

R  
P. J

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE ECONOMIA/GESTÃO, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETOS AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DE PLANEAMENTO, RECURSOS E GESTÃO DE OBRAS PÚBLICAS, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

## ATA NÚMERO 1

----- Aos dezoito dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri do procedimento concursal comum em título, nomeado por despacho do Secretário Regional de Equipamentos e Infraestruturas de seis de agosto de dois mil e vinte e um, constituído pelos licenciados Flávio Fernandes Ferreira de Azevedo como Presidente, Pedro Gonçalo Rodrigues Nunes e Francisco Miguel Pereira Ferreira, ambos na qualidade de vogais, a fim de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2, alínea c), e no n.º 3 dos artigos 14.º e 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

-----Iniciados os trabalhos, o Júri deliberou fixar os parâmetros e os demais elementos acima indicados para os métodos de seleção que, consoante a situação dos candidatos, serão utilizados no presente procedimento concursal. -----

-----A utilização dos métodos de seleção obrigatórios dependerá da situação dos candidatos. Assim, atento ao disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, para os candidatos sem relação jurídica de emprego constituída, será utilizada a Prova de Conhecimentos, e para os candidatos com relação de emprego constituída e que não optem, por escrito, pelo método anterior, será utilizada a Avaliação Curricular. -----

-----Como método de seleção complementar ao método de seleção obrigatório, será utilizada, em ambos os casos a Entrevista Profissional de Seleção, prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019. -----

-----Ao abrigo do n.º 9 do artigo 9.º da mencionada Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, relativamente aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto ao método complementar, sendo que, de acordo o mesmo artigo, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

-----Nos termos conjugados das alíneas a) a c) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria supra-referida, o Júri deliberou, assim, por unanimidade, fixar para cada método de seleção acima mencionado, o seguinte: -----

-----I. MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS -----

-----A) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)-----

-----Conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria supra indicada e na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, com este método, a realizar-se numa só fase, é pretendido avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

-----O Júri decidiu, assim, que a referida prova, é uma prova escrita de realização individual, terá a duração de uma hora e trinta minutos, com tolerância de quinze minutos, e será constituída por questões práticas, de desenvolvimento e por perguntas diretas relacionados com as exigências da função, constantes da legislação mencionada no Anexo à presente Ata, que da mesma faz parte integrante, a qual poderá ser consultada, desde que não anotada. -----

-----Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da já citada Portaria, a valoração final deste método irá expressar-se de acordo com a escala de classificação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e a respetiva grelha de avaliação traduzirá a pontuação a atribuir a cada questão consoante a resposta dada seja: -----

-----a) Totalmente certa;-----

-----b) Quase certa;-----

-----c) De forma incompleta;-----

-----d) De forma muito incompleta;-----

-----e) Totalmente errada ou não respondida. -----

-----Mais deliberou o Júri que, quer a prova de conhecimentos, quer a pontuação de cada uma das questões, serão definidas em ata posterior. -----

-----B) - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)-----

-----A Avaliação Curricular será o método de seleção obrigatório a aplicar aos eventuais candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a sua aplicação. -----

-----Este método visa analisar a qualificação dos candidatos, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da referida Portaria e alínea a), n.º 2 do 36.º da LTFP. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. -----

-----A Avaliação Curricular será valorada segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada fator, mediante a aplicação da fórmula seguinte: -----

----- $AC = (HAB + FP + EP + AD) / 4$  -----

-----Em que:-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----HAB = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

-----a) Habilitações académicas igual a licenciatura ou mestrado - 16 valores;-----

-----b) Habilitações académicas igual a doutoramento - 20 valores.-----

-----FP = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: ---

-----a) Ausência de formação profissional - 0 valores;-----  
-----Formação profissional relacionada com a área do lugar a prover (formação específica),  
conferem 1 valor a mais por cada curso;-----

-----Em caso algum a pontuação deste elemento pode exceder os 20 valores;-----

-----EP = Experiência Profissional - será atendida e ponderada com incidência sobre a execução de  
atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:-----

-----a) Até um ano - 4 valores;-----

-----b) Superior a um ano e até seis anos - 8 valores;-----

-----c) De seis a doze anos - 12 valores;-----

-----d) De doze a dezoito anos - 16 valores;-----

-----e) Superior a dezoito anos - 20 valores.-----

-----Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao  
desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar que se encontre devidamente  
comprovado.-----

-----AD = Avaliação do Desempenho - em que se considera a avaliação relativa ao último período  
em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de  
trabalho a ocupar, convertida na escala de 0 a 20 valores.-----

-----Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do  
desempenho relativa ao período a considerar, o júri deliberou que será atribuída a avaliação de 12,00  
valores.-----

## II. MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)-----

-----A Entrevista Profissional de Seleção, nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 6.º e nº 6 do  
artigo 9.º da mencionada Portaria n.º 125-A/2019, visa avaliar, a experiência profissional e aspetos  
comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de  
relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha  
individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação  
obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.-----

-----Tendo em conta o perfil de competências previamente definido para o exercício da função  
inerente ao posto de trabalho em causa, e em conformidade com a informação de autorização da  
abertura deste procedimento, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes fatores a serem  
avaliados na aplicação deste método: Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação, Motivação,  
Sentido de Responsabilidade e Sentido Crítico.-----

-----A classificação de cada fator resulta da votação nominal e por maioria, sendo cada um deles  
avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente,  
convertidos, respetivamente, nas classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e atribuídos  
da seguinte forma:-----

-----Tendo em conta o perfil de competências previamente definido para o exercício da função  
inerente ao posto de trabalho em causa, e em conformidade com a informação de autorização da  
abertura deste procedimento, o Júri deliberou, por unanimidade, definir os seguintes fatores a serem  
avaliados na aplicação deste método: Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação, Motivação,  
Sentido de Responsabilidade e Sentido Crítico.-----

-----A classificação de cada fator resulta da votação nominal e por maioria, sendo cada um deles avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, convertidos, respetivamente, nas classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e atribuídos da seguinte forma:-----

-----**a) Capacidade de Relação Interpessoal e Comunicação:**-----

-----Elevado - aos candidatos que revelem elevada capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do elevado sentido de colaboração e espírito de equipa e da elevada capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

-----Bom - aos candidatos que revelem boa capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito sentido de colaboração e espírito de equipa e da muita capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

-----Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do satisfatório sentido de colaboração e espírito de equipa e da satisfatória capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

-----Reduzido - aos candidatos que revelem uma reduzida capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

-----Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente capacidade de relação interpessoal e de comunicação, através do muito pouco sentido de colaboração e espírito de equipa e da muito fraca capacidade de expressão e comunicação, demonstrados na abordagem da situação;-----

-----**b) Motivação:**-----

-----Elevado - aos candidatos que revelem elevada motivação, através do elevado interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

-----Bom - aos candidatos que revelem muita motivação, através do muito interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

-----Suficiente - aos candidatos que revelem suficiente motivação, através do satisfatório interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

-----Reduzido - aos candidatos que revelem reduzida motivação, através do pouco interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

-----Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente motivação, através do muito pouco interesse demonstrado na abordagem da questão;-----

-----**c) Sentido de Responsabilidade:**-----

-----Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido de responsabilidade, através da elevada ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

-----Bom - aos candidatos que revelem muito sentido de responsabilidade, através da muita ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

-----Suficiente - aos candidatos que revelem razoável sentido de responsabilidade, através da razoável ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

-----Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido de responsabilidade, através da pouca ponderação utilizada na resolução da questão colocada;-----

-----Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido de responsabilidade, através da muito pouca ponderação na resolução da questão colocada;-----

*Handwritten signature in blue ink.*

-----**d) Sentido Crítico:**-----  
-----Elevado - aos candidatos que revelem elevado sentido crítico, demonstrado através da elevada argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----  
-----Bom - aos candidatos que revelem muito sentido crítico, demonstrado através da muita argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----  
-----Suficiente - aos candidatos que revelem um razoável sentido crítico, através da razoável argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----  
-----Reduzido - aos candidatos que revelem reduzido sentido crítico, através da pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----  
-----Insuficiente - aos candidatos que revelem insuficiente sentido crítico, através da muito pouca argumentação na forma como opinam sobre as questões;-----  
-----A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada factor, mediante a aplicação da fórmula seguinte:-----  
----- $EPS = (CRIC + MOT + SR + SC) / 4$ -----  
-----Em que:-----  
-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----  
-----CRIC = Capacidade de relação interpessoal e comunicação-----  
-----MOT = Motivação-----  
-----SR = Sentido de responsabilidade-----  
-----SC = Sentido Crítico-----  
-----**III. ORDENAÇÃO FINAL**-----  
-----O Júri, em conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º da já mencionada Portaria n.º 125-A/2019, deliberou, por unanimidade, que as ponderações a utilizar relativamente a cada método de seleção atrás referido, para efeitos de valoração final serão as seguintes:-----  
-----Prova de Conhecimentos - 70%;-----  
-----Entrevista Profissional de Seleção - 30%.-----  
-----Para os eventuais candidatos que preencham os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, e que não afastem, por escrito, na candidatura, a aplicação do método obrigatório contemplado na alínea a) dessa mesma norma, serão utilizadas as ponderações inframencionadas, para efeitos de valoração final:-----  
-----Avaliação Curricular - 70%;-----  
-----Entrevista Profissional de Seleção - 30%.-----  
-----Seguidamente foi decidido que a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ou seja, através das seguintes fórmulas, consoante os casos:-----  
-----a)  $OF = PC \times 70\% + EPS \times 30\%$ -----  
-----Em que:-----  
-----OF = Ordenação final-----  
-----PC = Prova de Conhecimentos-----

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----  
-----b) OF = AC x 70% + EPS x 30%-----  
-----Em que:-----  
-----OF - Ordenação Final -----  
-----AC - Avaliação Curricular -----  
-----EPS - Entrevista Profissional de Seleção -----  
-----Mais deliberou o Júri que, em situações de igualdade de valoração entre candidatos, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo que, na eventualidade de uma vez esgotados os critérios legalmente fixados, subsistir a situação de empate, recorrer-se-á ao critério da ordem crescente da idade dos candidatos. -----  
-----Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou esta ata que, depois de lida, vai ser assinada por todos os seus membros. -----

O Presidente



(Flávio Fernandes Ferreira de Azevedo)


Os Vogais



(Pedro Gonçalo Rodrigues Nunes)



(Francisco Miguel Pereira Ferreira)



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE ECONOMIA/GESTÃO, NO SISTEMA CENTRALIZADO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA REGIONAL DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURAS, AFETOS AO MAPA DE PESSOAL DA DIREÇÃO REGIONAL DE PLANEAMENTO, RECURSOS E GESTÃO DE OBRAS PÚBLICAS, MEDIANTE A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

## ANEXO

### Legislação necessária à realização da Prova de Conhecimentos

**(Toda a legislação infra elencada deve ser considerada na sua redação vigente à data da realização da referida Prova de Conhecimentos)**

- Organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira, aprovado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M, de 27 de agosto;
- Orgânica da Secretaria Regional de Equipamentos e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2020/M, de 20 de janeiro;
- Orgânica da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2016/M, de 25 de agosto;
- Estrutura Nuclear da Direção Regional de Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, aprovada pela Portaria n.º 567/2016, de 15 de dezembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 82 -B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 114/2017, de 29 de dezembro, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, 79/2019, de 02 de setembro, 82/2019, de 02 de setembro, 2/2020, de 31 de março, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, 14 de janeiro;
- Adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei Geral dos Trabalho em Funções Públicas – Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Código dos Contratos Públicos - aprovado pela Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pelo Decreto Lei n.º 278/2009, de 02 de outubro, pela Lei n.º 3/2010, de 27 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de dezembro, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de outubro, pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, este retificado pela Declaração de Retificação n.º 36-A/2017 de 30 de outubro e pela Declaração de Retificação n.º

42/2017, de 30 de novembro, pelo Decreto-Lei n.º 33/2018 de 15 de maio, pela Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, esta retificada pela Declaração de retificação n.º 25/2021, de 21 de julho;

- Adaptação à Região Autónoma da Madeira do Código dos Contratos Públicos – Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, de 14 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.º 45/2008/M, de 31 de dezembro, n.º 34/2009/M, de 31 de dezembro, n.º 2/2011/M, de 10 de janeiro, n.º 5/2012/M, de 30 de março, n.º 42/2012/M, de 31 de dezembro, n.º 28/2013/M, de 06 de agosto, n.º 6/2018/M de 15 de março, n.º 12/2018/M, de 6 de agosto e n.º 1-A/2020/M, de 31 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro - Estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços, alterado pelo Decreto-Lei n.º 73/2021, de 18 de agosto, e Decreto Legislativo Regional n.º 13/2004/M, de 14 de julho;
- Lei Orgânica n.º 2/2013, de 2 de setembro – Aprova a Lei das Finanças das Regiões Autónomas alterada pelas Leis n.ºs 83-C/2013, de 31 de dezembro, 82-B/2014, de 31 de dezembro, 27-A/2020, de 24 de julho e 75-B/2020, de 31 de dezembro.
- Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro (Lei de Bases da contabilidade pública);
- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho (Regime de administração financeira do Estado), alterado pelos Decretos-Lei n.º 275-A/93, de 9 de agosto e n.º 113/95, de 25 de maio, pela Lei n.º 10-B/96, de 23 de março, pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, pela Lei n.º 55-B/2004, de 30 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 01 de março, pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de fevereiro e pelo Decreto-Lei 84/2019, de 28 de junho;
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro (Lei de enquadramento orçamental), alterada pela Lei n.º 2/2018, de 29 de janeiro, Lei n.º 37/2018, de 7 de agosto e Lei n.º 41/2020, de 18 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro - Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas – SNC-AP, alterado pelos Decretos-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro e n.º 33/2018, de 15 de maio;
- Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho – Notas de Enquadramento ao PCM – SNC-AP;
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro (Estabelece o regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas, bem como a estrutura das classificações orgânicas aplicáveis aos organismos que integram a administração central), aditado pelo Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 01 de março, pelo Decreto-Lei n.º 52/2014, de 07 de abril e pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio;
- Decreto-Lei n.º 131/2003, de 28 de junho - Estabelece as regras relativas à definição dos programas e medidas a inscrever no Orçamento do Estado e das respetivas estruturas, assim como à sua especificação nos mapas orçamentais e ao acompanhamento da sua execução, no desenvolvimento do artigo 18.º da Lei n.º 91/2001, de 20 de agosto;



- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro – Aprova a Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso, alterada pelas Leis n.ºs 20/2012, de 14 de maio, 64/2012, de 20 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e Lei n.º 22/2015, de 17 de março;
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho – Aprova os procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso, alterado pelas Leis n.º 64/2012, de 20 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 99/2015, de 2 de junho;
- Decreto Legislativo Regional n.º 18/2020/M, de 31 de dezembro – Aprova o Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2021;
- Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2021/M, de 3 de maio – regulamenta a execução do orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2021;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, alterada pela Lei n.º 87-B/98, de 31 de dezembro, Lei n.º 1/2001, de 4 de janeiro, Lei n.º 55-B/2004, de 30 de dezembro, Lei n.º 48/2006, de 29 de agosto, Lei n.º 35/2007, de 13 de agosto, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 61/2011, de 7 de dezembro, Lei n.º 2/2012, de 6 de janeiro, Lei n.º 20/2015, de 9 de março, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei 2/2020, de 31 de março e pela Lei n.º 27-A/2020, de 24 de julho;
- Instruções sobre a organização dos processos de fiscalização prévia a remeter ao Tribunal de Contas, aprovadas pela Resolução n.º 14/2011, de 11 de julho, do Tribunal de Contrás e pela Resolução n.º 1/2020, de 4 de maio, do Tribunal de Contas;

