Regulamento Interno

do

Conselho Coordenador da Avaliação

e

Secção Autónoma

da

Câmara Municipal de Vila Verde

2018

Índice

Preâmbulo....4
CAPÍTULO I – Princípios Gerais....5
Artigo 1.º Objeto....5
Artigo 2.º Âmbito de Aplicação....5
CAPÍTULO II – Avaliação do Desempenho e Intervenientes....5
Artigo 3.º Avaliação do Desempenho....5
Artigo 4.º Fases do Período Anual de Avaliação do Desempenho....6
Artigo 5.º Intervenientes no Procedimento de Avaliação....6
CAPÍTULO III – Conselho Coordenador de Avaliação e Secção Autónoma....7
Artigo 6.º Composição do Conselho Coordenador de Avaliação....7
Artigo 7.º Secção Autónoma do Conselho Coordenador de Avaliação....7
Artigo 8.º Competências do Conselho Coordenador de Avaliação....8
Artigo 9.º Competências do Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação....8
Artigo 10.º Funções de Apoio....9
Artigo 11.º Deveres do Conselho Coordenador de Avaliação....9
CAPÍTULO IV – Funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação....10
Artigo 12.º Convocatória e Ordem de Trabalhos....10
Artigo 13.º Reuniões Ordinárias....10
Artigo 14.º Reuniões Extraordinárias....10
Artigo 15.º Quórum....11
Artigo 16.º Deliberações....11
Artigo 17.º Voto de Vencido....12
Artigo 18.º Pedido de Elementos....12
Artigo 19.º Solicitação de Pareceres....12
Artigo 20.º Impedimentos....12
Artigo 21.º Atas....12
CAPÍTULO V – Especificidades sobre o Processo de Avaliação....13
Artigo 22.º Ponderações dos Parâmetros de Avaliação....13
Artigo 23.º Número de Objetivos e Competências....14
Artigo 24.º Critérios de Desempate....14
Artigo 25.º Regras de Descida de Avaliação do Desempenho....15

Artigo 25.º-A Remanescente da Quotas.....15
Artigo 26.º Regras para Validação das Avaliações do Desempenho “Relevante”....15
Artigo 27.º Regras para Validação das Avaliações do Desempenho “Excelente”....16
CAPÍTULO VI – Disposições Finais.....17
Artigo 28.º Necessidades de Formação.....17
Artigo 29.º Confidencialidade.....17
Artigo 30.º Publicidade.....17
Artigo 31.º Dúvidas, Casos Omissos e Alterações.....17
Artigo 32.º Revogação.....18
Artigo 33.º Entrada em Vigor.....18

Preâmbulo

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi adaptado aos serviços da Administração Local através do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

De acordo com o disposto no artigo 21.º, do referido Decreto Regulamentar compete ao Presidente da Câmara Municipal assegurar a elaboração do regulamento de funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação.

É intenção, mais do que uma obrigatoriedade legal, que a aplicação do SIADAP no Município de Vila Verde se torne numa ferramenta de gestão, apontando lacunas e constrangimentos e sublinhando boas práticas organizacionais.

Pretende-se, ainda, promover um modelo integrado, onde todos participem, ainda que nas proporções inerentes à responsabilidade de cada um, contribuindo para um retrato fiel do Município e promovendo, desta forma, o seu desenvolvimento contínuo.

Considerando que a Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro veio introduzir alterações à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, torna-se necessário proceder à alteração do Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação em vigor, de forma a adaptá-lo às inovações ora introduzidas.

Nestes termos, e dando cumprimento ao estabelecido no n.º 6, do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, importa regulamentar o funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Câmara Municipal de Vila Verde.

CAPÍTULO I
Objeto e Âmbito de Aplicação

Artigo 1.º
Objeto

O presente regulamento define a composição, as competências e o funcionamento do Conselho Coordenador de Avaliação, doravante, designado CCA, e da sua Secção Autónoma, doravante, SA, em execução do disposto no n.º 6, do artigo 21.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Artigo 2.º
Âmbito de Aplicação

1. O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores em funções públicas do Município de Vila Verde.
2. Ficam excluídos do âmbito do presente regulamento os cargos dirigentes, os prestadores de serviços e os membros dos gabinetes de apoio à presidência e vereação.

CAPÍTULO II
Avaliação do Desempenho e Intervenientes

Artigo 3.º
Avaliação do Desempenho

A avaliação do desempenho integra-se no ciclo anual de gestão da Câmara Municipal de Vila Verde, integrando:

1. A fixação dos objetivos de cada unidade orgânica, tendo em conta as suas competências orgânicas, os objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo, os compromissos assumidos nas cartas de missão pelos dirigentes superiores, os resultados da avaliação do desempenho;
2. A aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa de pessoal;
3. A definição do plano de atividades;
4. A monitorização e eventual revisão dos objetivos;

5. A elaboração do relatório de atividades e do relatório de autoavaliação.

Artigo 4.º

Fases do Período Anual de Avaliação do Desempenho

As fases do período de avaliação dos trabalhadores são as seguintes:

1. Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
2. Realização da autoavaliação e da avaliação;
3. Harmonização das propostas de avaliação;
4. Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;
5. Validação de avaliações e reconhecimento de Desempenhos excelentes;
6. Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
7. Homologação;
8. Reclamação e outras impugnações;
9. Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 5.º

Intervenientes no Procedimento de Avaliação

São intervenientes no procedimento de avaliação:

a) O avaliador;
b) O avaliado;
c) O conselho coordenador da avaliação;
d) A secção autónoma;
e) A comissão paritária;
f) O dirigente máximo do serviço (Presidente da Câmara Municipal).

CAPÍTULO III

Conselho Coordenador da Avaliação e Secção Autónoma

Artigo 6.º

Composição do Conselho Coordenador da Avaliação

1. O CCA é presidido pelo Presidente da Câmara Municipal, que pode delegar essa competência num dos vereadores, e integra:
   a) Os Vereadores que exercem funções a tempo inteiro;
   b) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;
   c) Três a cinco dirigentes, designados pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Esta composição só poderá ser alterada por despacho do Presidente da Câmara Municipal e vigora enquanto tal não acontecer.
3. Não é admitida a representação de qualquer membro do CCA.
4. Sempre que o CCA considere necessário, em casos devidamente justificados, poderão participar nas reuniões outros elementos, ainda que sem direito a voto.

Artigo 7.º

Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação

1. Em conformidade com o n.º 3 do artigo 3.º da Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, é criada uma secção autónoma do CCA para apreciação das questões relativas à avaliação do pessoal não docente vinculado à autarquia, a prestar serviço nos agrupamentos escolares do Concelho.
2. À SA compete exercer as competências referidas na alínea d), do n.º 1, do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, no que diz respeito ao pessoal referido no número anterior.
3. A SA é presidida, por delegação de poderes, pelo Vereador do Pelouro responsável pela área da educação e integra os titulares dos seguintes cargos:

a) Diretores dos Agrupamentos de Escolas;
b) Chefe de Divisão da área da educação;
c) Chefe de Divisão da área de recursos humanos.

4. As competências genericamente atribuídas ao CCA e ao respetivo Presidente consideram-se igualmente cometidas aos membros que compõem a SA no âmbito da respetiva intervenção.

5. Estendem-se à SA do CCA todas as regras de funcionamento previstas no presente regulamento, quando aplicáveis.
6. As orientações e os pareceres emitidos pelo CCA, no que concerne à aplicação do SIADAP, são vinculativos para a SA, devendo esta difundi-los e aplica-los.

Artigo 8.º

Competências do Conselho Coordenador da Avaliação

Ao CCA compete:

a) Estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão;
b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de *Desempenho relevante* e *Desempenho inadequado*, bem como proceder ao reconhecimento do *Desempenho excelente*;
e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
f) Estabelecer os critérios valorativos a que deve obedecer os vários elementos da ponderação curricular previstos no n.º 1 do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, conjugados com o artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007,de 28 de dezembro;
g) Designar o secretário, por proposta do presidente, que poderá ser indicado de entre os trabalhadores da área dos recursos humanos;
h) Aprovar, por proposta do presidente, o regulamento de funcionamento;
i) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

Artigo 9.º

Competências do Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação

1. Ao Presidente do CCA compete:
   a) Representar o CCA;

b) Convocar, presidir e dirigir as reuniões do CCA;

c) Promover o cumprimento das deliberações tomadas pelo CCA;

2. O Presidente do CCA é substituído, nas suas ausências e impedimentos, pelo Vice-Presidente da Câmara, o qual exercerá todas as suas competências.

Artigo 10.º

Funções de Apoio

1. O secretário será eleito, em cada ano, pelos membros do CCA, na primeira reunião ordinária.
2. O secretário colabora com o Presidente, de forma a cumprir os objetivos relacionados com o CCA, cabendo-lhe:

a) Secretariar as reuniões e elaborar as respetivas atas;

b) Apoiar o presidente na preparação das ordens de trabalho;

c) Prestar todo o apoio administrativo e técnico no âmbito da avaliação de desempenho.

3. Em caso de impedimento, o secretário será substituído por quem for designado pelo Presidente.

Artigo 11.º

Deveres dos Membros do Conselho Coordenador da Avaliação

Constituem deveres dos membros do CCA e da SA:

a) Comparecer às reuniões para que sejam convocados:

b) Desempenhar as funções para que sejam incumbidos;

c) Participar na discussão dos assuntos e suas deliberações;

d) Observar a ordem e disciplina fixada no presente regulamento;

e) Justificar perante o Presidente, previamente à realização das reuniões ou até à reunião seguinte, as respetivas faltas de comparência.

CAPÍTULO IV

Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação

Artigo 12.º

Convocatória e Ordem de Trabalhos

1. As reuniões são convocadas pelo Presidente, com expressa menção do dia, hora e local da sua realização, com uma antecedência de, pelo menos, dois dias úteis.
2. Da convocatória devem constar, de forma expressa, os assuntos a tratar na reunião.
3. A alteração da data e hora das reuniões pode ocorrer por motivo justificado.
4. As convocatórias são efetuadas, em regra, via correio eletrónico.
5. As reuniões do CCA são privadas.

Artigo 13.º

Reuniões Ordinárias

1. O CCA reúne, em regra, durante o mês de novembro do ano em que se completa a ciclo avaliativo, para o exercício das competências previstas nas alíneas a) a c) e f) do artigo 5.º, ou seja, para planear o procedimento de avaliação referente ao biénio seguinte, bem como, para fixar os critérios de ponderação curricular e a sua valoração e publicitação da respetiva ata de critérios.
2. O CCA reúne durante a 2.ª quinzena do mês de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, para análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for o caso, novas orientações aos avaliadores.
3. O CCA reúne durante a 1.ª quinzena do mês de março do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, para validar ou não as propostas de avaliação com menção de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado, bem com, análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente.

Artigo 14.º

Reuniões Extraordinárias

1. O CCA reúne, extraordinariamente, mediante convocação do seu Presidente, que poderá fazê-lo sempre que achar conveniente.

2. Presidente deverá, ainda, convocar as reuniões extraordinárias sempre que:
   a) A reunião seja solicitada por um terço dos membros do CCA, indicando o assunto que querem ver tratado;

b) Haja lugar a emissão de parecer sobre reclamação apresentada por um avaliado;

c) Proceder à avaliação por ponderação curricular.

Artigo 15.º

Quórum

1. O CCA só pode deliberar quando esteja presente mais de metade do número legal dos seus membros.
2. Não se verificando o quórum previsto, será convocada nova reunião, com o intervalo de, pelo menos, vinte e quatro horas.

Artigo 16.º

Deliberações

1. Todos os assuntos constantes na ordem de trabalhos são objeto de deliberação.
2. A votação processa-se:
   a) Nominalmente, salvo deliberação ou expressa determinação legal em sentido contrário;
   b) Por escrutínio secreto, quando as deliberações envolvam a apreciação de comportamentos ou de qualidades das pessoas;
   c) Por simples consenso, quando se trate de deliberações sobre assuntos de mero expediente, verificando o Presidente a falta de oposição.
3. As deliberações, salvo expressa previsão legal, são tomadas por maioria dos membros presentes.
4. Em caso de empate:
   a) Tratando-se de votação nominal, o presidente tem a prerrogativa do voto de qualidade;
   b) Tratando-se de votação por escrutínio secreto, é a mesma repetida, dando lugar a votação nominal, caso subsista o empate.
5. Não é admitida a abstenção dos membros que não estejam impedidos de votar.
6. Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros que se encontrem ou considerem em situação de impedimento legal.
7. O Presidente exerce o direito de voto em último lugar.

Artigo 17.º

Voto de Vencido

Qualquer membro do CCA ou da SA pode fazer constar da ata o seu voto de vencido e as razões que o fundamentam.

Artigo 18.º

Pedido de Elementos

1. O CCA poderá solicitar aos avaliadores e avaliados, por escrito, os elementos que considerar convenientes para o seu melhor esclarecimento.
2. O CCA poderá, ainda, solicitar a presença de qualquer avaliador ou avaliado nas reuniões, relativamente a decisões que lhes digam respeito, a fim de prestar declarações ou qualquer tipo de informação, que complete a fundamentação da avaliação de mérito ou excelência proposta.

Artigo 19.º

Solicitação de Pareceres

1. O CCA pode solicitar a prestação prévia de pareceres, estudos e relatórios sobre qualquer assunto submetido à sua apreciação, desde que não seja prejudicada a confidencialidade do processo de avaliação de desempenho.
2. Os pareceres, estudos e relatórios assumirão sempre a forma escrita.

Artigo 20.º

Impedimentos

1. Os membros do CCA e da SA estão impedidos de deliberar sobre a validação das classificações dos seus avaliados.
2. Os membros do CCA e da SA estão impedidos de participar na discussão ou na votação de eventuais reclamações dos seus avaliados, bem como nas situações de impedimento previstas na lei, designadamente as constantes do artigo 44.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 21.º

Atas

1. De cada reunião é lavrada uma ata que contém o resumo de tudo o que nela tiver ocorrido, nomeadamente:

a) A data e o local da reunião;
b) A indicação dos membros presentes e ausentes;
c) O relato dos assuntos apreciados;
d) O enunciado das deliberações tomadas;
e) A forma e o resultado das votações;
f) As declarações de voto e os seus fundamentos;
g) Menção ao facto de a ata da reunião anterior ter sido lida e aprovada.

2. As atas são lavradas em minuta pelo Secretário e aprovadas para os efeitos imediatos pelo Presidente do CCA.
3. As atas são aprovadas na primeira reunião subsequente, sendo assinadas por todos os membros do CCA que estiveram presentes na reunião a que respeitam.

CAPÍTULO V
Especificidades sobre o Procedimento de Avaliação

Artigo 22.º
Ponderações dos Parâmetros de Avaliação

1. Com base no estabelecido nos n.os 2 e 3, do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para a classificação final dos trabalhadores são atribuídas aos parâmetros de avaliação as seguintes ponderações:
   a) Parâmetro «Resultados» – ponderação de 60%;
   b) Parâmetro «Competências» – ponderação de 40%.
2. Os trabalhadores integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Educadora de Infância, Especialista de Informática, Técnico de Informática, Técnico Profissional (Fiscal Municipal) e Fiscal de Obras (grupo auxiliar), serão avaliados nos termos dos trabalhadores das carreiras gerais.
3. Estas ponderações uniformizam a forma de avaliação de todos os trabalhadores e não podem ser alteradas senão em sede de revisão do presente regulamento.
4. O disposto previsto no n.º 2 não se aplica aos trabalhadores da carreira de assistente operacional a quem, eventualmente, seja aplicada a avaliação apenas com base em competências, prevista no artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo artigo 34.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.

Artigo 23.º

Número de Objetivos e Competências

1. O número de objetivos a fixar para os trabalhadores deve ser no mínimo três e no máximo cinco, obedecendo aos parâmetros de, pelo menos, um objetivo de eficácia, um de eficiência e um de qualidade.
2. Devem ser definidos indicadores de desempenho para cada objetivo e respetivas fontes de verificação.
3. Os parâmetros de avaliação têm a seguinte ponderação: eficácia 30%, eficiência 40% e qualidade 30%.
4. Para cada avaliado devem ser estabelecidas no mínimo cinco competências comportamentais e no máximo sete.
5. É deixado ao critério dos avaliadores a possibilidade de os trabalhadores constantes no grupo profissional de assistentes operacionais que desenvolvem atividades ou tarefas essencialmente de rotina, com caráter de permanência, serem avaliados apenas com base em competências.
6. A avaliação com base em competências é em número não inferior a oito sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

Artigo 24.º

Critérios de Desempate

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:

- A avaliação obtida no parâmetro de «Resultados»;
- A última avaliação de desempenho;
- O tempo de serviço relevante na carreira;
- O tempo de serviço relevante no exercício de funções públicas;
- O número de ações de formação frequentada relevante, diretamente relacionada com o exercício das funções.

Artigo 25.º

Regras de Descida de Avaliação do Desempenho

1. Sempre que for necessário proceder à descida de classificação, esta obedece à seguinte regra: a nova avaliação de desempenho corresponde à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra, com a classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova menção.
2. Quando, por efeitos de não validação da menção de avaliação de Desempenho Relevante, for necessário proceder à sua descida, então, de acordo com a regra fixada no ponto anterior, a nova menção qualitativa é de Desempenho Adequado, e a correspondente classificação quantitativa é igual a 3,999.

Artigo 25.º-A

Remanescente das Quotas

Por deliberação do CCA o remanescente das quotas poderão reverter a favor de outra carreira.

Artigo 26.º

Regras para Validação das Avaliações do Desempenho "Relevante"

1. A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de desempenho relevante implica declaração formal, assinada por todos os membros da SA e do CCA, do cumprimento daquelas percentagens.
2. As decisões serão tomadas mediante votação secreta por todos os membros do CCA ou da SA, conforme quem exerça a competência. Em caso de empate, será considerada a maioria simples (50% mais um dos presentes).
3. Regras para validação das avaliações de desempenho relevante:
   - Nenhum objetivo pode ter classificação de 1;
   - Nenhuma competência pode ter classificação de 1;
   - A fundamentação deve identificar, de forma clara e precisa, quais os contributos relevantes do desempenho do trabalhador no funcionamento da unidade orgânica onde se insere ou na autarquia no todo;

- A fundamentação deve ainda descrever os fatores críticos positivos, com impacto no serviço onde se insere o trabalhador para o qual foi proposta a menção de relevante.

Artigo 27.º

Regras para Validação das Avaliações do Desempenho "Excelente"

1. A validação das propostas de avaliação final correspondentes às percentagens máximas de reconhecimento de desempenho excelente implica declaração formal, assinada por todos os membros da SA e do CCA, do cumprimento daquelas percentagens.
2. As decisões serão tomadas mediante votação secreta por todos os membros do CCA ou da SA, conforme quem exerça a competência. Em caso de empate, será considerada a maioria simples (50% mais um dos presentes).
3. O reconhecimento de desempenho excelente dos trabalhadores deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto no serviço do seu desempenho:
   a) Acréscimos da eficácia, da eficiência e da qualidade;
   b) Otimização dos recursos financeiros, designadamente, através da sua captação ou redução de custos;
   c) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços;
   d) Melhoria na satisfação de utilizadores internos ou externos.
4. As fundamentações das propostas de desempenho excelente devem centrar-se sobre estes elementos e dar provas de facto, quando possível provas materiais, do respetivo grau de impacto do desempenho:
   a) Nível 5 – Impacto de desempenho elevado;
   b) Nível 3 – Impacto do desempenho médio;
   c) Nível 1 – Impacto de desempenho baixo ou inexistente.
5. A fundamentação nestes termos deverá obrigatoriamente ser realizada pelo avaliador, em documento próprio.
6. Para o reconhecimento da menção de desempenho excelente deve a proposta de avaliação verificar uma aferição de Nível 5 em pelo menos três elementos de impacto no serviço, mantendo-se a menção validada de desempenho relevante, quando assim não se verifique.

CAPÍTULO VI
Disposições Finais

Artigo 28.º
Necessidades de Formação

1. Após a conclusão de cada ciclo avaliativo, as necessidades de formação detetadas no decorrer de todo o procedimento de avaliação serão objeto de análise pela Divisão de Recursos Humanos.
2. Com base nessa análise será elaborado o plano de formação bienal.

Artigo 29.º
Confidencialidade

Sem prejuízo do disposto na lei sobre os casos em que é devida a publicitação dos resultados do processo de avaliação, todos os membros do CCA e SA ficam sujeitos ao dever de sigilo, dever este que abrange igualmente todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado.

Artigo 30.º
Publicidade

A informação relativa à aplicação do SIADAP, bem como a divulgação anual dos resultados globais, é publicitada na página eletrónica do Município de Vila Verde, sem prejuízo de outras formas de publicitação previstas na lei.

Artigo 31.º
Dúvidas, Casos Omissos e Alterações

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as dúvidas e omissões do presente regulamento serão esclarecidas e integradas por despacho do Presidente da Câmara Municipal, aplicando-se subsidiariamente ao preceituado no presente regulamento as regras e os princípios gerais do Código do Procedimento Administrativo.
2. Quaisquer disposições que de futuro vigorem sobre a matéria constante do presente regulamento deverão ser inseridas neste regulamento, por alteração, substituição, supressão ou adicionamento dos respetivos preceitos.

Artigo 32.º

Revogação

A entrada em vigor do presente regulamento determina a revogação do regulamento do CCA aprovado 15 de dezembro de 2009.

Artigo 33.º

Entrada em Vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua aprovação em reunião do executivo municipal e será publicitado na *intranet.*