Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

7 de setembro de 2017 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2010/18/UE — Acordo-quadro revisto sobre licença parental — Cláusula 5, n.os 1 e 2 — Regresso da licença parental — Direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou num trabalho equivalente ou similar — Manutenção dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição — Funcionário de um *Land* promovido na qualidade de funcionário em período experimental a um cargo dirigente — Regulamentação do referido *Land* que prevê que o período experimental termina imperativamente e sem possibilidade de prorrogação, esgotado um prazo de dois anos, mesmo em caso de ausência resultante de uma licença parental — Incompatibilidade — Consequências»

No processo C-174/16,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal Administrativo de Berlim, Alemanha), por decisão de 2 de julho de 2015, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 24 de março de 2016, no processo

H.

contra

Land Berlin,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: M. Ilešič, presidente de secção, A. Prechal (relatora), A. Rosas, C. Toader e E. Jarašiūnas, juízes,

advogado-geral: P. Mengozzi,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de H., pela própria,

– em representação do Land Berlin, por M. Theis, E.-N. Voigt, K.-P. Nießner e A. Hollmann, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por C. Valero e M. Kellerbauer, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 26 de abril de 2017,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação da cláusula 5, n.os 1 e 2, do Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, celebrado em 18 de junho de 2009 (a seguir «acordo-quadro revisto»), que consta do anexo da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13), e do artigo 14.º, n.º 1, alíneas a) e c), bem como dos artigos 15.° e 16.° 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 H. ao Land Berlin (*Land* de Berlim, Alemanha) a propósito de uma decisão deste último, comunicada a H. durante a sua licença parental, informando-a de que não tendo, devido à sua ausência por essa licença, concluído com aproveitamento o período experimental de dois anos no cargo dirigente ao qual tinha sido afeta antes da referida licença, o seu estatuto de funcionária em período experimental havia terminado e, consequentemente, tinha sido reintegrada no seu posto de trabalho anterior, de nível inferior.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 2010/18 e acordo-quadro revisto

3 A Diretiva 2010/18 revogou, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, a Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1996, L 145, p. 4), celebrado em 14 de dezembro de 1995 (a seguir «acordo-quadro de 1995»).

4 Nos termos dos considerandos 8 e 11 da Diretiva 2010/18:

«(8) Atendendo a que os objetivos da presente diretiva, a saber, melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, pois, ser melhor alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. […]

[…]

(11) O n.º 1 da cláusula 1 do acordo-quadro revisto, em linha com os princípios gerais do direito da União na área da política social, estipula que o acordo estabelece requisitos mínimos.»

5 O artigo 3.º, n.º 1, desta diretiva prevê:

«Os Estados-Membros devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva ou certificar-se de que os parceiros sociais, por acordo, introduziram as disposições necessárias até 8 de março de 2012. […]»

6 O preâmbulo do acordo-quadro revisto enuncia designadamente o seguinte:

«O presente acordo-quadro […] revê o [acordo-quadro de 1995] que define requisitos mínimos em matéria de licença parental, enquanto meio importante de conciliar responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres.

[…]

I. Considerações gerais […]

3. Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, e os seus artigos 23.° e 33.° relativos à igualdade entre homens e mulheres e à conciliação da vida profissional, privada e familiar; […]

22. Considerando que as disposições em matéria de licença parental visam ajudar os trabalhadores com filhos durante um período específico de tempo, de forma a promover a sua manutenção na vida ativa […] […]»

7 A cláusula 1, n.os 1 e 2, do acordo-quadro revisto prevê:

«1. O presente acordo estabelece requisitos mínimos para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos, tendo em conta a diversidade crescente das estruturas familiares e respeitando a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais.

2. O presente acordo é aplicável a todos os trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.»

8 Nos termos da cláusula 2 deste acordo-quadro:

«1. Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar até uma determinada idade que poderá ir até aos oito anos, a definir pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais.

2. A licença é concedida por um período mínimo de quatro meses […]»

9 A cláusula 3 do referido acordo-quadro enuncia:

«As condições de acesso e as regras de aplicação da licença parental são definidas na lei e/ou nas convenções coletivas dos Estados-Membros, no respeito pelos requisitos mínimos enunciados no presente acordo. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem, designadamente:

a) Decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro ou a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um sistema de créditos de tempo, em função das necessidades dos empregadores e dos trabalhadores;

b) Fazer depender o direito à licença parental de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano. […]

c) Definir as circunstâncias nas quais um empregador, após consulta em conformidade com legislação, convenções coletivas e/ou práticas nacionais, pode adiar a concessão da licença parental por razões justificáveis relacionadas com o funcionamento da empresa […]

d) Para além do disposto na alínea anterior, autorizar acordos particulares em resposta às necessidades de funcionamento e de organização de pequenas empresas.»

10 Sob a epígrafe «Direitos laborais e não discriminação», a cláusula 5 do mesmo acordo-quadro estipula:

«1. No termo da licença parental, o trabalhador tem direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho.

2. Os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental. No termo da licença parental, são aplicáveis estes direitos, incluindo eventuais alterações introduzidas pela legislação, por convenções coletivas e/ou pelas práticas nacionais.

3. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais definem o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período da licença parental.

[…]»

Diretiva 2006/54

11 O artigo 14.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54 dispõe:

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

a) Às condições de acesso ao emprego […] incluindo a promoção;

[…]

c) Às condições de emprego e de trabalho […]

[…]»

12 O artigo 15.º desta diretiva enuncia:

«As mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis […]»

13 O artigo 16.º da referida diretiva prevê:

«A presente diretiva não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou por adoção distintos. Os Estados-Membros que reconheçam esses direitos tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores do sexo masculino e feminino contra o

despedimento durante o exercício desse direito e para garantir que, no fim dessa licença, [os trabalhadores e as trabalhadoras] tenham o direito de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis […]»

Direito alemão

14 O estatuto de funcionário em período experimental nomeado para um cargo dirigente está regulado, no que respeita ao *Land* de Berlim, no § 97 da Landesbeamtengesetz (Lei do *Land* relativa aos funcionários, a seguir «LBG») de 19 de março de 2009.

15 O § 97, n.º 1, da LBG prevê, nomeadamente, que o período experimental nesse cargo tem a duração de dois anos e não pode ser prorrogado.

16 Nos termos do § 97, n.º 2, segunda frase, da LBG:

«A partir do dia da nomeação, os direitos e as obrigações respeitantes ao cargo que foi atribuído ao funcionário, em último lugar, na qualidade funcionário […], são suspensos durante o período experimental […]»

17 Por força do § 97, n.º 4, da LBG, conforme alterada pela Dienstrechtsneuordnungsgesetz (Lei relativa à reforma e modernização do direito federal da função pública) de 22 de junho de 2011:

«O funcionário em período experimental que tenha concluído o seu período experimental com aproveitamento será nomeado funcionário do quadro […] O funcionário não nomeado para o quadro no fim do período experimental perde o direito à remuneração relativa ao posto de trabalho não atribuído. O funcionário não adquire outros direitos. O funcionário não pode ser readmitido a novo período experimental para o mesmo posto de trabalho durante o período de um ano. Quando o funcionário não tiver concluído o período experimental com aproveitamento, da primeira vez, apenas por não ter podido exercer as funções correspondentes a esse cargo dirigente durante um período prolongado, a autoridade hierárquica superior pode autorizar exceções ao disposto na sétima frase.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

18 H. foi admitida ao serviço do *Land* de Berlim durante o ano de 1999 e beneficia do estatuto de funcionária do quadro na administração do mesmo. Ocupava, desde 23 de setembro de 2008, um posto de conselheira do grupo remuneratório A 16. Em 20 de setembro de 2011, na sequência de um processo de seleção, H. foi promovida, em aplicação do § 97, n.º 1, da LBG, a funcionária em período experimental, com a categoria de conselheira do grupo remuneratório superior B 2. Consequentemente, em 18 de outubro de 2011, foi afeta a um posto de trabalho, então vago, deste último grupo remuneratório, que compreendia funções diretivas.

19 No entanto, H. não assumiu as funções correspondentes a este novo posto de trabalho. Com efeito, esteve em situação de incapacidade temporária para o trabalho por razões relacionadas com a sua gravidez, de 25 de julho de 2011 a 19 de janeiro de 2012, e, posteriormente, gozou licença de maternidade de 20 de janeiro a 27 de abril de 2012. No termo desta licença de maternidade, H. esteve de licença até 29 de maio de 2012, antes de lhe ter sido concedida uma licença parental, com início em 30 de maio de 2012 e que foi prolongada várias vezes até terminar em 20 de fevereiro de 2015.

20 Entretanto, o posto de trabalho ao qual H. tinha sido afeta na qualidade de funcionária em período experimental foi objeto de novo concurso durante o segundo semestre de 2012, antes de ser confiado a outro funcionário.

21 Em 4 de setembro de 2014, o Landesverwaltungsamt Berlin (Organismo da Administração do *Land* de Berlim, Alemanha) comunicou a H. que ela não tinha concluído com aproveitamento o período experimental de dois anos no posto de trabalho acima mencionado, por nunca o ter efetivamente ocupado, e que o seu estatuto de funcionária em período experimental tinha, por esse facto, terminado em 19 de setembro de 2013, em conformidade com o § 97, n.º 4, da LBG. Este organismo informou igualmente a interessada de que seria reintegrada no seu posto de trabalho anterior, de conselheira do grupo remuneratório A 16.

22 Tendo a reclamação apresentada por H. sido indeferida pelo referido organismo por decisão de 10 de novembro de 2014, a interessada interpôs um recurso no Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal Administrativo de Berlim, Alemanha), com vista a obter a anulação desta decisão e a ver reconhecido o direito a manter o seu estatuto de funcionária em período experimental para a promoção a um cargo dirigente do grupo remuneratório B 2, após 19 de setembro de 2013. Em apoio deste recurso, H. alegou, nomeadamente, que a decisão recorrida violava as Diretivas 2006/54 e 2010/18.

23 Quanto à Diretiva 2010/18 e ao acordo-quadro revisto, o Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal Administrativo de Berlim) questiona, em particular, se o § 97 da LBG é compatível com a cláusula 5, n.º 1, deste acordo-quadro, na medida em que, no termo da sua licença parental, H. não pôde ser reintegrada no posto de trabalho que ocupava anteriormente a esta licença ou num trabalho equivalente, tendo sido reafeta a um posto de trabalho estatutariamente inferior. Este órgão jurisdicional questiona-se igualmente sobre a compatibilidade deste § 97 com a cláusula 5, n.º 2, do referido acordo-quadro, que prevê a manutenção dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição, devido ao facto de essa reafetação ter por consequência uma redução da remuneração. Segundo o referido órgão jurisdicional, não se pode excluir, contudo, que, conforme alega o *Land* de Berlim, as regras enunciadas no § 97 da LBG possam constituir uma legislação, na aceção da cláusula 5, n.º 2, segunda frase, do mesmo acordo-quadro, da qual poderiam legalmente resultar, no termo da licença parental, alterações dos direitos do trabalhador.

24 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio refere que, admitindo que o § 97 da LBG viola o acordo-quadro revisto e/ou a Diretiva 2006/54, seria impossível interpretar este § 97 de maneira a assegurar a sua conformidade com as referidas normas do direito da União, pelo que importaria, nesse caso, não aplicar esta regra nacional.

25 A este respeito, o referido órgão jurisdicional considera que a solução mais adequada consistiria em impor uma prorrogação do período experimental pelo tempo ainda não decorrido no início da licença parental, quer no posto de trabalho inicial quer quando, como no caso em apreço, esse posto de trabalho tiver entretanto sido reatribuído a outro funcionário, num cargo dirigente comparável. No entanto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta igualmente qual seria a solução a adotar na eventualidade de não estar disponível nenhum posto de trabalho comparável. Por último, na medida em que o direito nacional exige, em caso de atribuição de um novo posto de trabalho, a realização de um novo processo de seleção, com o risco de, nesse caso, ser selecionado um candidato diferente do funcionário de regresso da licença parental, o órgão jurisdicional de reenvio questiona se o direito da União impõe que se renuncie a esse processo.

26 Foi nestas circunstâncias que o Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal Administrativo de Berlim) decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:

«1) Devem as disposições da Diretiva [2010/18], bem como as disposições do acordo-quadro revisto […], ser interpretadas no sentido de se oporem a um regime nacional segundo o qual o período experimental durante o qual certo cargo dirigente na função pública, exercido a título provisório, termina imperativamente e sem possibilidade de prorrogação ainda que a funcionária pública ou o funcionário público tenha gozado licença parental durante a maior parte do referido período experimental?

2) Devem as disposições da Diretiva [2006/54], em especial os artigos 14.°, n.º 1, alíneas a) ou c), 15.° ou 16.°, ser interpretadas no sentido de que um regime nacional com o conteúdo exposto na primeira questão supra constitui uma discriminação indireta em razão do sexo, no caso de afetar ou poder eventualmente afetar um número muito mais elevado de mulheres do que de homens?

3) Em caso de resposta afirmativa à primeira ou à segunda questão: a interpretação das referidas disposições de direito da União opõe-se ao referido regime nacional ainda que este se justifique com o argumento de só ser possível apurar a aptidão de certo funcionário para o exercício de um cargo dirigente, por tempo indeterminado, caso se consiga analisar, durante um período [prolongado], o modo como as suas atribuições são efetivamente por si exercidas?

4) Em caso de resposta afirmativa também à terceira questão: a interpretação do direito da União confere margem para outra consequência jurídica que não a prorrogação do período experimental em momento imediatamente subsequente ao seu termo pelo tempo remanescente a contar desde o início do período de gozo da referida licença paternal em posto igual ou equivalente, por exemplo quando o posto em causa ou lugar equivalente já não se encontrar disponível?

5) A interpretação do direito da União obriga a que, num caso como este, quando estiver em causa a ocupação de um outro posto ou cargo dirigente, não se realize novo processo de seleção, também com outros candidatos, como seria exigível pelo direito nacional?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão e à primeira parte da segunda questão

27 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a cláusula 5, n.os 1 e 2, do acordo-quadro revisto deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que submete a promoção definitiva a um cargo dirigente da função pública à condição de o candidato selecionado efetuar com aproveitamento um período experimental prévio de dois anos nesse cargo e nos termos da qual, numa situação em que um desses candidatos tenha estado de licença parental durante a maior parte desse período experimental, e ainda esteja, o referido período experimental termina imperativamente no termo desse período de dois anos, sem possibilidade de prorrogação, sendo o interessado, consequentemente, ao regressar de licença parental, reintegrado na função, de nível inferior quer no plano estatutário quer em matéria de remuneração, que ocupava antes da sua admissão a esse período experimental. Em caso de resposta afirmativa a esta primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, com a primeira parte da terceira questão, se esta cláusula 5, n.os 1 e 2, deve ser interpretada no sentido de que uma regulamentação nacional desse tipo pode, todavia, ser justificada pelo objetivo prosseguido pelo mesmo período experimental, que consiste em permitir a avaliação da aptidão para o exercício do cargo dirigente a prover e requer, por conseguinte, que o referido período experimental se estenda por um período prolongado.

Considerações preliminares

28 Importa precisar, antes de mais, que, tendo H. estado ausente, em razão da sua licença parental, durante a maior parte do período experimental exigido para a obtenção do cargo dirigente em questão, e encontrando-se ainda em licença parental no momento em que o organismo da administração do *Land* de Berlim a informou de que seria reintegrada no seu posto de trabalho anterior, é unicamente à luz da Diretiva 2010/18 e do acordo-quadro revisto que a regulamentação nacional em causa no processo principal deve ser examinada.

29 Conforme resulta do primeiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro revisto, este acordo-quadro constitui um compromisso dos parceiros sociais, representados pelas organizações interprofissionais de âmbito geral, para implementar, por prescrições mínimas sobre a licença parental, medidas destinadas a permitir a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares e para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

30 O considerando 8 da Diretiva 2010/18 que aplica o referido acordo-quadro revisto, sublinha, do mesmo modo, que os objetivos prosseguidos por esta diretiva consistem em melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União.

31 Importa referir ainda que o princípio da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente em matéria de emprego, trabalho e remuneração, por um lado, e o direito a uma licença parental para poder conciliar a vida familiar e a vida profissional, por outro, estão respetivamente consagrados nos artigos 23.° e 33.°, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), disposições para as quais remete o n.º 3 das considerações gerais do acordo-quadro revisto.

32 O direito à licença parental foi, efetivamente, inscrito no artigo 33.º, n.º 2 da Carta, a par dos direitos sociais fundamentais reunidos no seu título IV, sob a epígrafe «Solidariedade». Esta disposição enuncia que, a fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito, nomeadamente, a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.

33 Acresce que os objetivos assim prosseguidos pelo acordo-quadro revisto estão ligados à melhoria das condições de vida e de trabalho bem como à existência de uma proteção social adequada dos trabalhadores, que, como resulta do artigo 151.º TFUE, fazem parte dos objetivos prosseguidos pela política social da União (v., neste sentido, no que diz respeito ao acordo-quadro de 1995, acórdão de 22 de outubro de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, n.º 37).

34 Por último, há que recordar que o acordo-quadro revisto se aplica também, à semelhança do acordo-quadro de 1995, aos trabalhadores que, como a recorrente no processo principal, têm o estatuto de funcionário. Com efeito, a cláusula 1, n.º 2, do acordo-quadro revisto refere, de forma geral, «todos os trabalhadores […] com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro», e a cláusula 2, n.º 1, deste mesmo acordo-quadro refere «os trabalhadores», sem operar qualquer distinção sobre a natureza pública ou privada do empregador a que estão ligados, englobando assim todos os trabalhadores (v., neste sentido, acórdão de 16 de setembro de 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, n.ºs 28 a 30).

Quanto à cláusula 5 do acordo-quadro revisto

35 Importa salientar, desde já, que os n.ºs 1 a 3 da cláusula 5 do acordo-quadro revisto estão redigidos em termos quase idênticos aos dos n.ºs 5 a 7 da cláusula 2 do acordo-quadro de 1995, de modo que a interpretação efetuada pelo Tribunal de Justiça no que respeita a estas últimas disposições vale igualmente para as primeiras (v., neste sentido, acórdão de 16 de junho de 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, n.º 47).

36 É nesta perspetiva de permitir aos novos pais interromper a sua atividade profissional para se dedicarem às suas responsabilidades familiares que o acordo-quadro revisto lhes dá a garantia, consagrada na cláusula 5, n.º 1, deste acordo-quadro, de que serão reintegrados no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho, no termo da licença parental. Esta disposição garante, assim, no

termo desta licença, o regresso ao posto de trabalho, nas mesmas condições existentes no momento do seu início (v., neste sentido, acórdão de 13 de fevereiro de 2014, TSN e YTN, C-512/11 e C-513/11, EU:C:2014:73, n.º 39 e jurisprudência referida).

37 A cláusula 5, n.º 2, primeira frase, do acordo-quadro revisto tem, na mesma perspetiva, por objetivo evitar a perda ou a redução dos direitos decorrentes da relação de trabalho, que tenham sido adquiridos ou que estejam em fase de aquisição, que o trabalhador pode invocar quando começa a gozar a licença parental, e garantir que, no termo desta licença, se encontrará, relativamente a esses direitos, na mesma situação em que estava antes da licença (v., neste sentido, acórdãos de 16 de julho de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, n.º 39, e de 22 de outubro de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, n.º 39 e jurisprudência referida).

38 A referida disposição não regula, é certo, os direitos e as obrigações decorrentes da relação de trabalho durante a licença parental, os quais são definidos, nos termos da cláusula 5, n.º 3, do acordo-quadro revisto, pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais. Todavia, conforme declarou o Tribunal de Justiça, essa remissão para a legislação nacional e para as convenções coletivas deve ser entendida sem prejuízo dos requisitos mínimos fixados pelo acordo-quadro revisto e, nomeadamente, dos requisitos precisados na cláusula 5, n.ºs 1 e 2, deste acordo-quadro (v., neste sentido, acórdãos de 16 de julho de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, n.º 46, e de 22 de outubro de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, n.º 45).

39 Atendendo à argumentação desenvolvida pelo *Land* de Berlim, há que precisar, em primeiro lugar, que, contrariamente ao que este sustentou, o direito a ser reintegrado no posto de trabalho que ocupava e a manutenção dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição assim garantidos pela cláusula 5, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro revisto devem aproveitar ao trabalhador, mesmo que a licença parental gozada nos termos das disposições nacionais aplicáveis exceda o período mínimo de quatro meses previsto na cláusula 2, n.º 2, do acordo-quadro revisto.

40 Com efeito, além da circunstância, salientada pelo advogado-geral no n.º 20 das suas conclusões, de esta solução resultar já, de maneira implícita, da jurisprudência do Tribunal de Justiça (v., neste sentido, acórdão de 20 de junho de 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, n.ºs 12, 17, 32, 50 e 51), a tese contrária, defendida pelo *Land* de Berlim, não encontra fundamento algum no texto do acordo-quadro revisto, cuja cláusula 5 refere, respetivamente, nos seus n.ºs 1 e 2, o direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho «no termo da licença parental» e o direito a serem mantidos tal como se encontravam os direitos adquiridos ou em fase de aquisição «até ao final da licença parental».

41 Além do mais, privar o trabalhador em causa da garantia de ser reintegrado no posto de trabalho anteriormente ocupado e de continuar a beneficiar de tais direitos adquiridos ou em fase de aquisição, quando a licença parental exceda uma duração mínima de quatro meses, teria por efeito dissuadir esse trabalhador de tomar a decisão de utilizar o seu direito a essa licença, prejudicando, dessa forma, a efetividade desse direito e o efeito útil da Diretiva 2010/18 e do acordo-quadro revisto (acórdão de 13 de fevereiro de 2014, TSN e YTN, C-512/11 e C-513/11, EU:C:2014:73, n.º 51), colidindo, assim, com o objetivo de conciliação das responsabilidades profissionais e familiares prosseguido pelo acordo-quadro revisto (acórdão de 27 de fevereiro de 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, n.º 40).

42 Em segundo lugar, a tese do *Land* de Berlim segundo a qual, por não ter ocupado efetivamente o posto de funcionário em período experimental em causa no processo principal, H. não retiraria da cláusula 5, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro revisto os direitos a ser reintegrada no referido posto de trabalho no termo da sua licença parental e a continuar a beneficiar dos direitos adquiridos em ou fase de aquisição, nomeadamente ligados a esse posto de trabalho, no momento do início da licença parental, também não pode ser acolhida.

43 Os conceitos de «posto de trabalho» e de «direitos adquiridos ou em fase de aquisição» que figuram na referida cláusula 5, n.os 1 e 2, devem, na falta de remissão expressa para o direito dos Estados-Membros para determinar o seu sentido e o seu alcance, normalmente, ser interpretados de modo autónomo e uniforme, em toda a União, tendo em conta o contexto dessas disposições e o objetivo prosseguido pela regulamentação em causa (v., neste sentido, acórdão de 22 de outubro de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, n.º 41).

44 Ora, tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro revisto e pela Diretiva 2010/18, conforme referidos nos n.os 29 e 30 do presente acórdão, e a circunstância de a cláusula 5, n.os 1 e 2, primeira frase, do acordo-quadro revisto exprimir, por um lado, um princípio de direito social da União que reveste particular importância e concretizar, por outro, o direito à licença parental garantido, além do mais, enquanto direito fundamental, no artigo 33.º, n.º 2, da Carta, esta disposição não pode ser interpretada de modo restritivo (v., neste sentido, acórdãos de 22 de outubro de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, n.º 42, e de 27 de fevereiro de 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, n.º 36).

45 É suficiente, portanto, para efeitos da aplicação da cláusula 5, n.os 1 e 2, do acordo-quadro revisto, que, à data em que H. iniciou a sua licença parental, já tivesse, na sequência de um processo de seleção e da sua promoção, sido afeta ao posto de trabalho em causa, na qualidade de funcionária em período experimental, beneficiando, assim, igualmente, da remuneração correspondente ao grupo remuneratório superior deste posto de trabalho. A circunstância de a interessada, no momento em que ocorreu esta afetação, se encontrar em situação de incapacidade temporária para o trabalho por razões ligadas à sua gravidez não tem, em contrapartida, incidência no facto de este novo posto de trabalho se ter tornado seu, a partir desse momento, pelo que há que considerar que, quando, posteriormente, a interessada iniciou a licença parental, já ocupava o referido posto e beneficiava dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição eventualmente associados ao mesmo.

46 Seguir a interpretação preconizada pelo *Land* de Berlim redundaria, além disso, em dissuadir os trabalhadores em causa de gozar uma licença parental e colidiria com os objetivos prosseguidos pelo referido acordo.

47 Em terceiro lugar, importa abordar a questão de saber se, ao não prever nenhuma prorrogação do período experimental quando o funcionário em período experimental que ocupa um cargo dirigente se encontra em licença parental, uma regulamentação como a que está em causa no processo principal viola a cláusula 5, n.os 1 e 2, do acordo-quadro revisto.

48 Em primeiro lugar, quanto aos direitos conferidos ao trabalhador em licença parental pela cláusula 5, n.º 1, do acordo-quadro revisto, a saber, ser reintegrado no seu posto de trabalho, no termo dessa licença, ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho, resulta da decisão de reenvio que o § 97 da LBG, por um lado, tem por consequência automática impedir que um funcionário na situação da recorrente no processo principal possa, no termo da sua licença parental, ser reintegrado no posto de funcionário em período experimental que ocupava antes de iniciar a licença. Com efeito, encontrando-se a interessada em licença parental no decurso da duração autorizada do período experimental e não tendo, por esse facto, exercido as funções inerentes a esse posto de trabalho, nem podido, por conseguinte, demonstrar a sua aptidão para ser definitivamente nomeada para o mesmo, é pacífico que não podia, ao regressar de licença, ser reintegrada no referido posto de trabalho.

49 Por outro lado, conforme resulta da decisão de reenvio, a referida regulamentação nacional tem igualmente por consequência automática impedir que seja atribuído à interessada, no termo da sua licença parental, um posto de funcionária em período experimental, equivalente ou similar ao que ocupava antes dessa licença, dado que o período de dois anos durante o qual estava autorizada a efetuar o período experimental para demonstrar a sua aptidão para ocupar um cargo dirigente já tinha decorrido e não podia ser prorrogado.

50 De onde se conclui que a cláusula 5, n.º 1, do acordo-quadro revisto se opõe a uma legislação como a que está em causa no processo principal.

51 Em segundo lugar, no que respeita à cláusula 5, n.º 2, primeira frase, do acordo-quadro revisto, que prevê a manutenção dos «direitos adquiridos ou em fase de aquisição», há que recordar que este conceito abrange o conjunto dos direitos e benefícios, pecuniários ou em espécie, decorrentes direta ou indiretamente da relação de trabalho, que o trabalhador pode invocar perante a entidade patronal, à data do início da licença parental (v., neste sentido, acórdão de 22 de outubro de 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, n.º 43).

52 Entre esses direitos e benefícios figuram os que decorrem de disposições que estabelecem as condições de acesso a um nível superior da hierarquia profissional, uma vez que derivam, com efeito, da relação de trabalho (v., neste sentido, acórdão de 18 de novembro de 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, n.º 31). É esse o caso, no presente processo, do direito regulamentado no § 97 da LBG, de um funcionário obter uma eventual promoção definitiva a um cargo dirigente, através da realização, no decurso da execução da relação de trabalho ao serviço do *Land* de Berlim e na sequência de um processo prévio de seleção, de um período experimental de determinada duração.

53 Ora, é forçoso concluir, a este respeito, que, em consequência do facto de H. ter gozado uma licença parental, o § 97 da LBG tem, no caso em apreço, o efeito de privar a interessada de qualquer possibilidade de demonstrar a sua aptidão para exercer o cargo dirigente a que aspirava e de ser, sendo esse o caso, definitivamente promovida a essa função no termo do período experimental para o qual havia sido selecionada antes da referida licença.

54 De onde se conclui que a cláusula 5, n.º 2, primeira frase, do acordo-quadro revisto se opõe igualmente a uma regulamentação como a que está em causa no processo principal. Sendo suscetível de dissuadir um trabalhador na situação de H. de tomar a decisão de utilizar o seu direito a uma licença parental, a referida regulamentação prejudica, além disso, a efetividade deste direito conforme garantido pelo acordo-quadro revisto.

55 Quanto à argumentação invocada pelo órgão jurisdicional de reenvio, segundo a qual as disposições do § 97, n.º 1, e n.º 2, segunda frase, da LBG poderiam constituir disposições da «legislação nacional», na aceção da cláusula 5, n.º 2, segunda frase, do acordo-quadro revisto, das quais poderiam legalmente resultar, no termo da licença parental, alterações dos direitos do trabalhador como as que estão em causa no processo principal, há que salientar, desde já, que existem diferenças entre as diversas versões linguísticas desta disposição. Com efeito, enquanto algumas versões linguísticas, caso nomeadamente da versão em língua alemã, dispõem que os direitos adquiridos ou em fase de aquisição, incluindo as alterações introduzidas nomeadamente pela legislação nacional, se aplicam no termo da licença parental, a versão em língua francesa prevê, por seu lado, que, no termo da licença parental, são aplicáveis os direitos previstos na cláusula 5, n.º 2, primeira frase, do referido acordo-quadro, incluindo as alterações introduzidas, entre outras, à «legislação nacional».

56 A este respeito, há que recordar que, segundo jurisprudência constante, em caso de divergência entre as versões linguísticas de um texto da União, a disposição em causa deve ser interpretada em função da sistemática geral e da finalidade da regulamentação de que constitui um elemento (v., nomeadamente, acórdãos de 4 de setembro de 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, n.º 46, e de 26 de abril de 2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, n.º 35).

57 No caso em apreço, atendendo aos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro revisto, conforme referidos nos n.ºs 29 e 30 do presente acórdão, e à importância da proteção concedida aos trabalhadores por força da cláusula 5, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro revisto, sublinhada no n.º 44 deste mesmo acórdão, a cláusula 5, n.º 2, segunda frase, deste acordo-quadro revisto não pode ser interpretada de maneira a prejudicar o efeito útil da proteção concedida aos trabalhadores por força da cláusula 5, n.º 2, primeira frase, do referido acordo-quadro. Ora, esse seria o caso se se admitisse

que, em circunstâncias como as que estão em causa no processo principal, era possível justificar, nos termos desta cláusula 5, n.º 2, segunda frase, do acordo-quadro revisto, a extinção de um direito adquirido ou em fase de aquisição por um trabalhador, devido ao facto de a legislação nacional prever que esse direito termina imperativamente findo um prazo não prorrogável, que continua a correr durante a ausência do trabalhador em causa resultante da sua licença parental.

58 Em quarto e último lugar, há que examinar a interrogação do órgão jurisdicional de reenvio relativa à questão de saber se as violações dos direitos garantidos pela cláusula 5, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro revisto, que resultam assim da aplicação do § 97 da LBG, podem, se for caso disso, ser justificadas pelo objetivo do período experimental em causa no processo principal, que visa permitir uma avaliação da aptidão para ocupar um cargo dirigente a prover, aptidão esta que só pode ser demonstrada em caso de exercício efetivo, durante um período prolongado, das funções correspondentes a esse cargo dirigente.

59 A este respeito, há que salientar, à semelhança do advogado-geral no n.º 30 das suas conclusões, que o acordo-quadro revisto não contém nenhuma disposição que autorize derrogações aos direitos assim garantidos. Seja como for, as violações desses direitos, no caso em apreço, não se afiguram de todo necessárias para se alcançar o objetivo assim prosseguido. Com efeito, um objetivo como o exposto pelo órgão jurisdicional de reenvio poderia ser acautelado através de determinadas adaptações destinadas a permitir que, tal como exige a cláusula 5, n.º 2, primeira frase, do acordo-quadro revisto, o processo de promoção profissional em curso seja plenamente preservado e o período experimental prosseguido, durante o período necessário, no termo da licença parental, quer no posto de trabalho ocupado no momento em que se iniciou esta licença quer, em caso de impossibilidade comprovada, num posto de trabalho equivalente ou similar, conforme exigido pela cláusula 5, n.º 1, do acordo-quadro revisto.

60 Também não se pode considerar procedente o argumento do *Land* de Berlim segundo o qual o facto de o empregador dever garantir a reintegração do trabalhador no posto de trabalho anteriormente ocupado, durante um período que pode atingir a duração máxima da licença parental autorizada, ou seja, três anos, na Alemanha, estando, nesse caso, obrigado a manter o posto de trabalho vago durante esse período, seria suscetível de ameaçar o bom funcionamento dos serviços desse *Land* e até, no setor privado, a própria existência da empresa.

61 Em conformidade com a cláusula 3, n.º 1, do acordo-quadro revisto, compete aos Estados-Membros fixar as regras de aplicação da licença parental e, nomeadamente, determinar a duração autorizada da mesma, no respeito dos requisitos mínimos enunciados no referido acordo-quadro. Ora, conforme resulta dos próprios termos da referida cláusula 3, n.º 1, as necessidades dos empregadores, nomeadamente as relacionadas com o funcionamento e a organização das empresas, em particular das pequenas empresas, figuram, tal como as necessidades dos trabalhadores, entre os critérios à luz dos quais os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais são, sendo esse o caso, chamados a definir as condições de acesso à licença parental e as regras de aplicação desta última.

62 Assim, não se pode aceitar que, uma vez determinada, em aplicação da referida disposição, a duração autorizada da licença, os trabalhadores que optaram por uma licença parental que abranja o período assim autorizado possam, em nome dessas mesmas necessidades, ser privados dos requisitos mínimos garantidos pelo acordo-quadro revisto, como sejam, nomeadamente, os requisitos consagrados na cláusula 5, n.ºs 1 e 2, deste último.

63 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à primeira questão e à primeira parte da terceira questão que a cláusula 5, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro revisto deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que submete a promoção definitiva a um cargo dirigente da função pública à condição de o candidato selecionado efetuar com aproveitamento um período experimental prévio de dois anos nesse cargo e nos termos da qual, numa situação em que um desses candidatos tenha estado de licença

parental durante a maior parte desse período experimental, e ainda esteja, o referido período experimental termina imperativamente no termo desse período de dois anos, sem possibilidade de prorrogação, sendo o interessado, consequentemente, ao regressar de licença parental, reintegrado na função, de nível inferior quer no plano estatutário quer em matéria de remuneração, que ocupava antes da sua admissão a esse período experimental. Estas violações dessa cláusula não podem ser justificadas pelo objetivo prosseguido pelo mesmo período experimental, que consiste em permitir a avaliação da aptidão para o exercício do cargo dirigente a prover.

Quanto à segunda questão e à segunda parte da terceira questão

64 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão e à primeira parte da terceira questão, não há que responder à segunda questão nem à segunda parte da terceira questão.

Quanto à quarta e à quinta questão

65 Com a quarta e a quinta questão, que há que examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, que consequências resultantes do direito da União decorrem, em circunstâncias como as do processo principal, da incompatibilidade de uma regulamentação como a que está em causa no processo principal com a cláusula 5, n.os 1 e 2, do acordo-quadro revisto.

66 A título preliminar, importa recordar que é jurisprudência constante que, ao aplicarem o direito interno, os órgãos jurisdicionais nacionais estão obrigados a interpretá-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da diretiva em causa, a fim de alcançarem o resultado por ela prosseguido e cumprirem, assim, o disposto no artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE (v., nomeadamente, acórdão de 24 de janeiro de 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 24 e jurisprudência referida). É esse igualmente o caso dos acordos que, como o acordo-quadro revisto, foram aplicados por uma diretiva do Conselho, de que passam a fazer parte integrante (v., por analogia, acórdão de 16 de setembro de 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, n.os 43 e 44).

67 No caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio sublinha expressamente, contudo, no seu pedido de decisão prejudicial, que essa interpretação conforme não é possível no que diz respeito à regulamentação em causa no processo principal.

68 Nestas condições, importa igualmente recordar que, conforme resulta de jurisprudência constante, sempre que as disposições de uma diretiva se afigurem, do ponto de vista do seu conteúdo, incondicionais e suficientemente precisas, os particulares têm fundamento para as invocar contra o Estado-Membro, designadamente, na sua qualidade de empregador. Por outro lado, o Tribunal de Justiça já julgou que é possível transpor esta jurisprudência para os acordos que, tais como os acordos-quadro sobre licença parental, tiverem origem num diálogo realizado entre parceiros sociais a nível da União e que foram aplicados, em conformidade com a sua respetiva base jurídica, por uma diretiva do Conselho, de que fazem parte integrante (v., neste sentido, acórdão de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, n.os 22 e 23).

69 Ora, a cláusula 5, n.os 1 e 2, primeira frase, do acordo-quadro revisto consagra, de uma maneira geral e em termos inequívocos, os direitos do trabalhador a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num posto de trabalho equivalente ou similar e a manter os direitos adquiridos ou em fase de aquisição no início da licença parental, no termo da mesma. Tais disposições têm, assim, um conteúdo incondicional e suficientemente preciso para poderem ser invocadas por particulares e aplicadas pelo juiz (v., por analogia, acórdão de 16 de julho de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, n.º 36).

70 Daí resulta, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, que, não sendo possível efetuar uma interpretação e uma aplicação da regulamentação nacional conformes com as exigências do direito da União, os tribunais nacionais e os órgãos da Administração têm o dever de aplicar integralmente o direito da União e de proteger os direitos que este confere aos particulares, deixando de aplicar, se necessário, qualquer disposição contrária de direito interno (acórdão de 25 de novembro de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, n.º 40 e jurisprudência referida).

71 Consequentemente, é ao órgão jurisdicional de reenvio que competirá, nomeadamente, verificar se, em circunstâncias como as do processo principal, o *Land* de Berlim estava, na sua qualidade de empregador, verdadeiramente impossibilitado de garantir a H. a reintegração no seu posto de trabalho, no termo da sua licença parental, e, em caso afirmativo, assegurar que lhe seja então atribuído, como exige a cláusula 5, n.º 1, do acordo-quadro revisto, um posto de trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho, a fim de esta poder ali prosseguir um período experimental em condições que respeitem, por outro lado, as exigências decorrentes da cláusula 5, n.º 2, deste acordo-quadro (v., por analogia, acórdão de 20 de junho de 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, n.º 51).

72 Quanto à circunstância de o cargo dirigente a que a H. tinha sido afeta na qualidade de funcionária em período experimental, em 18 de outubro de 2011, ter sido, depois de esta ter iniciado a sua licença parental em 30 de maio de 2012, reatribuído, a título definitivo, a outro titular, na sequência de um processo de seleção iniciado no decurso do segundo semestre de 2012, há que salientar que o *Land* de Berlim não explicou perante o Tribunal de Justiça em que termos lhe teria sido objetivamente impossível providenciar para que H. pudesse ser reintegrada na sua posição de funcionária em período experimental no cargo dirigente em questão, no termo da sua licença. Este *Land* não expôs, nomeadamente, as razões objetivas pelas quais lhe teria sido impossível manter este posto de trabalho provisoriamente vago ou, se necessário, nomear para o mesmo, a título transitório, um outro funcionário, até ao regresso de H.

73 Embora seja verdade que o Tribunal de Justiça já reconheceu que, para uma gestão racional da sua empresa, um empregador é livre de reorganizar os seus serviços, não deixou de precisar que o pode fazer na condição de respeitar as disposições do direito da União aplicáveis (v., por analogia, a propósito do acordo-quadro de 1995, acórdão de 20 de junho de 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, n.º 36).

74 Neste contexto, é pois ao empregador que incumbe provar no órgão jurisdicional de reenvio que lhe era impossível, por razões objetivas, reintegrar a recorrente no processo principal, no termo da sua licença parental, no cargo dirigente ao qual tinha sido afeta na qualidade de funcionária em período experimental, antes de iniciar a sua licença.

75 Supondo que o órgão jurisdicional de reenvio conclui pela existência dessa impossibilidade no caso em apreço, verificar-se-ia, em todo o caso, que o posto de trabalho que o *Land* de Berlim reatribuiu a H., na perspetiva do seu regresso ao trabalho no termo da licença parental, não podia ser considerado «equivalente ou similar» ao cargo dirigente que a interessada ocupava quando iniciou essa licença, na aceção da cláusula 5, n.º 1, do acordo-quadro revisto, dado que está assente que a interessada foi reafeta ao posto de trabalho que ocupava antes da sua promoção a este cargo dirigente, concretamente, um posto de trabalho de nível inferior quer no plano estatutário quer em matéria de remuneração.

76 O respeito da referida cláusula 5, n.º 1, exigia, efetivamente, que o *Land* de Berlim afetasse H., na qualidade de funcionária em período experimental, a um cargo dirigente caracterizado, no mínimo, por uma categoria estatutária, um nível de remuneração e atribuições de direção correspondentes ao cargo para o qual havia sido inicialmente selecionada.

77 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio deverá assegurar que a prossecução do período experimental no cargo dirigente inicialmente ocupado, ou, em caso de impossibilidade objetivamente demonstrada, num posto de trabalho equivalente ou similar, se efetue, atendendo à duração deste período experimental, no respeito dos requisitos que decorrem da cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro revisto.

78 Esse respeito implica que, no termo da sua licença parental, H. mantenha a possibilidade de prosseguir o seu período experimental num ou noutro desses postos de trabalho, de maneira a beneficiar de um período experimental efetivo com uma duração total idêntica àquela de que teria beneficiado se não tivesse gozado a licença parental. A interessada deve, com efeito, continuar a beneficiar, no termo da sua licença parental, das mesmas possibilidades de demonstrar a sua aptidão para exercer a função dirigente ocupada e, por conseguinte, beneficiar da mesma perspetiva de nomeação definitiva eventual para essa função, no termo do referido período experimental.

79 Por último, quanto ao eventual requisito que consiste em subordinar à realização prévia de um novo processo de seleção a atribuição à recorrente no processo principal, na sua qualidade de funcionária em período experimental, de um cargo dirigente similar ou equivalente, é forçoso concluir que o mesmo seria suscetível de esvaziar do seu conteúdo o direito de que beneficia um trabalhador como o que está em causa no processo principal, que se encontra em licença parental, de ser transferido para outro posto de trabalho similar ou equivalente, nas condições previstas na cláusula 5, n.º 1, do acordo-quadro revisto, a fim de ali prosseguir um período experimental em condições que respeitem, por outro lado, os requisitos decorrentes da cláusula 5, n.º 2, primeira frase, deste acordo-quadro (v., por analogia, acórdão de 20 de junho de 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, n.º 54).

80 Com efeito, abstraindo do facto de a interessada já ter participado num processo de seleção desse tipo, que conduziu à sua nomeação como funcionária em período experimental e à sua afetação ao cargo dirigente ocupado no momento em que iniciou a sua licença parental, esse processo de seleção teria por consequência atrasar a nomeação da interessada para esse novo posto de trabalho e, consequentemente, atrasar a possibilidade de esta demonstrar as suas capacidades para ser definitivamente nomeada para esse posto. Além disso, esse processo de seleção teria ainda fundamentalmente o efeito de conferir a essa nomeação um caráter aleatório, pois que esta dependeria então dos resultados do referido processo.

81 Um requisito como o mencionado no n.º 79 do presente acórdão não pode, portanto, ser admitido, não devendo, consequentemente, o órgão jurisdicional de reenvio aplicá-lo, em conformidade com a jurisprudência referida no n.º 70 do presente acórdão.

82 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à quarta e à quinta questão que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, afastando, se necessário, a regulamentação nacional em causa no processo principal, verificar, conforme exige a cláusula 5, n.º 1, do acordo-quadro revisto, se, em circunstâncias como as do litígio no processo principal, o *Land* em causa estava, na sua qualidade de empregador, objetivamente impossibilitado de permitir a reintegração da interessada no seu posto de trabalho, no termo da licença parental, e, em caso afirmativo, garantir que lhe seja atribuído um posto de trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho, sem que esta atribuição de posto de trabalho possa ser subordinada à realização prévia de um novo processo de seleção. Cabe igualmente ao referido órgão jurisdicional assegurar que a interessada possa, no termo dessa licença parental, prosseguir, reintegrada no seu posto de trabalho ou num posto de trabalho atribuído de novo, um período experimental em condições que respeitem os requisitos decorrentes da cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro revisto.

Quanto às despesas

83 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 (Segunda Secção) declara:

1) **A cláusula 5, n.os 1 e 2, do Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que consta do anexo da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que submete a promoção definitiva a um cargo dirigente da função pública à condição de o candidato selecionado efetuar com aproveitamento um período experimental prévio de dois anos nesse cargo e nos termos da qual, numa situação em que um desses candidatos tenha estado de licença parental durante a maior parte desse período experimental, e ainda esteja, o referido período experimental termina imperativamente no termo desse período de dois anos, sem possibilidade de prorrogação, sendo o interessado, consequentemente, ao regressar de licença parental, reintegrado na função, de nível inferior quer no plano estatutário quer em matéria de remuneração, que ocupava antes da sua admissão a esse período experimental. Estas violações dessa cláusula não podem ser justificadas pelo objetivo prosseguido pelo mesmo período experimental, que consiste em permitir a avaliação da aptidão para o exercício do cargo dirigente a prover.**

2) **Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, afastando, se necessário, a regulamentação nacional em causa no processo principal, verificar, conforme exige a cláusula 5, n.º 1, do Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que consta do anexo da Diretiva 2010/18, se, em circunstâncias como as do litígio no processo principal, o *Land* em causa estava, na sua qualidade de empregador, objetivamente impossibilitado de permitir a reintegração da interessada no seu posto de trabalho, no termo da licença parental, e, em caso afirmativo, garantir que lhe seja atribuído um posto de trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho, sem que esta atribuição de posto de trabalho possa ser subordinada à realização prévia de um novo processo de seleção. Cabe igualmente ao referido órgão jurisdicional assegurar que a interessada possa, no termo dessa licença parental, prosseguir, reintegrada no seu posto de trabalho ou num posto de trabalho atribuído de novo, um período experimental em condições que respeitem os requisitos decorrentes da cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro revisto.**

Assinaturas