

FAQ's - SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro)

I - Diferenciação de desempenhos. Percentagens

» **1. Que relevância têm as ponderações curriculares nas quotas definidas pelos serviços para as menções qualitativas superiores a Bom, referentes aos anos de 2004 a 2007?**

As avaliações atribuídas na sequência de ponderação curricular não são consideradas para efeitos das quotas estabelecidas para os respectivos anos, devendo, contudo, ser respeitado o disposto no n.º 10 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008.

» **2. Na avaliação de desempenho relativa ao ano de 2008, a realizar em 2009, em que carreiras é feita a distribuição das percentagens?**

A distribuição deve ser feita pelas carreiras existentes no serviço em 2008, dado que está em causa a avaliação e a diferenciação de desempenhos prestados nessas carreiras.

» **3. Qual o universo dos trabalhadores a considerar para efeitos da aplicação das percentagens de 25% para Desempenho Relevante e de 5% para Desempenho excelente (artigo 75.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro e artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de Junho)?**

O universo de incidência das percentagens de 25% para Desempenho Relevante e de 5% para Desempenho excelente é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação fixados no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 7 do mesmo preceito legal. Não são considerados para efeitos de aplicação das percentagens os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída (ver artigo 42.º, n.º 6 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de Junho).

» **4. Como se calculam, e como se aplicam, as percentagens de 25% para Desempenho relevante e de 5% para Desempenho excelente, fixadas no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro?**

As percentagens de 25% para atribuição de Desempenho relevante e de 5% para o reconhecimento de Desempenho excelente são calculadas sobre o total dos trabalhadores que integram o universo definido no n.º 16 do Ofício Circular n.º 13/GDG/2008, de 21 de Novembro, mas a menção de Desempenho excelente só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com Desempenho relevante.

Exemplo – Se aquele universo for constituído por 80 trabalhadores, podem ser atribuídas 20 avaliações de Desempenho relevante (80x25%) e 4 avaliações de Desempenho excelente (80x 5%), mas as avaliações de Desempenho excelente só podem ser atribuídas a 4 dos 20 trabalhadores com avaliação de Desempenho relevante.”

II - Ponderações Curriculares e quotas de Relevante e de Excelente a partir de 2009

» 1. Qual a relevância das ponderações curriculares, a partir de 2009, nas percentagens máximas definidas para as avaliações superiores a Adequado?

O serviço deve considerar, no universo dos trabalhadores avaliados, todos os trabalhadores cujo desempenho possa vir a ser objecto de ponderação curricular anual (n.º 7 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007).

Exemplos:

Os trabalhadores do serviço a exercerem funções de dirigentes, bem como os que se encontrem a exercer funções em Gabinetes Ministeriais.

III - Efeitos da avaliação de desempenho de 2007

» 1. Em 2008 pode haver ainda lugar a promoção sem concurso e redução de tempo de serviço para efeitos de promoção?

Sim. Atendendo a que o novo regime de carreiras ainda não entrou em vigor, mantêm-se, no que se refere à promoção, os efeitos decorrentes da atribuição de Muito Bom e de Excelente, ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, por ser este o regime aplicável à avaliação do desempenho prestado até 31 de Dezembro de 2007.

IV - Ausência de avaliação

» 1. Qual a avaliação a atribuir aos dirigentes superiores nos anos de 2004 a 2007?

Tratando-se de cargos de reconhecido interesse público é aplicável o disposto no artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, relevando a classificação/avaliação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício do cargo.

Esta regra aplica-se, mesmo que essa avaliação não tenha sido atribuída ao abrigo do SIADAP/2004 (Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril).

» 2. Qual a avaliação a atribuir ao pessoal que não possua avaliação nos anos de 2004 a 2007 em virtude de ter exercido funções em Gabinetes Ministeriais?

Tratando-se de funções de reconhecido interesse público, é aplicável o disposto no artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, relevando a classificação/avaliação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício do cargo.

Esta regra aplica-se, mesmo que essa avaliação não tenha sido atribuída ao abrigo do SIADAP/2004 (Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril).

» **3. Nos casos de ausência de avaliação nos anos de 2004 a 2007 pode haver lugar a suprimento de avaliação nos termos dos artigos 18.º e 19.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio?**

Não. A possibilidade de suprimento de avaliação prevista no artigo 18.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, encontra-se prejudicada pelo disposto no n.º 4 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que determina que, nestes casos, pode ser requerida ponderação curricular nos termos do artigo 43.º da mesma lei.

» **4. Nos casos de ausência de avaliação nos anos de 2004 a 2007 pode relevar uma avaliação anterior?**

A avaliação anterior só pode relevar no caso do trabalhador que exerça cargo ou função de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical (artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio). O n.º 3 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro complementa o n.º 6 do artigo 42.º daquela lei e por isso apenas se refere aos desempenhos de 2008 e seguintes.

» **4-A. Nos casos de ausência de avaliação nos anos de 2004 a 2007, em que, nos termos do n.º 7 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 28 de Fevereiro, tenha sido atribuído um ponto ao trabalhador e este não tenha requerido avaliação por ponderação curricular, pode-se considerar que o trabalhador tem avaliação de Bom?**

Não. A atribuição, nos casos de ausência de avaliação, nos anos de 2004 a 2007, de um ponto, por cada ano não avaliado, nos termos do n.º 7 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 28 de Fevereiro, releva, apenas, para efeitos de contabilização de pontos para alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, nos termos do n.º 6 do artigo 47.º da mesma lei, não podendo ser entendida como uma presunção legal de avaliação de Bom. Se o trabalhador não tiver requerido avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 9 do mesmo artigo 113.º, continuará sempre sem avaliação nos anos em causa, não relevando o desempenho relativo aos mesmos para quaisquer efeitos para que seja exigida avaliação de desempenho, designadamente para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária nos termos do n.º 1 do artigo 47.º da referida lei.

» **5. A partir do ano de 2008, inclusive, qual é a avaliação a atribuir aos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro?**

Para estes trabalhadores releva, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída desde que se trate de avaliação realizada ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do artigo 85.º desta mesma lei.

Caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar ou, detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar avaliação por ponderação curricular.

» **6. O trabalhador não avaliado pode fazer relevar uma avaliação anterior atribuída em sede de avaliação por ponderação curricular realizada ao abrigo dos artigos 42.º, n.º 7, e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro?**

Sim. A avaliação por ponderação curricular encontra-se prevista e regulada na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, como uma forma de avaliação alternativa à avaliação regular baseada nos parâmetros Resultados e Competências, e respeita a escala qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas na mesma lei (artigo 43.º, n.º 3).

» **7. O trabalhador não avaliado pode fazer relevar uma avaliação anterior, relativa a ano compreendido no período de 2004 a 2007, atribuída por ponderação curricular realizada ao abrigo do n.º 9 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR)?**

Sim. As avaliações por ponderação curricular, relativas aos anos de 2004 a 2007, realizadas ao abrigo do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR podem ser feitas relevar porque, para além de terem uma previsão genérica no n.º 4 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, obedeciam, conforme previsto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 113.º da LVCR, ao regime previsto no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública e estavam sujeitas a ratificação do respectivo membro do Governo, para verificação do equilíbrio da distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos.

» **8. Um trabalhador não avaliado, em vários anos consecutivos, pode optar por fazer relevar, para cada um desses anos, uma mesma última avaliação anterior?**

Sim. A lei não impõe qualquer limitação ao número de vezes que a última avaliação atribuída ao trabalhador pode relevar para os anos subsequentes não avaliados, pelo que o trabalhador poderá sempre optar por essa mesma avaliação enquanto a mesma mantiver a qualidade de última avaliação, o que significa que o trabalhador a pode manter até que seja de novo avaliado, quer em sede de avaliação com base em Objectivos/Resultados quer em sede de avaliação por ponderação curricular.

» **9. Aos trabalhadores que, a partir do ano de 2008, inclusive, não tenham avaliação pode ser atribuído 1 ponto por cada ano não avaliado?**

Não. A atribuição de 1 ponto por cada ano não avaliado, a partir do ano de 2008, inclusive, não tem suporte legal dado que a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, ao dispor, no artigo 47.º, n.º 6, sobre atribuição de pontos para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, não prevê a atribuição de qualquer pontuação no casos de ausência de avaliação.

A atribuição de 1 ponto por cada ano não avaliado ao abrigo do n.º 7 do artigo 113.º da mesma lei também não se mostra legalmente possível em virtude de se tratar duma norma transitória, aplicável, apenas, aos casos de não avaliação nos anos de 2004 a 2007.

V - Avaliação extraordinária

» **1. Em 2008 pode haver lugar a avaliação extraordinária?**

Não. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, não prevê esta modalidade de avaliação e o regime de avaliação anteriormente em vigor só se pode aplicar aos desempenhos prestados até 31 de Dezembro de 2007.

VI - Fichas de avaliação de 2008

» **1. Quais são os modelos de fichas de avaliação e onde podem ser adquiridas?**

Os modelos de fichas de avaliação são os aprovados pela Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro e encontram-se disponíveis na página electrónica da DGAEP, podendo ser livremente utilizados.

VII - Serviço efectivo

» **1. Quais os requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação?**

São, cumulativamente, os seguintes:

Seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo.

(Ver artigo 42.º números 2 e 5).

» **2. E se, durante o período de serviço efectivo, o trabalhador não tiver tido contacto directo com o avaliador? Pode ser avaliado?**

Sim, caso haja decisão favorável do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA).

(ver artigo 42.º, número 3).

» **3. Face à definição de serviço efectivo constante da alínea f) do artigo 4.º da Lei n.º 66/B/2007, de 28 de Dezembro, quais são as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento dos seis meses de serviço efectivo?**

Como se esclarece no n.º 14 do Ofício Circular n.º 13/GDG/2008, de 21 de Novembro, a consideração do serviço efectivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP; cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito.

VIII - Coordenadores Técnicos

» **1. Qual é o subsistema de avaliação de desempenho aplicável aos coordenadores técnicos?**

Para efeitos de SIADAP as chefias de unidades orgânicas integram o conceito de dirigentes intermédios.

Assim, os coordenadores técnicos que se encontrem a chefiar unidades orgânicas são avaliados nos termos do SIADAP 2 (ver artigo 2.º n.º 4 alínea c) e artigo 4.º alínea h) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

» **2. Os coordenadores técnicos que se encontrem a chefiar unidades orgânicas são, paralelamente, avaliados na carreira?**

Não. Neste caso, releva para efeitos de carreira, a avaliação obtida no exercício de funções de chefia (n.º 6 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

IX - Estabelecimentos públicos de educação pré-escolar, ensino básico secundário: Pessoal Não Docente

» **1. O subsistema de avaliação dos trabalhadores (SIADAP 3) é aplicável ao pessoal não docente das escolas?**

Sim. O sistema específico de avaliação deste pessoal, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 4/2006, de 7 de Março, considera-se adaptado ao SIADAP 3, devendo as referências à Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e ao Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio considerar-se como feitas à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

» **2. As escolas podem aplicar o regime transitório previsto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007?**

Sim, desde que se encontrem cumulativamente preenchidas as condições exigidas pelo n.º 2 daquele artigo.

X - Universidades e Institutos Politécnicos

» **1. O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1) aplica-se às Universidades e aos Institutos Politécnicos?**

Sim. O âmbito de aplicação da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, engloba a administração indirecta do Estado, onde se incluem as universidades e os institutos politécnicos, podendo aqueles subsistemas ser objecto de adaptação às especificidades daquelas instituições, nos termos do artigo 3.º da referida lei.

XI - Comissão Paritária

» **1. Quando se procede à constituição da comissão paritária?**

A primeira Comissão Paritária deve ser constituída em Dezembro de 2008, de forma a possibilitar a sua intervenção nos processos de avaliação dos desempenhos referentes a 2008 e 2009. O mandato dos seus membros é de dois anos.

(Ver artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

» **2. Os dirigentes podem ser eleitos como representantes dos trabalhadores na Comissão Paritária?**

Não. Os universos de eleitores e de elegíveis para a Comissão Paritária são coincidentes e abrangem a totalidade dos trabalhadores do serviço enquadráveis na definição de trabalhadores constante da alínea h) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, da qual estão excluídos os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou equiparados.

» **3. No âmbito da na avaliação dos dirigentes intermédios (SIADAP 2), pode ser pedida a intervenção da Comissão Paritária?**

A comissão paritária é um órgão consultivo, instituído em sede de SIADAP 3, composto por representantes da Administração e dos trabalhadores (com exclusão dos que exercem cargos dirigentes ou equiparados), ao qual compete apreciar as propostas de avaliação dadas a conhecer aos trabalhadores avaliados, antes da homologação.

O facto de a Comissão Paritária não integrar representantes dos dirigentes intermédios, bem como o facto de a competência deste órgão se encontrar legalmente limitada à apreciação das propostas de avaliação dos trabalhadores, fundamentam o entendimento de que este órgão não detém competência para apreciar propostas de avaliação de dirigentes intermédios.

XII - Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

» **1. Qual a composição do CCA?**

O CCA é constituído pelo dirigente máximo do serviço, que preside, pelo dirigente responsável pela gestão de recursos humanos e por três a cinco dirigentes (intermédios e/ou superiores) designados pelo dirigente máximo.

(Ver artigo 58.º).

» **2. Qual a composição do CCA, quando esteja em causa a avaliação de dirigentes intermédios?**

Nestes casos terá uma composição restrita, integrando apenas os dirigentes superiores e o responsável pela gestão de recursos humanos.

(Ver n.º 7 do artigo n.º 58.º).

XIII - Determinação do Avaliador Competente

» **1. Quando, no período em avaliação, se tenha verificado sucessão de avaliadores, qual deles é competente para a realizar?**

Dado que a lei fixa como requisitos essenciais da avaliação a posse, por parte do avaliado, de relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efectivo, devendo este ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador, considera-se que, uma vez verificados esses

requisitos, o desempenho do trabalhador deve ser objecto de avaliação, sendo competente para a realizar, caso haja sucessão de avaliadores, aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de seis meses, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efectiva e justa avaliação (ver artigo 42.º, n.ºs 2, 3 e 4, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

» **2. Nos casos em que a mudança de avaliador tenha sido motivada por mudança de serviço, como se determinam o avaliador competente e o serviço em que é feita a avaliação?**

No caso de mudança de serviço, a determinação do avaliador obedece ao mesmo critério, pelo que será competente o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de seis meses, sendo a avaliação feita no respectivo serviço.

» **3. Nos casos em que se verifique mudança de serviço no período em avaliação, em que serviço é que o avaliado é considerado para efeitos de aplicação das percentagens?**

O avaliado integra as percentagens do serviço em que seja avaliado, ou seja, do serviço em que reúna os requisitos necessários à avaliação, designadamente o do contacto funcional com o respectivo avaliador.

XIV - Trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo

» **1. Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo devem ser avaliados?**

Sim. O SIADAP aplica-se ao desempenho dos trabalhadores da Administração Pública independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público, devendo os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo ser avaliados, caso tenham, no ano a que se reporta a avaliação, uma relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efectivo, conforme exige o n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro. (Ver artigo 2.º, n.º 4, alínea c) e artigo 4.º, alínea h), da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

» **2. Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo integram o universo de trabalhadores para efeitos de aplicação das quotas de 25% para Desempenho Relevante e de 5% para Desempenho Excelente?**

Sim. As percentagens máximas de Desempenho Relevante e de Desempenho Excelente, previstas no n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, incidem sobre o número total de trabalhadores avaliados do organismo, incluindo o pessoal em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.

XV - Objectivos

» **1. Na fixação/contratualização de objectivos dos trabalhadores podem ser definidos/contratualizados objectivos de assiduidade e, ou, de pontualidade?**

O SIADAP assenta numa lógica de objectivos/resultados e obedece a uma perspectiva de avaliação integrada, através da articulação dos objectivos individuais com os objectivos da unidade orgânica, devendo, na sua fixação, atender-se à natureza do posto de trabalho do trabalhador e proceder-se à identificação e concretização dos resultados pretendidos. Dado que a assiduidade e a pontualidade constituem, nos termos do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, deveres gerais de todos os trabalhadores, que se traduzem no dever de comparecer regular e continuamente ao serviço, nas horas que estejam designadas, considera-se que o cumprimento desses deveres gerais não se mostra passível de configurar objectivos a prosseguir em sede de avaliação de desempenho, não devendo, assim, em sede de fixação/contratualização dos objectivos dos trabalhadores, eleger-se a assiduidade e, ou, a pontualidade como objectivos.

XVI - Efeitos da avaliação de desempenho

» **1. Para aquisição do direito a cinco ou a três dias de férias, ou à correspondente remuneração, previsto nos n.ºs 4 e 5 dos artigos 39.º e 52.º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, podem relevar avaliações de Excelente ou de Muito Bom atribuídas ao abrigo do anterior SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de Março)?**

Não. O direito a estes períodos de férias constitui uma inovação da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, sem correspondência nos efeitos previstos na anterior legislação sobre o SIADAP e dado que a lei só dispõe para o futuro e a presente lei não atribui relevância, para este efeito, às avaliações anteriores, o direito só se forma a partir da entrada em vigor da Lei n.º 66-B/2007, com base nas avaliações referentes aos anos de 2008 e seguintes, o que significa que o direito só se pode constituir a partir do ano de 2011.

XVII - Entidades públicas empresariais

» **1. O SIADAP aplica-se às entidades públicas empresariais?**

Não. As entidades públicas empresariais estão excluídas do âmbito objectivo de aplicação da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, não se encontrando, assim, sujeitas à sua disciplina. Contudo, o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores das entidades públicas empresariais então detentores da qualidade de funcionário ou agente (ver artigos 2.º n.º 3, e 83.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

XVIII - Estruturas de missão

» **1. O SIADAP aplica-se às estruturas de missão?**

Sim. As estruturas de missão encontram-se integradas da administração directa do Estado (embora não integrem o seu modelo organizacional tipo), pelo que estão abrangidas pelo âmbito de aplicação da Lei n.º

66-B/2007, de 28 de Dezembro, sendo-lhe aplicável o SIADAP (ver artigo 2.º n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e artigo 28.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro).

XIX - Avaliação com base nas competências

» **1. Em que carreiras pode ser aplicado o regime de avaliação com base nas competências previsto no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na redacção dada pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro?**

Face à nova redacção dada à alínea a) do n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, e atendendo a que a Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, fixou a duração da escolaridade obrigatória em 12 anos, entende-se que o regime excepcional de avaliação com base nas competências regulado no artigo 80.º deve considerar-se aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional, nomeadamente as carreiras gerais de assistente operacional e assistente técnico e, bem assim, aos das carreiras não revistas para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas.

XX - Impugnação administrativa

» **1. Qual é a natureza da impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, prevista no artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e qual é o prazo para a sua interposição?**

A impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, prevista no artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2007, tem carácter facultativo e o prazo para a sua interposição é de três meses (artigo 168.º, n.º 2, do Código do Procedimento Administrativo e artigo 58.º, n.º 2, alínea b), do Código de Processo dos Tribunais Administrativos).