



ALTERAÇÕES AO REGIME DA MOBILIDADE GERAL

As Leis nº 66/2012 e nº 66-B/2012, ambas de 31 de dezembro alteraram o regime da mobilidade geral na Administração Pública.

A mobilidade geral encontra-se regulada nos artigos 59.º a 65.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), que define e regula os regimes de vinculação de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Nesta matéria o diploma foi objeto de alterações, introduzidas pelas Leis n.ºs 66/2012 e n.º 66-B/2012, ambas de 31 de dezembro.

No que concerne aos pressupostos e modalidades, o regime manteve-se, prevendo-se: a mobilidade de trabalhadores em funções públicas dentro da mesma modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou, entre ambas as modalidades (ex. contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e nomeação), bem como, a possibilidade de existir mobilidade de trabalhadores dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre dois órgãos ou serviços.

A mobilidade geral pode abranger indistintamente trabalhadores em atividade ou, que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial e pode ser a tempo inteiro ou a tempo parcial, conforme o que acordarem os sujeitos da relação jurídica laboral.

A mobilidade interna tem, no entanto, de ser sempre fundamentada, operando apenas quando haja conveniência para o interesse público, designadamente, quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham.

ALTERAÇÕES AO REGIME DA MOBILIDADE GERAL

O regime, no que concerne às modalidades que a mobilidade interna pode revestir, não foi objeto de alterações

Efetivamente continua a ser possível a mobilidade na mesma categoria e na mesma atividade ou, em diferente atividade para a qual o trabalhador detenha habilitação adequada (mobilidade na categoria), bem como a mobilidade entre diferentes carreiras e/ou categorias. Neste caso, para categoria superior ou inferior da mesma carreira ou, para 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 (mobilidade intercarreiras ou categorias).

Tal como já sucedia, a mobilidade intercarreiras ou categorias depende também da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

Uma das alterações significativas, relativamente ao regime de mobilidade interna intercarreiras ou categorias previsto na LVCR de 2008, traduz-se na proibição de valorização remuneratória, contemplada, atualmente, na alínea d) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013).

Na presente data, encontra-se vedada a possibilidade de pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem, nas situações de mobilidade interna, considerando-se suspenso o regime de remuneração dos trabalhadores em mobilidade prevista nos n.ºs 1 a 4 do artigo 62.º da LVCR.

A LOE 2013 suspendeu a dispensa do acordo do trabalhador nas situações previstas no n.º 1 do artigo 61º da LVCR, nos casos em que à categoria cujas funções vai exercer em mobilidade corresponda uma remuneração superior.

No que diz respeito às regras de aplicação da mobilidade foram introduzidas, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, alterações significativas.

ALTERAÇÕES AO REGIME DA MOBILIDADE GERAL

Com a nova redação ficou expresso que a mobilidade interna pode ser promovida pelas entidades empregadoras públicas ou requerida pelo trabalhador.

Não obstante a mobilidade interna continuar a depender em regra do acordo do trabalhador, procedeu-se à alteração das regras da respetiva dispensa.

É agora dispensado o acordo do trabalhador para efeitos de mobilidade interna, em todas as suas modalidades, desde que o local de trabalho se situe até 60 km (ou 30 Km quando o trabalhador pertença a categoria de grau de complexidade 1 e 2), inclusive, do local de residência, nas seguintes situações:

- a) A mobilidade interna que anteriormente podia operar para órgão serviço ou unidade orgânica situados no concelho do seu órgão, serviço ou, unidade orgânica de origem ou, no da sua residência, pode agora operar para concelho confinante com qualquer daqueles;
- b) A mobilidade interna que antes, no caso de o órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou, a sua residência se situar no concelho de Lisboa ou no do Porto, podia operar para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em

concelho confinante com qualquer daqueles, pode agora operar, desde que o órgão, serviço ou unidade orgânica de origem ou a sua residência se situe em concelho da área metropolitana de Lisboa ou da área metropolitana do Porto e a mobilidade se opere para órgão, serviço ou unidade orgânica situados em concelho integrado numa daquelas áreas ou em concelho confinante com qualquer daquelas, respetivamente.

Nos casos em que o trabalhador é colocado em mobilidade interna sem o seu acordo, o membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública define, por despacho, as condições e os termos em que podem ser compensados os encargos adicionais com deslocações em que o trabalhador incorra pela utilização de transportes públicos coletivos.

ALTERAÇÕES AO REGIME DA MOBILIDADE GERAL

Agora estes trabalhadores, cujo acordo à mobilidade seja dispensado, podem solicitar a não sujeição à mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade.

Os trabalhadores podem solicitar a não sujeição à mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, nomeadamente, através da comprovação da inexistência de rede de serviços de transporte público coletivo que permita a realização da deslocação entre a residência e o local de trabalho, ou da duração desta.

O acordo do trabalhador pode ainda ser dispensado nas situações referidas no artigo 61º-A da LVCR, isto é, nas situações de mobilidade interna temporária em órgão ou serviço com unidades orgânicas desconcentradas.

Porém não pode ser dispensado o acordo do trabalhador quando a mobilidade interna se 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.

E nunca pode ser dispensado o acordo do trabalhador que não se encontre colocado em situação de mobilidade especial, quando a mobilidade interna se opere para órgão ou serviço, designadamente temporário, que não possa constituir relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e se preveja que possa ter duração superior a um ano.

Existem, no entanto, situações em que é dispensado o acordo do serviço de origem no âmbito dos serviços da administração direta e indireta do Estado e dos serviços das administrações regionais e autárquica em qualquer das suas modalidades:

- a) Quando a mobilidade se opere para serviço ou unidade orgânica situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;
- b) Quando tiverem decorrido seis meses sobre recusa de acordo relativamente ao mesmo trabalhador ainda que para outro serviço de destino.

Neste caso o trabalhador não pode beneficiar da dispensa de acordo do serviço de origem nos três anos subsequentes.

- c) O membro do Governo respetivo pode, por despacho, determinar a dispensa do acordo do serviço de origem na mobilidade interna entre serviços do seu Ministério.

ALTERAÇÕES AO REGIME DA MOBILIDADE GERAL

Outra inovação reside na menção expressa, por via do artigo 61.º-A da LVCR da possibilidade de existir mobilidade interna temporária em órgão ou serviço com unidades orgânicas desconcentradas.

A mobilidade temporária é um mecanismo de mobilidade interna a que podem ser sujeitos os trabalhadores com relação jurídica de emprego público que desempenhem funções em órgãos ou serviços que, organicamente integrem serviços desconcentrados.

Porém, esta mobilidade depende do prévio apuramento dos trabalhadores disponíveis na unidade ou unidades de origem e das necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, por carreira, categoria e área de atuação, as quais são divulgadas na intranet do órgão ou serviço.

São condições cumulativas da mobilidade interna temporária:

- a) A necessidade de deslocação de trabalhadores entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;
- b) A mobilidade seja feita para a mesma categoria e para posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;

- c) Sejam excedidos os limites previstos no artigo 61.º, ou seja, sejam excedidos os limites de 60/30Km (consoante o grau de complexidade da carreira/categoria) entre a residência e o novo local de trabalho do trabalhador.

A mobilidade interna temporária tem a duração máxima de um ano e determina a atribuição de ajudas de custo por inteiro, durante o período da sua vigência, não podendo o trabalhador ser novamente sujeito a esta forma de mobilidade antes de decorridos dois anos.

Só assim não sucederá no caso de haver acordo do trabalhador nos termos estatuídos no n.º 7 do artigo 61.º-A.

Os trabalhadores da unidade ou unidades de origem detentores dos requisitos exigidos podem manifestar o seu interesse em aderir às ofertas de mobilidade divulgadas, no prazo e nas condições estipuladas para o efeito pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

Quando não existam trabalhadores interessados em número suficiente para a satisfação das necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, são aplicados, em cada órgão ou serviço, critérios objetivos de seleção definidos pelo respetivo dirigente máximo e sujeitos a aprovação do membro do Governo com poder de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço, publicitados na intranet do órgão ou serviço.

ALTERAÇÕES AO REGIME DA MOBILIDADE GERAL

Todavia, o trabalhador selecionado nestes termos pode solicitar a não sujeição à mobilidade interna, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da comunicação da decisão de mobilidade.

Importa salientar que esta mobilidade pode consolidar-se a todo o tempo, mediante acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, cessando nesse caso o direito à atribuição de ajudas de custo.

Quanto ao regime regra da mobilidade geral não foi introduzida qualquer alteração face ao já previsto no artigo 63º da LVCR mantendo-se o prazo de duração máxima de 18 meses.

Contudo, de acordo com o disposto no artigo 54.º da LOE 2013, as situações de mobilidade existentes à data da entrada em vigor da presente lei, cujo limite de duração máxima ocorra durante o ano de 2013, podem, por acordo entre as partes, ser excepcionalmente prorrogadas até 31 de dezembro de 2013.

O artigo 64º da LVCR teve nova redação introduzida pela LOE 2013, tornando extensível à cedência de interesse público as regras relativas à consolidação da mobilidade na categoria.

Acresce apenas um requisito para consolidação em caso de cedência de interesse público, mencionando-se que é necessário despacho de concordância do membro do Governo competente na respetiva área, bem como de parecer prévio favorável dos membros do Governo

responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública

Em tudo o resto e no que concerne ao procedimento conducente à consolidação da mobilidade na categoria mantem-se a possibilidade de consolidação por decisão do dirigente máximo do serviço de destino, que pode ser tomada independentemente de acordo do trabalhador, se não tiver sido exigido para o seu início, ou com o seu acordo, no caso contrário, quando se tenha operado na mesma atividade e com o acordo do trabalhador, quando se tenha operado em diferente atividade.

A mobilidade na categoria que se opere entre dois órgãos ou serviços pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Haja acordo do serviço de origem, quando este tenha sido exigido para o início da mobilidade;
- b) A mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;
- c) Haja acordo do trabalhador, quando tenha sido exigido para o início da mobilidade ou quando envolva alteração da atividade de origem;
- d) Seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.

Importa referir que, quando se trate de trabalhador em situação de mobilidade

ALTERAÇÕES AO REGIME DA MOBILIDADE GERAL

especial, não são exigíveis os seguintes requisitos de consolidação: o período de seis meses (ou correspondente à duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior) e o acordo do trabalhador mencionado na alínea c) supra, podendo ainda o posto de trabalho ser automaticamente previsto quando necessário para a consolidação.

Setembro, 2013

As técnicas superiores juristas,

Dra. Ana Cristina Azinheiro

Dra. Marta Almeida Teixeira

Finalmente, mantem-se o disposto no artigo 65.º da LVCR no que tange à avaliação do desempenho e tempo de serviço em mobilidade interna.

Assim, continua a prever-se que a menção obtida na avaliação do desempenho, bem como o tempo de exercício de funções em carreira e categoria decorrentes de mobilidade interna do trabalhador se reportam, em alternativa, à sua situação jurídico-funcional de origem ou à correspondente à da mobilidade interna em que se encontrou, conforme, entretanto, o trabalhador não venha ou venha, respectivamente, a constituir uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sem interrupção de funções, na última situação jurídico-funcional.