

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

b) A avaliação psicológica realizar-se-á numa só fase e será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A avaliação psicológica valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

#### 11.2.3 — Entrevista Profissional de Selecção:

Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista 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;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do ISS, I.P., e disponibilizada na sua página electrónica.

11.2.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 PC + 0.25 AP + 0.30 EPS$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

12 — Excepcionalmente, e dada a urgência na admissão de recursos humanos com vista à prossecução das actividades constantes dos postos de trabalho enunciados, dos métodos de selecção obrigatórios poderá ser utilizada apenas a avaliação curricular ou a prova de conhecimentos.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt).

14 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República*, informando da afixação em local visível e público das instalações do ISS, I.P. e da disponibilização na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 1 do artigo 32.º e do n.º 3 do artigo 30.º, ambos da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

15 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Em conformidade com o disposto na alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, desde que o solicitem.

17 — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Conselho Directivo do ISS, I.P., é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações do ISS, I.P. e disponibilizada na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

20 — Reservas de recrutamento — O presente procedimento concursal comum rege-se pelo disposto no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, pro-

videnciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

22 — O Júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Ana Cristina Morais Nunes — Assistente Técnico

1.º Vogal Efectivo: Nuno Miguel Almeida Morais Moura Pais — Técnico Superior — que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos

2.º Vogal Efectivo: Maria Luísa Roma Fernandes Roberto — Assistente Técnico

1.º Vogal Suplente: Cristina Maria Tomé Cavalheiro Mateus — Assistente Técnico

2.º Vogal Suplente: Pedro Miguel Jesus Beirão — Assistente Técnico

23 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, na página electrónica do ISS, I.P. ([www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)) e, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis, contados da forma anteriormente referida, em jornal de expansão nacional.

5 de Junho de 2009. — O Vogal do Conselho Directivo, António Nogueira de Lemos.

201898758

#### Aviso n.º 11004/2009

Nos termos das disposições conjugadas do artigo 50.º, do n.º 2, do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e dado não existir ainda reserva de recrutamento quer junto da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, quer no Instituto de Segurança Social, I.P., torna-se público que, por deliberação do Conselho Directivo do Instituto de Segurança Social, I.P., de 21 de Maio de 2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente Aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 postos de trabalho, da categoria e carreira de assistente técnico, do mapa de pessoal deste Instituto, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista no artigo 54.º da Lei n.º 12 -A/2008 (LVCR), de 27 de Fevereiro, regulamentada pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Número de postos de trabalho a contratar:

Centro Distrital de Setúbal:

3 Postos de trabalho, na categoria de assistente técnico, para a Unidade de Prestações e Atendimento;

3 — Caracterização dos postos de trabalho:

Postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico, para o exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação do Instituto de Segurança Social, I.P., às quais corresponde o grau dois de complexidade funcional.

4 — Local de trabalho: na área geográfica de intervenção do Serviço enunciado no ponto 2 da presente publicitação (distrito de Setúbal).

5 — Requisitos de admissão relativos ao trabalhador:

Ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou encontrar-se em situação de mobilidade especial e possuir os requisitos enunciados no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6 — Nível habilitacional:

12.º Ano, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 — Constituem factores preferenciais, os seguintes:

Experiência comprovada, no mínimo de 3 anos, em atendimento ao público (telefónico e presencial); Capacidade de comunicação verbal e escrita; Conhecimentos, competências e experiência em organização e arquivo das áreas administrativas; Conhecimentos, competências e experiência em informática na óptica do utilizador.

8 — Não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço idên-

ticos aos postos de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal.

9 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — Em suporte electrónico, através do preenchimento do formulário de candidatura ao procedimento concursal, disponível em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt), na área do Instituto da Segurança Social, I.P..

10.2 — A utilização do formulário é obrigatória, não sendo considerado outro tipo de formalização, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Despacho n.º 11 321/2009, de SS. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, publicado no DR n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio.

10.3 — Apenas serão considerados os formulários de candidatura devidamente preenchidos, assinados e digitalizados, sob pena de exclusão.

10.4 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro;

b) Comprobativos das acções de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;

c) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e actualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, bem como menção quantitativa das avaliações de desempenho dos últimos 3 anos.

10.5 — Sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, o formulário de candidatura deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de currículo profissional detalhado e actualizado, elaborado em modelo disponibilizado em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) (área do Instituto da Segurança Social, I.P.)

Nestes casos, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

10.6 — Forma de apresentação de candidatura:

As candidaturas deverão ser apresentadas em suporte electrónico, para o endereço: [ISS-DRH-Procedimentos-Concursais@seg-social.pt](mailto:ISS-DRH-Procedimentos-Concursais@seg-social.pt), e identificadas no assunto com a "Referência DRH/AT/2/2009", devendo o seu envio ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas. A remessa de candidatura, por outra via, determinará a sua não consideração.

10.7 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

11 — Métodos de selecção:

Atento o carácter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos de selecção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei. O método facultativo da entrevista profissional de selecção só será aplicado nos casos em que, nos métodos obrigatórios, tenha sido obtida classificação igual ou superior a 9,5 valores (nove vírgula cinco valores).

Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

11.1 — Quando os candidatos, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar, se os candidatos não os afastarem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, são:

11.1.1 — Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de selecção, em que:

11.1.1.1 — Avaliação curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

a) Atento o conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valoradas a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Na acta da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de selecção. A acta será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

11.1.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências:

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com as funções a desempenhar, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

b) O método é avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* ou *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de selecção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

11.1.1.3 — Entrevista Profissional de Selecção:

Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista 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;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do ISS, I.P., e disponibilizada na sua página electrónica.

11.1.1.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 AC + 0.25 EAC + 0.30 EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

11.2 — Nos restantes casos, os métodos de selecção são prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de selecção, em que:

11.2.1 — Prova de conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, terá a duração de 90 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias de legislação:

a) Matérias:

Lei de Bases da Segurança Social;  
Natureza, jurisdição territorial, missão e atribuições e orgânica do Instituto da Segurança Social, I.P.;

Noções gerais sobre o Código de Procedimento Administrativo;  
Lei dos Vínculos, carreiras e Remunerações e Contratação Pública;  
Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;  
Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);

b) Legislação:

Constituição da República Portuguesa;

Lei n.º 4/2007, de 16 de Agosto — Aprova as bases gerais do sistema de segurança social;

Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho — Aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública;

Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro — Estabelece o regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública visando o seu aproveitamento racional;

Decreto-Lei n.º 214/2007, de 29 de Maio — Aprova a orgânica do Instituto da Segurança Social, I. P.;

Decreto-Lei n.º 136/2008, de 8 de Agosto — Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 214/2007, de 29 de Maio, que aprova a orgânica do Instituto da Segurança Social, I. P.;

Portaria n.º 638/2007, de 30 de Maio — Aprova os Estatutos do Instituto da Segurança Social, I. P.;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro — Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março — Estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2009;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro — Aprova o Código do Procedimento Administrativo com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro.

#### 11.2.2 — Avaliação Psicológica:

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

b) A avaliação psicológica realizar-se-á numa só fase e será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A avaliação psicológica valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

#### 11.2.3 — Entrevista Profissional de Selecção:

Visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista 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;

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do ISS, I.P., e disponibilizada na sua página electrónica.

11.2.4 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 PC + 0.25 AP + 0.30 EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

12 — Excepcionalmente, e dada a urgência na admissão de recursos humanos com vista à prossecução das actividades constantes dos postos de trabalho enunciados, dos métodos de selecção obrigatórios poderá ser utilizada apenas a avaliação curricular ou a prova de conhecimentos.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt).

14 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República*, informando da afixação em local visível e público das instalações do ISS, I.P. e da disponibilização na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 1 do artigo 32.º e do n.º 3 do artigo 30.º, ambos da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

15 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da portaria n.º 83-A/2009, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Em conformidade com o disposto na alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, desde que o solicitem

17 — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Conselho Directivo do ISS, I.P., é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações do ISS, I.P. e disponibilizada na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — Reservas de recrutamento — O presente procedimento concursal comum rege-se pelo disposto no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

21 — O Júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Ana Cristina Morais Nunes — Assistente Técnico.

1.º Vogal Efectivo: Nuno Miguel Almeida Morais Moura Pais — Técnico Superior — que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efectivo: Maria Luísa Roma Fernandes Roberto — Assistente Técnico.

1.º Vogal Suplente: Cristina Maria Tomé Cavalheiro Mateus — Assistente Técnico.

2.º Vogal Suplente: Pedro Miguel Jesus Beirão — Assistente Técnico.

22 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, na página electrónica do ISS, I.P. ([www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)) e, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis, contados da forma anteriormente referida, em jornal de expansão nacional.

5 de Junho de 2009. — O Vogal do Conselho Directivo, *António Nogueira de Lemos*.

201898799

## MINISTÉRIO DA SAÚDE

### Secretaria-Geral

#### Despacho (extracto) n.º 13905/2009

Por despacho da Ministra da Saúde de 25 de Maio de 2009:

Concedida a medalha de Serviços Distintos do Ministério da Saúde, grau ‘ouro’, à Dr.ª Margarida Madalena Martins França.

4 de Junho de 2009. — O Secretário-Geral, *João Nabais*.

201894975

### Administração Central do Sistema de Saúde, I. P.

#### Contrato (extracto) n.º 126/2009

##### Extracto do contrato-programa no âmbito do Serviço Nacional de Saúde

Nos termos do n.º 2 do artigo 165.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, dá-se conhecimento que foi celebrado a 27 de Fevereiro de 2009 entre a Administração Regional de Saúde do Norte, I.P., a Administração Central do Sistema de Saúde, I.P. e o Centro Hospitalar Médio Ave, EPE integrado no Serviço Nacional de Saúde, o acordo modificativo para 2009, relativo ao contrato-programa para o triénio de 2007-2009, o qual foi homologado por despacho de 22 de Maio de 2009 do Secretário de Estado Adjunto e da Saúde. O valor global do contrato é de 46.742.146,65 Euros para o ano de 2009.

1 de Junho de 2009. — O Presidente do Conselho Directivo, *Manuel Teixeira*.

201896668

#### Contrato (extracto) n.º 127/2009

##### Extracto do contrato-programa no âmbito do Serviço Nacional de Saúde

Nos termos do n.º 2 do artigo 165.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, dá-se conhecimento que foi celebrado a 27 de Fevereiro de 2009 entre a Administração Regional de Saúde do Norte, I.P., a Admi-