

ASSUNTO:	Consolidação da mobilidade.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_SO_2364/2026
Data:	25.02.2026

Pelo Exmo. Sr. Primeiro Secretário da Comissão Executiva Metropolitana foi solicitada emissão de parecer jurídico relativo à seguinte factualidade:

“(…) Embora não haja dúvidas quanto à possibilidade de consolidação da mobilidade (...) na carreira/categoria de TS na mesma posição remuneratória detida atualmente, nos termos do n.º 5 do artigo 99.º da LTFP, dado que há dotação orçamental e posto de trabalho vago no Mapa de Pessoal (...) em vigor, e desde que devidamente autorizada pela entidade de origem, que, entretanto, já deu a sua anuência à consolidação da mobilidade (...), não tendo, e bem, nada referido acerca da valorização remuneratória requerida pela TS, o DAG/serviços RH têm dúvidas sobre se poderá haver desconformidade legal no cumprimento do despacho exarado pelo dirigente máximo de deferimento da valorização remuneratória ao elaborar o contrato de consolidação com acréscimo remuneratório, ou seja, na posição remuneratória imediatamente seguinte à detida pela TS, invocando o artigo 133.º, n.º 5, das NEO 2025, dado que o DAG/RH considera que não estão reunidos três dos quatro requisitos cumulativos, previstos no citado artigo das NEO, conforme já exposto anteriormente, bem como a oferta de recrutamento da mobilidade referia quanto à remuneração a detida na carreira/categoria no seu organismo de origem, conforme art.º 153.º da LTFP.

Assim, perante a exposição de entendimentos diversos, conforme expostos os factos, solicita-se a V. Exa. a emissão de parecer jurídico sobre se há enquadramento legal para a consolidação da mobilidade da TS em causa com acréscimo remuneratório, posicionando-se na posição remuneratória seguinte à detida da carreira e categoria atualmente pela TS”.

Cumpre, pois, informar:

I

A mobilidade constitui uma vicissitude modificativa do contrato de trabalho em funções públicas, regulada pelos artigos 92.º a 100.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) ¹.

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de

Como referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar ², em anotação ao artigo 92.º da LTFP, *“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 de eficiência ou por motivos estritamente económicos, podem ser impostas ou acordadas alterações ao conteúdo do vínculo de emprego público.”*

De facto, a mobilidade consubstancia uma modificação transitória da situação funcional do trabalhador, dentro do mesmo órgão ou serviço, ou entre órgãos ou serviços diferentes, fundada em razões de interesse público, podendo revestir as seguintes modalidades:

- Mobilidade na categoria, para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada;
- Mobilidade intercarreiras, para o exercício de funções inerentes a carreira cujo grau de complexidade é igual, superior ou inferior à carreira na qual o trabalhador está inserido;
- Mobilidade intercategorias, para o exercício de funções inerentes a categoria superior ou inferior da carreira de que o trabalhador é titular.

No caso em análise, encontramos-nos perante uma mobilidade na categoria, em que uma trabalhadora, integrada na carreira/categoria de Técnico Superior, passa a exercer funções que correspondem ao conteúdo funcional da sua categoria, mas em distinto serviço.

Nesta hipótese, segundo Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar ³, *“(…) o trabalhador continua a exercer as funções próprias da sua categoria noutra ou no mesmo órgão ou serviço mantendo ou não a actividade até aí exercida, o que significa que continua a executar o conteúdo funcional da sua categoria, embora o faça num outro local de trabalho, pertencente ou não, ao mesmo serviço (…)”*

II

dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro.

² In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1.º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, págs. 346 e 347.

³ In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1.º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág. 349.

No que concerne à remuneração auferida pelo trabalhador, no decurso da mobilidade na categoria, estipula o n.º 1 do artigo 153.º da LTFP, que *“o trabalhador em mobilidade na categoria, em órgão ou serviço diferente ou cuja situação jurídico-funcional de origem seja a de colocado em situação de requalificação, pode ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria ou, em caso de inexistência desta, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única”*.

Resulta, pois, deste artigo que, quando a mobilidade na categoria ocorra dentro do mesmo órgão ou serviço não haverá qualquer alteração na remuneração do trabalhador.

Por outro lado, quando a mobilidade na categoria ocorra em órgão ou serviço distinto, o trabalhador poderá ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria. Trata-se, como resulta inequívoco do teor do citado n.º 1 do artigo 153.º da LTFP, de uma mera possibilidade e não de um direito do trabalhador, pelo que o trabalhador, no decurso da mobilidade na categoria, em órgão ou serviço diferente, poderá manter a remuneração de que é titular ou, mediante acordo com o serviço de destino, ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria.

Adicionalmente, no ano de 2025, a que se reporta a situação exposta no pedido de parecer, o Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado para 2025, e cujas normas possuem um valor reforçado (cf. resulta do artigo 2.º n.º 1 da Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro), previu, nos n.ºs 5 e 6 do seu artigo 133.º, que:

“5 - Caso se encontrem reunidas razões fundadas de interesse público, a remuneração do trabalhador, em situação de mobilidade, pode ser acrescida nos termos legalmente previstos, mediante despacho do membro do Governo responsável pela respetiva área setorial, com exceção dos órgãos e serviços da administração regional e local, em que a emissão daquele despacho compete ao presidente do respetivo órgão executivo das regiões autónomas e das autarquias locais, bem como das entidades intermunicipais, caso em que a competência para a emissão do referido despacho é dos respetivos órgãos, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Exista enquadramento orçamental no âmbito da dotação inicial orçamentada para despesas com pessoal;*
- b) Se verifique manifesta necessidade urgente no preenchimento de posto de trabalho;*
- c) Não seja possível recorrer a recrutamento externo;*
- d) Exista evidência clara de diminuição de recursos humanos.*

6 - O previsto no número anterior é aplicável às situações de consolidação da mobilidade, independentemente da modalidade”.

III

Como decorre do exposto no pedido de parecer, a mobilidade na categoria em questão, mediante a qual, a trabalhadora passou a exercer funções na entidade consulente, foi objeto de publicitação (cf. exigido pelo artigo 97.º-A da LTFP), tendo sido estabelecido que a remuneração a auferir, no decurso da mobilidade, corresponderia à detida pela trabalhadora na sua entidade de origem.

Consequentemente, durante a mobilidade, não existiu qualquer alteração na remuneração que a trabalhadora auferia na sua entidade de origem.

Sucedendo que, neste enquadramento, e conforme é, ainda, referido no pedido de parecer, foi posteriormente decidida a consolidação na mobilidade da trabalhadora, na posição remuneratória imediatamente seguinte à detida, invocando-se o previsto no já citado artigo 133.º n.ºs 5 e 6 do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março.

IV

Assim, assumindo-se, como supra se referiu, que a mobilidade consubstancia uma modificação transitória da situação funcional do trabalhador, dentro do mesmo órgão ou serviço, ou entre órgãos ou serviços diferentes, fundada em razões de interesse público, a verdade é que o artigo 99.º da LTFP, prevê a possibilidade de a mobilidade na categoria se consolidar definitivamente, o que a suceder implica que, na mobilidade entre órgãos ou serviços distintos, o trabalhador deixe de integrar o mapa de pessoal do serviço de origem e passe a ocupar de forma permanente um posto de trabalho no mapa de pessoal do serviço de destino.

Para o efeito, estabelece o n.º 3 do artigo 99.º da LTFP, que *“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) Com o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;*
- b) Quando 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) Com o acordo do trabalhador, quando este tenha sido exigido para a constituição da situação de mobilidade ou quando esta envolva alteração da atividade de origem;*
- d) Quando seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal”.*

Nesta hipótese, prescreve, como regra geral, o n.º 5 do mesmo artigo 99.º da LTFP que *“na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem”*.

Não obstante, como supra se referiu, no ano de 2025, por força do previsto no supratranscrito artigo 133.º n.ºs 5 e 6 do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, que constitui um regime de exceção à regra geral estabelecida no n.º 5 do artigo 99.º da LTFP e que sobre este prevalece pela sua natureza de norma de valor reforçado ⁴, será de admitir a possibilidade de, na consolidação da mobilidade de um trabalhador que se encontre em mobilidade na categoria e que tenha passado a ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela que detinha na situação jurídico-funcional de origem (ao abrigo da possibilidade prevista no artigo 153.º n.º 1 da LTFP), este poder manter a remuneração auferida no período de mobilidade aquando da consolidação da mobilidade, desde que se verifique o estrito cumprimento dos pressupostos previstos nesse normativo ⁵.

Esta alteração da posição remuneratória não se opera, neste caso, por força dos pontos detidos pelo trabalhador resultantes da avaliação de desempenho, mas sim, no decurso da mobilidade, por força da permissão legal prevista no n.º 1 do artigo 153.º da LTFP e, após consolidação da mobilidade, por força da norma excecional prevista no artigo 133.º n.ºs 5 e 6 do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março.

Sem prejuízo, para que o trabalhador possa consolidar a mobilidade na posição remuneratória imediatamente seguinte àquela que detinha na situação jurídico-funcional de origem, ao abrigo dessa norma especial, é necessário, em primeiro lugar, que o trabalhador tenha passado, por força e no decurso da mobilidade, a auferir essa posição remuneratória, e, ainda, que se encontrem preenchidos os requisitos previstos no já citado n.º 3 do artigo 99.º da LTFP, bem como os requisitos (cumulativos) previstos no n.º 5 do mencionado artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, ou seja, que se encontrem reunidas razões fundadas de interesse público e que:

- a) Exista enquadramento orçamental no âmbito da dotação inicial orçamentada para despesas com pessoal;*
- b) Se verifique manifesta necessidade urgente no preenchimento de posto de trabalho;*
- c) Não seja possível recorrer a recrutamento externo;*
- d) Exista evidência clara de diminuição de recursos humanos”*.

⁴ Neste sentido, o Parecer desta Unidade de Serviços, com o n.º INF_USJAAL_FP_12693/2024, de 06.12.2024, acessível em <https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/Mobilidade%20intercarreiras.%20Consolida%C3%A7%C3%A3o.%20Acelerador%20de%20carreiras.pdf>

⁵ Nesse mesmo sentido, o nosso Parecer com a referência INF_USJAAL_SO_14402/2025, de 18.11.2025.

Como decorre da exposição da entidade consulente, verifica-se, desde logo, que a trabalhadora efetuou mobilidade na categoria, em diferente órgão/serviço, mantendo o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem, pelo que, na consolidação dessa mobilidade, deveria ter mantido esse posicionamento remuneratório (cf. artigo 99.º n.º 5 da LTFP) ⁶.

Por outro lado, da informação dos serviços competentes da entidade consulente, e do teor do posterior despacho que autorizou a consolidação da mobilidade, verifica-se que não se encontra devidamente fundamentado o preenchimento dos requisitos cumulativos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 5 do artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, pelo que, ainda, que fosse possível utilizar este mecanismo na consolidação da mobilidade, por força do n.º 6 do mesmo preceito legal, o que não se concede no caso vertente, não se verificaria igualmente o preenchimento dos requisitos legais que permitissem a consolidação da mobilidade na posição remuneratória imediatamente seguinte àquela que detinha na situação jurídico-funcional de origem.

V

Em conclusão:

1. A mobilidade constitui uma vicissitude modificativa do contrato de trabalho em funções públicas, regulada pelos artigos 92.º a 100.º da LTFP.
2. O trabalhador, no decurso da mobilidade na categoria, em órgão ou serviço diferente, poderá manter a remuneração de que é titular ou, mediante acordo com o serviço de destino, ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria detida na situação jurídico-funcional de origem (cf. n.º 1 do artigo 153.º da LTFP).
3. Tendo a trabalhadora em questão efetuado mobilidade na categoria, em diferente órgão/serviço, mantendo o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem, na consolidação dessa mobilidade, deveria ter mantido esse posicionamento remuneratório (cf. artigo 99.º n.º 5 da LTFP).
4. Não se verifica, no caso concreto, o preenchimento dos requisitos legais, previstos na LTFP e nos n.ºs 5 e 6 do artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, que permitissem, a consolidação da mobilidade na posição remuneratória imediatamente seguinte àquela que a trabalhadora detinha na situação jurídico-funcional de origem.

⁶ Salvo se, no decurso da mobilidade tivesse ocorrido alguma alteração remuneratória na situação jurídico-funcional de origem, o que não é referido na exposição que fundamenta o pedido de parecer.