Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

4 de outubro de 2024*

«Reenvio prejudicial — Política social — Igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho — Diretiva 2006/54/CE — Artigo 2.º, n.º 1, alínea e) — Conceito de "remuneração" — Artigo 4.º — Proibição da discriminação indireta em razão do sexo»

No processo C-314/23,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha), por Decisão de 17 de março de 2023, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 22 de maio de 2023, no processo

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA),

Ministerio Fiscal

contra

Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.,

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO),

Unión General de Trabajadores (UGT),

Unión Sindical Obrera (USO),

Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A.,

Dirección General de Trabajo e **Instituto de las Mujeres**,

sendo intervenientes:

Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA),

Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

* Língua do processo: espanhol.

composto por: C. Lycourgos, presidente de secção, O. Spineanu-Matei, J.-C. Bonichot, S. Rodin e L.S. Rossi (relatora), juízes,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos e após a audiência de 19 de março de 2024,

vistas as observações apresentadas:

– em representação do Ministerio Fiscal, por M. Campoy Miñarro, na qualidade de agente,

– em representação da Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., por N. Navarro Moreno, abogada,

– em representação da Unión General de Trabajadores (UGT), por C. Cortés Suárez, abogada,

– em representação do Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), por E. López García e Ó. Orgeira Rodríguez, abogados,

– em representação do Governo Espanhol, por A. Gavela Llopis e M. Morales Puerta, na qualidade de agentes,

– em representação do Governo Dinamarquês, por D. Elkan, M. Jespersen, J. Kronborg e C. A.-S. Maertens, na qualidade de agentes,

– em representação do Governo Sueco, por H. Eklinder e C. Meyer-Seitz, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por I. Galindo Martín e E. Schmidt, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 6 de junho de 2024,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 14.º, n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO 2006, L 204, p. 23).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe o Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) [sindicato que representa os membros da tripulação de cabina (STAVLA)] e o Ministerio Fiscal (Ministério Público, Espanha) à Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (a seguir «Air Nostrum»), à Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), à Unión General de Trabajadores (UGT), à Unión

Sindical Obrera (USO), ao Comité de empresa de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A., à Dirección General de Trabajo e ao Instituto de las Mujeres, a respeito da Convenção Coletiva aplicável aos membros da tripulação de cabina da Air Nostrum.

Quadro jurídico

Direito da União

3 O considerando 9 da Diretiva 2006/54 enuncia:

«Em conformidade com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para se avaliar se os trabalhadores realizam o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, é necessário determinar se é possível considerar que, no que se refere a um conjunto de fatores em que se inclui a natureza do trabalho e da formação e as condições de trabalho, esses trabalhadores estão numa situação comparável.»

4 O artigo 2.º dessa diretiva, sob a epígrafe «Definições», dispõe no seu n.º 1:

«Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

[…]

b) "Discriminação indireta": sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

[…]

e) "Remuneração": o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho;

[…]»

5 O artigo 4.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Proibição da discriminação», tem a seguinte redação:

«Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo.

[…]»

6 O artigo 14.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Proibição de discriminação», prevê, no seu n.º 1:

«Não haverá qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, nos setores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[…]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo 141.º do Tratado;

[…]»

O direito espanhol

7 O Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, que aprova o texto consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores), de 23 de outubro de 2015 (BOE n.º 255, de 24 de outubro de 2015) (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), dispõe, no seu artigo 3.º, sob a epígrafe «Fontes da relação de trabalho»:

«1. Os direitos e obrigações relativos à relação de trabalho são regulados:

a) pelas disposições legais e regulamentares do Estado;

b) pelas convenções coletivas;

[…]»

8 O artigo 4.º, n.º 2, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores prevê:

«Na relação de trabalho, os trabalhadores não devem:

[…]

c) ser objeto de discriminação, direta ou indireta, no recrutamento ou uma vez empregados, em razão do sexo, da situação matrimonial, da idade dentro dos limites fixados pela presente lei, da origem racial ou étnica, da condição social, da religião ou das convicções, das convicções políticas, da orientação e da identidade sexuais, da expressão de género, das características sexuais, da filiação sindical ou não, bem como por razões linguísticas, no Estado espanhol.»

9 Nos termos do artigo 26.º, n.º 2, deste Estatuto:

«Não são consideradas salário as importâncias recebidas pelos trabalhadores a título de reembolso das despesas realizadas em consequência da sua atividade laboral, as prestações e indemnizações da Segurança Social e as indemnizações por transferências, suspensões ou despedimentos.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

10 As relações de trabalho entre, por um lado, a Air Nostrum e, por outro, o seu pessoal de terra e a sua tripulação de cabina regem-se por uma Convenção Coletiva, assinada pela direção desta empresa e por alguns sindicatos e publicada no *Boletín Oficial del Estado* (BOE) em 14 de janeiro de 2019 (a seguir «Convenção TCP»).

11 As relações de trabalho entre a Air Nostrum e os seus pilotos regem-se por uma outra Convenção Coletiva, assinada pela direção dessa empresa e por outros sindicatos e publicada no BOE em 13 de maio de 2020 (a seguir «Convenção Pilotos»).

12 O artigo 93.º da Convenção TCP e o artigo 16.º19 da Convenção Pilotos regulam as ajudas de custo que abrangem as despesas além das relativas ao alojamento e ao transporte, incorridas, respetivamente, pelos membros da tripulação de cabina e pelos pilotos durante as suas deslocações profissionais (a seguir «ajudas de custo»).

13 Em 8 de novembro de 2022, a STAVLA interpôs na Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha), que é o órgão jurisdicional de reenvio, um recurso de anulação do artigo 93.º da Convenção TCP. Com efeito, segundo a STAVLA, apoiada pelo Ministério Público, este artigo introduz, no âmbito das condições de trabalho, uma discriminação indireta em razão do sexo, proibida pelo artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54.

14 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio salienta, antes de mais, que o montante das ajudas de custo previsto pela Convenção TCP é sensivelmente inferior ao previsto pela Convenção Pilotos. Em seguida, resulta de diversos estudos que 94 % dos membros da tripulação de cabina são do sexo feminino, ao passo que 93,71 % dos pilotos são do sexo masculino. Por último, as ajudas de custo não podem ser consideradas salários, quer à luz do direito do trabalho espanhol, tendo em conta o artigo 26.º, n.º 2, do Estatuto dos Trabalhadores que as exclui expressamente desse conceito, quer à luz do direito da União, em particular do artigo 157.º TFUE e do artigo 2.º, n.º 1, alínea e), da Diretiva 2006/54. Uma vez que estas ajudas de custo não remuneram um trabalho específico, estão abrangidas pelas condições de trabalho, pelo que o diferente valor do trabalho efetuado pelos pilotos e pelos membros da tripulação de cabina não pode justificar uma diferença no montante das referidas ajudas de custo.

15 Nestas circunstâncias, a Audiencia Nacional (Audiência Nacional) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Constitui o facto de a [Air Nostrum] compensar um grupo [de trabalhadores] como o dos assistentes de bordo, em que a maioria das pessoas que o integram são mulheres, pelas despesas que têm de suportar nas deslocações, não relativas ao transporte e ao alojamento, com um montante inferior ao recebido a esse mesmo título por outro grupo de trabalhadores em que a maioria são homens, como os pilotos, uma discriminação indireta em razão do sexo nas condições de trabalho, contrária ao direito da [União] e proibida pelo artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54, quando a razão de tal tratamento diferenciado se encontra no facto de se aplicar a cada grupo uma convenção coletiva diferente, ambas negociadas pela mesma empresa mas com representações sindicais diferentes, nos termos do artigo 87.º do Estatuto de los Trabajadores [estatuto dos trabalhadores espanhol]?»

Quanto à persistência do objeto do litígio no processo principal

16 Nas observações que apresentou na Secretaria do Tribunal de Justiça em 29 de setembro de 2023, o Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) considera que já não há que decidir sobre o pedido de decisão prejudicial porquanto a STAVLA desistiu da sua ação no órgão jurisdicional de reenvio em 21 de setembro de 2023.

17 No entanto, resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que, por Despacho de 26 de outubro de 2023, o órgão jurisdicional de reenvio decidiu que, não obstante a desistência da STAVLA, o litígio que lhe foi submetido não estava desprovido de objeto, uma vez que o direito processual nacional permitia ao Ministério Público substituir-se à STAVLA na qualidade de demandante.

18 Daqui resulta que, tendo o litígio no processo principal mantido o seu objeto, há que decidir sobre o pedido de decisão prejudicial.

Quanto à questão prejudicial

19 A título preliminar, importa salientar que a questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio assenta em três premissas.

20 Deste modo, primeira, esse órgão jurisdicional constata que, na Air Nostrum, os membros da tripulação de cabina são maioritariamente trabalhadores do sexo feminino e que os pilotos são maioritariamente trabalhadores do sexo masculino.

21 Segunda, o referido órgão jurisdicional salienta que o montante fixo das ajudas de custo pagas aos membros da tripulação de cabina a título de compensação de certas despesas por estes incorridas no âmbito da execução das prestações previstas no seu contrato de trabalho é sensivelmente inferior ao montante fixo das ajudas de custo pagas aos pilotos pelas mesmas despesas.

22 Não compete ao Tribunal de Justiça, no âmbito de um reenvio prejudicial, verificar a veracidade das duas premissas de natureza factual, uma vez que qualquer apreciação dos factos da causa é da competência do tribunal nacional (v., neste sentido, Acórdãos de 1 de julho de 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, n.º 30, e de 13 de junho de 2024, Adient, C-533/22, EU:C:2024:501, n.º 33).

23 No entanto, a questão submetida assenta numa terceira premissa segundo a qual, tendo em conta a sua finalidade, as ajudas de custo em causa no processo principal estão abrangidas pelas condições de trabalho dos trabalhadores em causa, na aceção tanto do direito nacional como do artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54, e não pela sua remuneração, na aceção do artigo 157.º TFUE, bem como do artigo 2.º, n.º 1, alínea e), e do artigo 4.º desta diretiva.

24 Ora, por um lado, no âmbito da cooperação entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça instituída pelo artigo 267.º TFUE, cabe a este dar ao juiz nacional uma resposta útil que lhe permita decidir o litígio que lhe foi submetido. Nesta ótica, incumbe ao Tribunal de Justiça, se necessário, reformular as questões que lhe são submetidas. O facto de um órgão jurisdicional nacional ter formulado uma questão prejudicial fazendo referência a certas disposições do direito da União não obsta a que o Tribunal de Justiça forneça a esse órgão jurisdicional todos os elementos de interpretação que possam ser úteis à decisão do processo que lhe foi submetido,

quer lhes tenha feito ou não referência no enunciado das suas questões. Cabe ao Tribunal de Justiça extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, designadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos do direito da União que requerem uma interpretação, tendo em conta o objeto do litígio (Acórdão de 21 de setembro de 2023, Juan, C-164/22, EU:C:2023:684, n.º 24 e jurisprudência referida).

25 Por outro lado, enquanto o artigo 14.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54 proíbe qualquer discriminação indireta em razão do sexo nas condições de emprego e de trabalho, o artigo 4.º desta diretiva só proíbe uma diferença de tratamento na remuneração dos trabalhadores desde que diga respeito a um mesmo trabalho ou a um trabalho a que for atribuído um valor igual.

26 Para dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, há que verificar a premissa desse órgão jurisdicional em que assenta a questão submetida, segundo a qual as ajudas de custo em causa no processo principal não constituem uma parte da remuneração dos pilotos e da tripulação de cabina, na aceção da Diretiva 2006/54.

27 Nestas condições, há que considerar que, com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º, n.º 1, alínea e), e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que, por um lado, as ajudas de custo que compensam, de acordo com um montante fixo, certas despesas efetuadas pelos trabalhadores devido às suas deslocações profissionais fazem parte da sua remuneração ou, pelo contrário, das suas condições de trabalho, e, por outro, uma diferença de tratamento relativa ao montante dessas ajudas de custo consoante sejam concedidas a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por homens ou a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por mulheres constitui uma discriminação indireta em razão do sexo proibida por esta diretiva.

28 A este respeito, há que constatar que o conceito de «remuneração» definido no artigo 2.º, n.º 1, alínea e), da Diretiva 2006/54 é um conceito autónomo de direito da União, que deve ser objeto de uma interpretação ampla (v., por analogia, Acórdãos de 7 de março de 1996, Freers e Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83, n.º 16, e de 19 de setembro de 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, n.º 33).

29 Decorre da própria redação do referido artigo 2.º, n.º 1, alínea e), que, na aceção desta disposição, a «remuneração» abrange não só o salário, mas também «quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho».

30 Ora, as ajudas de custo, como as que estão em causa no processo principal, constituem manifestamente uma regalia económica pecuniária paga em dinheiro, diretamente pela entidade patronal ao trabalhador, destinada a compensar, de acordo com um montante fixo, certas despesas que este teve de efetuar no âmbito da execução das obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho.

31 O facto, sublinhado pelo órgão jurisdicional de reenvio, de essas ajudas de custo não remunerarem um trabalho específico calculado por unidade de tempo ou por unidade de trabalho não basta para subtrair as referidas ajudas de custo ao conceito de «remuneração», na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea e), da Diretiva 2006/54.

32 Com efeito, não resulta desta disposição que esse conceito exija que a regalia paga pela entidade patronal remunere um trabalho específico, devendo essa regalia apenas ser paga «pelo seu trabalho» (v., por analogia, Acórdão de 19 de setembro de 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, n.º 34).

33 No caso vertente, resulta da decisão de reenvio que as ajudas de custo têm por finalidade compensar, de acordo com um montante fixo, certas despesas incorridas pelos trabalhadores em causa devido às deslocações que efetuam no âmbito do seu contrato de trabalho, ou seja, por força do seu trabalho.

34 Contrariamente ao que observa a Comissão Europeia, esta interpretação não é posta em causa pela jurisprudência resultante do Acórdão de 15 de setembro de 2011, Williams e o. (C-155/10, EU:C:2011:588, n.º 25), segundo o qual os elementos da remuneração global do trabalhador que visem exclusivamente cobrir custos ocasionais ou acessórios e que decorram da execução das tarefas que incumbem ao trabalhador nos termos do seu contrato de trabalho, como as despesas ligadas ao tempo que os pilotos são obrigados a passar fora da base, não devem ser tomados em consideração no cálculo do montante a pagar durante as férias anuais.

35 Com efeito, nesse acórdão, que não dizia respeito à Diretiva 2006/54, mas à Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9), o Tribunal de Justiça limitou-se a declarar que a remuneração pode ser composta por vários elementos, alguns dos quais não devem ser tidos em conta para o cálculo das quantias que devem ser pagas ao trabalhador a título das suas férias anuais. Em contrapartida, o Tribunal de Justiça não considerou, de modo nenhum, que tais elementos não faziam parte da remuneração do trabalhador.

36 É também irrelevante para o presente processo o facto, sublinhado pela Comissão, de que o Tribunal de Justiça tenha declarado no Acórdão de 8 de julho de 2021, Rapidsped (C-428/19, EU:C:2021:548, n.º 54), que o artigo 3.º, n.º 7, segundo parágrafo, da Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO 1997, L 18, p. 1), deve ser interpretado no sentido de que um subsídio diário cujo montante varia consoante a duração do destacamento do trabalhador constitui um subsídio próprio do destacamento, que faz parte do salário mínimo, salvo se tiver sido pago a título de reembolso das despesas efetivamente efetuadas por causa do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação.

37 Com efeito, além de esse acórdão também não dizer respeito à Diretiva 2006/54, o facto de um subsídio pago a título de reembolso das despesas efetivamente incorridas em razão do destacamento não fazer parte do salário mínimo não exclui de modo nenhum que ajudas de custo fixas, como os que estão em causa no processo principal, constituam um elemento da remuneração na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea e), da Diretiva 2006/54, a qual, como resulta do n.º 29 do presente acórdão, não se limita unicamente ao salário.

38 Tendo em conta o que precede, há que considerar que, embora seja verdade que as ajudas de custo, como os que estão em causa no processo principal, não são pagas como contrapartida de uma prestação de trabalho, não é menos verdade que constituem uma regalia concedida pela entidade patronal aos trabalhadores em causa pelo seu trabalho e estão abrangidas pelo conceito de «remuneração», tal como definido no artigo 2.º, n.º 1, alínea e), da Diretiva 2006/54, e não por condições de trabalho, na aceção do artigo 14.º, n.º 1, alínea c), desta diretiva.

39 No caso vertente, o órgão jurisdicional de reenvio deduz a existência de uma diferença de tratamento indireta baseada no sexo do facto de, por um lado, a tripulação de cabina ser composta maioritariamente por trabalhadores do sexo feminino e os pilotos serem maioritariamente trabalhadores do sexo masculino e, por outro, de o montante das ajudas de custo pagas aos membros da tripulação de cabina ser sensivelmente inferior ao montante das ajudas de custo pagas aos pilotos.

40 Todavia, resulta do artigo 4.º da Diretiva 2006/54 que uma tal diferença de tratamento quanto à remuneração dos trabalhadores em causa no processo principal só seria suscetível de constituir uma discriminação indireta em razão do sexo, proibida por esta disposição, se essa remuneração fosse paga «para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual».

41 A este respeito, como decorre do considerando 9 da Diretiva 2006/54, para se avaliar se os trabalhadores realizam o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, é necessário determinar se é possível considerar que, no que se refere a um conjunto de fatores em que se inclui a natureza do trabalho e da formação e as condições de trabalho.

42 Ora, os membros da tripulação de cabina e os pilotos não exercem manifestamente o mesmo trabalho. Além disso, tendo em conta a formação exigida para exercer a profissão de piloto e as responsabilidades que lhe estão associadas, não se pode considerar que o trabalho dos pilotos tenha um valor igual ao trabalho dos membros da tripulação de cabina, na aceção do artigo 4.º da Diretiva 2006/54.

43 Nestas condições, a diferença de tratamento indireta referida no n.º 39 do presente acórdão não pode ser qualificada de discriminação indireta em razão do sexo, na aceção da Diretiva 2006/54.

44 Daqui resulta que não há que responder à questão de saber se essa diferença de tratamento indireta pode ser justificada pelo facto de as regalias em causa serem previstas por convenções coletivas distintas, celebradas entre partes diferentes.

45 Tendo em conta o que precede, há que responder à questão submetida que o artigo 2.º, n.º 1, alínea e), e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que, por um lado, as ajudas de custo que compensam, de acordo com um montante fixo, certas despesas efetuadas pelos trabalhadores por força das suas deslocações profissionais constituem um elemento da sua remuneração e, por outro, uma diferença relativa ao montante dessas ajudas de custo consoante sejam concedidas a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por homens ou a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por mulheres não é proibida por esta diretiva quando estes dois grupos de trabalhadores não exercem um mesmo trabalho ou um trabalho ao qual é atribuído um valor igual.

Quanto às despesas

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

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

O artigo 2.º, n.º 1, alínea e), e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional

devem ser interpretados no sentido de que:

por um lado, as ajudas de custo que compensam, de acordo com um montante fixo, certas despesas efetuadas pelos trabalhadores por força das suas deslocações profissionais constituem um elemento da sua remuneração e, por outro, uma diferença relativa ao montante dessas ajudas de custo consoante sejam concedidas a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por homens ou a um grupo de trabalhadores composto maioritariamente por mulheres não é proibida por esta diretiva quando estes dois grupos de trabalhadores não exercem um mesmo trabalho ou um trabalho ao qual é atribuído um valor igual.

Assinaturas