

AVISO N.º RH_80/2025

Concurso externo de ingresso para o preenchimento de seis (6) postos de trabalho na categoria de sapador bombeiro florestal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1. Nos termos das disposições conjugadas do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, e do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, os quais remetem para os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por despacho do Primeiro Secretário, de 03 de julho de 2025, se encontra aberto, pelo prazo de vinte (20) dias úteis, a contar da data de publicação do presente extrato no Diário da República, o seguinte procedimento concursal:

Concurso externo de ingresso para o preenchimento de seis (6) postos de trabalho da categoria de sapador bombeiro florestal, previstos e não ocupados do mapa de pessoal para o ano de 2025, na carreira e categoria de Bombeiro Sapador;

2. Para os devidos efeitos, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Comunidade Intermunicipal do Oeste, doravante designada por OesteCIM, nem na Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais, que ainda não se encontra constituída.

De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "*As autarquias locais, não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação*".

3. Legislação aplicável: o presente concurso rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na sua redação atual, no Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LTFP), na sua redação atual.

4. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: "*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".

5. Local de trabalho: as funções inerentes ao posto de trabalho a concurso serão desempenhadas na área de abrangência da OesteCIM, podendo ser executadas fora da área de abrangência desta, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

6. Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação dos postos de trabalho referidos, e os que se vierem a verificar-se no prazo de 18 meses após homologação da lista final.

7. Caraterização do posto de trabalho: na área e com o conteúdo funcional descrito no mapa de pessoal da OesteCIM.

Área:

Gabinete Intermunicipal de Proteção Civil e Técnico Florestal

Conteúdo Funcional:

Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de Bombeiro Sapador (artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 106/2002), complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no mapa de pessoal para o ano de 2025:

Incumbe aos sapadores bombeiros florestais exercer todas as atividades inerentes à prossecução das atribuições da respetiva unidade orgânica, nomeadamente, as seguintes funções:

Ações de silvicultura de carácter geral e de silvicultura preventiva, na vertente da gestão de combustível florestal, com recurso a técnicas manuais, moto manuais, mecânicas ou fogo controlado, entre outras;

Ações de manutenção de proteção de povoamentos florestais, no âmbito da gestão florestal e do controlo de agentes bióticos nocivos;

Ações de manutenção e beneficiação de infraestruturas de defesa da floresta e de apoio à gestão florestal;

Ações de sensibilização de carácter simples das populações para as normas de conduta em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, da limpeza das florestas e da fitossanidade;

Ações de vigilância, primeira intervenção em incêndios rurais, apoio ao combate e a operações de rescaldo e vigilância ativa pós-rescaldo, no âmbito da proteção civil;

Ações de instalação e manutenção de rede primária e secundária de defesa da floresta contra incêndios;

Ações de combate a incêndios rurais;

Ações de recuperação de áreas ardidas e estabilização de emergência, e outras ações especializadas no âmbito da gestão florestal;

Executar outras atividades inerentes à função.

7.1. A descrição do conteúdo funcional não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

8. Posicionamento remuneratório: nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 106/20202, para os candidatos aprovados no estágio, os mesmos são posicionados na posição 2, nível remuneratória 12, correspondente ao valor de 1.232,04€ (mil duzentos e trinta e dois euros e quatro centimos) com um suplemento remuneratório pago em 12 meses, que visa cobrir o risco, a insalubridade, a penosidade e a prontidão de comparência inerentes ao exercício de funções, nos termos do nº 1 do artigo 29ºA do Decreto-Lei n.º 106/20202, correspondente a 10% da remuneração base respetiva à carreira.

Durante o período de estágio, e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, na sua versão atual, a remuneração de um recruta na carreira de bombeiro sapador corresponde à posição 1, nível remuneratório 9 e ao valor de 1.074,14€ (mil e setenta e quatro euros e quatorze centimos).

9. Requisitos de admissão: os candidatos ao procedimento devem reunir os requisitos gerais e específicos, legalmente exigidos, até à data limite de apresentação das candidaturas, determinando a exclusão do candidato do procedimento concursal a não confirmação da veracidade dos dados de candidatura (n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria).

9.1. Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2. Requisitos específicos de admissão: nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, apenas podem ser admitidos os candidatos titulares do seguinte nível habilitacional:

- 12.º Ano de Escolaridade, não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

- Os candidatos devem ter idade inferior a 25 anos, completados no ano da abertura do concurso.

9.3. Requisitos preferenciais de admissão:

- Os candidatos devem possuir conhecimentos e experiência na área de atuação dos sapedores bombeiros florestais, nomeadamente no âmbito da gestão florestal.

- Os candidatos devem preferencialmente residir num dos municípios integrantes da região Oeste.

10. Âmbito do recrutamento: ao abrigo do princípio da boa administração, consagrado no artigo 5.º do CPA, designadamente em obediência a critérios de eficiência, economicidade e celeridade, o presente procedimento concursal destina-se a candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do artigo 30.º da LTFP.

10.1. Para efeitos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11. Forma de apresentação de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, mediante preenchimento de formulário de candidatura, nos termos do n.º 1 e n.º 2 do artigo 13.º da Portaria, disponível na página eletrónica de recrutamento da OesteCIM, através do seguinte link: (<https://recrutamento.oestecim.pt>).

11.1. Prazo de apresentação de candidaturas: 20 dias úteis, contados da data de publicação do aviso de abertura na 2.ª Série do Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria.

11.2. A apresentação de candidaturas deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações, sendo que os candidatos detentores de habilitações

literárias obtidas no estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, simultaneamente documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

b) Currículo profissional atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração;

c) Fotocópia dos documentos comprovativos de formação profissional, com indicação da entidade promotora, data de frequência e carga horária (em horas), relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho para que se candidata;

d) Fotocópia de documento comprovativo da localidade a que pertence a residência do candidato;

e) Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, declaração, devidamente autenticada e atualizada, comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, emitida pelo serviço onde exerce funções, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

i) Modalidade da relação jurídica de emprego público, bem como a carreira e categoria de que seja titular, a respetiva antiguidade na carreira, categoria e no exercício de funções públicas, a posição e o nível remuneratórios atualmente detidos;

ii) Atribuição/competência /atividade executada do posto de trabalho que ocupa ou que tenha ocupado em anos anteriores, com indicação do serviço onde o candidato exerce funções, e que apresente identidade funcional com o do posto de trabalho a que se candidata, bem como data a partir da qual o exerce (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira);

iii) A avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) relativa aos últimos três ciclos avaliativos ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais períodos.

11.3. A não apresentação de documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos, quando a falta desses documentos seja determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, bem como a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal (alínea a) do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria).

11.4. Os candidatos são dispensados da entrega, aquando da candidatura, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 9.1. do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no formulário de candidatura a situação precisa em que se encontram relativamente a esses requisitos (alínea b) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria).

11.5. Para além do referido nos pontos anteriores, implica, ainda, a exclusão dos candidatos do procedimento concursal o não preenchimento ou preenchimento incorreto dos elementos relevantes do

formulário de candidatura, a apresentação de candidatura fora do prazo fixado no presente aviso e a faltade declaração da reunião dos requisitos de admissão.

11.6. Assiste ao júri a faculdade de exigir 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 (n.º 3 do artigo 15.º da Portaria).

12. Métodos de seleção: nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria, atendendo às funções a exercer, os métodos de seleção a aplicar são a Prova Geral de Conhecimentos (PGC), a Prova Prática de Seleção (PPS) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) sendo que:

12.1 Prova Geral de Conhecimentos (PGC) tem uma ponderação de 30% da nota final e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova será de realização individual, assumindo a forma escrita, e natureza teórica, com possibilidade de consulta, terá uma duração de 90 minutos, sendo a valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova versará sobre matéria relacionada com as exigências da função, fixando-se a legislação de enquadramento para os temas objeto da prova e para as quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos, a saber:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei de Bases da Proteção Civil, Lei n.º 27/2006, de 3 de julho;
- Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local, Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril;
- Regime Jurídico dos Sapadores Florestais, Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro;
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no Território Continental, Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro;
- Enquadramento Institucional e Operacional da Proteção Civil no Âmbito Municipal, Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro.

12.2. Prova Prática de Seleção (PPS) tem uma ponderação de 50% da nota final e visa avaliar o desenvolvimento e a destreza física, bem como a capacidade e resistência dos candidatos para a execução



das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. A prova é pública, realiza-se numa só fase e tem caráter eliminatório, sendo que o material necessário à realização da prova é da responsabilidade do candidato e deve ser adequado à prática de atividade física.

Na prova serão consideradas as seguintes provas a realizar: teste de Cooper (TC), flexões de braços na trave ou no solo (FBT ou FBS) e abdominais (ABD); sendo a valoração expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação, obtida através da soma ponderada das classificações das provas a avaliar, refletida numa ficha de avaliação, determinada pela seguinte fórmula:

$$PP = (2 \times TC + FBT \text{ ou } FBS + ABD) / 4$$

12.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 20% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista é vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores, expressa até às centésimas, obtida através da aplicação de média ponderada da classificação dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EAC = (25 \% \times OSP + 25 \% \times ACRP + 25 \% \times OC + 25 \% \times I)$$

Competências a avaliar:

Orientação para o Serviço Público (OSP) – Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade;
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade;
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP) – Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências;
- Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe;
- Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização;

Orientação para a Colaboração (OC) – Capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas;
- Reconhece a contribuição dos outros;
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

Iniciativa (I) – Capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Traduzindo-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço;
- Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas;
- Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

12.4. Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

12.5. Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, considera-se excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;
- b) Que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

12.6. A aplicação dos métodos de seleção é precedida da Inspeção Médica, que tem carácter eliminatório. Inspeção Médica (IM) visa avaliar a robustez física dos candidatos e o estado geral de saúde, tendo em vista determinar a aptidão para o exercício das funções a que se candidatam. A avaliação é aferida nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

13. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, nos termos do disposto no artigo 23.º da Portaria.

14. A classificação e ordenação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 30\% \times PGC + 50\% \times PPS + 20\% \times EAC$$

14.1. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

14.2. Em situações de igualdade de valoração, e sem prejuízo da aplicação de preferências no Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, aplicar-se-á o disposto no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP e no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após a aplicação das referidas disposições legais, a ordenação dos candidatos será efetuada em função dos seguintes critérios:

- a) Habilitação académica, prevalecendo a habilitação que confira o nível mais elevado de acordo com o Quadro Europeu de Qualificações;
- b) Experiência profissional no exercício de funções inerentes às do posto de trabalho a concurso, prevalecendo o maior número de anos de experiência;
- c) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho, prevalecendo o maior

número de horas de formação frequentadas.

15. Regime de estágio: O estágio rege-se pelas disposições constantes do Decreto-Lei n.º 106/2002 na sua redação atual e no Despacho Conjunto n.º 298/2006, que aprova o Regulamento Geral de Estágio dos bombeiros profissionais da administração local

15.1. O estágio obedece nomeadamente, às seguintes regras:

- Tem carácter probatório e visa a formação e adaptação do candidato às funções para que foi recrutado, podendo implicar a permanência no quartel/escola também durante a noite;
- É constituído por uma fase de formação teórica e uma fase de formação prática, cada uma delas de duração de seis meses;
- A frequência às aulas durante a formação teórica é obrigatória, constituindo a assiduidade fator a ter em conta na avaliação, determinando as faltas, ainda que justificadas, dadas em valor superior a 15 % da duração horária total do curso a impossibilidade de apresentação a avaliação e a automática e imediata exclusão do curso;
- Finda a fase de formação teórica os bombeiros recrutas que nela forem aprovados passam à fase de formação prática, até ao termo do estágio, cumprindo o horário em vigor na OesteCIM;
- São excluídos do estágio os recrutas que na classificação final da fase de formação teórica ou prática obtenham nota inferior a 10 valores;
- A frequência é feita em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em período experimental, nos termos da lei geral;
- Os estagiários aprovados com classificação não inferior a Bom (14 valores) celebrarão um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de bombeiro sapador;
- A não admissão, quer do estagiário não aprovado quer do aprovado que exceda o número de vagas, implica o regresso ao lugar de origem ou a imediata rescisão do contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduo vinculado ou não à função pública.

16. As notificações e convocatórias aos candidatos são efetuadas por correio eletrónico, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

16.1. De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos dos artigos 121.º e 122.º do CPA, devendo para o efeito, obrigatoriamente, preencher e submeter o formulário de exercício do direito de participação de interessados, disponível na página eletrónica de recrutamento da OesteCIM (<https://recrutamento.oestecim.pt>).

16.2. De acordo com o disposto no artigo 16.º da Portaria, os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da infraestrutura para a sua realização a distância, bem como data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

17. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada na página eletrónica de recrutamento da OesteCIM, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria.

17.1. Após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada na página eletrónica de recrutamento da OesteCIM, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

18. Composição do Júri

Presidente: Sofia Gaspar Mendonça, Técnico Superior da OesteCIM;

1º Vogal Efetivo: Helena Isabel Simões dos Santos, Chefe de Divisão de Gestão Financeira, Património e Recursos Humanos da OesteCIM, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2º

Vogal Efetivo: David Henrique Andrade Santos, Bombeiro Sapador da OesteCIM;

1º Vogal Suplente: Sofia Margarida Marques Bernardino, Técnica Superior da OesteCIM;

2º Vogal Suplente: Nuno Manuel Meireles Gonçalves, Chefe do Núcleo Sub-Regional ICNF-Oeste;

Caldas da Rainha, 4 de julho de 2025

O Primeiro Secretário,



Paulo Simões