permite justificar uma diferença de tratamento, evitando que esta possa ser qualificada como discriminação com base no artigo 2.º da própria diretiva. Contudo, do ponto de vista substantivo, o Tribunal de Justiça trata estas disposições como exceções à proibição geral de discriminação.

B – *Quanto à interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva*

27. Recordo que, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva, «os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem *objetiva e razoavelmente justificadas*, no quadro do direito nacional, por um *objetivo legítimo* [...] e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam *apropriados e necessários*» [21].

28. Esta disposição institui um regime derrogatório tendo em consideração a «especificidade» que é reconhecida à idade entre os motivos de discriminação referidos na diretiva [22]. Em especial, a mesma permite que os Estados-Membros introduzam no seu direito nacional disposições que prevejam diferenças de tratamento com base na idade que, de outra forma, se enquadrariam na categoria de *discriminações diretas* na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), desta diretiva [23]. Esta faculdade, «na medida em que constitui uma exceção ao princípio da proibição de discriminação [24], é [...] estritamente delimitada pelas condições previstas nesse mesmo artigo 6.º, n.º 1» [25].

29. Por conseguinte, cabe perguntar se, no direito espanhol, a previsão do limite de idade em litígio no processo principal corresponde a um objetivo legítimo na aceção da referida disposição, suscetível de justificar, objetiva e razoavelmente, a diferença de tratamento que dela decorre e se esse limite constitui um meio apropriado e necessário para realizar esse objetivo.

a) Identificação dos objetivos prosseguidos

30. Antes de mais, saliento que nem do despacho de reenvio, nem do processo remetido ao Tribunal de Justiça resulta que a legislação em que se baseia o anúncio do concurso em causa no processo nacional faça referência expressa a objetivos de política social para justificar o estabelecimento do limite de idade controvertido. Contudo, este facto não basta, por si só, para excluir que esse limite possa ser, de qualquer modo, justificado nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva [26]. Com efeito, o Tribunal de Justiça reconheceu que, na falta de precisões contidas na legislação nacional, os objetivos prosseguidos pela mesma podem ser deduzidos de «elementos do contexto geral da medida em causa» [27].

31. Embora o Tribunal de Justiça admita, agora por jurisprudência assente, que a análise dos «elementos contextuais» pode suprir a inexistência, na legislação nacional em causa, de uma referência expressa, os limites do recurso a tal análise ainda não se mostram claros. Se, em alguns casos, o Tribunal de Justiça, com base nas indicações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio ou contidas nos autos, levou a cabo uma reconstituição cuidadosa dos objetivos da legislação em causa [28], noutros, limitou-se a remeter para as observações apresentadas pelo Estado-Membro interessado, mesmo quando a invocação de objetivos abrangidos pela derrogação prevista no artigo 6.º, n.º 1, da

21 — O sublinhado é meu.

22 — Esta especificidade está refletida no considerando 25 da diretiva, segundo o qual, embora a proibição de discriminações relacionadas com a idade constitua um elemento essencial para atingir os objetivos estabelecidos pelas Orientações para as Políticas de Emprego, aprovadas pelo Conselho Europeu de Helsínquia, de 10 e 11 de dezembro de 1999, e encorajar a diversidade no emprego, «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».

23 — Acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 62).

24 — Com base no referido artigo 6.º, n.º 1, da diretiva, esta faculdade é exercida «[s]em prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º» (da comparação com as outras versões linguísticas da diretiva, resulta que a expressão «sem prejuízo», que figura no início desse número, tem valor concessivo e deve ser entendida, antes, como «não obstante»).

25 — Acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 62).

26 — Acórdão Palacios de la Villa (EU:C:2007:604, n.º 56).

27 — Acórdãos Palacios de la Villa (EU:C:2007:604, n.º 57); The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 45); Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, n.º 40); Georgiev (C-250/09 e C-268/09, EU:C:2010:699, n.º 40); Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, n.º 58); Fuchs e Köhler (C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, n.º 39); e Comissão/Hungria (C-286/12, EU:C:2012:687, n.º 56).

28 — É o caso do acórdão Georgiev (EU:C:2010:699).

diretiva era pouco pormenorizada [29]. Por outro lado, o mesmo reconheceu a possibilidade de os Estados-Membros invocarem e demonstrarem objetivos diferentes dos que tinham sido identificados pelo órgão jurisdicional de reenvio ou, ainda, expressamente invocados na legislação nacional [30]. Por último, não excluiu a possibilidade de, no âmbito da sua análise, ter em conta, também, objetivos referidos, não já pelo Estado-Membro interessado, mas por Estados-Membros intervenientes [31].

32. A este respeito, parece-me oportuno recordar que o artigo 6.º, n.º 1, da diretiva prevê uma forma limitada de derrogação do princípio fundamental da não discriminação em razão da idade, justificada por considerações especiais de política social, *próprias de um determinado Estado-Membro*.

33. A aplicação desta derrogação *pressupõe a adoção de uma medida nacional específica* que prossiga objetivos bem definidos. Estes objetivos, se não forem referidos de forma expressa, devem, pelo menos, ser claramente deduzíveis do contexto da própria medida. Embora, como o Tribunal de Justiça declarou no acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing, a diretiva não imponha que os Estados-Membros estabeleçam uma enumeração precisa das diferenças de tratamento que podem ser justificadas por um objetivo legítimo, nos termos do artigo 6.º, n.º 1 [32], exigências, tanto de segurança jurídica como relativas ao exercício da fiscalização jurisdicional, requerem que os objetivos da legislação nacional que introduz uma derrogação da proibição de discriminação em razão da idade sejam claramente identificados pelo Estado-Membro e que o seu caráter legítimo, na aceção da disposição em causa, seja suficientemente demonstrado.

34. Por outro lado, o próprio Tribunal de Justiça precisou que «[s]imples afirmações gerais relativas à aptidão de uma medida determinada a participar na política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional não bastam para demonstrar que o objetivo dessa medida pode justificar uma exceção [com fundamento no artigo 6.º, n.º 1, da diretiva]» e que esta disposição impõe aos Estados-Membros «o ónus de demonstrarem a legitimidade do objetivo prosseguido em função de um elevado limiar probatório» [33].

35. O que acima foi exposto exclui que possam entrar em linha de conta objetivos diferentes daqueles que são referidos na medida em causa, ou dos que são indicados pelo órgão jurisdicional de reenvio, único competente para interpretar a legislação nacional aplicável, e/ou dos que resultam, também à luz das indicações fornecidas pelo Estado-Membro em causa, do contexto da medida.

36. No caso em apreço, como acima foi adiantado, a lei que introduz o limite de idade controvertido não precisa as razões de tal escolha. No despacho de reenvio, figura apenas uma referência implícita à exigência de assegurar um período razoável de emprego antes da reforma ou da passagem à denominada «atividade alternativa» e não constam, dos autos do processo nacional, elementos adicionais. Por seu lado, o Governo espanhol, remetendo para as conclusões apresentadas pelo advogado-geral Y. Bot no processo Wolf [34], já referido, faz referência a objetivos de política de emprego relacionados com a gestão do Corpo de agentes da Polícia local, como, em especial, a implementação de uma estrutura de idades equilibrada no seio desse Corpo, que permita garantir o cumprimento das diferentes missões que lhe estão atribuídas. Além disso, o referido governo alega que a contratação de agentes em condições de exercerem todas essas tarefas durante um período suficientemente longo antes da reforma ou da passagem à «atividade alternativa» corresponde

29 — *Ibidem*.

30 — Acórdão Fuchs e Köhler (EU:C:2011:508, n.os 39 a 46).

31 — Acórdão Georgiev (EU:C:2010:699, n.os 43 e 44).

32 — EU:C:2009:128. A título incidental, saliento que, em princípio, essa obrigação existe no que diz respeito ao artigo 4.º, n.º 1, dado que o considerando 23 da diretiva dispõe que as «circunstâncias muito limitadas» em que se podem justificar diferenças de tratamento em razão da idade, com fundamento nessa disposição, devem «ser mencionadas nas informações fornecidas pelos Estados-Membros à Comissão».

33 — Acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.os 51 e 65).

34 — EU:C:2010:3.

igualmente ao objetivo de redução da despesa pública, uma vez que permite proceder a novas contratações com menos frequência. Este objetivo, conforme com a política, empreendida a nível nacional, de redução das despesas das administrações públicas, faria parte do conjunto de medidas adotadas com vista a sanear a economia espanhola.

37. À luz das considerações precedentes, e entendendo-se que compete em último recurso ao órgão jurisdicional nacional identificar o objetivo realmente prosseguido pela legislação em causa [35], os objetivos que, com base nos dados de que o Tribunal de Justiça dispõe, podem ser atribuídos à medida controvertida no processo principal são: i) a exigência de assegurar um período razoável de emprego antes da reforma; ii) a implementação de uma estrutura de idades equilibrada no seio do Corpo de agentes da Polícia local, com vista a garantir o correto funcionamento do mesmo; e iii) uma política de contratações marcada por uma redução de custos.

38. Pelo contrário, em meu entender, uma vez que não resulta que estejam relacionados com a medida controvertida no processo principal, não devem ser tomados em consideração os objetivos mencionados pelos Governos alemão, italiano e francês, ou os que se podem inferir das observações apresentadas pelos mesmos, relativos, em especial, a exigências relacionadas com a formação profissional, a promoção do emprego dos jovens e a segurança pública. No entanto, na continuação da minha análise terei em conta também estes objetivos, para a hipótese de o Tribunal de Justiça não partilhar da opinião que expus quanto à sua irrelevância no caso em apreço.

b) Legitimidade das finalidades e dos objetivos prosseguidos

39. Não há dúvida de que a formação eventualmente exigida para o posto de trabalho em causa ou a necessidade de assegurar um período razoável de emprego antes da reforma constituem objetivos legítimos suscetíveis de justificar a fixação de uma idade máxima de contratação (e, por conseguinte, de participação num processo de seleção com vista à contratação). Estes objetivos são referidos, de forma expressa, no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea c), da diretiva.

40. Pelo contrário, em meu entender, não é igualmente pacífico que o objetivo que visa estabelecer uma estrutura de idades equilibrada, que permita garantir o caráter operacional e o bom funcionamento do Corpo de agentes da Polícia local, constitua um objetivo legítimo na aceção da referida disposição.

41. A este respeito, recordo que, segundo o Tribunal de Justiça, os objetivos que podem ser considerados «legítimos» nos termos do referido artigo 6.º, n.º 1, e, consequentemente, suscetíveis de justificar uma exceção ao princípio da proibição da discriminação com base na idade correspondem a «objetivos de política social, como os relacionados com a política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional» [36].

42. Ora, embora seja inegável que o bom funcionamento de um Corpo de Polícia, a nível quer nacional quer municipal, corresponde a um objetivo de interesse geral, esse objetivo não está incluído entre os que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, permitem que os Estados-Membros derroguem o princípio da não discriminação em razão da idade ao abrigo do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva.

35 — Acórdãos The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 47) e Georgiev (EU:C:2010:699, n.ºs 47 e 48).

36 — Acórdãos The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 46); Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381, n.º 41) e Prigge e o. (C-447/09, EU:C:2011:573, n.º 81).

43. O facto de que nem todos os objetivos de interesse geral prosseguidos pelos Estados-Membros são considerados para efeitos da aplicação do referido artigo 6.º, n.º 1, resulta claramente do acórdão proferido pela Grande Secção do Tribunal de Justiça no processo Prigge e o., no qual o mesmo, após ter confirmado que «os objetivos legítimos enumerados nesta disposição estão relacionados com a política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional», excluiu que o objetivo de garantir a segurança do tráfego aéreo fizesse parte destes objetivos [37]. É verdade que, no acórdão Fuchs e Köhler, que precedeu em pouco o acórdão Prigge e o., acima referido, o Tribunal de Justiça parece admitir que o objetivo de assegurar um serviço público de qualidade, naquele caso, o da justiça, também é suscetível de ser considerado para efeitos da aplicação da exceção prevista no artigo 6.º, n.º 1, da diretiva. Porém, resulta claramente dos n.os 50 e 53 desse acórdão que este objetivo foi considerado pertinente apenas na medida em que, no âmbito de considerações relativas à política do emprego e do mercado de trabalho do Estado-Membro em causa, coincidia com outros objetivos, como, em especial, o de favorecer a contratação e a promoção dos jovens [38].

44. Por outro lado, como acima se viu, no acórdão Wolf, o Tribunal de Justiça examinou o objetivo de salvaguardar a operacionalidade e o bom funcionamento do serviço técnico intermédio dos bombeiros, invocado pelo Governo alemão e similar ao que o Governo espanhol invoca no presente processo, unicamente no âmbito da exceção prevista do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva, e isto, apesar de as questões prejudiciais submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio terem exclusivamente por objeto o artigo 6.º, n.º 1. Nesse acórdão, o Tribunal de Justiça, após ter recordado o considerando 18 da diretiva, segundo o qual, esta «não poderá ter por efeito, designadamente, que as Forças Armadas, os serviços de polícia, prisionais ou de socorro sejam obrigados a recrutar ou a manter no seu posto de trabalho pessoas sem as capacidades necessárias para o exercício de todas as funções que possam ter de exercer, no âmbito do objetivo legítimo de manter a operacionalidade dos respetivos serviços», no n.º 39, precisou que «a preocupação de assegurar o caráter operacional e o bom funcionamento do serviço dos bombeiros profissionais constitui um objetivo legítimo na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva». No mesmo sentido, no acórdão Petersen [39], foram examinados objetivos relacionados com a proteção da saúde, exclusivamente à luz do artigo 2.º, n.º 5, da diretiva, apesar de, também neste caso, o órgão jurisdicional de reenvio ter baseado a sua análise no artigo 6.º, n.º 1.

45. Do mesmo modo, em meu entender, os objetivos de segurança pública, invocados, de forma geral, por alguns dos governos intervenientes, não podem ser considerados incluídos entre os objetivos legítimos previstos no artigo 6.º, n.º 1, da diretiva, pelo menos, quando não são acompanhados por objetivos de política social, como os tipificados nessa disposição.

46. Em meu entender, o mesmo pode ser afirmado, também, no que diz respeito ao objetivo de privilegiar uma política de contratação que permita reduzir custos e, consequentemente, diminuir a despesa da administração pública, também invocado pelo Governo espanhol nas suas observações.

47. A este respeito, recordo que o Tribunal de Justiça precisou que os objetivos legítimos que podem justificar diferenças de tratamento com base na idade nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva «distinguem-se dos motivos puramente específicos da situação da entidade patronal, como a redução de custos ou o reforço da competitividade» [40].

37 — EU:C:2011:573, n.º 82. Contudo, este objetivo foi considerado um objetivo legítimo na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da diretiva (v. n.os 68 e 69 do acórdão).

38 — EU:C:2011:508. O mesmo pode ser dito do acórdão Georgiev (EU:C:2010:699), relativamente ao objetivo do desenvolvimento da qualidade do ensino e da investigação nas Universidades; v., também, acórdão Comissão/Hungria (EU:C:2012:687, n.º 62).

39 — EU:C:2010:4.

40 — V. acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 46).

48. Ora, é claro que, quando a entidade patronal é uma administração pública, o objetivo de redução de custos corresponde, em princípio, a um objetivo de interesse geral, como os que são contemplados no artigo 6.º, n.º 1, da diretiva. Mas, em meu entender, esta constatação, por si só, não é suficiente para que tal objetivo seja considerado incluído entre os objetivos legítimos admitidos por essa disposição. Com efeito, seguindo esta lógica, qualquer diferença de tratamento em razão da idade que permita uma redução da despesa pública seria apenas, por este único motivo, justificável com fundamento no artigo 6.º, n.º 1, da diretiva [41]. Daí resultaria uma extensão inadmissível de uma exceção ao princípio fundamental da proibição de discriminação, que, como tal, foi circunscrita pelo legislador comunitário a limites bem definidos e deve ser interpretada de forma restritiva pelo juiz da União.

49. Por outro lado, no acórdão Fuchs e Köhler, o Tribunal de Justiça pronunciou-se claramente nesse sentido. O mesmo declarou que, embora «o direito da União não impe[ça] os Estados-Membros de tomarem em conta considerações orçamentais *paralelamente a considerações* de ordem política, social ou demográfica», isso só pode ocorrer desde que respeitem o princípio da proibição de discriminações com base na idade [42] e que, «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 adotar, tais considerações *não podem constituir, por si sós, um objetivo legítimo*» na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva [43].

50. No que diz respeito, mais especificamente, ao objetivo de estabelecer uma estrutura de idades equilibrada no âmbito de um determinado setor de atividade, recordo que o Tribunal de Justiça lhe reconheceu caráter legítimo para efeitos da aplicação da exceção prevista no artigo 6.º, n.º 1, da diretiva, apenas na medida em que vise favorecer objetivos de emprego, como, nomeadamente, a promoção da contratação, em especial dos jovens [44], no interesse de uma partilha do trabalho entre as gerações [45]. Além disso, os acórdãos em que o Tribunal de Justiça se pronunciou a favor do caráter legítimo destes objetivos diziam respeito a medidas nacionais que previam a reforma obrigatória dos trabalhadores que tinham atingido a idade de reforma [46] ou a sua aposentação obrigatória [47].

51. O caso em apreço distingue-se nitidamente destas hipóteses, tanto porque diz respeito a um limite de idade máximo para o acesso à profissão em causa e, portanto, envolve um grupo de pessoas mais amplo, e não apenas quem se encontra no fim da sua vida profissional, como porque a repartição entre faixas etárias invocada pelo Governo espanhol como objetivo legítimo não corresponde ao objetivo de promover novas contratações — e, logo, o emprego -, mas, pelo contrário, ao de as limitar, designadamente, com a finalidade de reduzir as despesas com elas relacionadas.

52. De todas as considerações precedentes resulta que, de entre os objetivos acima considerados, só podem ser considerados «objetivos legítimos» na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva, os que estão relacionados com a formação exigida, por um lado, e com a necessidade de assegurar um período razoável de emprego antes da reforma ou da passagem à «atividade alternativa», por outro.

41 — Recordo que, no processo Petersen (EU:C:2010:4), o objetivo de contenção das despesas de saúde pública, analisado pelo órgão jurisdicional de reenvio do ponto de vista do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva, foi examinado à luz do artigo 2.º, n.º 5, da mesma diretiva (v. n.º 45).

42 — Acórdão Fuchs e Köhler (EU:C:2011:508, n.º 73); o sublinhado é meu.

43 — Acórdão Fuchs e Köhler (EU:C:2011:508, n.º 74); o sublinhado é meu.

44 — Conjuntamente, se for esse o caso, com a prossecução de objetivos de otimização da gestão do pessoal e de prevenção de litígios sobre a aptidão do funcionário para exercer a sua atividade após uma certa idade, v. acórdãos Fuchs e Köhler (EU:C:2011:508, n.º 68) e Comissão/Hungria (EU:C:2012:687, n.º 62).

45 — V., *inter alia*, acórdão Palacios de la Villa (EU:C:2007:604, n.º 53).

46 — V., por exemplo, acórdão Palacios de la Villa (EU:C:2007:604).

47 — V., por exemplo, acórdão Fuchs e Köhler (EU:C:2011:508).

c) Necessidade e adequação dos instrumentos

53. O limite de idade controvertido pode ser considerado objetiva e razoavelmente justificado pelos objetivos referidos no número anterior, desde que a sua previsão não exceda o que é necessário para os atingir e responda a esses objetivos de forma coerente e sistemática [48].

54. O exame da proporcionalidade da medida em causa constitui o pilar em que assenta a fiscalização da legalidade do recurso à exceção prevista no artigo 6.º, n.º 1. Por conseguinte, esse exame deve ser feito com o maior cuidado e não se podem considerar suficientes para o efeito simples afirmações gerais, adiantadas pelo Estado-Membro interessado, relativas à aptidão da medida em causa para realizar os objetivos de política social prosseguidos pela mesma [49]. Como o Tribunal de Justiça declarou no acórdão Mangold, o respeito do princípio da proporcionalidade implica que todas as derrogações a um direito individual conciliem, dentro do possível, as exigências do princípio da igualdade de tratamento com as do objetivo prosseguido [50].

55. A este respeito, há que recordar que embora, de acordo com jurisprudência assente, os Estados-Membros disponham de um amplo poder de apreciação na definição das medidas suscetíveis de realizar os objetivos de política social e de emprego que pretendem prosseguir [51], o Tribunal de Justiça precisou que, todavia, esta margem de apreciação não pode ter por efeito esvaziar da sua substância a aplicação do princípio da não discriminação em razão da idade [52].

56. Em princípio, compete ao órgão jurisdicional nacional verificar, à luz de todos os elementos pertinentes e tendo em conta a possibilidade de alcançar por outros meios o objetivo legítimo de política social identificado, se a medida em causa, enquanto meio destinado a alcançar esse objetivo, é, nos mesmos termos do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva, «apropriado e necessário» [53]. Contudo, saliento que, chamado a decidir a título prejudicial, o Tribunal de Justiça, a fim de fornecer orientações ao órgão jurisdicional de reenvio, não se escusa de, com base nos dados que tem à sua disposição, proceder ao seu próprio exame da proporcionalidade da medida em causa, por vezes mesmo especialmente pormenorizado.

57. No caso em apreço, penso que o limite de idade controvertido vai muito além do que se pode considerar necessário, não só em relação a exigências de formação para a função de agente da Polícia Local, mas também para efeito de assegurar que as pessoas recém-contratadas prestem serviço durante um período razoável antes da reforma ou da passagem à «atividade alternativa».

58. No que diz respeito à formação profissional — justificação que, recordo, foi referida pelo Governo francês nas suas observações, mas que não se afigura estar entre os objetivos prosseguidos pelo legislador das Astúrias —, decorre do anúncio do concurso em causa, junto aos autos, que os candidatos aprovados no referido concurso, antes de entrarem ao serviço, devem realizar um período de «formação seletiva», cuja duração é estabelecida pela escola regional de polícias municipais ou pelo Município de Oviedo [54]. Ora, em meu entender, esse período de formação, mesmo em caso de durar mais de um ou dois anos [55], não seria suscetível de justificar a exclusão do acesso ao emprego em causa de um grupo importante de trabalhadores, que inclui faixas etárias que se situam numa fase certamente não avançada, se não no início, da vida profissional de um indivíduo. Além disso, para os trabalhadores que, como o recorrente no processo principal, se encontram nas faixas etárias mais

48 — V., *inter alia*, acórdão Georgiev (EU:C:2010:699, n.º 55).

49 — V., neste sentido, acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 51).

50 — EU:C:2005:709, n.º 65.

51 — V., *inter alia*, acórdão Mangold (EU:C:2005:709, n.º 63).

52 — Acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 51).

53 — Acórdão The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (EU:C:2009:128, n.º 50).

54 — Ponto 7 do anúncio de concurso.

55 — Nas suas observações, a França faz referência a este período mínimo de formação para os agentes da polícia franceses.

próximas do limite controvertido, a perda de oportunidades em consequência da exclusão da participação no concurso pode resultar ainda mais prejudicial, na medida em que estes trabalhadores estão ainda longe da idade em que podem obter o direito a uma pensão e é mais provável que estejam sujeitos a encargos familiares [56].

59. O mesmo também é válido no que diz respeito ao objetivo de assegurar que os agentes recém-contratados prestem um período razoável de serviço antes da reforma ou da passagem à «atividade alternativa», a que o órgão jurisdicional de reenvio faz implicitamente referência. Com efeito, dado que, segundo as informações fornecidas por aquele órgão, a idade de aposentação dos agentes da Polícia Local está fixada em 65 anos e a da passagem à «atividade alternativa» em 58 anos, mesmo uma pessoa que aceda à profissão em causa depois dos 30 anos, em especial se se encontra nas faixas etárias mais próximas do limite controvertido, como no caso do recorrente no processo principal, terá à sua frente uma carreira profissional normal e poderá assegurar um período razoável de serviço, inclusivamente nas funções mais operacionais, antes de obter o direito a aceder ao regime da «atividade alternativa» em razão da idade ou de atingir a idade de reforma. A este respeito, recordo, além disso, que para efeitos da admissão ao concurso interno por avaliação curricular, no âmbito da mobilidade interna, o anúncio do concurso em causa exige que faltem aos candidatos não menos de 15 anos para atingirem a idade de reforma, o que eleva o limite máximo de idade de 30 para 50 anos, introduzindo um elemento de incoerência nos requisitos de admissão direta ou indiretamente relacionados com a idade [57].

60. Nestas circunstâncias, o limite de idade controvertido não se mostra proporcionado aos objetivos em causa e, por conseguinte, não pode ser considerado objetiva e razoavelmente justificado por esses objetivos.

61. Por uma questão de exaustividade, acrescento que, em meu entender, nem as exigências de segurança pública nem o objetivo de assegurar o caráter operacional do Corpo de agentes da Polícia Local, que os governos intervenientes invocaram, mesmo pressupondo que estejam incluídos entre os prosseguidos pelo legislador das Astúrias e que possam ser considerados objetivos legítimos na aceção do artigo 6.º, n.º 1, podem justificar o limite de idade controvertido por força dessa disposição.

62. A este respeito, limito-me a observar que a diferença de tratamento que decorre do estabelecimento deste limite de idade não se mostra estritamente necessária para garantir a realização dos objetivos acima referidos, como demonstra, entre outras coisas, o facto de não estar previsto nenhum limite deste tipo para o acesso à função de agente da Polícia Nacional espanhola [58] e de agente da Polícia local em comunidades autónomas diferentes da das Astúrias, de ser prevista uma idade máxima mais elevada, na legislação de outras comunidades autónomas, ou, ainda, de o limite de idade semelhante previsto para a admissão ao concurso para preenchimento de vagas de alunos da categoria de inspetor do Corpo da Polícia Nacional ter sido declarado ilegal pelo Tribunal Supremo espanhol [59] e, por último, de estar em curso, nos órgãos legislativos das Astúrias, um debate sobre a legalidade do limite em litígio no processo principal.

56 — Embora a situação de um trabalhador obrigado a reformar-se seja objetivamente diferente da de um candidato a um emprego, recordo que, de qualquer modo, o Tribunal de Justiça, ao examinar a proporcionalidade de medidas nacionais que previam limite de idade para a cessação do contrato de trabalho, considerou relevante, e mesmo decisiva, a circunstância de que os interessados beneficiavam de uma compensação financeira através da concessão de uma pensão de reforma.

57 — Em meu entender, esta incoerência pode ser justificada, apenas em parte, pelo facto de as pessoas admitidas ao concurso no âmbito da mobilidade interna já serem funcionários que pertencem ao quadro orgânico da Polícia Local.

58 — Como foi confirmado pelo Governo espanhol, em resposta a uma questão escrita submetida pelo Tribunal de Justiça.

59 — Por acórdão de 21 de março de 2011, referido no despacho de reenvio.

63. A disparidade das soluções adotadas a nível nacional e regional não só é suscetível de pôr em causa a necessidade da medida em questão, como constitui um elemento de incoerência legislativa no seio do Estado-Membro interessado. Ora, de acordo com jurisprudência assente, uma legislação só é apta a garantir a realização do objetivo invocado se responder verdadeiramente à intenção de o alcançar de uma forma coerente e sistemática [60].

64. É certo que, no acórdão Fuchs e Köhler, o Tribunal de Justiça declarou que, no âmbito da repartição de competências entre autoridades centrais e regionais de um Estado-Membro, naquele caso, a República Federal alemã, a existência de um «desfasamento temporal entre as alterações introduzidas na lei [...] de um *Land* e as introduzidas noutro *Land* [...] não pode, por si só, conferir à legislação em causa caráter incoerente», podendo o ritmo dessas alterações variar muito de uma coletividade territorial para outra, em função das especificidades regionais [61]. Todavia, no caso em apreço, não resulta que o limite de idade em causa tenha sido mantido tendo em consideração a realidade socioeconómica das Astúrias. Pelo contrário, o órgão jurisdicional de reenvio parece excluir que as especificidades dessa região possam justificar uma solução diferente daquela para a qual a Espanha se tem orientado, tanto a nível central como a nível local.

d) Conclusão da análise à luz do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva

65. Com base nas considerações acima desenvolvidas e à luz das informações de que o Tribunal de Justiça dispõe, penso que a diferença de tratamento em razão da idade, implícita no limite de idade máximo previsto no anúncio do concurso controvertido, não pode ser justificada por força do artigo 6.º, n.º 1, da diretiva.

IV – **Conclusão**

66. À luz de todas as considerações precedentes, proponho que o Tribunal de Justiça responda à questão prejudicial submetida pelo Juzgado Contencioso-Administrativo de Oviedo, do seguinte modo:

«Os artigos 4.°, n.º 1, e 6.°, n.º 1, da 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, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional como a que é objeto do processo principal, que fixa em 30 anos a idade máxima para participação num processo de seleção com vista à contratação para o Corpo de agentes da Polícia Local.»

60 — V. acórdãos Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, n.º 55) e Petersen (EU:C:2010:4, n.º 53).

61 — Acórdão Fuchs e Köhler (EU:C:2011:508, n.os 95 e 96). Sobre a importância da coerência, v., em especial, acórdão Hartlauer (EU:C:2009:141, n.º 55).