SEP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES

Mobilidade dos enfermeiros no âmbito do SNS

23 Outubro, 2016

Qual é o regime legal de mobilidade, no âmbito do SNS?

O regime legal da mobilidade, no âmbito do SNS, rege-se, basicamente, pelos artºs 21º e 22º-A do D.L. nº 11/93, de 15 de janeiro, sendo este, com a redação que lhe foi dada pelo art.º 73º da Lei do Orçamento de Estado para 2013, aprovado pela Lei nº 66-B/2012 de 31 de dezembro (aditou àquela, sobre esta matéria, o art.º 22º-A) e pelos artºs 92º a 100º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e o artigo 35º da Lei n.º 42/2016 de 28 de dezembro (LOE 2017).

“ O regime de mobilidade interna dos trabalhadores em funções públicas é aplicável aos profissionais de saúde independentemente da natureza jurídica da relação de emprego e da pessoa coletiva pública, no âmbito dos serviços e estabelecimentos do SNS” (Circular Informativa n.º6/2014 de 20/02 da ACSS)

I – Mobilidade (artºs 92º a 100º**)**

Quais são as modalidades da mobilidade?

A mobilidade reveste as modalidades de mobilidade na categoria e a mobilidade intercarreiras ou categorias (cfr.: – art.º 93º da LTFP)

Qual é a duração da mobilidade?

A mobilidade tem a duração máxima de 18 meses (cfr.: – art.º 97º, nº 1 da LTFP), mas este prazo pode ser prorrogado, no máximo, por mais seis meses (caso esteja a decorrer procedimento concursal) e durante um ano não pode haver mobilidade para o mesmo órgão ou serviço de trabalhador que tenha estado em mobilidade e tenha regressado à origem.

Em que casos é que a mobilidade pode efetivar-se sem o acordo do trabalhador?

O acordo do trabalhador é dispensado quando o local de trabalho se situe até 60 km*, inclusive, do local de residência e desde que se verifique uma das seguintes situações:

a) O novo posto de trabalho se situe no concelho da residência do trabalhador ou em concelho confinante;

b) O novo posto de trabalho se situe em concelho integrado na área metropolitana de Lisboa ou na área metropolitana do Porto ou em concelho confinante, quando a residência do trabalhador se situe numa daquelas áreas metropolitanas.

(*)Quando a mobilidade respeite a trabalhadores integrados em carreira/categoria de grau de complexidade 1 e 2

a distância da residência ao novo local de trabalho reduz-se para 30Km.

Em que casos é que a mobilidade não carece do acordo do serviço de origem?

De acordo com o art.º 96º da LTFP e no âmbito da administração direta e indireta do Estado, é dispensado o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, para efeitos de mobilidade quando esta opere para serviço ou unidade orgânica situada fora das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto e tiverem decorrido seis meses sobre recusa de acordo do órgão ou serviço de origem, em situação de mobilidade relativa ao mesmo trabalhador, ainda que para outro serviço de destino.

Em que situação pode haver consolidação da mobilidade na categoria?

A mobilidade na categoria e para o **exercício da mesma atividade profissional** que ocorra dentro do mesmo órgão ou serviço, pode consolidar-se definitivamente:

- Por decisão do respetivo dirigente máximo do serviço **com o acordo** do trabalhador, se a situação foi constituída com o seu acordo, **sem o acordo** do trabalhador se a situação foi constituída sem o seu acordo.

A mobilidade na categoria para **atividade profissional diferente** dentro do mesmo órgão de serviço, consolida-se definitivamente por acordo entre o dirigente máximo do serviço e o trabalhador.

- A mobilidade na categoria que ocorra entre dois órgãos ou serviços, pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de origem, desde que se verifiquem as seguintes condições cumulativamente:
- Com o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador quando este for exigido para a constituição da mobilidade;
- Quando a mobilidade tenha tido a duração mínima de 6 meses, ou a duração do período experimental exigido para a respetiva categoria, caso este seja de duração superior;
- Com o acordo do trabalhador, quando este tenha sido exigido para a constituição da mobilidade ou quando esta implique alteração da atividade de origem;
- Quando seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal

O trabalhador pode opor-se à mobilidade que se opere com dispensa da sua aceitação?

O trabalhador pode requerer a dispensa da mobilidade com fundamento em prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias a contar da data da comunicação da decisão de mobilidade, 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 excessiva da deslocação.

Quais as situações excecionais , em que o trabalhador pode ser sujeito a mobilidade, com dispensa do seu acordo?

A título excecional, o trabalhador pode ser sujeito a mobilidade, com dispensa do seu acordo, para posto de

trabalho situado a mais de 60 km de distância da sua residência, desde que reunidas cumulativamente as seguintes condições:

a) A mobilidade ocorra entre unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo órgão ou serviço;

b) O trabalhador desempenhe funções correspondentes à categoria de que é titular e ocupe posto de trabalho idêntico na unidade orgânica de destino;

c) A mobilidade tenha uma duração máxima de um ano;

d) Sejam atribuídas ajudas de custo durante o período de mobilidade.

A mobilidade excecional depende do prévio apuramento dos trabalhadores disponíveis na unidade ou unidades de origem e de necessidades na unidade ou unidades orgânicas de destino, por carreira, categoria e área de atuação, as quais são divulgadas na Intranet do respetivo órgão ou serviço.

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 que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço, sendo publicitados na Intranet do órgão ou serviço.

O trabalhador selecionado pode solicitar a dispensa da mobilidade, invocando e demonstrando prejuízo sério para a sua vida pessoal, no prazo de 10 dias, a contar da comunicação da decisão de mobilidade.

O trabalhador em mobilidade excecional não pode ser novamente sujeito à mobilidade antes de decorridos dois anos, exceto com o seu acordo, mantendo neste caso o direito a ajudas de custo.

A consolidação da mobilidade excecional só pode fazer-se mediante acordo entre empregador e trabalhador, cessando com a consolidação o direito às ajudas de custo.

II – Cedência de interesse público (artigos 241º a 244º da LTFP)

O que é a cedência de interesse público?

A cedência de interesse público é uma forma de mobilidade que pode ocorrer quando por razões de interesse público um trabalhador de um serviço público, abrangido ou não pelo âmbito da LTFP, passa a exercer funções em qualquer entidade pública ou privada, com manutenção do vínculo inicial.

A cedência de interesse público determina, para o trabalhador em funções públicas, a suspensão do vínculo, salvo disposição legal em contrário.

O acordo de cedência carece da aceitação do trabalhador e de autorização do membro do Governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e, no caso de se tratar de trabalhador com vínculo a empregador fora do âmbito de aplicação da LTFP, de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

Na cedência de interesse público pode optar-se pela remuneração base de origem?

Sim, nos termos permitidos pelo artigo 154.º da LTFP.

É possível consolidação da mobilidade e cedência no âmbito do SNS?

A consolidação e cedência no âmbito do SNS são possíveis, independentemente da natureza jurídica do serviço ou estabelecimento de saúde, desde que esteja em causa um trabalhador detentor de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Ver: art.º 35 da Lei n.º 42/2016 de 28 de Dezembro (LOE 2017)