

Procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de três postos de trabalho, da categoria Técnico Superior, médico-veterinário, área de clínica de animais de companhia

Ata n.º 1

Aos 4 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 14 horas reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, autorizado por despacho de 24/06/24 da Reitora da Universidade de Évora, sendo presidente Catarina Falcão Trigos Vieira Branco Lavrador e vogais efetivos Maria Teresa Carvalho Oliveira de Sousa Alves e David Orlando Alves Ferreira, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Fixação dos critérios e parâmetros de avaliação bem como a sua ponderação e aprovação do sistema de valoração final a adotar no procedimento concursal para cada método de seleção, do concurso para técnico superior.

Nível habilitacional: Para o presente procedimento é solicitado Mestrado Integrado ou Licenciatura Pré-Bolonha em Medicina Veterinária, sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Caracterização dos postos de trabalho: Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira geral de técnico superior, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente: médicos veterinários na área de clínica de animais de companhia.

Principais Tarefas:

- Exercício de funções nas áreas clínica e/ou cirúrgica de animais de companhia;
- Acompanhamento dos alunos do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária no âmbito das Atividades Hospitalares.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- Diplomado pelo Colégio Europeu/Americano em Medicina Interna, Cirurgia ou áreas afins;
- Experiência de 1 ano ou mais em clínica de animais de companhia;
- Experiência prévia do exercício de clínica em hospitais veterinários.

Competências:

- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Conhecimentos especializados e experiência em informática na ótica do utilizador;
- Comunicação na Língua inglesa falada e escrita (nível intermédio).

Métodos de seleção: Para os candidatos que 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 atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

- a) Avaliação curricular (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida no último período de avaliação;
- b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
- b) Avaliação psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos;
- c) Entrevista de avaliação das competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos termos do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção têm carácter eliminatório pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, uma menção quantitativa de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A Prova de conhecimentos (PC), assumirá a forma oral, de natureza teórica e de realização individual, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será realizada numa única fase, com a duração de 60 minutos, sem consulta e incidirá sobre os seguintes temas:

1. Raciocínio clínico e medicina baseada na evidência.
2. Medicina preventiva – recomendações atuais sobre vacinação e desparasitação; identificação animal; legislação nacional em vigor.

3. Medicina Interna de animais de companhia:
 - a. Abordagem diagnóstica e terapêutica a um animal em consulta;
 - b. Abordagem a uma urgência veterinária – triagem, estabilização primária, diagnóstico e terapêutica; abordagem das principais (obstrução urinária, animal politraumatizado, animal intoxicado, animal dispneico, animal convulsivo; choque; golpe de calor; crise addisoniana; cetoacidose diabética; etc.);
 - c. Principais meios complementares de diagnóstico – utilização/técnica, interpretação, vantagens e desvantagens;
 - d. Acompanhamento e monitorização de animais hospitalizados (avaliação/adaptação de planos diagnóstico/terapêutico, planos de fluidoterapia, planos de nutrição, avaliação e controlo de dor, etc.).
4. Técnicas cirúrgicas eletivas; anestesia e analgesia em animais de companhia
5. Ética e Deontologia veterinária - legislação nacional em vigor.

Para efeitos de valoração da PC, considera-se uma ponderação de 0,45, devendo os candidatos obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão eliminados.

Os candidatos em situação de mobilidade especial e os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e que tenham exercido por último as atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento vai ser publicitado, serão sujeitos a Avaliação Curricular, exceto se afastada por escrito no formulário de candidatura.

Bibliografia de referência:

- Côté, E., Ettinger, S. J., & Feldman, E. C. (2024). *Ettinger's textbook of veterinary internal medicine (9th ed.)*. Elsevier.
- Fossum, T. W. (2019). *Small Animal Surgery. (5th ed.)* Elsevier.
- Nelson, R. W., & Couto, C. G. (2019). *Small Animal Internal Medicine (6th ed.)*. Elsevier - Health Sciences Division.
- Thrall, Donald. (2018). *Textbook of Veterinary Diagnostic Radiology (7th ed.)*. Elsevier.
- King, L. G., & Boag, A. (2018). *BSAVA manual of canine and feline emergency and critical care* (No. Ed. 3, pp. 432-pp).
- Villiers, E., & Ristić, J. (2016). *BSAVA manual of canine and feline clinical pathology* (No. Ed. 3, pp. 579-pp).
- Chan, D. L. (2020). *Nutritional support of the critically ill small animal patient*. *Veterinary Clinics: Small Animal Practice*, 50(6), 1411-1422.
- Thomovsky, E., & Ilie, L. (2024). *Basic triage in dogs and cats: Part I*. *The Canadian Veterinary Journal*, 65(2), 162-172.
- Ilie, L., & Thomovsky, E. (2024). *Basic triage in dogs and cats: Part II*. *The Canadian Veterinary Journal*, 65(3), 278-288.
- Ilie, L., & Thomovsky, E. (2024). *Basic triage in dogs and cats: Part III*. *The Canadian Veterinary Journal*, 65(4), 375-384.

Davis, H., Jensen, T., Johnson, A., Knowles, P., Meyer, R., Rucinsky, R., & Shafford, H. (2013). *2013 AAHA/AAFP fluid therapy guidelines for dogs and cats*. Journal of the American Animal Hospital Association, 49(3), 149-159.

Monteiro, B. P., Lascelles, B. D. X., Murrell, J., Robertson, S., Steagall, P. V. M., & Wright, B. (2023). *2022 WSAVA guidelines for the recognition, assessment and treatment of pain*. Journal of Small Animal Practice, 64(4), 177-254.

Decreto Lei no n.º 82/2019 de 27 junho da Direção Geral de Alimentação e Veterinária. Diário da República: I série, nº 121/2019 [Consult. 04 julho 2024]. Disponível em WWW: <URL:https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2019-122728695-122677732>

OMV (2021). Código Deontológico Médico-Veterinário. OMV.

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar (AD).

A AC será 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:

$$\mathbf{AC = (HA*0, 20)+ (FP*0, 20)+(EP*0, 50)+ (AD*0, 10)}$$

Em que:

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

Na Habilitação Académica (HA), ponderar-se-á, para além da habilitação académica de grau superior e na área de formação exigida, outros cursos de grau superior, desde que respeitantes à área de formação conexas à exigida e que resulte de direto interesse ou relevante para o exercício das atividades ou funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos que se passam a indicar:

Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado Integrado	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Na Formação Profissional (FP), serão apenas consideradas as ações de formação profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, sendo igualmente atendida a sua atualidade e duração. Não serão consideradas as ações de formação de suporte ou generalistas. Assim, o fator FP será valorado do modo seguinte:

Sem formação	0 Valores
Até 60h de formação	10 Valores
Entre 60h e 90h de formação	15 Valores
Mais de 90h de formação	20 Valores

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia.

A Experiência Profissional (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, será avaliada tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área do procedimento concursal, pela média aritmética simples dos seguintes subitens:

EP1: Experiência em clínica de animais de companhia:

Experiência inferior a 1 ano	0 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	10 Valores
Experiência entre 3 e 5 anos	15 Valores
Experiência de mais de 6 anos	20 Valores

EP2: Experiência profissional em exercício de clínica em hospitais veterinários

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

EP3: Experiência em realização de cirurgias eletivas e outras

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 1 ano	10 Valores
Experiência entre 1 e 3 anos	15 Valores
Experiência de mais de 3 anos	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a 3 anos, devidamente homologada, sendo atribuída a seguinte pontuação por cada período avaliado:

Desempenho inadequado	0 Valores
Desempenho adequado	10 Valores
Desempenho relevante	15 Valores

Desempenho excelente	20 Valores
----------------------	------------

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, ser-lhe-á atribuído 10 valores.

A Entrevista de avaliação das competências (EAC), será efetuada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação. A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão avaliadas as seguintes competências:

- Relacionamento interpessoal;
- Trabalho de equipa e Cooperação;
- Conhecimentos especializados e experiência em informática na ótica do utilizador;
- Comunicação na Língua inglesa falada e escrita (nível intermédio).

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter eliminatório.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e resulta das seguintes fórmulas:

- a) Para os candidatos que 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 atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

$$\underline{\underline{CF = 70\% AC + 30\% EAC}}$$

- b) Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

$$\underline{\underline{CF = 70\% PC + 30\% EAC}}$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica.

Nada mais havendo a tratar, pelas 16 horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente do Júri

Os Vogais efetivos