

Verificou-se que foram entregues candidaturas sem identificação da referência a que se candidatavam. Desta forma, o júri procedeu à elaboração de uma lista própria que contém os candidatos supramencionados. A referida lista encontra-se publicitada no mesmo local das restantes listas.

Mais informamos que, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, os candidatos podem pronunciar-se, por escrito, sobre a intenção de exclusão, através do formulário para o exercício do direito de participação de interessados, disponível na secretaria da Freguesia, o qual deverá ser remetido para a morada acima mencionada, por correio registado com aviso de receção ou entregue pessoalmente, na mesma morada, de segunda-feira a sexta-feira, no horário das 9:30 h às 12:30 h e das 14:30 h às 15:15 h.

Em conformidade com o n.º 1 do artigo 32.º e a alínea d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, informam-se os candidatos admitidos ao procedimento concursal que se encontram afixadas nas instalações da sede a partir da data da publicação deste aviso, a convocatória para o primeiro método de seleção.

9 de janeiro de 2012. — O Presidente do Júri, *Carlos Manuel Vieira Soveral*.

305568113

FREGUESIA DA MOITA

Aviso n.º 750/2012

Procedimentos concursais comuns para a contratação em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas

1 — Nos termos e para os efeitos constantes no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, torna-se público que por deliberação da Assembleia de Freguesia, ocorrida em 28 de dezembro de 2011, se encontram abertos pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimentos concursais comuns para ocupação de postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, designadamente:

Referência A: Assistente Operacional — Auxiliar de Serviços Gerais, 1 lugar

Referência B: Assistente Técnico — Assistente Administrativo, 1 lugar

1.1 — Os procedimentos concursais destinam-se à admissão de trabalhadores para colmatar as necessidades do serviço conforme estabelecido no mapa de pessoal aprovado em reunião de Junta de Freguesia realizada em 09 de dezembro de 2010

1.2 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da classificação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

1.3 — Por deliberação da Assembleia de Freguesia de 28 de dezembro de 2011, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da lei n.º 12-A/2010 de 30/12 e no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º anterior, foi autorizado efetuar o recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e sem relação jurídica de emprego público.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008 de 27/02; Lei n.º 12-A/2010 de 30/12, Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31/07, Lei n.º 59/2008 de 11/09 e Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01 alterada e republicada integralmente pela portaria n.º 145-A/2011 de 06/04.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos presentes postos de trabalho e no caso de excesso de candidatos aprovados, para a constituição de uma reserva de recrutamento interna, que é utilizada sempre que no prazo máximo de 18 meses, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

4 — Local de trabalho — Área da Freguesia de Moita.

5 — Funções a exercer no âmbito dos conteúdos funcionais (Assistente Operacional) e (Assistente Técnico) constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27/02.

6 — Remuneração:

Referência A — 1.ª posição remuneratória, 1.º nível remuneratório da TRU (485,00€),

Referência B — 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5 da TRU (683,13€).

7 — Habilitações literárias exigidas:

Referência A: Escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

4.º Ano — nascidos antes de 31/12/1966;

6.º Ano — nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9.º Ano — nascidos a partir de 01/01/1981.

Referência B: 12.º ano (ou curso que lhe seja equiparado) não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência

8 — Requisitos de admissão — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02:

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 daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

9 — Por decisão do Executivo em reunião realizada no dia 07/12/2011, o júri tem a seguinte composição:

Referência A:

Presidente — João Manuel Vasques Miguel

Vogais efetivos — Marília Manuela Oliveira Sousa Severino Gonçalves (substituta do presidente), e Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves — Chefe da DAP do Município da Moita

Vogais suplentes — António Luís Correia de Oliveira e Marco Alexandre Pontinha Gino

Referência B:

Presidente — João Manuel Vasques Miguel

Vogais efetivos — Marília Manuela Oliveira Sousa Severino Gonçalves (substituta do presidente), e Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves — Chefe da DAP do Município da Moita

Vogais suplentes — António Luís Correia de Oliveira e Marco Alexandre Pontinha Gino

10 — Métodos de seleção:

Referência A:

10.1 — Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de Assistente Operacional e estejam a exercer funções próprias da carreira de Assistente Operacional — Auxiliar de serviços Gerais, e para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da referida categoria, estejam em situação de mobilidade especial e tenham exercido antes de passarem àquela situação as funções próprias da carreira de Assistente Operacional — Auxiliar de Serviços Gerais, os métodos de seleção são Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, exceto quando por escrito os candidatos afastem os dois primeiros métodos de seleção, caso em que se lhes aplicam os métodos de seleção indicados em 10.1.1

10.1.1 — Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que não estejam a exercer funções para as quais é aberto o presente procedimento, os métodos de seleção são Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Referência B:

10.2 — Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de Assistente Técnico e estejam a exercer funções próprias da carreira de Assistente Técnico — Assistente Administrativo, e para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da referida categoria, estejam em situação de mobilidade especial e tenham exercido antes de passarem àquela situação as funções próprias da carreira de Assistente Técnico — Assistente Administrativo, os métodos de seleção são Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, exceto quando por escrito os candidatos afastem os dois primeiros métodos de seleção, caso em que se lhes aplicam os métodos de seleção indicados em 10.2.1

10.2.1 — Para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que não estejam a exercer funções

para as quais é aberto o presente procedimento, os métodos de seleção são Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

10.3 — Se o número total de candidatos for igual ou superior a 100 será utilizado: para os candidatos referidos em 10.1, como único método de seleção, a avaliação curricular (salvo se o afastarem por escrito, caso em que se lhes aplica apenas a Prova de Conhecimentos); para os demais candidatos a Prova de Conhecimentos, também como único método de seleção.

10.4 — A Prova de Conhecimentos (PC) será realizada numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com duração aproximada de 1 hora, visa avaliar se e em que medida os candidatos dispõem de conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e versará sobre as seguintes matérias:

Referência A:

Regime de vinculação, de carreiras e de remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008 de 27.02

Regime de contrato de trabalho em funções públicas — Lei n.º 59/2008 de 11.09

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008 de 09.09

Lei da Autarquias Locais — Lei n.º 169/99 de 18.08, alterada e republicada integralmente pela Lei n.º 5-A/2002 de 11.01

Referência B:

Regime de vinculação, de carreiras e de remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008 de 27.02

Regime de contrato de trabalho em funções públicas — Lei n.º 59/2008 de 11.09

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008 de 09.09

Lei da Autarquias Locais — Lei n.º 169/99 de 18.08, alterada e republicada integralmente pela Lei n.º 5-A/2002 de 11.01

Constituição da República Portuguesa,

Código do Procedimento Administrativo

Código dos contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29/01, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 131/2010 de 14/12 e 69/2011 de 15/06

10.5 — A Avaliação Psicológica (AP) é destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é realizada e valorizada nos termos do artigo 10.º e do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6/04.

10.6 — A Avaliação Curricular (AC) incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade e o nível de desempenho nele alcançado. Serão considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: a habilitação literária devidamente certificada; a formação profissional; a experiência profissional e a avaliação de desempenho do último período avaliado, no que respeita a funções exercidas na mesma área profissional.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1 \times HL) + (1 \times FP) + (1 \times EP) + (1 \times AD)}{4}$$

em que:

HL = Habitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

A HL será valorada da seguinte forma: Com escolaridade obrigatória — 18 valores

Com outra habilitação literária superior — 19 valores

A FP, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, será valorada da seguinte forma: Cursos ou ações com duração até 1 mês: 1 valor

Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

A EP com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma:

Por cada mês completo de exercício efetivo de funções que se insiram na área da atividade para que o presente procedimento foi aberto: 2 valores;

Por cada mês completo de exercício efetivo de funções que não se insiram na área da atividade para que o presente procedimento foi aberto: 1 valor.

Em caso algum este fator poderá exceder 20 valores.

A AD para efeitos do presente procedimento e do cálculo da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com uma das seguintes fórmulas:

Para os candidatos cujas avaliações de desempenho tenham sido classificadas numa escala de 1 a 5 pontos:

$$AD = \frac{MAD \times 20}{5}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular

MAD = Média das duas últimas avaliações de desempenho obtidas pelos candidatos

Para os candidatos cujas avaliações de desempenho tenham sido classificadas numa escala de 1 a 10 pontos:

$$AD = \frac{MAD \times 20}{10}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular

MAD = Média das duas últimas avaliações de desempenho obtidas pelos candidatos.

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 145-A/2011, de 6/04 são atribuídos 2 valores aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar.

10.7 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função, devendo permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Este método é realizado e avaliado nos termos dos n.ºs 3 a 5 do artigo 12.º e do n.º 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6/04.

10.8 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, como a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é avaliado nos termos do n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6/04.

10.9 — A Classificação Final (CF) será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas:

A — Para os candidatos referidos em 10.1 e 10.2

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

B — Para os candidatos referidos em 10.1.1 e 10.2.1

$$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

10.10 — São excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

10.11 — Quando e se for utilizado um único método de seleção a classificação final é igual: à classificação da avaliação curricular, ou à da classificação da prova de conhecimentos se tiverem afastado aquele primeiro método, para os candidatos referidos em 10.1; à classificação da prova de conhecimentos para os candidatos referidos em 10.2.

10.12 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

10.13 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01.

10.14 — De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11 — Formalização das candidaturas — mediante formulário tipo, datado e assinado, disponível em www.jf-moita.pt, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser entregue pessoalmente nos serviços da Junta de Freguesia de Moita, sita na Rua Machado Santos, n.º 18-B, 1.º andar, 2860-478 Moita, ou remetido pelo correio para a mesma morada, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado no n.º 1 do presente aviso.

11.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

11.2 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) Curriculum devidamente datado, assinado e documentado;

c) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

d) Declaração devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ao qual o candidato pertenceu ou pertença, onde conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que seja titular, o tempo de serviço na carreira/categoria, a atividade que executa e a avaliação de desempenho obtida no último ano que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao presente posto de trabalho.

e) Declaração do vencimento base auferido, caso seja detentor de relação jurídica de emprego público.

11.3 — Aos candidato trabalhadores desta Autarquia não se lhes aplica a alínea d) e é-lhe dispensada a apresentação do documento a que alude a alínea a), desde que se encontre arquivado no respetivo processo individual.

11.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação da documentação comprovativa das suas declarações.

11.5 — As falsas declarações serão punidas por lei.

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada no site da Freguesia, bem como remetida a cada concorrente por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

13 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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 forma de discriminação.

14 — Dispensada a consulta à ECCRC por não se encontrar constituída e em funcionamento, conforme FAQ da Direção Geral da Administração e do Emprego Público.

29 de dezembro de 2011. — O Presidente da Junta de Freguesia, *João Manuel Vasques Miguel*.

305581405

FREGUESIA DE SANTA CATARINA DA FONTE DO BISPO

Aviso n.º 751/2012

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 6.º, artigos 50.º a 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e do disposto no n.º 1

do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, torna-se público que por deliberação do executivo da Junta de Freguesia de Santa Catarina da Fonte do Bispo, datada de 2011/09/09, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, nos termos do artigo 26.º da referida Portaria, a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Santa Catarina da Fonte do Bispo.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da referida Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e em virtude de não ter sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC).

3 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de Abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Código de Procedimento Administrativo.

4 — Âmbito do Recrutamento: Nos termos do n.º 4.º do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida; contudo, nos termos do n.º 6, do mencionado artigo 6.º, conjugado com a alínea g), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

5 — Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na área da Junta de Freguesia de Santa Catarina da Fonte do Bispo.

6 — Caracterização do posto de trabalho: Ao assistente operacional compete a tarefa de arranjo de caminhos, manutenção de espaços verdes, corte de árvores, limpeza e conservação do cemitério, apoio na distribuição de água aos sítios e apoio nas actividades culturais e recreativas da Freguesia.

7 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 19.º da Portaria acima mencionada, e uma vez que não haverá lugar a negociação de posicionamento remuneratório, a posição remuneratória correspondente é de 485.00 euros.

8 — Requisitos de admissão: Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória.

9 — Atento ao disposto no artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, exceptuando os que se encontrem em mobilidade especial, conforme o disposto na alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de Abril.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível na página internet desta Junta (www.jf-santacatarinafbispo.pt) podendo ser entregues pessoalmente na secretaria da Junta de Freguesia de Santa Catarina da Fonte do Bispo, ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção, para a Junta de Freguesia de Santa Catarina da Fonte do Bispo, Rua Gago Coutinho n.º 16 8800-166 Santa Catarina Fonte do Bispo, expedidas até ao termo do prazo fixado.