

Artigo 92.º

Situações de mobilidade

1 - Quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade.

2 - A mobilidade é devidamente fundamentada e pode abranger:

- a) Mobilidade dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades;
- b) Mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços;
- c) Mobilidade relativa a trabalhadores em efetividade de funções ou relativa a trabalhadores em situação de requalificação;
- d) Mobilidade a tempo inteiro ou a tempo parcial.

3 - O disposto na presente lei não prejudica a existência de outros regimes de mobilidade, nomeadamente no âmbito de carreiras especiais.

Mobilidade

1. Os n.ºs 1 e 2 deste artigo assemelham-se aos n.ºs 1 e 2 do artigo 59.º da [LVCR](#).
2. O n.º 3 corresponde ao n.º 14 do artigo 61.º da [LVCR](#), que também ressalvava a possibilidade de criação de outros instrumentos de mobilidade em regimes próprios de carreiras especiais.
3. A mobilidade, no contexto da Administração Pública, é uma modificação transitória da situação jurídico-funcional de um trabalhador, que pode ocorrer dentro do mesmo órgão ou serviço, enquanto ato de gestão interna, para exercício de funções não inerentes à carreira em que o trabalhador está integrado, desde que este possua as habilitações adequadas ao desempenho dessas funções ou pode ocorrer entre órgãos ou serviços distintos, sendo, nesse caso, obrigatória a publicitação da oferta, nos termos do artigo 97.º-A.
4. A mobilidade apenas se aplica a trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado, já que o n.º 6 do artigo 56.º da [LTFP](#) afasta a mobilidade aos trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.

5. A mobilidade, por se realizar através de um procedimento mais simplificado do que o procedimento concursal, consagra-se como um mecanismo mais célere que promove o aproveitamento racional e a valorização dos recursos humanos da Administração Pública.
6. A mobilidade pode ocorrer dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre diferentes modalidades (contrato de trabalho em funções públicas e nomeação) e pode ser exercida a tempo inteiro ou a tempo parcial.
7. A mobilidade pode operar-se dentro do mesmo órgão ou serviço, sendo devidamente fundamentada e formalizada, por acordo entre o dirigente máximo do serviço e o trabalhador, ou por decisão do primeiro.

Mobilidade e cedência de interesse público

8. A [LTFP](#) deixou de qualificar a mobilidade como interna, em oposição à mobilidade externa (representada pela cedência de interesse público) como acontecia na [LVCR](#) (artigo 59.º e segs.), uma vez que a cedência de interesse público é configurada como uma vicissitude modificativa do vínculo de emprego público (artigos 241.º a 244.º da LTFP).
9. Note-se que contrariamente à mobilidade, a cedência de interesse público suspende o vínculo de emprego público do trabalhador e ocorre quando um dos serviços (o de origem ou o de destino) não se encontra abrangido pelo âmbito de aplicação da [LTFP](#) (ver artigos 1.º e 2.º da [LTFP](#)).

Efeito da mobilidade no direito a férias

10. Considerando que a mobilidade se trata de uma situação transitória, em que se mantém o vínculo de emprego público e ocorre no mesmo órgão ou serviço ou entre órgãos ou serviços dentro do âmbito da aplicação da [LTFP](#), aplica-se a estes trabalhadores o regime de férias aí previsto (cfr. artigos 126.º e seguintes).
11. Contudo, quando se trate de mobilidade entre dois órgãos ou serviços importa considerar as situações em que o mapa de férias já tenha sido aprovado na entidade de origem antes da constituição da mobilidade, nos casos em que isso possa não se compatibilizar com o mapa de férias da entidade de destino, por não ter existido a devida harmonização entre todos os trabalhadores da unidade orgânica. Nesses casos, a manutenção ou eventual alteração das férias deve ser ponderada e acordada entre ambas as partes, trabalhador e entidade de destino, nos mesmos termos que ocorre

para a marcação do período de férias, como determina o artigo 241.º do [Código de Trabalho](#), porquanto é sempre necessário ter em conta os princípios subjacentes à mobilidade, que visam permitir à Administração Pública uma gestão eficiente dos seus recursos humanos em benefício do interesse público.

Exercício do poder disciplinar

12. O exercício do poder disciplinar relativamente ao trabalhador em regime de mobilidade cabe, em regra, ao serviço de destino, conforme estipula o n.º 1 do artigo 198.º da [LTFP](#), dado que é neste que o trabalhador se encontra funcionalmente integrado durante a mobilidade. O n.º 2 do referido artigo contempla uma especificidade para os trabalhadores em mobilidade ao determinar que se, após a prática de uma infração disciplinar ou já na pendência do respetivo processo, o trabalhador mude de órgão ou serviço, quer seja definitivamente por procedimento concursal, quer na pendência de uma mobilidade, a sanção disciplinar é aplicada pela entidade competente à data em que tenha de ser proferida decisão, sem prejuízo de o procedimento ter sido mandado instaurar e ter sido instruído no âmbito do órgão ou serviço em que o trabalhador exercia funções à data da infração.