Título: PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE DE TRABALHADORES ENTRE SERVIÇOS.

Data: 04-08-2026 **Parecer N.º:** DAJAL-PROC. 106/2026

Informação N.º: I08370-2026

I - Introdução
Solicita o Exmo. Senhor Presidente da Junta de Freguesia de ... a emissão de parecer jurídico sobre os procedimentos a adotar com vista à mobilidade de um trabalhador do Município para aquela Freguesia, questionando, em concreto, se é necessária a abertura de algum tipo de concurso ou se será suficiente o acordo entre as duas entidades.

Informa, ainda, que existe um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da Freguesia.
Em face da questão concretamente suscitada, cumpre, nos termos e ao abrigo da competência conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 17.º dos Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., aprovados pela Portaria n.º 238/2026/1, de 29 de maio, emitir o presente parecer jurídico.

II - Análise

1. Enquadramento jurídico da mobilidade

A questão subjacente encontra-se regulada na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, designadamente nos artigos 92.º a 100.º, que disciplinam a mobilidade.

Nos termos do artigo 92.º da LTFP:
"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."

A mobilidade consubstancia, assim, uma vicissitude modificativa da situação jurídico-funcional do trabalhador, fundada em razões de interesse público e destinada a permitir uma afetação mais racional e eficiente dos recursos humanos da Administração Pública.
Tem natureza transitória, sem prejuízo da possibilidade de posterior consolidação, desde que se encontrem preenchidos os pressupostos previstos nos artigos 99.º ou 99.º-A da LTFP, consoante esteja em causa uma mobilidade na categoria ou uma mobilidade intercarreiras ou intercategorias.

Como assinalam Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar(1):
"1. A mobilidade constitui uma manifestação do «ius variandi» no domínio do emprego público, o qual encontra a sua explicação na supremacia da Administração e na eficácia necessária à prossecução do interesse público.
Na verdade, a permanente obrigação de prossecução do interesse público que caracteriza os serviços da Administração Pública impede que a relação de emprego público seja estática, antes exigindo uma permanente adaptação ao devir social, pelo que, por razões de maximização da eficiência ou por motivos estritamente

económicos, podem ser impostas ou acordadas alterações ao
conteúdo do vínculo de emprego público.
(?)
2. A mobilidade enquanto vicissitude modificativa apenas é aplicável aos trabalhadores titulares
de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, não podendo, portanto, os trabalhadores nomeados transitoriamente ou contratados a termo resolutivo serem objeto de mobilidade (?).
Para além da titularidade de um vínculo de natureza permanente, constitui ainda pressuposto da
mobilidade a existência de interesse público na alteração do conteúdo da relação de emprego público, de tal forma que terão de ser razões de eficiência dos serviços ou de economia para o erário público a justificar o recurso a uma situação de mobilidade. Aliás, é justamente por a conveniência para o interesse público constituir pressuposto da mobilidade que a mesma nunca ocorrerá sem o acordo de um dos serviços públicos envolvidos (seja ele de origem ou de destino), pelo que nunca se poderá constituir uma situação de mobilidade apenas em resultado de um interesse
meramente pessoal do trabalhador público. Por isso mesmo, o recurso à mobilidade tem de ser
devidamente justificado e fundamentado na enunciação sumária das suas vantagens ou da sua
conveniência para o interesse de algum dos serviços públicos envolvidos, designadamente em termos de eficiência e economia."

A mobilidade assume, deste modo, a natureza de um instrumento de gestão organizacional que
permite aos empregadores públicos responder, de forma flexível, às respetivas necessidades de
pessoal, devendo a sua utilização encontrar-se fundamentada na prossecução do interesse público
e observar os requisitos e procedimentos legalmente aplicáveis.

Importando, ainda, determinar a concreta modalidade de mobilidade pretendida.

Assim, caso o trabalhador vá exercer funções inerentes à carreira e categoria de que já é titular,
estará em causa uma mobilidade na categoria. Se, diversamente, lhe vierem a ser cometidas funções próprias de carreira ou categoria distinta, tratar-se-á de mobilidade intercarreiras ou intercategorias, a qual depende, designadamente, da titularidade das habilitações legalmente exigidas para o exercício das funções de destino, nos termos do artigo 93.º da LTFP.

2. Forma de constituição da mobilidade

No que respeita à forma de operar a mobilidade, dispõe o artigo 94.º da LTFP:
"1 - A mobilidade, em qualquer das suas modalidades, pode operar:
a) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, mediante a aceitação do trabalhador;
b) Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, com dispensa de aceitação do
trabalhador;
c) Por decisão do órgão ou serviço de destino, com dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem, mediante despacho do membro do Governo, em situações de mobilidade entre serviços do
ministério que tutela, e com aceitação ou dispensa de aceitação do trabalhador, nos termos do
artigo seguinte;
d) Por decisão do órgão ou serviço, em caso de mobilidade entre unidades orgânicas, e com aceitação ou dispensa de aceitação do trabalhador, nos termos do artigo seguinte.
2 - Quando a mobilidade opere para categoria inferior da mesma carreira ou para carreira de grau
de complexidade funcional inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular, o acordo do trabalhador nunca pode ser dispensado.
3 - Quando a mobilidade opere para órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa
constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado e se preveja que possa ter duração superior a um ano, o acordo do trabalhador que não se encontre colocado em situação de requalificação nunca pode ser dispensado."

Na situação em apreço, estando em causa uma mobilidade entre um município e uma freguesia, ou
seja, entre dois empregadores públicos distintos integrados na administração local, a sua constituição depende do acordo entre as entidades de origem e de destino e da aceitação do trabalhador, nos termos da alínea a) do n.º 1

do artigo 94.º da LTFP.

A possibilidade de dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem, prevista no artigo 96.º da LTFP, encontra-se circunscrita à administração direta e indireta do Estado, não sendo, por conseguinte, aplicável às entidades da administração local.

O acordo do município constitui, assim, um pressuposto indispensável para a constituição da mobilidade.

Porém, o acordo entre o município, a freguesia e o trabalhador não dispensa o cumprimento dos demais requisitos legalmente previstos, designadamente a publicitação da mobilidade.

3. Obrigatoriedade de publicitação e desenvolvimento de procedimento de seleção

Tratando-se de mobilidade entre dois empregadores públicos distintos, importa atender ao disposto no artigo 97.º-A da LTFP, aditado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, o qual, sob a epígrafe "Publicitação da mobilidade", determina:
"A mobilidade é publicitada pelo órgão ou serviço de destino, pelos seguintes meios:
a) Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), através do preenchimento de formulário próprio para o efeito disponibilizado;
b) Na página eletrónica do órgão ou serviço de destino, através da identificação da situação e modalidade da mobilidade pretendida e com ligação à correspondente publicitação na Bolsa de Emprego Público."

A publicitação constitui, pois, uma exigência legal aplicável às situações de mobilidade entre órgãos ou serviços distintos, ainda que exista já um trabalhador interessado.

A respeito deste normativo, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, no comentário ao artigo 97.º-A integrado na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Comentada, disponibilizado na respetiva página eletrônica (2), refere expressamente:

"1. O presente artigo foi aditado pelo artigo 5.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, tendo entrado em vigor no dia 1 de junho de 2017. Na exposição de motivos da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, a propósito desta alteração à LTFP, pode ler-se o seguinte: ?É aditado o artigo 97.º- A - torna exigível a publicitação da mobilidade pelo órgão ou serviço de destino, através da Bolsa de Emprego Público e na respetiva página eletrónica, no sentido de ampliar a possibilidade de se concretizarem mobilidades entre serviços, pela sua maior divulgação e transparência.?
2. O princípio da transparência, a par do da publicidade, impõe às entidades públicas o dever de garantir uma adequada divulgação da sua intenção de recrutar e a obrigação de definir e divulgar os critérios e as condições essenciais do procedimento. Só desse modo é possível salvaguardar o interesse público através de um tratamento igualitário, transparente e imparcial a todos os potenciais interessados na mobilidade.
3. Neste âmbito, considera-se ser intenção do legislador, conforme resulta da exposição de motivos, garantir a amplitude de divulgação das mobilidades entre serviços, de forma a permitir que seja escolhido o trabalhador mais adequado para satisfazer as necessidades específicas do respetivo serviço ou organismo e, por esta via, legitimar os procedimentos de mobilidade entre serviços.
4. Face ao que antecede, o não cumprimento da publicitação da mobilidade, conforme previsto no artigo 97.º-A da LTFP, inviabiliza a constituição de mobilidades, porquanto carecem de um requisito legal para a sua constituição.
5. Nas situações de mobilidade intercarreiras dentro do mesmo órgão ou serviço, não é exigida a respetiva publicitação."

Do entendimento transcrito resulta que a norma em apreço foi introduzida com o propósito de ampliar a concretização de mobilidades entre serviços, mediante o reforço da respetiva divulgação e transparência.

De acordo com o entendimento citado, os princípios da publicidade e da transparência impõem às entidades públicas não apenas a divulgação da intenção de recrutar, mas também a definição e publicitação dos critérios e das condições essenciais do procedimento, de modo a assegurar um tratamento igualitário e imparcial de todos os potenciais interessados.

A publicitação visa, deste modo, garantir uma oportunidade efetiva de candidatura aos trabalhadores que reúnam os requisitos exigidos e permitir à entidade de destino selecionar aquele que se revele mais adequado à satisfação das necessidades concretamente identificadas.

Neste sentido, o órgão ou serviço que pretenda recrutar um trabalhador através do mecanismo da mobilidade encontra-se legalmente vinculado a publicitar a respetiva intenção na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na sua página eletrónica. A publicitação prevista no artigo 97.º-A da LTFP deve corresponder a uma divulgação efetiva da oferta, de modo a permitir a apresentação de candidaturas pelos trabalhadores que reúnam os requisitos exigidos.

Para o efeito, deverá ser desenvolvido um procedimento de recrutamento por mobilidade, ainda que de natureza simplificada e sem sujeição ao formalismo próprio do procedimento concursal comum.

Concluído o procedimento e selecionado o candidato, a mobilidade deverá ser formalizada mediante acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, com a aceitação do trabalhador, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 94.º da LTFP.

III - Conclusão

Atento tudo quanto fica exposto, salvo melhor e fundamentado entendimento, formulam-se as seguintes conclusões:

1. A mobilidade regulada nos artigos 92.º e seguintes da LTFP constitui uma modificação transitória da situação jurídico-funcional do trabalhador, fundada em razões de interesse público e destinada a permitir uma afetação mais racional e eficiente dos recursos humanos da Administração Pública.
2. O posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Freguesia de São Salvador da Aramenha pode ser preenchido através do recurso à mobilidade, não sendo, para o efeito, necessária a abertura de um procedimento concursal comum, por se tratar de um mecanismo de recrutamento de trabalhadores já titulares de vínculo de emprego público.
3. Tratando-se de uma mobilidade entre órgãos ou serviços distintos, a Junta de Freguesia deverá publicitar a respetiva oferta na BEP e na sua página eletrónica, nos termos do artigo 97.º-A da LTFP.
4. A publicitação deverá identificar as condições essenciais da mobilidade e ser acompanhada do desenvolvimento de um procedimento de recrutamento, ainda que simplificado, que permita a candidatura dos trabalhadores interessados que reúnam os requisitos exigidos, assegurando a respetiva apreciação em condições de igualdade.
5. Concluído o procedimento e selecionado o candidato, a mobilidade deverá ser formalizada mediante acordo entre a Freguesia e a entidade de origem, com a aceitação do trabalhador, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 94.º da LTFP.

_____

1 Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º volume, Coimbra Editora, anotação ao artigo 92.º, pgs. 346 e 347.
2 Acessível em www.dgaep.gov.pt.

Relator: Andrea Costa