

Processo C-314/23

**Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1,
do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça**

Data de entrada:

22 de maio de 2023

Órgão jurisdicional de reenvio:

Audiencia Nacional (Audiência Nacional, Espanha)

Data da decisão de reenvio:

17 de março de 2023

Demandante:

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

Demandados:

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

Dirección General de Trabajo (Direção-Geral do Trabalho)

Instituto de las Mujeres (Instituto das Mulheres)

Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid
(Direção Geral da Igualdade da Comunidade de Madrid)

Ministerio Fiscal (Ministério Público)

Objeto do processo principal

Impugnação de convenção coletiva de trabalho — Assistentes de bordo — Disposição que regula as ajudas de custo — Discriminação indireta dos pilotos em razão do sexo

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

Artigo 267.º TFUE — Pedido de decisão prejudicial sobre a interpretação — Diretiva 2006/54/CE — Discriminação indireta em razão do sexo.

Questão prejudicial

Constitui o facto de a sociedade AIR NOSTRUM compensar um grupo 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 Europeia 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]?

Disposições de direito da União invocadas

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, artigo 8.º

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigos 23.º e 28.º

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, artigo 2.º, n.º 1, alínea b) e artigo 14.º, n.º 1, alínea c).

Disposições de direito nacional invocadas

1. Constituição espanhola

Artigo 14.º: «Os espanhóis são iguais perante a lei, não podendo existir qualquer discriminação em razão do nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social».

Artigo 37.º, n.º 1: «A lei garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e das entidades patronais e a força vinculativa das convenções».

2. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens).

Artigo 5.º: «Igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso ao emprego, na formação e na promoção profissionais e nas condições de trabalho.

O princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, aplicável no domínio do emprego privado e emprego público, é garantido, nos termos previstos na legislação aplicável, no acesso ao emprego, incluindo ao trabalho independente, na formação profissional, na progressão na carreira, nas condições de trabalho, incluindo as condições de remuneração e de despedimento, e na filiação e participação em organizações sindicais e patronais ou em quaisquer organizações cujos membros exerçam uma determinada profissão, incluindo os benefícios concedidos por essas organizações.

Não constitui discriminação no acesso ao emprego, incluindo a formação necessária, uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo, quando, em virtude da natureza das atividades profissionais específicas em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da atividade profissional, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional».

Artigo 6.º, n.º 2: «Considera-se discriminação indireta em razão do sexo a situação em que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutros, coloquem pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e os meios para o alcançar sejam necessários e adequados».

3. *Ley 15/2002, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* (Lei 15/2002, de 12 de julho de 2002, da igualdade de tratamento e da não discriminação).

Esta lei contém também, no essencial, regras sobre a proibição de discriminação, nomeadamente em razão do sexo.

4. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto codificado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores).

Artigo 17.º, n.º 1, primeiro parágrafo: «São nulas e de nenhum efeito as disposições regulamentares, as cláusulas das convenções coletivas de trabalho, os acordos individuais e as decisões unilaterais da entidade patronal que criem no emprego, bem como em matéria de remuneração, tempo de trabalho e demais condições de trabalho, situações de discriminação desfavorável, direta ou indireta, em razão da idade ou de deficiência, ou situações de discriminação direta ou indireta em razão do sexo, origem, incluindo a origem racial ou étnica, estado civil, condição social, religião ou convicções, ideias políticas, orientação e identidade sexual, expressão de género, características sexuais, filiação ou não em sindicatos e respetivas convenções, laços familiares com pessoas pertencentes ou relacionadas com a empresa e língua no Estado espanhol».

Artigo 26.º, n.º 2: «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».

Artigo 87.º, n.º 4 «Nas convenções destinadas a um grupo de trabalhadores com um perfil profissional específico, têm legitimidade para negociar as secções sindicais que tenham sido designadas pela maioria dos seus membros por voto pessoal, livre, direto e secreto».

5. IV Convenção Coletiva de Trabalho da Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (pessoal de terra e assistentes de bordo), publicada no *Boletín Oficial del Estado* em 14 de janeiro de 2019 e assinada pela direção da empresa, por um lado, e pelas organizações sindicais UGT, CCOO e USO, por outro.

Na referida convenção, as ajudas de custo são definidas como o montante que compensa o assistente de bordo pelas despesas, não relativas ao transporte e ao alojamento, que este suporta por causa das deslocações que integram o conteúdo da prestação dos seus serviços.

O assistente de bordo tem direito a metade da ajuda de custo se prestar serviços durante quatro horas ou menos e à ajuda de custo completa se prestar serviços durante mais de quatro horas completas. Os montantes das ajudas de custo constam do Anexo I da convenção coletiva:

«ANEXO I

Tabelas salariais dos assistentes de bordo

Grupo profissional IV: Assistentes de bordo

1	Nível	Nível	Nível	Nível	Nível
---	-------	-------	-------	-------	-------

	1	2	3	4	5
Ajuda de custo nacional c/ estadia	39,37	39,37	39,37	39,37	39,37
Ajuda de custo nacional s/ estadia	37,06	37,06	37,06	37,06	37,06
Ajuda de custo internacional c/ estadia	59,06	59,06	59,06	59,06	59,06
Ajuda de custo internacional s/ estadia	56,74	56,74	56,74	56,74	56,72»

6. Convenção Coletiva de Trabalho da Air Nostrum LAM, S. A. (Pilotos), publicada no *Boletín Oficial del Estado* de 13 de maio de 2020 e assinada pela direção da empresa, por um lado, e pelas secções sindicais dos sindicatos SEPLA e UPPA, por outro.

A referida convenção coletiva define a ajuda de custo como o montante que é devido ao piloto para cobrir as despesas originadas nas deslocações efetuadas por necessidades da empresa ou estadia fora da sua base, não relativas ao alojamento e ao transporte.

A referida convenção coletiva estipula que o piloto tem direito a ajudas de custo nos dias de voo. Estipula igualmente que se, decorridos cinco dias de serviço, o piloto se encontrar fora da sua base, tem direito ao dobro das ajudas de custo a partir do sexto dia inclusive. O montante das ajudas de custo consta do Anexo A:

«ANEXO A

Período		Remuneração	Quantidade
	Anual		
Ajuda de custo nacional	diária	variável	65,00 €
Ajuda de custo Internacional	diária	variável	100,00 €»

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 Em 14 de janeiro de 2019, foi publicada no *Boletín Oficial del Estado* (diário oficial do Estado Espanhol) a IV Convenção Coletiva de Trabalho da Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. (pessoal de terra e assistentes de bordo).
- 2 Em 8 de novembro de 2022, o Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) propôs uma ação na *Audiencia Nacional*, pedindo a declaração de nulidade dos montantes das ajudas de custo constantes da referida convenção coletiva. Segundo o STAVLA, o grupo dos assistentes de bordo (na sua grande maioria mulheres) são vítimas de discriminação indireta em razão do sexo em relação aos pilotos (na sua grande maioria homens).
- 3 Tendo dúvidas sobre a resolução do litígio, a *Audiencia Nacional* decidiu apresentar o presente pedido de decisão prejudicial.

Argumentos essenciais das partes no processo principal

- 4 Segundo o STAVLA, os assistentes de bordo (94 % dos quais são mulheres) são vítimas de uma discriminação indireta em razão do sexo em relação aos pilotos (93,71 % dos quais são homens) no que respeita às ajudas de custo. O STAVLA salienta que, nos termos do direito do trabalho espanhol, as ajudas de custo não são um salário, mas uma compensação paga pelo facto de terem de suportar despesas nas deslocações, como as refeições diárias fora do local de residência habitual. O que implica que, em termos comparativos, o maior ou menor valor do trabalho efetuado não possa ser tomado em consideração para justificar a diferença.
- 5 O Ministério Público está de acordo com o STAVLA. Assinala ainda que é aplicável ao presente processo o Acórdão do Tribunal de Justiça de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), que declarou que o exercício da negociação coletiva não justifica um tratamento discriminatório.
- 6 A Air Nostrum e o sindicato SEPLA (que negociou a convenção coletiva dos pilotos) opõem-se ao pedido. Por um lado, negam que os grupos sejam comparáveis, uma vez que não efetuam um trabalho de valor idêntico, o que justifica um tratamento remuneratório diferente. Por outro lado, consideram que a diferença de tratamento é, em todo o caso, justificada pelo exercício legítimo do direito de negociação coletiva, uma vez que, tendo em conta que a legislação nacional autoriza a denominada «convenção coletiva marginal» (aplicável apenas aos trabalhadores com um perfil profissional específico, como é o caso dos pilotos), o facto de se realizarem dois processos de negociação distintos tem logicamente como consequência que as condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos diferentes grupos de trabalhadores sejam diferentes. Alegam, por

consequente, que o STAVLA pretende a aplicação parcial de uma convenção coletiva a um grupo não abrangido pelo seu âmbito de aplicação.

- 7 A *Abogacía del Estado* (Procuradoria do Estado) está de acordo com esta argumentação.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 8 Em primeiro lugar, na Air Nostrum, um grupo composto maioritariamente por mulheres recebe, a título de compensação pelas despesas não relativas a transporte e alojamento que deve suportar nas deslocações, um montante inferior ao recebido a esse mesmo título por outro grupo de trabalhadores composto maioritariamente por homens.
- 9 Para que o tratamento diferenciado acima descrito não constitua uma discriminação indireta em razão do sexo, a Air Nostrum teria de justificar que o mesmo serve um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar são adequados e necessários.
- 10 Os montantes pagos pela Air Nostrum tanto aos assistentes de bordo como aos pilotos não são considerados salários, nem do ponto de vista da legislação laboral espanhola, uma vez que estão expressamente excluídos desse conceito pelo artigo 26.º, n.º 2, do Estatuto dos Trabalhadores, nem do ponto de vista do direito da União [artigo 157.º TFUE e artigo 2.º, n.º 1, alínea e), da Diretiva 2006/54/CE]. Com efeito, os referidos montantes não remuneram um trabalho específico calculado por unidade de tempo ou por unidade de trabalho, o que implica que o diferente valor do trabalho efetuado por pilotos e assistentes de bordo não possa ser uma circunstância justificativa de tal tratamento diferenciado.
- 11 A origem do tratamento diferenciado reside no facto de as condições de trabalho dos dois grupos serem regidas por convenções coletivas específicas que foram negociadas pela mesma empresa, mas com representantes sindicais diferentes, em conformidade com o disposto na legislação espanhola.
- 12 Não haveria dúvidas quanto à existência de discriminação indireta em razão do sexo se a diferente compensação em matéria de ajudas de custo para cada um dos dois grupos tivesse sido estabelecida na mesma convenção coletiva. A dúvida surge porque a origem do tratamento diferenciado reside no facto de, na empresa, vigorarem duas convenções coletivas diferentes, negociadas com diferentes representações sindicais, devendo presumir-se que, em cada negociação coletiva, cada representação deu prioridade, perante a empresa, a umas reivindicações face a outras e que cada convenção é o resultado de uma negociação diferente em que cada representação colocou umas reivindicações à frente de outras.
- 13 Assim, não consideramos que a jurisprudência expressa no Acórdão do Tribunal de Justiça de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560) seja aplicável ao presente caso, uma vez que se trata de um caso

de discriminação em razão da idade decorrente da negociação de uma única convenção coletiva, ao contrário do que sucede no presente processo.

- 14 Por último, importa referir que quando a Air Nostrum negociou a convenção coletiva dos pilotos, a convenção coletiva ora impugnada já tinha sido assinada, ou seja, tinha pleno conhecimento dos montantes que tinham sido fixados para os assistentes de bordo em termos de ajudas de custo.

DOCUMENTO DE TRABALHO