Título: MOBILIDADE INTERCARREIRAS - ASSISTENTE OPERACIONAL PARA ASSISTENTE TÉCNICO

Data: 18-08-2026 **Parecer N.º:** DAJAL-PROC. 128/2026

Informação N.º: I08767-2026

I ? Introdução
A Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, através de mensagem de correio eletrónico de 31/07/2026, solicita a estes serviços a emissão de parecer jurídico relativamente à possibilidade de uma trabalhadora, integrada na carreira e categoria de assistente operacional, que detém o 11.º ano de escolaridade, poder ser colocada, a seu pedido, em situação de mobilidade intercarreiras na carreira e categoria de assistente técnico.
De acordo com a informação transmitida, a trabalhadora exerce, desde 2007, as mesmas funções na área para a qual requer a mobilidade, suscitando-se, em concreto, a questão de saber se a experiência entretanto adquirida poderá suprir a falta da habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira de assistente técnico, correspondente ao 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.
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
2.1. Da mobilidade
O regime jurídico da mobilidade encontra-se previsto nos artigos 92.º a 100.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.
Nos termos do n.º 1 do artigo 92.º da LTFP, ?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?, estabelecendo o n.º 2 do mesmo artigo que a mobilidade deve ser devidamente fundamentada.
A mobilidade constitui, assim, uma vicissitude modificativa, de caráter transitório, da situação jurídico-funcional do trabalhador e um instrumento de gestão dos recursos humanos da Administração Pública, cuja utilização encontra-se subordinada à prossecução do interesse público, designadamente às necessidades de organização, economia, eficiência e eficácia dos serviços.
Como referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar1
, ?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.

Por conseguinte, a mobilidade não constitui um mecanismo destinado à satisfação de um interesse exclusivamente individual do trabalhador, ainda que este possa tomar a iniciativa de a requerer.

Com efeito, a apresentação de um pedido de mobilidade pelo trabalhador traduz apenas o exercício de uma faculdade de iniciativa, não constituindo um direito potestativo, suscetível de se impor à entidade empregadora pública. A esta compete apreciar, em função das necessidades do serviço e da prossecução do interesse público, a conveniência da mobilidade pretendida, bem como verificar o preenchimento dos respetivos pressupostos legais.

2.2. Mobilidade intercarreiras e respetivos requisitos

Nos termos do artigo 93.º da LTFP, a mobilidade pode assumir as modalidades de mobilidade na categoria ou de mobilidade intercarreiras ou intercategorias.

No que expressamente concerne à mobilidade intercarreiras, esta ocorre quando um trabalhador passa a exercer funções não correspondentes à carreira de que é titular, mas relativas a uma carreira distinta, de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira de origem.

A este respeito, dispõem, concretamente, os n.ºs 3 e 4 do artigo 93.º da LTFP:

?3 ? A mobilidade intercarreiras ou categorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes:

a) A categoria superior ou inferior da mesma carreira; ou

b) A carreira de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.

4 ? A mobilidade intercarreiras ou categorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.? (sublinhado nosso)

A titularidade de habilitação adequada constitui, deste modo, um pressuposto legal da própria constituição da mobilidade intercarreiras.

Salientam a este propósito Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar2 que: ?Na mobilidade intercarreiras, o trabalhador passa a exercer funções diferentes das que correspondem ao conteúdo funcional da categoria e carreira em que está provido, pelo que se está perante uma mobilidade funcional vertical, em que o trabalhador é chamado a executar funções que não integram nem são afins ou funcionalmente ligadas às da sua carreira e categoria, antes de tratando de funções que são próprias de uma carreira diferente, que faz apelo a um grau de complexidade funcional igual ou diferente.

(?)

A mobilidade intercarreiras pode operar-se para carreira de grau de complexidade superior, igual ou inferior, da mesma forma que a mobilidade intercategorias se pode operar para categoria superior ou inferior da respetiva carreira.

Em todas estas situações está-se perante a ocupação de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal (sendo nossa opinião que não pode haver mobilidade para lugares não previstos nos respetivos mapas de pessoal) que é diferente daquele a que concorreu e onde foi definitivamente provido o trabalhador em causa.

(...)

A mobilidade intercategorias ou intercarreiras só pode ocorrer quando o trabalhador a colocar em situação de mobilidade seja detentor das habilitações académicas e profissionais necessárias para exercer as funções próprias da categoria ou carreira em causa, o que significa, por um lado, que só pode ser colocado nessa modalidade de mobilidade quem já possuir os requisitos para poder ingressar na respetiva categoria ou carreira através de um procedimento concursal (...).»

A exigência de habilitação adequada prevista no n.º 4 do artigo 93.º da LTFP não pode, assim, ser desligada das habilitações legalmente estabelecidas para a carreira cujas funções o trabalhador

passará a exercer.
Importa, neste contexto, apreciar a possibilidade excecional prevista no n. º2 do artigo 34.º da LTFP.
Dispõe o n.º 1 daquele artigo que apenas pode ser candidato a procedimento concursal quem seja titular do nível habilitacional e, quando aplicável, da área de formação correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria caracterizadoras do posto de trabalho. Porém, o n.º 2 admite, excecionalmente, que a publicitação do procedimento concursal possa prever a candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituir, cabendo ao júri apreciar preliminarmente essa formação e experiência e deliberar sobre a admissão do candidato.
Trata-se, porém, de uma faculdade expressamente prevista para o procedimento concursal, dependente de previsão nesse mesmo procedimento e de uma apreciação própria do respetivo júri.
Não resulta do artigo 34.º da LTFP uma equiparação geral da experiência profissional à habilitação académica nem se encontra prevista, no regime da mobilidade intercarreiras, disposição equivalente que permita substituir a ?habilitação adequada? exigida pelo n.º 4 do artigo 93.º da LTFP pela mera experiência profissional adquirida no exercício de determinadas funções.
Razão pela qual, salvo melhor e fundamentado entendimento, não se considera admissível transpor para a constituição de uma situação de mobilidade intercarreiras a exceção que o legislador previu especificamente para o recrutamento mediante procedimento concursal.
Sendo que, conforme ressalta, a título meramente exemplificativo, do Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 10/08/2021, proferido no Processo n.º 00592/19.0BEPNF3 , o exercício de facto de determinadas funções e a experiência profissional daí resultante não têm a virtualidade de constituir ou regularizar uma situação de mobilidade intercarreiras quando falte um requisito que a lei expressamente exige para a sua constituição.
2.3. Grau de complexidade funcional e habilitação exigida para a carreira de assistente técnico

Nos termos do artigo 88.º da LTFP, constituem carreiras gerais as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, encontrando-se a respetiva caracterização, incluindo os conteúdos funcionais e graus de complexidade funcional, prevista no anexo à mesma lei.
O artigo 86.º da LTFP estabelece, por sua vez, três graus de complexidade funcional em função do nível habilitacional exigido. Assim:
?a) Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;
b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.?
(sublinhado nosso)
De acordo com o anexo à LTFP, a carreira e categoria de assistente técnico corresponde ao grau 2 de complexidade funcional, compreendendo ?funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.?
Consequentemente, a habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira de assistente técnico é o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.
Na situação em análise, de acordo com a informação facultada, a trabalhadora é titular do 11.º ano de escolaridade, pelo que não dispõe da habilitação adequada legalmente exigida para o exercício, em regime de mobilidade intercarreiras, das funções correspondentes à carreira e categoria de assistente técnico.
A circunstância de a trabalhadora vir exercendo, conforme referido pela entidade consulente, desde 2007, funções na área para a qual requer a mobilidade não permite suprir, para efeitos de mobilidade intercarreiras, a falta do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado.
? Neste sentido, veja-se o citado Acórdão do TCAN.
III ? Conclusão
Em face do exposto, salvo melhor e fundamentado entendimento, formulam-se as seguintes conclusões:

i) A mobilidade constitui um instrumento de gestão de recursos humanos subordinado à existência de ?conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham,? carecendo, por isso, de ser ?sempre devidamente fundamentada?;
ii) A mobilidade intercarreiras, enquanto modalidade de mobilidade que permite ao trabalhador exercer funções próprias de carreira distinta daquela em que se encontra integrado, depende, nos termos do n.º 4 do artigo 93.º da LTFP, da titularidade da habilitação adequada para o exercício das funções correspondentes à carreira de destino;
iii) Correspondendo a carreira e categoria de assistente técnico ao grau 2 de complexidade funcional, a habilitação legalmente exigida é o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea b), conjugado com o artigo 88.º e com o anexo à LTFP.
iv) A possibilidade excecional de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissional, prevista no n.º2 do artigo 34.º da LTFP, reporta-se especificamente ao recrutamento mediante procedimento concursal, dependendo de previsão na respetiva publicitação e de apreciação do respetivo júri, não existindo, no regime da mobilidade intercarreiras, norma que permita substituir, pela experiência profissional, a ?habilitação adequada? exigida pelo n.º 4 do artigo 93.º da LTFP;
v) Perante os elementos disponibilizados, sendo a trabalhadora titular apenas do 11.º ano de escolaridade, não reúne, atualmente, os requisitos legais necessários para ser colocada em mobilidade intercarreiras na carreira e categoria de assistente técnico.

Relator: Andrea Costa