

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

12 de Janeiro de 2010\*

No processo C-229/08,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemanha), por decisão de 21 de Abril de 2008, entrado no Tribunal de Justiça em 28 de Maio de 2008, no processo

**Colin Wolf**

contra

**Stadt Frankfurt am Main,**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente da Terceira Secção, exercendo funções de presidente, E. Levits, P. Lindh (relatora), presidentes de secção, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh e L. Bay Larsen, juízes,

\* Língua do processo: alemão.

advogado-geral: Y. Bot,  
secretário: B. Fülöp, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 7 de Julho de 2009,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Governo alemão, por M. Lumma, na qualidade de agente,
  
- em representação da Irlanda, por D. O'Hagan, na qualidade de agente, assistido por P. McGarry, BL,
  
- em representação do Governo italiano, por I. Bruni, na qualidade de agente, assistida por W. Ferrante e M. Russo, avvocati dello Stato,
  
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Enegren e B. Conte, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 3 de Setembro de 2009,

profere o presente

### **Acórdão**

- <sup>1</sup> O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação 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, a seguir «directiva»).
  
- <sup>2</sup> Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe C. Wolf à Stadt Frankfurt am Main (Alemanha) a propósito da recusa desta em ter em conta a candidatura de C. Wolf para efeitos de recrutamento no âmbito de emprego do serviço técnico intermédio dos bombeiros, pelo facto de ter ultrapassado o limite de idade de 30 anos.

## Quadro jurídico

### *Regulamentação comunitária*

<sup>3</sup> A directiva foi adoptada com fundamento no artigo 13.º CE. O nono, décimo primeiro, décimo oitavo e vigésimo quinto considerandos desta directiva têm a seguinte redacção:

«(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 religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual pode comprometer a realização dos objectivos do Tratado CE, 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.

[...]

(18) A presente directiva 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 objectivo legítimo de manter a operacionalidade dos respectivos serviços.

[...]

- (25) 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.»

4 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.

5 O artigo 2.º da directiva enuncia:

«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.

[...]»

6 O artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da directiva precisa:

«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:

- a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção».

7 O artigo 4.º, n.º 1, da directiva tem a seguinte redacção:

«Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º, 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 actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.»

8 O artigo 6.º, n.º 1, da directiva dispõe:

«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.»

9 O artigo 17.º da directiva tem a seguinte redacção:

«Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução da presente directiva, e adoptam as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas disposições. As sanções, em que se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima, devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas. [...]»

10 Em conformidade com o disposto no artigo 18.º, primeiro parágrafo, da directiva, a transposição desta para a ordem jurídica dos Estados-Membros devia ocorrer, o mais tardar, em 2 de Dezembro de 2003. Todavia, de acordo com o segundo parágrafo do mesmo artigo:

«Para atender a condições particulares, os Estados-Membros [podiam] dispor, se necessário, de um prazo suplementar de três anos a contar de 2 de Dezembro de 2003, ou seja, de um total de 6 anos, para executar as disposições da presente directiva relativas à discriminação baseada na idade e na deficiência, devendo, nesse caso, informar imediatamente a Comissão. [...]»



- 11 A República Federal da Alemanha fez uso dessa faculdade, de forma que a transposição das disposições da directiva relativas à discriminação em razão da idade e da deficiência devia ser efectuada nesse Estado-Membro, o mais tardar, em 2 de Dezembro de 2006.

### *Legislação nacional*

#### Legislação do *Land* de Hesse

- 12 O Regulamento relativo à carreira dos funcionários do corpo de intervenção dos bombeiros profissionais do *Land* de Hesse (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung), de 21 de Dezembro de 1994 (a seguir «FeuerwLVO»), prevê no seu § 3, n.º 1, ponto 1, que pode ser recrutada no âmbito de emprego do serviço intermédio qualquer pessoa com a idade máxima de 30 anos.
- 13 Os §§ 194 e 197 da Lei da função pública do *Land* de Hesse (Hessisches Beamtengesetz), de 21 de Março de 1962 (GVBl. 1962 I, p. 26), têm a seguinte redacção:

«§ 194 — Passagem à situação de reforma

(1) Os agentes de polícia vitalícios passam à situação de reforma no fim do mês durante o qual atingem a idade de 60 anos (limite de idade).

(2) No interesse do serviço e a requerimento do agente da polícia, a passagem à reforma pode ser adiada para além da idade de 60 anos, por um período definido que não pode exceder um ano de cada vez, e até à idade máxima de 62 anos.

[...]

#### § 197 — Estatuto jurídico

(1) O disposto no § 187 e nos §§ 192 a 194 aplica-se por analogia aos funcionários dos serviços de intervenção dos bombeiros profissionais.

[...]»

#### Legislação federal

<sup>14</sup> A Lei da aposentação dos funcionários e dos juízes federais e regionais (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern), de 24 de Agosto de 1976

(BGBI. 1976 I, p. 3839), dispõe nos seus §§ 4 e 14, na versão aplicável à época dos factos da causa principal:

«§ 4 — Constituição e cálculo do direito à pensão de aposentação

(1) A pensão de aposentação só é concedida na condição de o funcionário

1. ter efectuado um período de serviço de pelo menos cinco anos [...]

[...]

§ 14 — Montante da pensão

(1) Por cada ano de serviço que confere direito à pensão, esta eleva-se a 1,79375% dos vencimentos que conferem esse direito (§ 5), sem no entanto exceder no total 71,75%.

[...]

(4) A pensão eleva-se pelo menos a 35% dos vencimentos que conferem o direito à mesma (§ 5).

[...]»

<sup>15</sup> A Lei geral sobre a igualdade de tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), de 14 de Agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, a seguir «AGG»), transpôs a directiva.

<sup>16</sup> Os §§ 1, 3, 7, 10 e 15 da AGG têm a seguinte redacção:

«§ 1 — Objectivo da lei

A presente lei tem por objectivo impedir ou eliminar qualquer desvantagem baseada na raça ou na origem étnica, no sexo, na religião ou em crenças, numa deficiência, na idade ou na identidade sexual.

[...]

§ 3 — Definições

(1) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objecto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável [...]

[...]

§ 7 — Proibição da discriminação

(1) Os trabalhadores não podem ser alvo de discriminação com base num dos motivos enumerados no § 1 [...]

(2) As disposições que, em acordos, violem a proibição de discriminação na acepção do n.º 1 são nulas.

[...]

§ 10 — Autorização de diferença de tratamento baseada na idade

Sem prejuízo do § 8, é igualmente autorizada uma diferença de tratamento baseada na idade quando for objectiva e razoavelmente justificada por um objectivo legítimo. Os meios adoptados para realizar esse objectivo devem ser adequados e necessários. Essas diferenças de tratamento podem designadamente incluir:

[...]

3. a fixação de uma idade máxima para o recrutamento, baseada na formação específica exigida para o posto em causa ou na necessidade de um período de emprego razoável antes da reforma.

[...]

§ 15 — Indemnização

(1) Em caso de violação da proibição de discriminação, a entidade patronal fica obrigada a indemnizar o prejuízo causado. Tal não se verifica se a entidade patronal não for responsável pela violação.

(2) O trabalhador pode pedir uma indemnização pecuniária adequada por um dano não patrimonial. Em caso de não recrutamento, a indemnização não pode exceder três meses de salário se o trabalhador não tivesse sido recrutado no caso de a selecção não ter sido discriminatória.

(3) Em caso de aplicação de acordos colectivos, a entidade patronal só ficará obrigada a indemnizar se tiver agido intencionalmente ou com negligência grave.

[...]»

### **Litígio no processo principal e questões prejudiciais**

17 Por carta que deu entrada na Direcção dos Serviços de Incêndio da Stadt Frankfurt am Main em 4 de Outubro de 2006, C. Wolf, nascido em 9 de Dezembro de 1976, apresentou a sua candidatura para efeitos de recrutamento no âmbito de emprego do serviço técnico intermédio dos bombeiros.

18 Em 13 de Novembro de 2006, a Stadt Frankfurt am Main informou C. Wolf de que o próximo recrutamento teria lugar em 1 de Agosto de 2007. Esta data foi contudo adiada para 1 de Fevereiro de 2008, com um procedimento de selecção no mês de Agosto de 2007.

19 Por carta de 28 de Fevereiro de 2007, a Stadt Frankfurt am Main informou C. Wolf de que não podia tomar em conta a sua candidatura pelo facto de ter ultrapassado o limite de idade de 30 anos.

- 20 Em 12 de Abril de 2007, C. Wolf pediu à Stadt Frankfurt am Main uma indemnização com fundamento no § 21 da AGG. O montante dos prejuízos reclamados correspondia a três meses de salário que aquele teria recebido em caso de recrutamento.
- 21 Tendo este pedido sido indeferido por decisão de 4 de Maio de 2007, confirmada em 10 de Outubro de 2007, C. Wolf recorreu para o Verwaltungsgericht Frankfurt am Main a fim de obter a anulação das decisões de 4 de Maio e de 10 de Outubro de 2007, bem como a condenação da Stadt Frankfurt am Main no pagamento de uma indemnização.
- 22 Nesse órgão jurisdicional, C. Wolf sustentou que o FeuerwLVO é contrário à AGG.
- 23 Tendo dúvidas quanto à compatibilidade da legislação alemã com os artigos 6.º e 17.º da directiva, o Verwaltungsgericht Frankfurt am Main decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) [Dispõe o] legislador nacional, com base na discricionariedade conferida pelo artigo 6.º, n.º 1, da [directiva], [...] de uma ampla margem de apreciação [e de organização] ou deve essa margem ser sempre reduzida ao estritamente necessário, pelo menos quando se trata de fixar uma idade máxima de contratação, a fim de garantir um período mínimo de serviço antes da reforma, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea c), da [directiva]?
- 2) O critério de necessidade constante do artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea c), da [directiva] [precisa a exigência de] carácter apropriado do meio referido no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da [referida directiva] restringindo, deste modo, o âmbito de aplicação dessa disposição geral?



- 3) a) O interesse de um empregador em obter, através da fixação de uma idade máxima de contratação, períodos de serviço dos seus funcionários tão extensos quanto possível constitui um objectivo legítimo, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da [directiva]?
- b) A prossecução dessa finalidade é inapropriada [se tiver por consequência] que os funcionários mantenham períodos de serviço superiores ao necessário para obterem o direito à pensão mínima legalmente garantida em caso de reforma antecipada após cinco anos de emprego?
- c) A prossecução dessa finalidade é inapropriada unicamente no caso de [ter por consequência] que os funcionários mantenham períodos de actividade superiores ao necessário para obterem o direito à pensão mínima legalmente garantida em caso de reforma antecipada (actualmente, 19,51 anos)?
- 4) a) A manutenção do menor número possível de funcionários a contratar, através de fixação de uma idade máxima de contratação tão baixa quanto possível, para assim reduzir ao mínimo as prestações a conceder em cada caso concreto, como as prestações por acidente ou doença (subsídios também para familiares), constitui um objectivo legítimo na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da [directiva]?

- b) [A este respeito], que relevância tem o facto de os funcionários mais velhos receberem prestações por acidente ou doença (incluindo de familiares) mais elevadas do que os funcionários mais novos, com a consequência de que a contratação de funcionários mais velhos implica um aumento do montante dessas prestações?
  
  - c) [A este respeito], são necessários prognósticos ou estatísticas fiáveis, ou bastam presunções gerais de probabilidade?
- 5) a) A intenção do empregador de garantir uma ‘estrutura de idade equilibrada em cada carreira’, aplicando uma idade máxima de contratação, constitui um objectivo legítimo na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da [directiva]?
- b) Se for esse o caso, quais os critérios de criação dessa estrutura de idade necessários para o cumprimento dos pressupostos dessa justificação (carácter apropriado e necessário)?
- 6) A justificação apresentada pelo empregador quanto a uma idade máxima de contratação, segundo a qual antes dessa idade é geralmente possível preencher os requisitos de contratação para uma formação académica e profissional no serviço de bombeiros [a saber, uma formação escolar correspondente e formação profissional], constitui um objectivo legítimo na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da [directiva]?

- 7) Quais os critérios a aplicar para se determinar se é apropriado ou necessário um período mínimo de emprego antes da idade da reforma?
- a) Pode a necessidade de um período mínimo de emprego ser justificada exclusivamente como contraprestação pela aquisição de uma qualificação disponibilizada pelo empregador e por ele exclusivamente financiada (qualificação profissional para o serviço [intermédio] de bombeiros), com o fim de garantir, após essa qualificação, um período de emprego razoável para o empregador que permita amortizar gradualmente os custos de formação do funcionário?
  
  - b) Qual a duração máxima que pode ter o período de emprego posterior ao período de formação? Pode ser superior a cinco anos e, em caso afirmativo, em que condições?
  
  - c) Pode um período mínimo de emprego ser justificado com base no carácter apropriado e necessário, independentemente da resposta a dar à [sétima] questão, alínea a), tendo em conta que, relativamente aos funcionários cujas prestações de reforma são integralmente financiadas pelo empregador, o esperado período de serviço activo desde a contratação até à previsível reforma deve ser suficientemente prolongado para conferir o direito à pensão mínima de reforma legalmente garantida, sendo actualmente esse período de serviço de 19,51 anos?
  
  - d) Ou, pelo contrário, é necessário, para que seja justificada a recusa de contratação nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da [directiva], que o funcionário seja

contratado numa idade tal que, em caso de reforma na data prevista, deva receber a pensão mínima mesmo sem ter cumprido o período de serviço activo que lhe confere esse direito?

- 8) a) Para calcular a idade da reforma nos termos do artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea c), da [directiva], deve ser tida em conta a idade de reforma legalmente prevista, com o conseqüente direito a uma pensão, ou a média estatística da idade de reforma de determinado grupo [de profissionais ou de funcionários]?
- b) Em que medida se deve ter eventualmente em conta o facto de determinados funcionários poderem adiar [...] até dois anos a sua reforma? Poderá essa circunstância implicar o correspondente aumento da idade máxima de contratação?
- 9) O tempo de formação pode ser incluído no cálculo do período mínimo de emprego, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da [directiva]? Para esse efeito, é relevante a questão de saber se o tempo de formação deve ser integralmente considerado um período de emprego para efeitos do direito à pensão ou [se] o tempo de formação deve ser excluído do período mínimo de emprego que o empregador pode exigir nos termos do artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea c), da [directiva]?
- 10) O § 15, n.ºs 1, segundo período, e 3, da [AGG] é compatível com o artigo 17.º da [directiva]?»

## Quanto às questões prejudiciais

- 24 Através da primeira a nona questões, que devem ser examinadas em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a discricionariedade de que dispõe o legislador nacional para prever que as diferenças de tratamento baseadas na idade não constituem discriminações proibidas pelo direito comunitário. Pergunta, em especial, se objectivos como a preocupação de assegurar uma carreira longa para os funcionários, de restringir a quantidade das prestações sociais, de implementar uma estrutura de idades equilibrada numa profissão ou de assegurar um período mínimo de emprego antes da reforma são legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da directiva e se a fixação da idade máxima de recrutamento em 30 anos no âmbito de emprego do serviço técnico intermédio dos bombeiros é um meio apropriado e necessário à realização desses objectivos.
- 25 Para responder a estas questões, há que apurar se a legislação em causa no processo principal se enquadra no âmbito de aplicação desta directiva, se contém uma diferença de tratamento na acepção da referida directiva e, em caso afirmativo, se essa diferença de tratamento é ou não justificada.
- 26 No que se refere, num primeiro momento, à questão de saber se a legislação em causa no processo principal se enquadra no âmbito de aplicação da directiva, deve assinalar-se que decorre do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da directiva que esta é aplicável, no âmbito das competências conferidas à Comunidade, «a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito [à]s condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional» (v. acórdão de 18 de Junho de 2009, Hütter, C-88/08, Colect., p. I-5325, n.º 34).

- 27 Ora, decorre do § 3 do FeuerwLVO que só as pessoas até 30 anos de idade podem ser recrutadas no âmbito de emprego do serviço técnico intermédio dos bombeiros profissionais. Assim, esta disposição afecta as condições de recrutamento nesse âmbito de emprego. Por conseguinte, deve considerar-se que uma legislação dessa natureza estabelece normas relativas às condições de contratação, na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da directiva.
- 28 No que se refere, num segundo momento, à questão de saber se a legislação em causa no processo principal contém uma diferença de tratamento em razão da idade no que diz respeito ao emprego e à actividade profissional, há que observar que, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da directiva, para efeitos desta, 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 desta directiva. 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 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 dado a outra pessoa em situação comparável (v. acórdãos de 16 de Outubro de 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, *Colect.*, p. I-8531, n.º 50, e de 5 de Março de 2009, *Age Concern England*, C-388/07, *Colect.*, p. I-1569, n.º 33).
- 29 A aplicação do § 3 do FeuerwLVO tem por consequência que certas pessoas são tratadas de forma menos favorável do que outras que se encontram em situações comparáveis pelo facto de terem ultrapassado a idade de 30 anos. Tal disposição introduz uma diferença de tratamento em razão da idade na acepção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da directiva.
- 30 Importa, num terceiro momento, determinar se, como o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, a diferença de tratamento que resulta da aplicação do § 3 do FeuerwLVO é ou não justificada à luz da directiva.

31 Quanto a este ponto, o órgão jurisdicional de reenvio considerou que havia que verificar se a diferença de tratamento em razão da idade podia ser justificada em aplicação do § 10 da AGG que reproduz, no essencial, os princípios que constam do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Assim, baseou as suas diferentes questões nesta disposição da directiva e afastou de imediato a possibilidade de a diferença de tratamento poder, em aplicação do artigo 4.º, n.º 1, da mesma directiva, não constituir uma discriminação. Com efeito, segundo esse órgão jurisdicional, a aptidão física do candidato ao recrutamento no âmbito de emprego do serviço técnico intermédio dos bombeiros é avaliada durante um processo de selecção separado, ao qual C. Wolf não foi admitido devido à sua idade. Consequentemente, o limite de idade legal para o acesso a esse âmbito de emprego não pode, no seu entender, ser considerado um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade na acepção do referido artigo 4.º, n.º 1.

32 A este propósito, há que recordar que, segundo jurisprudência assente, embora, no plano formal, o órgão jurisdicional de reenvio tenha limitado a sua questão à interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da directiva no que diz respeito à procura de uma justificação para a diferença de tratamento resultante da aplicação da legislação no processo principal, tal circunstância não obsta a que o Tribunal de Justiça lhe forneça todos os elementos de interpretação do direito comunitário que possam ser úteis para a decisão do processo que lhe foi submetido, quer esse órgão jurisdicional lhes tenha ou não feito referência no enunciado da sua questão (v., designadamente, acórdãos de 25 de Janeiro de 2007, Dyson, C-321/03, Colect., p. I-687, n.º 24; de 26 de Abril de 2007, Alevizos, C-392/05, Colect., p. I-3505, n.º 64 e jurisprudência aí referida; e de 24 de Janeiro de 2008, Lianakis e o., C-532/06, Colect., p. I-251, n.º 23). A este respeito, compete ao Tribunal de Justiça extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, em particular da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos de direito comunitário que necessitam de interpretação, tendo em conta o objecto do litígio (v. acórdão de 27 de Outubro de 2009, ČEZ, C-115/08, Colect., p. I-10265, n.º 81 e jurisprudência aí referida).

33 Ora, resulta tanto das respostas do Governo alemão às questões colocadas pelo Tribunal de Justiça em aplicação do artigo 24.º do Estatuto do Tribunal de Justiça como das observações apresentadas por esse mesmo governo na audiência que a fixação em 30 anos do limite de idade para o recrutamento dos bombeiros do serviço técnico

intermédio no *Land* de Hesse tem por objectivo assegurar o carácter operacional e o bom funcionamento do corpo dos bombeiros profissionais.

34 Com efeito, o serviço técnico intermédio requer, para determinadas intervenções, capacidades físicas excepcionalmente elevadas que só podem ser preenchidas pelos funcionários mais jovens. Ora, tendo em conta o processo de envelhecimento medicamente provado, os funcionários que ultrapassaram a idade de 45 a 50 anos já não possuem essas capacidades físicas elevadas e as referidas intervenções devem ser realizadas pelos funcionários mais jovens. Assim, a idade máxima de recrutamento imposta visa garantir que os funcionários do serviço técnico intermédio dos bombeiros possam cumprir as missões que apresentam exigências físicas especialmente elevadas durante um período relativamente longo da sua carreira.

35 A este respeito, importa observar que, de acordo com os próprios termos do artigo 4.º, n.º 1, da directiva, «uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º [desta directiva] não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional». Daqui resulta que não é o motivo sobre o qual se baseia a diferença de tratamento, mas uma característica relacionada com esse motivo que deve constituir um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade.

36 Para apurar se a diferença de tratamento em razão da idade contida na legislação nacional em causa no processo principal se justifica, cumpre verificar se a aptidão física é uma característica relacionada com a idade e se constitui um requisito essencial e determinante para a actividade profissional em causa ou para o seu exercício, desde que o objectivo prosseguido por essa legislação seja legítimo e que esse requisito seja proporcional.



- 37 No que se refere, em primeiro lugar, ao objectivo prosseguido pela mencionada legislação nacional, resulta das explicações do Governo alemão que a finalidade prosseguida é assegurar o carácter operacional e o bom funcionamento do corpo dos bombeiros profissionais.
- 38 Quanto a este ponto, há que observar que o corpo de bombeiros profissionais faz parte dos serviços de socorro. Ora, o décimo oitavo considerando da directiva precisa que a mesma não poderá ter por efeito que esses serviços sejam obrigados a recrutar pessoas sem as capacidades necessárias para o exercício de todas as funções que possam ter de exercer, no âmbito do objectivo legítimo de manter a operacionalidade dos respectivos serviços.
- 39 Assim, a preocupação de assegurar o carácter operacional e o bom funcionamento do serviço dos bombeiros profissionais constitui um objectivo legítimo na acepção do artigo 4.º, n.º 1, da directiva.
- 40 No que se refere, em segundo lugar, ao requisito essencial e determinante para a actividade de bombeiro ou para o seu exercício, resulta das explicações fornecidas pelo Governo alemão, que não foram contestadas, que os membros do serviço técnico intermédio dos bombeiros executam as tarefas atribuídas aos bombeiros profissionais no terreno. Contrariamente às funções de direcção e de enquadramento do serviço técnico dos bombeiros, as actividades do serviço técnico intermédio dos bombeiros são caracterizadas pela sua natureza física. Nessa medida, os membros deste serviço participam no combate aos incêndios, no socorro às pessoas, nas tarefas ligadas à protecção do ambiente, no socorro a animais e na protecção contra animais perigosos assim como nas tarefas de apoio, tais como a manutenção e o controlo dos equipamentos de protecção e dos veículos de intervenção. Daqui resulta que o facto de se possuir capacidades físicas especialmente significativas pode ser considerado um

requisito essencial e determinante, na acepção do artigo 4.º, n.º 1, da directiva, para o exercício da profissão de bombeiro do serviço técnico intermédio.

41 No que respeita, em terceiro lugar, à questão de saber se a necessidade de dispor de capacidades físicas elevadas está relacionada com a idade, há que observar que o Governo alemão alega, sem ser contestado, que algumas das tarefas confiadas aos membros do serviço técnico intermédio dos bombeiros, como a luta contra os incêndios ou o socorro às pessoas, requerem capacidades físicas excepcionalmente elevadas e só podem ser exercidas por funcionários jovens. Quanto a este aspecto, esse governo apresenta dados científicos que resultam de estudos feitos no âmbito da medicina do trabalho e do desporto, dos quais resulta que as capacidades respiratórias, a musculatura e a resistência diminuem com a idade. Assim, muito poucos funcionários com idades superiores a 45 anos têm as capacidades físicas suficientes para exercer a sua actividade no domínio da luta contra os incêndios. No domínio do socorro às pessoas, é aos 50 anos que os funcionários em causa já não dispõem das referidas capacidades. Os funcionários que ultrapassaram essas idades trabalham nos outros sectores de actividade acima mencionados. Daqui resulta que a necessidade de dispor da plena capacidade física para exercer a profissão de bombeiro do serviço técnico intermédio está associada à idade dos membros desse serviço.

42 No que se refere, em quarto e último lugar, à questão de saber se uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, que fixa em 30 anos o limite de idade máximo de recrutamento dos funcionários que dispõem de capacidades físicas significativas que permitem o exercício da profissão de bombeiro do serviço técnico intermédio, é proporcionada, cumpre apurar se esse limite é apropriado para atingir o objectivo prosseguido e se não vai além do necessário para o atingir.

43 A este respeito, como acabou de ser mencionado, as tarefas de combate aos incêndios e de socorro às pessoas, que incumbem ao serviço técnico intermédio dos bombeiros, só podem ser realizadas pelos funcionários mais jovens. Os funcionários com idades

superiores a 45 ou 50 anos executam as outras tarefas. Com vista a assegurar o funcionamento eficaz do serviço técnico intermédio dos bombeiros, pode ser considerado necessário que os funcionários desse serviço sejam, na sua maioria, capazes de realizar as tarefas exigentes no plano físico e que tenham, por isso, menos de 45 ou de 50 anos. Além disso, a afectação dos funcionários que ultrapassaram os 45 ou 50 anos de idade a tarefas menos exigentes no plano físico obriga a que estes sejam substituídos por funcionários jovens. Ora, a idade em que o funcionário é recrutado determina o tempo durante o qual será capaz de realizar as tarefas exigentes no plano físico. O funcionário recrutado antes dos 30 anos de idade, tendo em conta que deverá seguir uma formação com a duração de dois anos, poderá ser afectado a essas tarefas durante, no mínimo, 15 a 20 anos. Pelo contrário, se for recrutado aos 40 anos de idade, essa duração será, no máximo, de 5 a 10 anos. Um recrutamento numa idade avançada teria por consequência que um número demasiado elevado de funcionários não poderiam ser afectados às tarefas mais exigentes no plano físico. De igual modo, esse recrutamento não permitiria que os funcionários assim recrutados fossem afectados às referidas tarefas durante um período suficientemente longo. Por último, como o Governo alemão alega, a organização razoável do corpo dos bombeiros profissionais requer, para o serviço técnico intermédio, uma correlação entre os postos fisicamente exigentes e não adaptados aos funcionários mais velhos e os postos menos exigentes fisicamente e adaptados a esses funcionários.

<sup>44</sup> Assim, pode considerar-se que uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, que fixa em 30 anos o limite de idade máximo para o recrutamento para o serviço técnico intermédio dos bombeiros, por um lado, é apropriada ao objectivo que consiste em assegurar o carácter operacional e o bom funcionamento do serviço dos bombeiros profissionais e, por outro, não vai além do que é necessário para a realização desse objectivo.

<sup>45</sup> Estando a diferença de tratamento em razão da idade justificada à luz do artigo 4.º, n.º 1, da directiva, não há que apurar se o poderia estar à luz do artigo 6.º, n.º 1, desta directiva.

- 46 Resulta de todas estas considerações que há que responder à primeira a nona questões que o artigo 4.º, n.º 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que fixa em 30 anos a idade máxima para o recrutamento no âmbito de emprego do serviço técnico intermédio dos bombeiros.
- 47 Tendo em conta a resposta dada à primeira a nona questões, não cabe responder à décima questão prejudicial.

### **Quanto às despesas**

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

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

**O artigo 4.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, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a**

**uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que fixa em 30 anos a idade máxima para o recrutamento no âmbito de emprego do serviço técnico intermédio dos bombeiros.**

Assinaturas