



MOBILIDADE OU CEDÊNCIA DE INTERESSE PÚBLICO



Instruções

Este documento corresponde ao formulário para tratamento das situações de mobilidade ou cedência de interesse público. Destina-se a condensar, no mesmo documento, todos os elementos relevantes. O parecer do/a superior hierárquico/a é apenas necessário caso essa seja a prática da entidade pública em questão, e é inscrito na **Parte A** (e na **Parte E** caso seja necessário complementar). Sempre que possível, não imprima. Trmite digitalmente: edite o PDF, mesmo que assinado anteriormente por outrem, com software gratuito como o Foxit Reader e assine com assinaturas digitais, como por exemplo a assinatura qualificada do Cartão de Cidadão.

PARTE A – ASSINATURAS, PARECERES E DESPACHO

N.º INT¹

O/A REQUERENTE

DECISÃO FINAL

Em face do descrito propõe-se a situação de mobilidade infra.

O promotor/requerente na qualidade de:

Trabalhador/a, respeitante à sua situação

Trabalhador/a do Departamento de Recursos Humanos da entidade, em virtude de iniciativa interna ou externa

Outro/a dirigente ou trabalhador/a relativamente a outro/a trabalhador (p.e. proposta de mobilidade)

Em face da fundamentação infra, e dos demais termos, toma-se a decisão indicada.

Audiência de
indeferimento

Indeferido

Deferido

Assinatura

(assinar aqui para
determinar audiência prévia de
indeferimento)

(assinar aqui em caso de
indeferimento)

(assinar aqui em caso de
deferimento)

PARECER DA ORGÂNICA RESPONSÁVEL EM MATÉRIA DE RH

Desfavorável

Favorável

Audiência de
indeferimento

Desfavorável

Favorável

(assinar aqui em caso de parecer
desfavorável)

(assinar aqui em caso de parecer
favorável)

(assinar para determinar
audiência prévia de
indeferimento)

(assinar aqui em caso de
parecer desfavorável)

(assinar aqui em caso de
parecer favorável)

¹ Número interno a atribuir, se necessário, no âmbito da entidade pública em questão.



PARECER DE UNIDADE ORGÂNICA RESPONSÁVEL OU SUPERIOR HIERÁRQUICO/A (SE NECESSÁRIO)

		Desfavorável	Favorável
		(assinar aqui em caso de parecer desfavorável)	(assinar aqui em caso de parecer favorável)
Desfavorável	Favorável	Desfavorável	Favorável
(assinar aqui em caso de parecer desfavorável)	(assinar aqui em caso de parecer favorável)	(assinar aqui em caso de parecer desfavorável)	(assinar aqui em caso de parecer favorável)

...

PARTE B – IDENTIFICAÇÃO DO/A TRABALHADOR/A E DAS ENTIDADES PÚBLICAS

1	Nome do/a trabalhador/a		
2	Entidade empregadora pública a cujos mapas pertence		
3	Entidade externa requerente (se aplicável, e diferente da entidade do n.º 2)		
4	NIF ou número mecanográfico do/a trabalhador/a		
5	Carreira do/a trabalhador/a	6	Categoria
7	Unidade Orgânica em que exerce funções	8	Nível remuneratór.
9	Domicílio profissional		
10	Email do/a trabalhador/a ²	11	Número de telemóvel

...

PARTE C – IDENTIFICAÇÃO DA SITUAÇÃO DE MOBILIDADE EM CAUSA

12	Situação em causa	Mobilidade dentro da própria entidade empregadora pública Resposta a pedido de mobilidade de outra entidade Pedido de mobilidade de trabalhador/a de outra entidade (continua)
----	-------------------	---

² Salvo se indicado em contrário, este será o meio de comunicação entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a.



		Alteração de situação de mobilidade Regresso de uma situação de mobilidade (de volta à entidade empregadora) Cedência de interesse público solicitada por: Trabalhador/a Outra entidade pública ou privada (a que não se aplica a LTFP) Outra
13	Modalidade da mobilidade ou cedência de interesse público	Mobilidade na categoria , para o exercício de funções inerentes à categoria de que o/a trabalhador/a é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada (por exemplo também em local de trabalho diferente) Mobilidade intercarreiras , para o exercício de funções inerentes a carreira cujo grau de complexidade é igual, superior ou inferior à carreira na qual o/a trabalhador/a está inserido/a Mobilidade intercategorias para o exercício de funções inerentes a categoria superior ou inferior da carreira de que o/a trabalhador/a é titular Cedência de interesse público de trabalhador/a para entidade terceira Cedência de interesse público para ingresso na presente entidade Outra
14	Iniciativa da mobilidade ou da cedência de interesse público	Trabalhador/a Entidade pública a cujos mapas pertence Entidade pública distinta daquela a cujos mapas pertence
15	Descrição da mobilidade em concreto (do pedido ou da situação em concreto) e fundamento de interesse público	
16	Acordo do/a trabalhador/a	Sim, dispõe do acordo do/a trabalhador/a Não dispõe do acordo do/a trabalhador/a Não aplicável É junto documento comprovativo do acordo? Sim Não Não aplicável
17	Houve recusa anterior do serviço de origem?	
18	Observações	



**PARTE D – ANÁLISE COMPLEMENTAR DE UNIDADE ORGÂNICA RESPONSÁVEL OU SUPERIOR
HIERÁRQUICO/A (SE NECESSÁRIO) ³**

19 **Observações complementares⁴**

...

PARTE E – ANÁLISE COMPLEMENTAR DO SERVIÇO COMPETENTE EM MATÉRIA DE RECURSOS HUMANOS

20 **Observações complementares⁵**

21 **Intervenientes adicionais (p.e.
técnicos, outros dirigentes
intermédios)**

Parecer/despacho

Parecer/despacho

Função

Função

Assinatura

Assinatura

...

³ Caso não haja intervenção do superior hierárquico ou não seja necessário deixar em branco.

⁴ Preencher caso o campo de escrita da **Parte A** não tenha sido suficiente para a fundamentação.

⁵ Preencher caso o campo de escrita da **Parte A** não tenha sido suficiente para a fundamentação.



PARTE F – APRECIÇÃO DA PRONÚNCIA DO REQUERENTE EM AUDIÊNCIA PRÉVIA (SE APLICÁVEL)

22	Apreciação ⁶		
23	Intervenientes	Parecer/despacho	Parecer/despacho
		Função	Função
		Assinatura	Assinatura

...

PARTE F – AVALIAÇÃO COMPLEMENTAR DA ENTIDADE COMPETENTE PARA A DECISÃO FINAL (OPCIONAL)

24	Observações complementares ⁷	
----	---	--

...

⁶ Preencher caso tenha sido realizada audiência prévia. Caso o/a requerente não se tenha pronunciado, fazer menção a esse facto.

⁷ Preencher caso o campo de escrita da **Parte A** não tenha sido suficiente para a fundamentação.

PARTE G – FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

1. Conforme decorre dos artigos 92.º a 100.º e artigo 153.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, e da informação disponível no sítio da DGAEP, *"A mobilidade consubstancia uma modificação transitória da situação funcional do/a trabalhador/a, dentro do mesmo órgão ou serviço, ou entre órgãos ou serviços diferentes, fundada em razões de interesse público, tendo em vista o aumento da eficácia dos serviços através do aproveitamento racional e da valorização dos recursos humanos da Administração Pública.*
2. *A figura da mobilidade é, assim, um instrumento de carater organizacional que pretende, de forma flexível e ágil, fazer face às necessidades dos serviços no âmbito da gestão de pessoas contribuindo, também, para um melhor ajustamento da disposição dos recursos humanos da Administração Pública em cada momento.*
3. *A mobilidade pode operar dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades (contrato e nomeação) e pode abranger situações de prestação de trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial.*
4. *Reveste as seguintes modalidades:*
 - a. *Mobilidade na categoria, para o exercício de funções inerentes à categoria de que o/a trabalhador/a é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada;*
 - b. *Mobilidade intercarreiras, para o exercício de funções inerentes a carreira cujo grau de complexidade é igual, superior ou inferior à carreira na qual o/a trabalhador/a está inserido/a;*
 - c. *Mobilidade intercategorias, para o exercício de funções inerentes a categoria superior ou inferior da carreira de que o/a trabalhador/a é titular.*
5. *A mobilidade intercarreiras e a mobilidade intercategorias dependem da titularidade da habilitação adequada por parte do/a trabalhador/a, não podendo modificar substancialmente a sua posição.*
6. *A mobilidade é devidamente fundamentada e formaliza-se:*
 - a. *Por acordo entre os serviços de origem e de destino mediante aceitação do/a trabalhador/a;*
 - b. *Por acordo entre os órgãos ou serviços de origem e de destino, com dispensa de aceitação do/a trabalhador/a;*
 - c. *Por decisão do órgão ou serviço de destino, com dispensa do acordo do 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/a trabalhador/a, nos termos legais;*
 - d. *Por decisão do órgão ou serviço, em caso de mobilidade entre unidades orgânicas, e com aceitação ou dispensa de aceitação do/a trabalhador/a, nos termos legais.*
7. *O acordo do serviço de origem é dispensado quando:*
8. *A mobilidade se opere para serviços ou unidades orgânicas situados fora das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;*
9. *Tiverem decorrido seis meses sobre a recusa de acordo do serviço de origem, relativa ao/a mesmo/a trabalhador/a, ainda que para outro serviço de destino.*
10. *Para a operacionalização da dispensa de acordo é necessário que os serviços (de origem e de destino) estejam integrados na administração direta ou indireta do Estado.*
11. *A mobilidade tem, em regra, a duração máxima de 18 meses, podendo ser prorrogada por um período máximo de 6 meses caso esteja a decorrer procedimento concursal para ocupação do posto de trabalho preenchido por recurso à mobilidade. No âmbito de órgão ou serviço que não possa constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado, a mobilidade não tem duração máxima.*
12. *Durante o período de mobilidade, a remuneração do/a trabalhador/a é assegurada pelo serviço de destino, exceto acordo em sentido diferente entre este e o serviço de origem.*

13. A consolidação da mobilidade na categoria que se opere dentro do mesmo órgão ou serviço concretiza-se, em princípio, por acordo entre o dirigente máximo e o/a trabalhador/a, sendo o acordo do/a trabalhador/a dispensado quando a constituição da mobilidade dele não tenha carecido.
14. Por sua vez, a consolidação da mobilidade na categoria entre dois órgãos ou serviços diferentes concretiza-se por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que:
15. Haja acordo do serviço de origem, quando este tenha sido exigido para a constituição da mobilidade;
16. Haja acordo do/a trabalhador/a quando tenha sido exigido para a constituição da mobilidade ou quando esta envolva alteração da atividade de origem;
17. 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;
18. Seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.
19. A consolidação não pressupõe a realização de período experimental mantendo o/a trabalhador/a o posicionamento/nível remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem."
20. Por sua vez, conforme consta também da informação disponível na DGAEP "a cedência de interesse público é uma vicissitude modificativa do vínculo de emprego público sendo aplicável quando um/a trabalhador/a de um empregador público abrangido pelo âmbito de aplicação da LTFP vai exercer atividade subordinada para empregador fora do âmbito de aplicação da LTFP, e, inversamente, quando um/a trabalhador/a de um empregador fora do âmbito de aplicação da LTFP vem exercer atividade subordinada num empregador público.
21. A cedência de interesse público é formalizada através de acordo entre o empregador cedente e o empregador cessionário, com aceitação do/a trabalhador/a, carecendo:
 - a. De autorização do membro do Governo que exerce poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público quando se trate de cedência de trabalhador/a com vínculo de emprego público para empregador fora do âmbito da LTFP;
 - b. De autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública quando se trate da cedência de trabalhador pertencente a empregador fora do âmbito de aplicação da LTFP para empregador público.
22. Para além do acordo, quando a entidade cessionária seja um empregador público, a cedência pressupõe a constituição de um vínculo de emprego público.
23. A cedência não tem prazo máximo de duração no caso de trabalhadores/as cedidos/as a empregadores fora do âmbito de aplicação da LTFP; inversamente, tem o prazo máximo de um ano no caso de trabalhadores/as cedidos/as a empregadores públicos, exceto se:
 - a. Se tratar de serviços que não possam constituir vínculos de emprego público por tempo indeterminado;
 - b. Se tratar do exercício de um cargo.
24. A situação de cedência de interesse público pode ser consolidada quando esteja em causa trabalhador/a detentor/a de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido cedido/a a um empregador público, desde que a consolidação se opere na mesma carreira e categoria, verificados que estejam os demais pressupostos para a consolidação da mobilidade.
25. Esta consolidação carece de despacho de concordância do membro do Governo competente na respetiva área, bem como do prévio parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.
26. A cedência pode cessar a todo o tempo por iniciativa de qualquer das partes, incluindo o/a trabalhador/a, com aviso prévio de 30 dias."