

Artigo 97.º

Duração

1 - A mobilidade tem a duração máxima de 18 meses, exceto nos seguintes casos:

a) Quando haja acordo de cedência de interesse público para os órgãos e serviços da Assembleia da República, bem como para os serviços de apoio aos grupos parlamentares;

b) Quando esteja em causa órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado.

2 - O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses quando esteja a decorrer procedimento concursal que vise o recrutamento de trabalhador para o posto de trabalho preenchido com a mobilidade.

3 - Não pode haver lugar, durante o prazo de um ano, a mobilidade para o mesmo órgão, serviço ou unidade orgânica de trabalhador que se tenha encontrado em mobilidade e tenha regressado à situação jurídico-funcional de origem.

1. O conteúdo deste artigo reproduz o anteriormente previsto no artigo 63.º da [LVCR](#), na redação introduzida pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril.
2. A regra é a de que a mobilidade interna em qualquer das suas modalidades não pode ter duração superior a 18 meses.
3. Desta regra o legislador exceciona os órgãos ou serviços que não possam constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado, designadamente os órgãos ou serviços temporários.
4. Contudo, esta exceção não deve incluir apenas as estruturas temporárias da administração central direta, reguladas no artigo 28º da [Lei n.º 4/2004](#), de 15 de janeiro, mas sim qualquer estrutura da Administração Pública, mesmo permanente, que não possa constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado. Entende-se que esse é o alcance do advérbio “designadamente”.
5. Nestes casos, a mobilidade não está sujeita a qualquer prazo de duração máxima, na medida em que se faz para uma estrutura que não pode constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado.

Prorrogação da duração da mobilidade

6. Nos últimos anos as sucessivas leis orçamentais têm permitido a prorrogação das situações de mobilidade para além dos 18 meses de duração máxima estabelecidos

neste artigo, fazendo sempre referência à existência de “acordo entre as partes” como requisito para tal prorrogação.

7. Pelo que importa distinguir a situação transitória da mobilidade, que se mantém durante as sucessivas prorrogações, da consolidação da mobilidade, que determina o termo dessa situação transitória e convalida a situação jurídico-funcional do trabalhador.
8. Durante o período das prorrogações, o serviço de origem vê a sua gestão de recursos humanos dificultada, uma vez que não pode preencher o respetivo posto de trabalho, salvo através de outra situação de mobilidade. Já com a consolidação, essa incerteza desaparece, ficando o posto definitivamente vago e passível de ser preenchido.
9. Não se afigura, pois, despiciendo referir que a prorrogação, tendo em conta todos os interesses em presença, carece de uma solução distinta da aplicável à consolidação.
10. Nesse sentido, o requisito exigido pelas sucessivas leis orçamentais — que condicionam a prorrogação da mobilidade para além do limite máximo de 18 meses à existência de acordo entre as partes — revela-se razoável e coerente com a natureza e os objetivos do instituto da mobilidade, o qual visa promover a eficácia na gestão dos recursos humanos da Administração Pública, e não o seu inverso.
11. Assim sendo e ainda que se verifique a admissão de exceções ao requisito de anuência do serviço de origem para a constituição da mobilidade e, conseqüentemente, para a sua consolidação, nas situações em que tal requisito tenha sido preterido, não se pode considerar que a prorrogação deva ser tratada de forma idêntica, dado que constitui uma situação de permanente incerteza no quadro dos recursos humanos do serviço de origem, tornando-se assim mais gravosa para esta entidade. Considera-se assim justificado que o acordo tripartido - trabalhador, serviço de origem e serviço de destino - não possa ser dispensado na prorrogação da mobilidade, conforme determina atualmente a LOE, ainda que algum desses acordos tenha sido dispensado legalmente na constituição da situação de mobilidade.

Cessação antecipada da mobilidade

12. Assim, também a cessação antecipada da mobilidade deve exigir o acordo das três partes envolvidas — trabalhador, serviço de origem e serviço de destino — uma vez que afeta diretamente uma gestão previamente estabelecida entre os dois serviços, quer ao nível da previsão dos lugares a ocupar, quer da respetiva dotação orçamental.