

PELA VALORIZAÇÃO DA MEDICINA VETERINÁRIA

XIVCOMV
ÉVORA

CONGRESSO
DA ORDEM DOS
MÉDICOS
VETERINÁRIOS



**A CARREIRA
MÉDICO-VETERINÁRIA**

DATA

25 | 26 OUT.24

LOCAL

HOTEL VILA GALÉ ÉVORA

XIVCOMV
ÉVORA

CONGRESSO
DA ORDEM DOS
MÉDICOS
VETERINÁRIOS

Com o Alto Patrocínio
de Sua Excelência



O Presidente da República

A Carreira Médico-Veterinária

DATA

25 | 26 OUT.24

LOCAL

HOTEL VILA GALÉ ÉVORA



Índice

4

Abertura do congresso da ordem dos médicos veterinários.....	6
Pedro Fabrica, bastonário da ordem dos médicos veterinários.....	8
Graça Pires, presidente do conselho regional do sul da ordem dos médicos veterinários	10
João Niza Ribeiro, presidente da assembleia da ordem dos médicos veterinários.....	14
Marcelo Rebelo De Sousa, Presidente da República	18
Demografia médico-veterinária	20
Qual é o impacto na profissão de uma associação nacional de empresas veterinárias (anev)	26
Qual é a realidade laboral médico-veterinária em espanha?.....	34
O que falta à profissão em termos laborais para se tornar mais cativante?.....	40
Carreira especial de médico veterinário municipal como autoridade sanitária veterinária concelhia	46
Médicos veterinários de inspeção sanitária: como definir a carreira adequada?	50
Mesa-redonda: médicos veterinários na prática clínica privada e qual é a perspetiva de carreira	56

Carreira especial de médico veterinário na região autónoma dos açores.....	72
Carreira especial de médico veterinário na região autónoma da madeira.....	82
Mesa-redonda: faz sentido uma carreira especial de Médico Veterinário na administração pública?	92
Mesa-redonda: carreiras nas profissões da saúde: desafios e oportunidades	102
A saúde mental na profissão e ferramentas para a proteger.....	116
Como enquadrar o uso da inteligência artificial na prática da medicina veterinária	120
“Como será a profissão no ano 2040?”	124
Mesa-redonda: revisão curricular nas instituições de ensino superior de medicina veterinária e a sua contribuição para a carreira médico-veterinária	128
Atribuição de menções honoríficas	140
Discursos de encerramento.....	144
Oradores	148
Referências	160



ÉVORA, SEXTA-FEIRA
25 DE OUTUBRO DE 2024



ABERTURA DO CONGRESSO DA ORDEM DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS

PEDRO FABRICA, Bastonário da Ordem dos Médicos Veterinários, abriu oficialmente os trabalhos do XIV Congresso da Ordem dos Médicos Veterinários, dedicado à temática da Carreira Médico Veterinária, agradecendo a presença de todos na sala.

A presença de todos nesta sala é um testemunho de dinamismo e da relevância da nossa profissão. Conforme anunciado na tomada de posse no dia 9 de fevereiro de 2024, o primeiro Congresso desta nova era da Ordem dos Médicos Veterinários é dedicado à carreira médico-veterinária. A carreira Médico-Veterinária é um passo fundamental para garantir que os Médicos Veterinários possam ambicionar um plano evolutivo da sua vida profissional, com o merecido reconhecimento dos seus conhecimentos e da sua experiência. Será a pedra basilar, o ponto de partida para o reconhecimento dos membros enquanto profissionais que são realmente valorizados e respeitados.

Acredito que, no programa deste Congresso, encontraremos muito conhecimento nos seus oradores, que nos irão ajudar na criação de uma proposta válida, sólida, sustentada e adequada à realidade do setor médico-veterinário, levando em linha de conta o elaborado e, por vezes, labiríntico trabalho realizado pelas diferentes áreas dos Médicos Veterinários. Acredito também que na audiência, entre os membros, encontraremos também conhecimento complementar para tornar ainda mais sólida e representativa a nossa proposta que iremos fazer à tutela. Estatutariamente, o Congresso é um órgão consultivo de âmbito nacional, constituído por todos os membros da Ordem e por

outras pessoas convidadas, competindo-lhe, entre outras atribuições, pronunciar-se sobre questões de natureza científica, técnica e profissional.

Com este propósito em mente, combinámos uma série de palestras e mesas-redondas, que permitem a participação e a interação ativa entre os palestrantes e os participantes, para que, no final deste Congresso, possamos reunir todas estas pronúncias num documento que será partilhado com a classe e de onde será extraído o referido conhecimento, para a apresentação da nossa proposta de carreira médico-veterinária. Desde o início, como já foi dito, o nosso mote é a valorização da Medicina Veterinária. Acredito que, na base desta valorização, está a

criação de condições mínimas laborais para que os Médicos Veterinários vejam na profissão uma carreira que realmente ambicionem levar até ao fim, diminuindo a desistência da profissão, aumentando a satisfação com o seu trabalho e orgulhando-se de que são justamente tratados como são os seus pares nas outras profissões médicas.

Lutemos todos, juntos, por esta dignidade, por esta valorização que acreditamos ter e merecer. Estou seguro de que, no final deste Congresso, haverá uma palavra predominante, que não a vou revelar agora, que está a obrigar a profissão a evoluir e a adaptar-se. Aceitem-na como o veículo para uma uniformização da qualidade, como um portal para uma profissão preponderante na sociedade, tornando-nos uma das profissões mais essenciais das próximas décadas.

Viva a Medicina Veterinária! Votos de um excelente Congresso!

10



PELA VALORIZAÇÃO
DA MEDICINA VETERINÁRIA



XIV COMV

GRAÇA PIRES, Presidente do Conselho Regional do Sul da Ordem dos Médicos Veterinários, tomou a palavra.

Cumprimentados os participantes, incluindo os Médicos Veterinários, as autoridades, os Bastonários, os representantes das associações, sindicatos e faculdades presentes no momento inaugural do XIV Congresso da Ordem dos Médicos Veterinários. Em nome do Conselho Regional do Sul da OMV, Graça Pires agradeceu o convite para colaborar no Congresso com o tema **A Carreira Médico-veterinária**. Prosseguiu felicitando o novo Bastonário, Pedro Fabrica, por, em tão pouco tempo «ter encetado tantas *démarches* na unificação da Carreira Médico-veterinária».

Dirigindo-se então aos participantes, continuou manifestando a satisfação de participar no Congresso, que debateu a «profissão que escolhemos como forma de vida».

O Conselho Regional do Sul tem, à data do fim de setembro de presente ano, 3.775 membros ativo, entre os quais 344 pertencem à área de Santarém, 126 Portalegre, 1.996, da região de Lisboa, 227 de Évora, 609 da região de Setúbal, 145 de Beja, 291 de Faro, e 17 que são provenientes de outras regiões, dado que, estatutariamente, os membros com residência no estrangeiro estão afetos ao Conselho Regional do Sul.

Tal como as características demográficas e geográficas variam entre as regiões do país, também no que concerne à predominância da atividade médico-veterinária dos membros que pertencem ao Conselho Regional do Sul, encontramos assimetrias. O que por si, pouco importa, tal como sucederá em outras regiões, com os seus membros Médicos Veterinários agregados em outros conselhos regionais.

Na verdade, o que importa é termos claro que iniciamos agora um Congresso que irá juntar reflexões, assinalar constrangimentos, juntar sinergias que assegurem *démarches* no sentido de as ultrapassar.

Cogitar sobre um futuro num mundo em mudança assim como confrontar-se com paradigmas de exigência cada vez mais notáveis e céleres.

Mas no mundo também, dominado pela desinformação estratégica e a desinformação onde todos usam qualquer plataforma de informação ou motor de pesquisa e acreditam que se passa a saber tudo, de tudo e sobre tudo.

Pois serão tantos os temas de que podemos falar e partilhar inquietações, desde a necessidade de instrumentos de regulação coletiva do trabalho, específico para a Medicina Veterinária, à saúde animal, na sustentabilidade da agropecuária, que permite a competitividade nos mercados internacionais, às carreiras médico-veterinárias na Administração Pública, às necessidades de meios técnicos e humanos, à carreira especial de Médico Veterinário, ao currículo dos formandos nesta área de saber, o IVA relacionado com os serviços médico-veterinários, sobre os angustiantes dilemas éticos e o *burnout* associado a este exercício profissional.

Também à definição do académico-veterinário, às questões relacionadas com as doenças profissionais, o desgaste rápido da profissão, a criação de referenciais de serviços que possam assegurar uma linguagem técnica uniforme entre todos os participantes destas cadeias de serviços, sobre o compromisso social com a educação de tutores

e de produtores no que concerne às premissas que proporcionam um ambiente saudável e enriquecedor aos animais. À utilização referente aos animais de serviço ou trabalho, e outros, tantas as outras mais temáticas que são meritórias de reflexão e à agitação necessária, no sentido de se limarem arestas e de se concretizarem necessidades.

Que possa este momento constituir um ensaio, não um ensaio sobre a cegueira, mas sobre a clarividência, que nos oiçamos relativamente à diversidade de atividades em que se espalha a atividade médico-veterinária, que escutemos aqueles que têm de domar as idiosincrasias, as dificuldades, o que foi conquistado no presente tempo, mas fundamentalmente o que é possível mudar, conquistar, adquirir como direito, dos recursos que conduzirão ao sucesso, raramente fáceis ou imediatos.

Que possamos sair fortalecidos, ouvidos pelos nossos *stakeholders*, trabalhando com estes no sentido de entendermos as diferentes relações entre as partes interessadas no ecossistema que assenta na tutoria de animais, a fim de podermos trabalhar juntos para o benefício mútuo de todos, animais incluídos, para que sejamos com perfeição mais respeitados, a respeitar mais os demais, como sempre aquilo que estruturalmente somos e devemos ser, isto é, um grupo profissional que desempenha uma das mais belas profissões do mundo. Como diz Pasteur, a medicina pró-homem, a Medicina Veterinária, cura a humanidade. Juntemos as mãos num projeto que é de todos e para todos.

Seguramente serão mais as coisas que nos unem do que aquelas que nos dividem. E tal como nas servidas fortes que sustentam os seus elementos, dando colo em cada cir-

cunstância, que assim o requeira, aos que nessa etapa se mostram mais precisados, que o saibamos fazer a bem do empoderamento e da valorização da carreira médico-veterinária. E se me permitem, termino com uma corruptela sobre uma das obras do Luís de Camões, já no século XX, adaptada à canção. É que, mudam-se os tempos, mudam-se as vontades, e se todo o mundo é composto de mudança, troquemos-lhe as voltas que tarde já não é uma criança.

Profícuos trabalhos, e agradeço pela atenção que nos dispensaram.

Muito boa tarde a todos.





Seguiu-se **JOÃO NIZA RIBEIRO**, Presidente da Assembleia Geral da Ordem dos Médicos Veterinários. Após as saudações aos presentes e dos agradecimentos, o responsável rematou a sessão de abertura.

Partindo do que já foi dito, eu, rapidamente, irei colocar aqui algumas questões que me parecem importantes para o Congresso. A primeira será do nosso enquadramento. Hoje falamos muito do enquadramento da profissão na saúde, que já foi aqui bem referido, e que me parece que é um excelente ponto de partida para a proposta que o Conselho Diretivo e o senhor Bastonário nos fazem, de refletirmos a respeito da carreira. A profissão de Médico Veterinário foi das primeiras a aderir a este conceito. Para nós, é praticamente intuitivo, mas o conceito em si precisa de ser aplicado.

Penso que facilmente percebemos a importância que o trabalho de Médico Veterinário tem para a saúde humana, nomeadamente, na questão das zoonoses. Se nós pensarmos na saúde enquanto o bem-estar físico, psicológico e emocional das pessoas e não a mera ausência de doença, nós percebemos, por exemplo, o papel que os animais de companhia desempenham hoje na saúde das pessoas. Muitas vezes, nós chamamos-lhes de “os urbanos”, mas estes são uma maioria dentro da qual os animais de companhia crescem em número e importância. Aí o Médico Veterinário é um agente essencial para a saúde pública. Eu há muito tempo defendo que não há saúde pública humana e veterinária. Há saúde pública e há um contributo de cada profissão nas suas áreas para essa saúde.

Depois, se pensamos na saúde animal, efetivamente, para nós é claríssimo o papel que temos na

produção animal – embora haja sempre a questão das zoonoses – que é aquela que nos permite garantir à sociedade o abastecimento, o aprovisionamento, a segurança alimentar e sanitária dos alimentos.

Finalmente, na dimensão ambiental, somos também essenciais. Estou a lembrar-me da questão dos antibióticos. Hoje, quando se fala na gestão e controlo do uso de antibióticos, estamos a falar de facto não só do problema das resistências – que é o problema mais imediato –, mas principalmente do problema do lançamento de milhares de toneladas de antibióticos no ambiente, que é um grande problema e que ainda não está bem quantificado do ponto de vista dos seus impactos.

Facilmente percebemos que é dentro deste contexto que podemos enquadrar a nossa carreira.

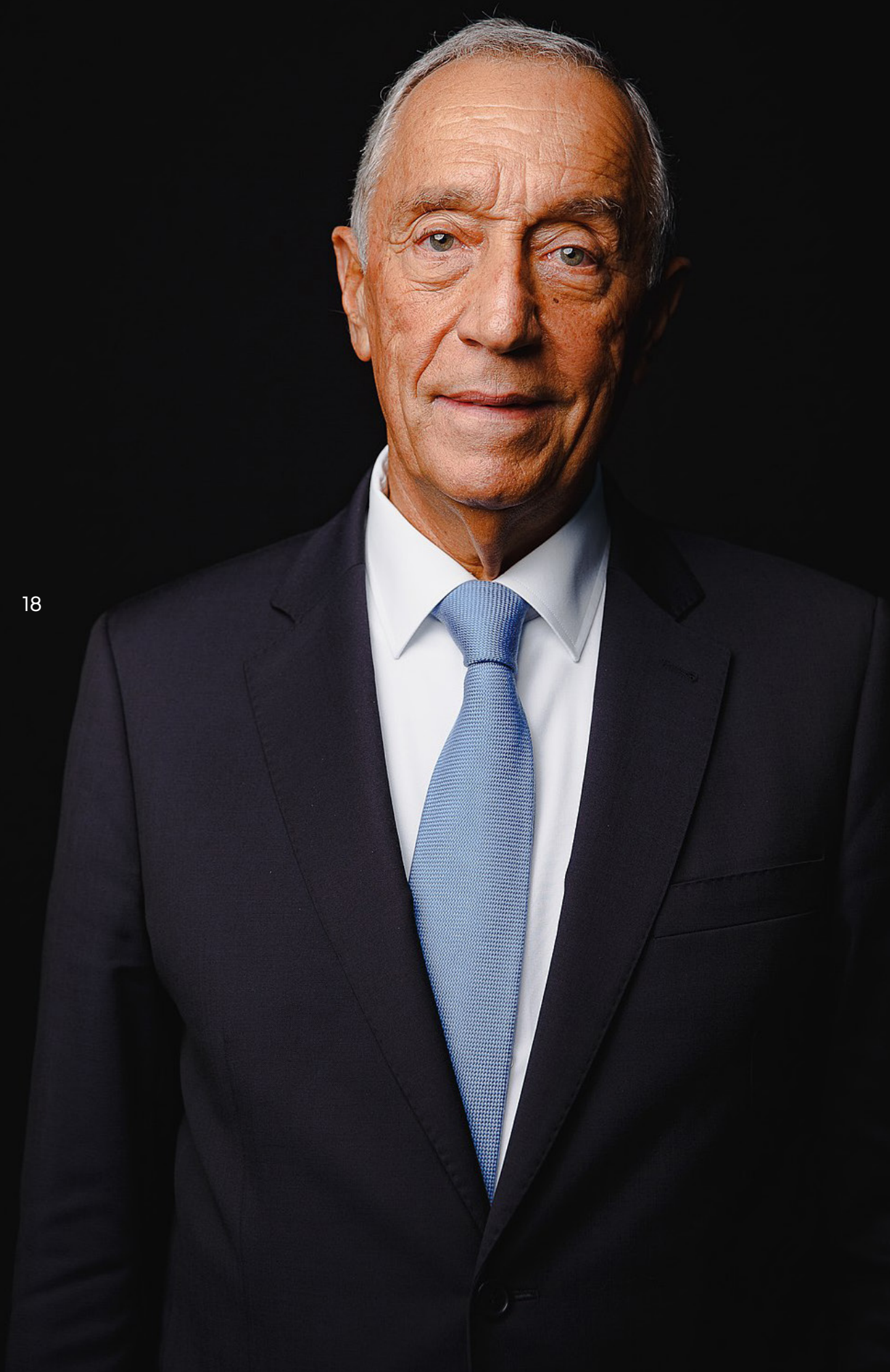
O Congresso é, como já foi dito, o órgão máximo consultivo da classe. E nós estamos aqui para ouvir, para debater, para colocar as nossas questões. E eu acho que nós deveríamos, ou poderíamos, partir de duas perguntas.

1 - O que é que nós, como profissão, podemos fazer para a sociedade? De que forma é que podemos contribuir ativamente (e nós sabemos o que podemos fazer). Mas estamos perante uma sociedade em mudança. As políticas mudam, os aspetos económicos mudam, a sociedade muda as suas exigências, as expectativas e a nossa profissão vai ter de se ajustar e tem de se ajustar e nós somos confrontados diariamente com essa necessidade. E esse confronto muitas vezes permite-nos ver as limitações no quadro legal no qual trabalhamos. As tecnologias e a

forma como a nossa profissão vai ter de se adaptar devem ser objeto da nossa reflexão. Neste enquadramento, como é que nós podemos servir da melhor forma à sociedade? Porque a partir daí nós ancoramos a segunda pergunta, que é:

2 – O que é que a sociedade pode fazer por nós? Que é o tema deste congresso. Como é que a sociedade pode melhor retribuir e reconhecer o nosso papel? Eu penso que se nós partirmos destas duas premissas ao longo da discussão, de certeza que vamos ter na sala muitos contributos para aquilo que vão ser os trabalhos.





MARCELO REBELO DE SOUSA, Presidente da República. Sem possibilidade de estar presente, o Presidente da República fez chegar uma mensagem gravada ao Congresso.

Senhor Bastonário da Ordem dos Médicos Veterinários, caríssimas e caríssimos dirigentes, caríssimas e caríssimas Médicas e Médicos Veterinários, amigos e amigas participantes neste vosso Congresso. Em primeiro lugar, uma palavra de felicitações.

Parabéns a quem acaba de ser eleito e, ao mesmo tempo, de agradecimento, porque o senhor Bastonário, logo depois da eleição, pediu para ser recebido para falar do programa da Ordem, das preocupações, dos anseios, das legítimas aspirações e do fa-seamento da execução de tantas e tão relevantes ideias para Portugal.

Em segundo lugar, queria sublinhar o papel da Ordem e deste congresso na valorização daquilo que é a missão da Médica e do Médico Veterinários no nosso país e, de uma forma geral, de Médicas e Médicos Veterinários um pouco por todo o mundo. É que mudou, mudou aquilo que é a responsabilidade profissional, mas também ética, mas também comunitária, mas também humana, que impende sobre vós. Mudou.

Vive-se um novo ciclo e valorizar profissionalmente aquilo que fazem todos os dias ao serviço da comunidade significa perceber um novo papel. Valorizar profissionalmente, sem dúvida. Olhar para os problemas que as leis, que estão a acabar de ser apreciadas pela Assembleia da República, as que foram votadas, as que entraram em vigor, as que alteram toda a disciplina das matérias que são as vossas, acabam por colocar como exigências para o futuro.

O vosso novo papel é muito simples. Há uma só saúde. E uma só saúde significa que deixa de haver a visão de centrar a saúde apenas nas pessoas.

Cada vez mais importante é o papel do animal e aquilo que existe de entrelaçamento entre pessoas e animais. Também no domínio da saúde. Também no domínio da segurança individual e coletiva. Esta nova perspetiva amplia a vossa responsabilidade profissional. Amplia a vossa missão.

Amplia o vosso papel. É mais difícil? É mais difícil. É mais exigente? É mais exigente. É mais trabalhoso? É mais trabalhoso. Sobre-tudo, impõe-vos um desafio. E o desafio é muito simples.

És um desafio de literacia no domínio da Medicina Veterinária. Tem de estar ao alcance de todos os cidadãos. Eles têm de perceber porque é que o vosso papel mais importante.

Porque mudou esse papel. Qual é a função, a importância social, a relevância comunitária da Medicina Veterinária. Porquê? Quando os animais estão na nossa vida, a todos os títulos, na companhia, na segurança, na educação, na atividade económica, na saúde, na saúde alimentar, um pouco por toda a parte.

E aí tem de estar o Médico Veterinário. E aí tem de estar a Medicina Veterinária. E alargam-se os vossos horizontes. Outros tentarão confinar-vos. Mas não conseguirão.

Não conseguirão. Desejo a todos vós, ao vosso Congresso, aos vossos dirigentes recentemente eleitos, ao vosso papel na sociedade portuguesa, todas as felicidades. E desejo-o em nome de Portugal.

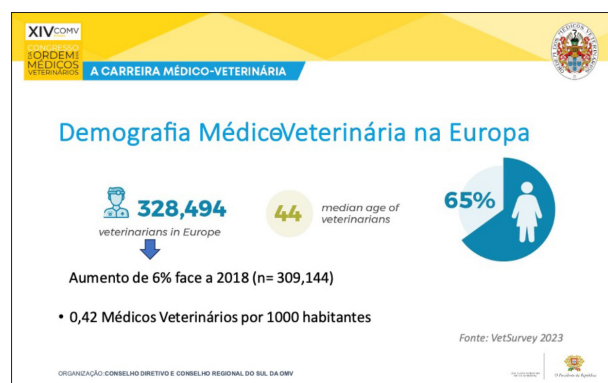


DEMOGRAFIA MÉDICO-VETERINÁRIA

ALEXANDRA SIMÕES

Secretária-Geral da Ordem dos Médicos Veterinários

ALEXANDRA SIMÕES, Secretária-geral da Ordem dos Médicos Veterinários, descreveu a demografia médico-veterinária na Europa e em Portugal, caracterizou a atividade médico-veterinária em Portugal e apresentou perspectivas futuras, contribuindo para a definição de possíveis estratégias e melhorias.



Relativamente à **demografia médico-veterinária na Europa**, o número de Médicos Veterinários na Europa tem vindo crescer ao longo dos últimos anos. De acordo com o estudo VetSurvey2023 (FVE, 2023), compilado pela Federação de Veterinários Europeus (FVE), em 2023, existiam na Europa mais de 328 mil Médicos Veterinários, o que representa um aumento de 6% relativamente a 2018.



São cerca de **0,42 Médicos Veterinários por mil habitantes**. É uma profissão relativamente jovem com uma idade média de 44 anos e onde predomina o sexo feminino. 65% dos

Médicos Veterinários são atualmente mulheres, um aumento de 7% relativamente ao relatório de 2018.

Tendo em conta a média europeia de 0,42 Médicos Veterinários por mil habitantes, e transpondo para Portugal, verifica-se que no nosso país a média do número de Médicos Veterinários por cada mil habitantes é de 0,59, ou seja, é muito superior em relação à média europeia. A FVE já tinha alertado para esta situação no relatório de 2011, em que previa um aumento do número de Médicos Veterinários em vários países da União Europeia, incluindo Portugal.

Podemos verificar esta tendência crescente que traduz os resultados dos diferentes relatórios da FVE (2011, 2015 e 2018) e também um estudo publicado pela OMV em 2015. Podemos verificar que o número de Médicos Veterinários por cada mil habitantes situava-se em 2011, abaixo da média europeia com um valor de 0,22. No entanto, esta tendência alterou-se e houve um aumento drástico em 2015 e 2018, em que se passou a verificar 0,48 Médicos Veterinários por cada mil habitantes e 0,59 Médicos Veterinários por cada mil habitantes. Tendo em conta estes dados, podemos aferir que Portugal tem vindo a acompanhar esta tendência crescente do número de Médicos Veterinários.



Ainda de acordo com os dados do VetSurvey, na Europa, dois terços dos **Médicos Veterinários trabalham a tempo inteiro, 67% exercem atividade no setor privado.** Mais de metade dos Médicos Veterinários a nível da Europa trabalham na área clínica, predominantemente em centros de atendimento médico-veterinários (CAMV), quer de forma independente quer através de redes de CAMV e, principalmente, na área dos animais de companhia.

14% trabalham na função pública, estão dependentes do Governo, e **6% trabalham na área da educação e de investigação.** As restantes áreas têm uma menor representatividade.

Os Veterinários na Suíça, Dinamarca e Finlândia em que os Médicos Veterinários são os que estão mais satisfeitos com a sua profissão. Contrariamente, em Portugal e na Croácia, os Médicos Veterinários estão mais insatisfeitos, estando abaixo da média europeia de 5,9%. Como neste congresso também vamos abordar a saúde mental e o bem-estar dos profissionais, é relevante dizer que 90% dos Médicos Veterinários europeus sofre de stress.

do gráfico, podemos verificar a evolução do número total de Médicos Veterinários inscritos na Ordem por ano.

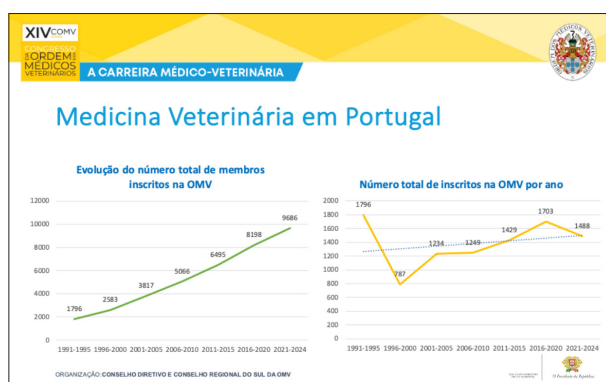
Podemos verificar que nos anos de 1991 a 1995, houve 1.790 inscrições. Estas foram maioritariamente efetuadas por Médicos Veterinários que já tinham o seu grau académico, já exerciam a sua profissão, mas que, com a publicação do Estatuto, e a entrada em vigor do mesmo em 1991, tiveram de se inscrever nesta associação profissional. Só assim poderiam exercer a sua profissão de Médico Veterinário, começar a usar o título de Médico Veterinário.

Após o ano de 2000, verificou-se uma tendência crescente do número de Médicos Veterinários inscritos, atingindo o seu pico nos 2016 a 2020, com um número de 1.703 inscrições.

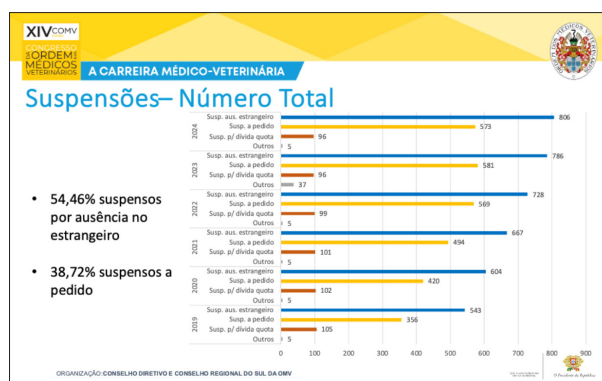
Nos anos de 2021 a 2024, podemos verificar que há 1.488 inscrições. Ou seja, há uma tendência para haver uma atenuação do número de Médicos Veterinários inscritos por ano.

Com base nos valores do triénio 2021-2023, verificou-se que há um número médio anual de Médicos Veterinários inscritos na Ordem de 370.

22



Passando agora à **caracterização da Medicina Veterinária de Portugal**, podemos verificar uma evolução do número total de Médicos Veterinários inscritos na Ordem desde a sua criação até à presente data. No segun-

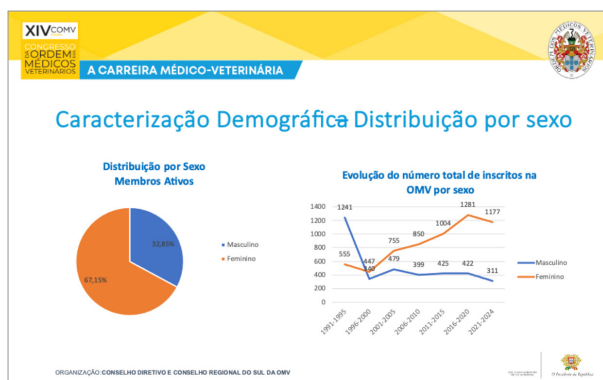


O número total de Médicos Veterinários **inscritos atualmente na Ordem é de 9.686.** Des-

tes, **77,56%**, (7.512) estão ativos e **15,36% estão suspensos**, o que corresponde ao número de 1.428 Médicos Veterinários. 259 Médicos Veterinários estão na situação isenta, e oito procederam ao cancelamento da inscrição, deixando de ser membros da Ordem.

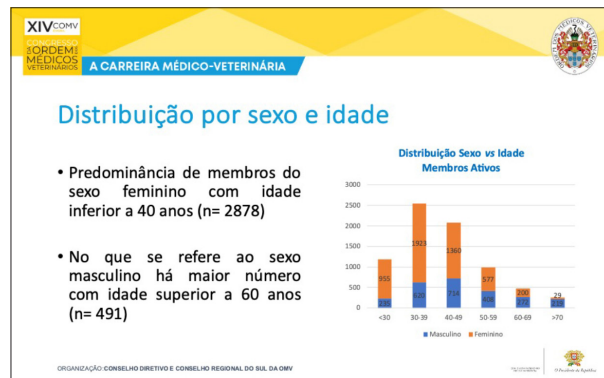
No que se refere ao número total de suspensões, em 2024, verificou-se que 54,46% dos Médicos Veterinários estão suspensos por ausência no estrangeiro, e 38,72% estão suspensos a pedido. Podemos verificar a tendência crescente do número de Médicos Veterinários suspensos por ausência no estrangeiro, isto ocorre principalmente nas faixas veterinárias mais jovens, com idades até 30 anos e de sexo feminino. E os principais locais de destino que temos verificado na Ordem são o Reino Unido, os Países Baixos, a França, a Suécia e a Espanha.

No que se refere aos membros suspensos a pedido, as principais razões apontadas têm sido a cessação da atividade profissional, o desemprego, licenças por maternidade ou paternidade, inclusivamente baixas por doença médica. Temos também uma pequena fatia pouco significativa de membros suspenso por dívidas de quotas.



Relativamente à distribuição dos membros ativos por sexo, 67,15% são mulheres. Nos primeiros cinco anos da Ordem, majoritariamente inscreveram-se 1.241 homens, enquanto tínhamos apenas 555 mulheres. Mas esta

tendência reverteu-se a partir do ano de 2000, em que o número de inscritos do sexo feminino começou a aumentar consideravelmente face ao número de membros do sexo masculino. Em 2021-2024, registámos 1.177 membros do sexo feminino e 311 membros do sexo masculino inscritos neste período.



Fazendo uma análise comparativa da distribuição dos membros ativos por sexo e idade, verificamos que há uma predominância membros do sexo feminino com idade inferior a 40 anos, ou seja, 2.878. No entanto, na faixa etária acima dos 60 anos é exatamente o inverso, predominam Médicos Veterinários do sexo masculino, totalizando 491, contra 229 mulheres.



No que diz respeito à distribuição geográfica dos membros ativos, Lisboa e Porto são os distritos com maior número de membros inscritos. Em Lisboa, registámos 1.999 Médicos Veterinários e no Porto, registámos 1.222. Nos distritos do interior-Norte e centro, Bragança e Guarda são os distritos com menor número de Médicos Veterinários. É curioso

verificar, numa análise que foi feita *a posteriori*, que esta maior e menor densidade de Médicos Veterinários pode estar relacionada com o maior ou menor número de centros de atendimento que estão localizados exatamente nestes distritos. No que se refere às regiões autónomas, os Açores têm o dobro do número da Madeira. Inclusivamente, podemos verificar que, na região autónoma dos Açores, há um maior número de ativos Médicos Veterinários do que alguns distritos do continente.

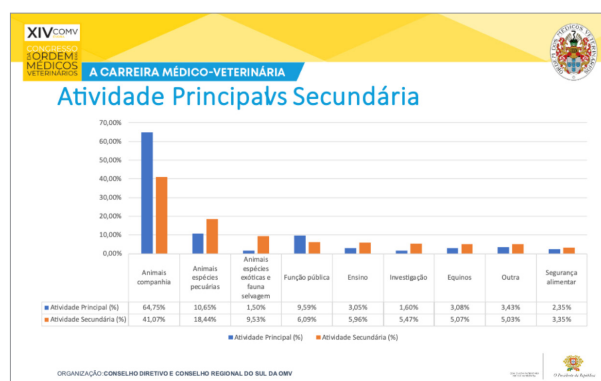
pelas espécies pecuária. 9,59% trabalham na área da Função Pública. Aqui, optei por não incluir na Função Pública a área do Ensino e da Investigação, pois tanto podem estar sob a tutela do Governo com de entidades privadas. A área de clínica de equinos, da segurança alimentar, investigação e até animais de espécies exóticas, são áreas menos representativas.

Fazendo uma análise comparativa com o último estudo da FVE podemos verificar que os valores apontados para a Função Pública, para o ensino e para a investigação em Portugal estão abaixo da média europeia, e, como vimos atrás, onde 14% trabalham para a Função Pública e 6% no ensino e investigação. E esta situação poderá acontecer porque, em Portugal, ainda não existe uma carreira médico-veterinária.

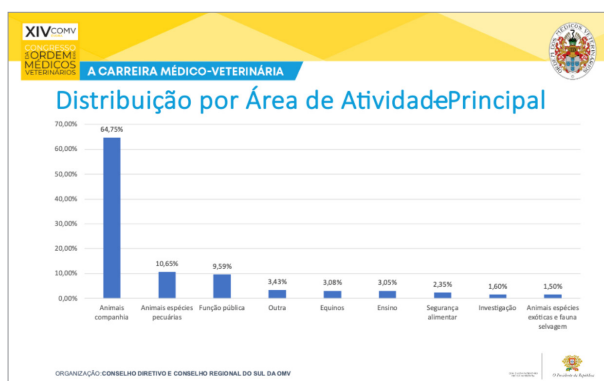
24



Fazendo uma distribuição dos membros ativos por atividade profissional, dos 7.512 Médicos Veterinários ativos, 6.131 referiram que tinham uma atividade profissional, 848 não exercem qualquer atividade profissional e 533 não deram qualquer tipo de formação. Dos 6.131 Médicos Veterinários com atividade profissional, 37% referiram ter uma ocupação secundária, ou seja, 2.267 médicos veterinário.

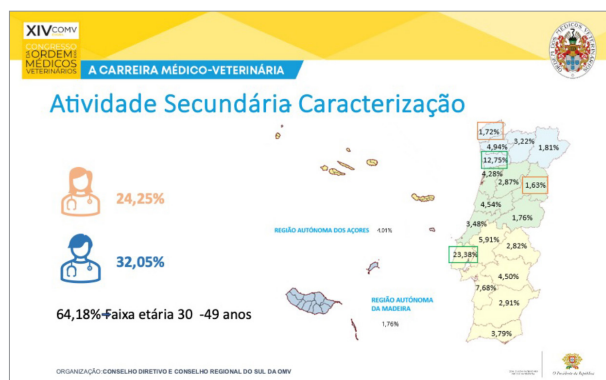


37% dos Médicos Veterinários portugueses referiram ter uma ocupação secundária, um valor acima da média europeia de 31%.



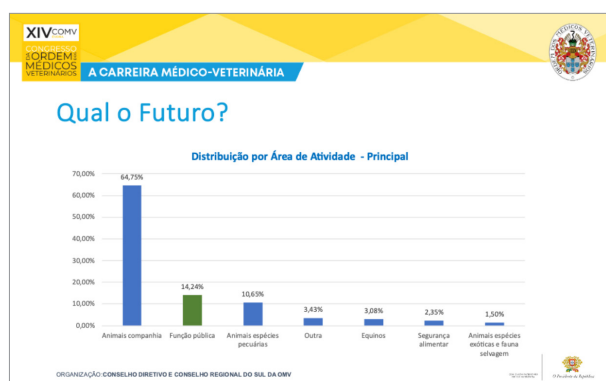
Dos 6.131 que referiram ter atividade principal, 64,75% exercem atividade na área da clínica de animais de companhia, seguida

Destes profissionais, 41,7% trabalham na área dos animais de companhia, seguido pelas espécies pecuária, mas é curioso verificar que aqui, os animais de espécies exóticas aparecem como terceira opção. É também curioso verificar que os Médicos Veterinários escolhem a Função Pública, o ensino e a investigação como uma segunda área de atividade, que exercem, provavelmente, em *part-time*.



32,05% dos Médicos Veterinários homens têm uma atividade secundária, uma percentagem acima das 24,25% das mulheres. 64,18% têm entre 30-49 anos. Quanto à distribuição geográfica, continuamos a verificar que Lisboa e Porto são as zonas com maior número de Médicos Veterinários. Viana do Castelo e Guarda são os distritos com menor número de Médicos Veterinários a trabalhar em *part-time*.

Na Região dos Açores, verificamos uma percentagem de 4,01%, que é uma percentagem relativamente considerável e que, comparado com alguns distritos do continente, é muito superior o número de profissionais que exercem uma atividade secundária nesta região autónoma, face a alguns distritos do continente. A região autónoma da Madeira não tem um valor muito expressivo de Médicos Veterinários a exercer uma atividade secundária.



Deixo a seguinte questão: **Qual é o futuro da Medicina Veterinária?**



QUAL É O IMPACTO NA PROFISSÃO DE UMA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE EMPRESAS VETERINÁRIAS

(ANEV)

PAULO TEIXEIRA

Fundador da ANEV

Começo por cumprimentar e felicitar a organização deste congresso que está muito digno e que muito valoriza a classe e acredito que podemos sair daqui muito mais valorizados.

O que é que estou aqui a fazer? Quando me convidaram para esta palestra para falar da Associação Nacional de Empresas Veterinárias (ANEV) refleti se deveria ou não aceitar. Porquê? Porque esta associação existe, mas não tem ainda órgãos sociais.

Eu fui uma das pessoas que impulsionou a criação da associação e vou explicar como chegámos aqui. Por isso é que inicialmente a minha palestra se chamava da “Teoria à Prática”.

Em plena pandemia, alguns colegas começaram a juntar-se em plataformas digitais – alguns estão aqui – e começámos a discutir os problemas que eventualmente assolavam a classe. E uma das coisas que se dizia que fazia falta na classe médico-veterinária era uma associação empresarial que zelasse para os interesses dos empresários médico-veterinários.

E diziam-me “é impossível”, “é muito difícil, já se tentou”, “anda-se há 15 anos a tentar, mas não se consegue”. E eu disse que não havia de ser tão difícil como isso e avançámos para a fundação desta associação. E é disto que eu vou falar um pouco hoje. O que vos vou aqui apresentar são os estatutos aprovados da associação, os objetivos que ela tem e quais são os anseios para o futuro. E, no final da palestra vou também deixar um desafio para, lá está, mais uma vez da “Teoria à Prática”, para que esta sementeira ver-

de que aqui tem início deixe frutos no final da palestra. Felizmente, em Portugal temos outras associações mais técnicas, de muita qualidade que têm o seu papel no campo da Medicina Veterinária, com foco na área empresarial não havia nada.

A ANEV é «uma associação empresarial sem fins lucrativos e duração indeterminada que tem por objeto a defesa e proteção dos interesses das suas associadas», com foco na parte empresarial. Além disso, «visa promover e desenvolver o comércio e serviços das suas associadas, contribuindo de forma harmoniosa e integrada para o desenvolvimento económico e social» da respetiva área de atuação.

“Juntos somos mais fortes.”

Ao longo da minha palestra vou reiterar esta frase muitas vezes, esta frase do associativo e do cooperativismo porque acho que realmente se todos nos juntarmos de forma oficial e formal podemos obter melhores resultados.

«Intervir na concertação e definição de linhas gerais de atuação, defesa e harmonização dos interesses das ações associadas bem como zelar pelo exercício comum dos respetivos direitos e obrigações». Só esta parte inicial, “Intervir na concertação e definição de linhas gerais”, daria para uma discussão de uma tarde inteira ou até dois dias. Podíamos falar sobre o direito do trabalho, sobre o contrato coletivo de trabalho, sobre as horas laborais... Nada disto em Portugal está definido como entidade empresarial. Nós temos os sindicatos que podem dialogar com o Estado no caso da função públi-

ca, mas no caso empresarial ainda não há quem o faça.

«Contribuir para a estruturação de serviços executivos e serviços de apoio com capacidade para assessorar e dinamizar temas de natureza socioeconómica, tecnológica, formativa, qualificativa e informativa das suas associadas.» É muito comum no nosso trabalho do dia a dia – e falo aqui também enquanto empresário – termos os nossos problemas e termos de recorrer a serviços externos para os poder resolver da melhor forma no âmbito jurídico, no âmbito técnico. Porque é que tenho de o fazer isoladamente, porque tenho de contratar advogados que nunca trataram de temas da Medicina Veterinária, porque não posso recorrer a uma associação que faça isso por mim? Também já se falou aqui da saúde mental. Os Médicos Veterinários são sujeitos ao stress diariamente, quer Médicos Veterinários Municipais ou de clínica de animais de companhia e por vezes temos de dar o corpo às balas, sem que ninguém por trás nos salvguarde. E a Ordem tem o seu papel, mas não pode fazer tudo.

«Promover o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre as suas associadas, de modo a evitar e contrariar quaisquer práticas de concorrência desleal.»

Esta associação só faz sentido se formos solidários. Os maiores ajudando os mais pequenos e os mais pequenos ajudando os maiores. Só assim é que esta associação poderá ter pernas para andar.

«Fomentar e divulgar a discussão de temas socioeconómicos, análise associativa em geral e médico-veterinária em particular.» Já existem algumas entidades e empresas privadas que o fazem, mas acho que uma associação destas terá o seu papel.

«Criar grupos de trabalho que, numa perspetiva associativa, se proponham abordar matérias das áreas técnica e económica, da atividade empresarial e associativa e outras que lhe sejam afins.» Quando a associação foi formada, discutiu-se se havíamos de fazer uma diferenciação de clínica de animais de companhia, clínica de espécies pecuária..., até porque muitas delas são empresas, são empresas de investigação, farmacêuticas. Isso não ficou definido, mas ficou definido criar grupos de trabalho de uma perspetiva associativa.

«Promover contactos e intercâmbios com as suas congéneres empresariais nacionais ou estrangeiras e, em particular, colaborar com outras associações e entidades que atuem na mesma área empresarial e territorial.»

Não temos ninguém na Medicina Veterinária empresarial a discutir com congéneres empresariais de todo o país ou com as farmacêuticas, entre outras. É importante reunirmos e aprendermos com o que já existe. Vou-vos dar um exemplo de algo que eu costumo dizer quando me perguntam porque acho que isto faz sentido. Por exemplo, na área da farmácia, nós sabemos que uma cruz verde é o sinal de uma farmácia em qualquer ponto deste país. Na Medicina Veterinária nós não sabemos. Pode ser uma cruz amarela, vermelha, uma cobra envolvida num V. Este é apenas um exemplo de algo que podemos trabalhar em conjunto para todos para crescermos. Temos muito a aprender com a Associação Nacional de Farmácias.

«Promover condições indispensáveis ao regular exercício do comércio e serviços por parte das suas associadas, defendendo-as de tudo o que possa lesar o bom nome e desenvolvimento das suas atividades.»

Mais uma vez, que condições são estas? Onde estão regulamentadas? Que horas extras, que horário laboral, que salário se paga, que expectativas têm os colegas em termos remuneratórios quando entram para o mercado. Nós todos sabemos isso, mas sabemos-lo em conversa de café. Depois, cada um gere à sua maneira. Eu acho que uma associação destas faz todo sentido. Agora, para isto acontecer é preciso que as pessoas também queiram fazer acontecer.

«Promover condições indispensáveis ao regular exercício do comércio e serviços por parte das suas associadas, defendendo-as de tudo o que possa lesar o bom nome e desenvolvimento das suas atividades.»

Nestes estatutos, quando procurámos organizá-los procuramos já pensar mais à frente, porque nós sendo uma associação, uma associação com bastante poder, eventualmente quando tivermos os problemas primários e básicos da Medicina Veterinária resolvidos, ou mais ou menos estabilizados, podemos eventualmente ter obras sociais, culturais e criativas em prol dos veterinários portugueses.

«Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política socioeconómica, em matéria de relações de trabalho, segurança social, envolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade, bem como qualquer outro tema para o qual seja solicitada a sua colaboração.» Podemos dialogar através da ANEV. Por exemplo lutar pela baixa do IVA para 6% junto do Governo com força empresarial. Também junto do desenvolvimento regional ou junto da banca.

«Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a ANEV», «contribuir para a definição de políticas e instrumentos que permitam a melhoria das condições de trabalho dos profissionais do sector» e «Promover a criação de uma biblioteca para uso das associadas, dotada de bibliografia, documentação específica do sector e legislação.» São outras áreas inscritas nos objetivos da ANEV.

De uma perspetiva prática, podem fazer parte da ANEV, como associado, qualquer empresa com ligação ao setor veterinário, desde que tenham o CAE 75000, como atividade primária ou secundária. As associadas devem-se fazer-se representar pelo seu representante legal, sócio, gerente ou administrador, indicado ou nomeado para o efeito. Ou seja, a ANEV é uma associação de empresas, não de empresários.

Estão previstos três tipos de associadas: efetivas, de mérito e honorárias.

São requisitos de admissão, o preenchimento e envio da ficha de inscrição aprovada para o efeito; a declaração de adesão aos estatutos; o pagamento de joia de inscrição e da quotização mensal. A admissão fica sujeita à verificação dos requisitos previstos nos estatutos e da decisão da Direção. O que estou a apresentar é um resumo dos estatutos, cujo original posso disponibilizar aos interessados.

Uma das primeiras ações internas da ANEV será a fixação da quota, algo que poderá definir todo o futuro de uma associação deste género. Qual será o valor da quota que as associadas têm de pagar à ANEV. A quota será fixada de dois em dois anos, pela Assembleia Geral, sob proposta da direção e definido no regulamento interno.

Vou dar-vos a minha opinião pessoal, até porque não farei parte da futura direção, por imposição legal de ser neste momento ser membro do Conselho Geral do Norte. A ANEV não pode ser uma associação de carolice logo desde o início. Tem de ser uma associação profissional, com recursos financeiros para que possa recorrer a serviços externos, para que efetivamente as empresas se sintam motivadas a ser associadas, as empresas teriam de estar dispostas a investir e que em retorno se possa efetivamente apresentar trabalho. Se for por carolice, como algumas associações quando começam, ao final de um ano perdemos o fulgor, a vontade e o objetivo que com uma associação destas se pretende.

Fazem parte dos **direitos das associadas**:

- Tomar parte nas sessões da assembleia geral;
- Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer delegações sociais;
- Apresentar propostas e formular requerimentos;
- Utilizar os serviços criados, nas condições dos respetivos regulamentos;
- Reclamar, perante os órgãos próprios, de atos que considerem lesivos dos interesses das associadas e da ANEV;
- Examinar o orçamento e a escrita;
- Desistir da qualidade de associada, em qualquer momento, desde que apresente o respetivo pedido por escrito, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e tenha todas as obrigações para com a ANEV devidamente regularizadas, do que não haverá lugar a qualquer devolução.

Fazem parte dos **deveres das associadas**:

- Aceitar e exercer gratuitamente e com zelo os cargos para que forem

eleitos, salvo se, por razões invocadas perante a Assembleia Geral e por esta aceites, no próprio dia do ato da eleição, tiverem apresentado o respetivo pedido de escusa;

- Pagar pontualmente as quotas que tenham sido aprovadas em Assembleia Geral;
- Comparecer às sessões da Assembleia Geral e reuniões dos demais órgãos para que forem convocadas;
- Prestar colaboração ativa e efetiva a todas as iniciativas tendentes a uma correta prossecução dos objetivos estatutários da ANEV;
- Aceitar disciplinadamente as resoluções dos órgãos deliberativos da ANEV, na parte que lhes diga respeito;
- Zelar pelos interesses e prestígio da ANEV, contribuindo com um correto exercício da profissão para prestígio e solidariedade da classe;
- Prestar as informações e esclarecimentos, bem como fornecer elementos que lhe forem solicitados para uma eficiente realização dos objetivos estatutários;
- Comunicar à ANEV as alterações que se verifiquem na gerência e administração das respetivas associadas.

A organização da ANEV não varia muito em relação a outros movimentos associativos dos quais muitos de nós fazemos parte. Temos uma Assembleia Geral, uma Direção, um Conselho Fiscal e temos também um pequeno pormenor adicional: uma Comissão Executiva.

A duração de cada mandato é de três anos, sendo permitido ao presidente da Direção a sua reeleição por três mandatos consecutivos. As listas de candidatura aos órgãos sociais deverão ser subscritas por pelo menos

20 associadas proponentes no pleno uso dos seus direitos. A votação é secreta em listas, como qualquer outra associação. **Um dos objetivos desta apresentação, é incentivar as pessoas a fazer uma lista.**

A Assembleia Geral é composta por um presidente, vice-presidente e secretário, a quem cabe dirigir e orientar as sessões de trabalho da Assembleia Geral.

A Direção será composta por um presidente, dois vice-presidentes, o secretário, o tesoureiro e dois vogais, além de dois suplentes. No caso de ausência, impedimento temporário ou vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo primeiro vice-presidente e, no impedimento deste, pelo seguinte na hierarquia da Direção. Tudo está definido nos estatutos para que situações futuras sejam salvaguardadas.

Finalmente, a Comissão Executiva não é mais do que órgão que vai derivar da Direção e é composta pelo presidente e os seus dois vice-presidentes, só poderá reunir e decidir com a presença dos três e, eventualmente, poderão ser chamados a esta Comissão Executiva outros membros da direção. Serão as pessoas que vão trabalhar diariamente na associação e que farão acontecer. Não terão de estar permanentemente a reunir em Direção. Reúnem o presidente e os vice-presidentes e, quando entenderem, outros elementos da Direção, para definir as linhas mestras do que a ANEV irá fazer.

Está previsto, nos estatutos, a existência de departamentos. Mas, neste momento, o mais importante é que a associação avance, mas numa situação futura, podemos ter um departamento de clínica de animais de companhia, de espécie pecuárias, de equídeos, de investigação, o que seja. Tal como

está previsto nos estatutos a constituição de delegações, se a associação ganhar essa dimensão.

Um dos desafios que tive quando fundámos a ANEV foi procurar que a Associação fosse logo de âmbito nacional. Isto dificultou bastante. Eu sou do Norte, para quem não me conhece, trabalho ali na zona do Porto e a minha rede de contatos mais próxima é por ali e dificultou-me um pouco conseguir empresas da Grande Lisboa, do Sul e do Alentejo, que também devem entrar nesta Associação.

Porque isto é típico. Dizemos “**Vamos fazer!**”, mas depois quando começamos a convidar as pessoas para o trabalho avançar, nunca podem: “estou metido neste projeto”, “estou naquilo”, “agora, não dá”, “Se fosse daqui a dois anos”. Ou muitas vezes aqueles que nós queremos, são aqueles mais válidos e muitas vezes estão em mil e um projetos ao mesmo tempo.

As receitas da Associação incluem o produto das joias e das quotas pagas pelas associadas; os juros de aplicações financeiras, se existirem, rendimentos dos bens que possuir e receitas das atividades sociais; as taxas pagas pelas associadas, em função dos serviços prestados (gabinete jurídico e outros); e as liberalidades aceites e os subsídios que sejam atribuídos à ANEV.

Em plena pandemia, a ANEV foi fundada por representantes de empresas. Na fotografia tirada à porta do cartório notarial, estão apenas cinco elementos, o limite admitido para estar presentes no ato, em 22 de junho de 2021.

Apresento também o certificado de criação da ANEV. A Associação neste momento tem os estatutos aprovados. O regulamento in-



P.T. Serviços Veterinários; Braviniciativa; Vetlirios- Clínica Veterinária; Hospital Veterinário do Atlântico; João Araújo, Animares, Serviços Veterinários.

terno deverá ser criado pela primeira Direção que tomar posse. Falta também abrir atividade nas Finanças.

E porque é que o processo parou? Passou a pandemia, as pessoas voltaram à sua vida normal, as pessoas começaram noutras projetos, incluindo eu, que fui um dos principais impulsionadores destes estatutos e da fundação desta Associação. Temos aqui uma prova vaga de interesse, há muita gente que acha que isto faz sentido, no âmbito de congressos técnicos. Todos os colegas acham que faz sentido, todos acham que é importante há muito tempo. Mas a Associação ainda não apareceu. E eu gostava muito que me ajudassem. Ficaria muito feliz se fizessemos acontecer.

Noutros países, as nossas homólogas são a Confederação Empresarial Veterinária de Espanha – a mais parecida com a nossa –, a Associação Brasileira dos Hospitais Veterinários, a francesa Ergone e a britânica Federation of Independent Veterinary Practices (FIVP). Há ainda muitos países em que as associações de cariz de Medicina Veterinária estão integradas noutras associações. Ou seja, já há experiência noutros países de onde podemos retirar sabedoria e know-how para aprender e fazer melhor.

No país vizinho, foi a Confederação Espa-

nhola de Empresas Veterinárias que esteve envolvida na elaboração do Convénio Coletivo de Centros e Serviços Veterinários que já existe em Espanha.

Finalizo apontando os “temas quentes” do futuro Regulamento Interno, que deixámos para uma futura direção e que será uma das principais a tomar logo num primeiro momento.

Na fase de criação da Associação e dos estatutos, quando começámos a pensar em qual será a quota a pagar para fazer parte da ANEV, gerou-se uma grande complicação entre os 30, 40 Médicos Veterinários envolvidos. Por isso, nos Estatutos não está previsto o valor nem da quota, nem da joia, para que sejam definidas no regulamento interno, até porque é mais fácil alterar.

Na minha opinião, se fizermos uma quota muito baixa, a Associação não vai funcionar, porque não vai ter fundos financeiros para aquilo que se pretende. Os colegas têm de dar crédito inicial à Associação, a palavra investir não é a palavra correta, mas os empresários de Medicina Veterinária que quiseram contribuir para a evolução, têm de ter objetivos. “Eu vou contribuir com x valor”. Eu acho que a quota não pode estar abaixo

dos 500 euros para ajudar associação. Abaixo disso não dá sustentabilidade financeira à associação.

Outro “tema quente” será a equidade e representatividade entre sócios. Teremos diferentes tipos de associados, haverá consultórios, clínicas e hospitais e outras empresas e grupos de empresas. Terá a mesma representatividade que tem um consultório com um Médico Veterinário do que um hospital que tem 30 ou 40 Médicos Veterinários? E as empresas e grupos de empresas?

Quero desafiar os colegas a pegar na pasta da associação para avançar, se possível ainda este ano. Eu estou aqui para ajudar.



QUAL É A REALIDADE LABORAL MÉDICO-VETERINÁRIA EM ESPANHA?

ANDRÉ MARINHO ROCHA

Gestor hospitalar veterinário em Espanha

Antes de começar, André Marinho Rocha, ex-Médico Veterinário clínico e atual gestor de um hospital veterinário em Sevilha, Espanha, agradeceu o convite do Bastonário para participar no Congresso. Apontou ainda a importância do debate sobre a carreira médico-veterinária e sobre a criação da ANEV e sobre o que pode ser o seu contributo para essa mesma carreira. Em seguida falou sobre a realidade laboral médico-veterinária em Espanha.

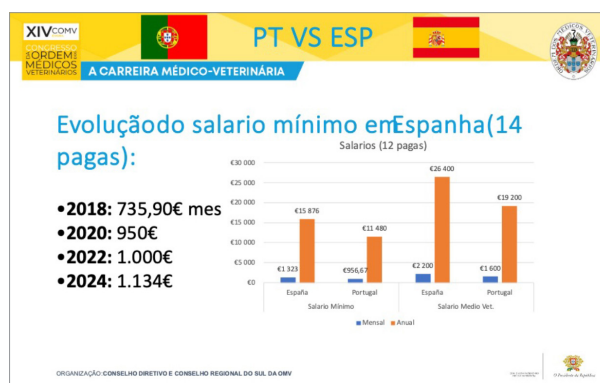
Em Portugal, a nível da Universidade e de Faculdades de Medicina Veterinária nós temos, oito, sendo cinco públicas, três privadas. E em Espanha são 15, 10 das quais públicas. O que nos dá um rácio por milhão de habitantes de 0,32 em Espanha e de 0,77 em Portugal. No entanto quando vemos o número de alunos que ingressam no Ensino Superior anualmente nos cursos de Medicina Veterinária, são quatro vezes mais em Espanha, mas, por milhão de habitantes, são sensivelmente os mesmos: 10,32 em Espanha e 10,37 em Portugal.

O que é que quer isto dizer? Talvez, se quisermos fazer esta reflexão, não seja o número de universidades ou faculdades que precisamos aumentar, mas apenas o número de vagas por universidade. Este é um comentário, obviamente, pessoal, que faço.

Em Espanha, nos últimos dados de acesso ao ensino superior, tivemos 8,5 candidatos por vaga de curso de veterinária.

Quanto a animais de companhia, em Portugal existem mais de dois milhões de cães e 1,5 milhões de gatos. Em Espanha são nove milhões de cães e seis milhões de gatos o

que dá um rácio por milhão de habitantes de 0,25 em Portugal e de 0,32 em Espanha, uma diferença realmente pequena.



Passando aos salários, aqui há uma grande diferença. Vão perceber rapidamente a diferença que há a nível de salários. Obviamente, Espanha tem um poder económico diferente, o que permite tirar conclusões.

Temos aqui salários mínimos de qualquer setor de Portugal e de Espanha, valor mensal e valor anual. Conseguimos ver claramente que os 15.876 euros comparados com os 11.400 euros é uma diferença bastante grande.

E em relação ao salário médio de Médico Veterinário, temos uma diferença considerável (26.400 euros anuais em Espanha e 19.200 euros em Portugal).

Curiosamente, e não sei se é coincidência ou não, a diferença entre os salários mínimos e médios portugueses e espanhóis é, em ambas as situações, de 38%.

O salário mínimo em Espanha (14 meses) aumentou mais de 50% nos últimos seis anos.

Espanha já tem a Confederação Empresarial de Veterinários, o que contribuiu para maiores subidas salariais.

Passando ao tema do Contrato Coletivo. Contrato, convénio, pacto, é um compromisso, trata-se de estabelecer confiança, e é uma promessa para o futuro. Fica claro que, em Portugal, os alunos do liceu ou de nível universitário não têm previsões sobre o que podem esperar em matéria de carreira médico-veterinária, em matéria de condições de trabalho, de salários, de escala, de progressão. E o importante do Convénio é conter limites muito claros do que é exercer a profissão em Espanha. Espero que em Portugal se possa fazer o mesmo. O Convénio não é perfeito, mas tem muitas vantagens e acho que isso é bastante claro. Esteve envolvida na criação do contrato coletivo de trabalho em Espanha a Confederação Empresarial Veterinária Espanhola (CEVE), que inclui associações empresariais de algumas províncias espanholas, e que presta serviços de apoio jurídico, advogados, estrutura o que pode fazer toda a diferença entre o sucesso e o fracasso nos próximos passos da ANEV.

A primeira edição do Convénio espanhol, teve os contributos da CEVE, da UGT e da Federação de Sanidade e Setores Sócio-sanitários e Comissões Obreiras (FSS). A segunda edição incluiu ainda a Federação de Trabalhadores Independentes do Comércio (FETICO). Não existe um sindicato de Médicos Veterinários, o que temos é vários sindicatos de diferentes setores, onde se integram a maioria dos centros veterinários. A luta pelo Convénio partiu da CEVE. A CEVE começou por contratar um advogado especialista em contratos coletivos de trabalho. Não foram realizadas votações, devido à confiança nos seus membros representantes para levar a cabo as negociações.

Acho importante referir que na CEVE cada associado tem direito a um voto, seja um

grupo ou um trabalhador independente, que também fazem parte da CEVE.

Inspiraram-se no Convénio Veterinário de Alicante, de 2014, mas não o copiaram. Fizeram uma mistura desse convénio com outros contratos de trabalho mais genéricos, de âmbito nacional de outras profissões, incluindo de escritórios, e fizeram o que acharam mais correto.

O Convénio avançou, com alguns atritos, e, depois de dois anos de negociações, o documento foi assinado a 16 de janeiro de 2020. Os principais objetivos são garantir salários dignos, estabelecer horários de trabalho adequados, regular as férias e licenças, e promover a formação contínua dos trabalhadores do setor veterinário; reduzir a precariedade laboral através da promoção de contratos sem termo e da limitação da contratação temporária; definir o regime e estrutura de remuneração, horário de trabalho e complementos, categorias profissionais. Definiu ainda uma formação específica em Riscos Laborais, e criou um quadro de diálogo social e procedimentos de soluções extrajudiciais de conflitos laborais.

O âmbito de aplicação do Convénio, são as empresas que realizam atividades de assistência em centros e serviços veterinários. Abrange todos os trabalhadores que prestem serviços nas empresas afetadas. O âmbito de aplicação é todo o território espanhol e o segundo Convénio está em vigor desde 1 de janeiro de 2023 e terminará em 31 de dezembro de 2025. Imagino que, para o ano comecem a negociar logo a partir do início do ano.

Na tabela, apresenta-se a classificação dos trabalhadores e os respetivos salários brutos anuais. Temos dois grandes grupos: pessoal sanitário e não sanitário, distribuídos por vá-

rios níveis. Por exemplo, o diretor clínico tem um valor de salário acrescido por ser o responsável máximo pelo tratamento médico nas instalações. É uma figura que não existe noutros *players*, como lojas ou armazéns do setor, que fazem uso do cargo dos veterinários e não têm a obrigatoriedade de atribuir

XIV COMV
ORDENAMENTO
ORDENAMENTO
ORDENAMENTO

2 - Classificação Profissional e Remuneração

A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA

Año 2024	Níveis	Categorías Profesionales	Salario base mensual - Euros	Complemento puesto de trabajo - Euros	P. P. Pagas extras (2 pagas) - Euros	Salario anual - Euros	Hora ordinaria - Euros	Hora extraordinaria - Euros
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.462,85	468,12	321,83	27.033,60	15,19	22,78
		Personal Veterinario Generalista.	1.462,85	117,03	263,31	22.118,30	12,43	18,64
		Personal Veterinario Supervisado.	1.462,85	0,00	243,81	20.479,93	11,51	17,26
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.294,06	51,51	224,26	18.838,02	10,58	15,87
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.294,06	51,51	224,26	18.838,02	10,58	15,87
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	1.181,53	22,40	200,66	16.855,04	9,47	14,20

ORGANIZACIÓN: CONSEJO DIRECTIVO E CONSEJO REGIONAL DO SUL DA OMV

a remuneração de um diretor clínico.

Na comparação com os salários em Portugal, é importante referir que o regime de escalões de IRS é mais suave que em Portugal, o que, no final, estimo que aqueles 38% de diferença de salário médio, possa ir a 40% ou 50% se tivermos em conta a carga de impostos que temos em Espanha. O que faz que um salário líquido de uma família de veterinários, por exemplo, que possa estar a pensar ir para Espanha, seja de 51, 52 mil euros numa família de veterinários, com uma carga de impostos bastante inferior, acho que poderíamos estar a falar de uma diferença de quase mil euros líquidos entre a situação em Espanha e Portugal comparado os salá-

XIV COMV
ORDENAMENTO
ORDENAMENTO
ORDENAMENTO

2 - Classificação Profissional e Remuneração

A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA

Año 2024	Níveis	Categorías Profesionales	Salario base mensual - Euros	Complemento puesto de trabajo - Euros	P. P. Pagas extras (2 pagas) - Euros	Salario anual - Euros	Hora ordinaria - Euros	Hora extraordinaria - Euros
Grupo II - Personal No Sanitario.	Nivel I.	Personal Titulado Superior.	1.462,85	116,47	263,22	22.110,49	12,42	18,63
	Nivel II.	Personal Administrativo.	1.294,06	51,51	224,26	18.838,02	10,58	15,87
	Nivel III.	Personal Adiestrador-Educador canino.	1.181,53	0,00	196,92	16.541,48	9,29	13,94
		Personal Peluquero de animales de compañía.	1.181,53	0,00	189,35	16.541,48	9,29	13,94
		Personal Auxiliar Administrativo.	1.181,53	0,00	189,35	16.541,48	9,29	13,94
	Nivel IV.	Personal de Limpieza.	1.125,27	0,00	189,35	15.753,79	8,85	13,28
		Personal de Servicios Generales.	1.125,27	0,00	189,35	15.753,79	8,85	13,28

ORGANIZACIÓN: CONSEJO DIRECTIVO E CONSEJO REGIONAL DO SUL DA OMV

rios médios e essa tributação.

Nos grupos não-sanitários, temos pessoas com ensino superior. Não é muito comum, mas pode haver, talvez, biólogos, estruturas que tenham laboratórios clínicos que possam ter alguém com título superior, trabalhadores administrativos, portanto, secretárias, todo o tipo de auxiliares de gestão, no nível 3 temos os treinadores caninos, os *groomers*, e finalmente o pessoal de limpeza e serviços gerais, como manutenção. Neste

XIV COMV
ORDENAMENTO
ORDENAMENTO
ORDENAMENTO

2 - Classificação Profissional e Remuneração

A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA

Complementos:

Dieta Media.	22,07 €.
Dieta Completa.	60,67 €.
Complemento de festividad.	23,00 €.
Complemento de festividad especial.	52,50 €.
Hora extraordinaria.	150,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada.	100,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada en periodo de disponibilidad.	150,00% del valor de la hora ordinaria.
Complemento de nocturnidad.	28,00% del valor de la hora salario base.
Complemento Disponibilidad Ordinario Grupo I (Por Jornada).	13,00 €.
Complemento Disponibilidad Festivos Grupo I (Por Jornada).	16,00 €.
Complemento Disponibilidad Festivos Especiales Grupo I (Por Jornada).	22,50 €.

ORGANIZACIÓN: CONSEJO DIRECTIVO E CONSEJO REGIONAL DO SUL DA OMV

caso o salário é o salário mínimo nacional.

Em matéria de complementos, destaque para o complemento de disponibilidade, o chamado *on-call*. Lembro-me de estar *on-call*, de ter a minha vida limitada e não receber um tostão se não tivesse nenhuma chamada, o que não é justo e acho que todos estamos conscientes disso. O complemento de noite também é importante. Uma pessoa que ganhe um salário mínimo que trabalhe numa estrutura, por exemplo, de um hospital, que tem turnos, que tem urgências, passa sempre dos 22, 23 mil, para os 25, 26 mil euros, com facilidade, se somarmos todos estes complementos.

A 28 de junho de 2024, a Associação de Veterinários Especialistas em Pequenos Animais (AVEPA) definiu aquilo que já são marcos de níveis de especialização para equídeos e pequenos animais de companhia. Com isto é definida a futura estrutura de especialização de Médicos Veterinários, abarcando tanto a clínica de animais de companhia e

de clínica equídea. A classificação profissional, e respetiva remuneração contou com a participação da AVEPA, da Associação de Veterinários Especialistas em Equídeos (AVEE), da Associação de Veterinários Especialistas Diplomados de Espanha (AVEDE), e da Organização Colegial (OCV) e Reitores das Faculdades de Veterinária espanholas. Foram criados dois níveis de especialização. O nível intermédio são os Médicos Veterinários acreditados pela AVEPA e o nível superior de diplomados do colégio europeu ou americano.

Vamos ver de que modo estas alterações são incluídas na terceira versão do Convénio que deverá ser debatida no próximo ano. Só para terminar também, julgo que nivelaram por cima os salários dos auxiliares veterinários. Na segunda versão do Convénio, com as subidas dos salários, a diferença entre o salário de veterinário supervisionado, nos primeiros anos de carreira, e o salário de um auxiliar veterinário – que em Espanha requer uma formação de uns quantos meses

canso diário, e 36 horas ininterruptas de descanso semanal, e o trabalho noturno ocorre entre as 22h00 e as 6h00.

A progressão de carreira organiza-se em 10 níveis, sendo possível saber onde se podem obter pontos para passar ao próximo nível

4 – Progressão de carreira										
A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA										
Organizase em 10 escalas.										
O tempo mínimo para permanecer numa escala, de forma a poder optar pela subida à seguinte escala, são 3 anos.										
Acciones formativas										
										Puntos
Asistencia a formación para el empleo (por cada hora).										1
Acreditación de formación continuada de las profesiones sanitarias (por cada crédito).										5
Superación de un máster oficial.										350
Aprobación de una tesis doctoral.										475
Docencia en formación para el empleo (por cada hora).										1,5
Docencia en formación universitaria (por cada hora).										1,5
Publicación de un artículo en una revista indexada.										25
Asesorar o evaluar en una convocatoria de acreditación por experiencia laboral.										50
Nivel	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7	Escala 8	Escala 9	Escala 10
I	250	200	215	230	245	260	275	290	305	320
II	210	170	180	195	210	220	230	245	260	270
III	185	150	160	170	185	195	205	215	230	240
I	Puntos del total que deben conseguirse por docencia o publicación de artículos.									
	0	0	0	0	0	25	50	85	120	160

sendo que o tempo mínimo por cada escala são três anos.

Por fim, Espanha tem uma carreira pública bastante mais bem definida que aqui em Portugal. São feitos concursos públicos para posições no Corpo Nacional Veterinário (CNV) para Agência Espanhola de Segurança Alimentar e Nutrição (AESAN), para a Agência Espanhola de Medicamentos e Produtos Sanitários (AEMPS), para o Ministério da Agricultura, Pescas e Alimentação (MAPA) e até para o próprio Serviço Nacional de Saúde (SNS). Já há comunidades autónomas que estão a incluir o conceito de *One Health* e que estão a trazer Médicos Veterinários para essa dimensão e acho que é importantíssimo também aprender com eles.

Depois do estabelecimento do Convénio de Trabalho, diminuiu a precaridade laboral, abrandamento da abertura de novos centros/consultórios de pequena dimensão e também de lojas de animais que se quisessem ter um Médico Veterinário e que não estariam tão predispostos a pagar

2 - Classificação Profissional e Remuneração	
A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA	
Subidas salariais pactadas pelo convenio Espanhol	
➤ 2021 – 2%	
➤ 2022 – 2%	
➤ 2023 – 4,5%	
➤ 2024 – 3,5%	
➤ 2025 – 3% (+ 0 a 2% adicionais por cláusula de revisão do IPC)	

- era muito pequena, cerca de 200 euros. O Convénio apontou para aumentos de salários desde 2021. A última, no próximo ano, será de 3%, a que se poderá somar 0% a 2% por causa da revisão do IPC.

Quanto ao horário de trabalho, temos 1780 horas anuais, 12 horas ininterruptas de des-

os salários e condições atuais.

Maior taxa de ocupação e gasto com trabalhadores, aumento do interesse pela profissão (neste último ano tiveram 8,5 candidatos por vaga e a média de acesso ao ensino superior em Espanha, no curso de Medicina Veterinária, aumentou).

Maior grau de satisfação profissional, maior reconhecimento e prestígio; critérios claros para o desenvolvimento, profissionalização e especialização; e expectativas maiores, mais claras para os trabalhadores. Acho que este último ponto é, sem dúvida, o mais importante.

Muito obrigado.



O QUE FALTA À PROFISSÃO EM TERMOS LABORAIS PARA SE TORNAR MAIS CATIVANTE?

HUGO LOPES

Consultor do Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

Venho em representação do Sindicato, embora não faça parte dos órgãos de Direção do Sindicatos, sou **consultor**.

Vou abordar os pontos mais importantes sobre o tema *o que falta à profissão em termos laborais para se tornar mais cativante*.

Para começar é preciso saber onde é que nós estamos. E, para isso, fui buscar os dados do VetSurvey 2023 (FVE, 2023), que são particularmente pertinentes para Portugal, porque teve 1.500 respostas de Médicos Veterinários portugueses. E eu confirmei este número. Numa profissão que tem 7.500 Médicos Veterinários ativos na Ordem, é bastante representativo.

Relativamente à satisfação com a escolha de ser Médico Veterinário, estamos muito longe da meta. Em 2018, éramos os segundos piores da Europa. Em 2023, somos os piores da Europa, empatados com a Croácia.

Relativamente à satisfação com o que ganhamos. Em 2018, éramos prata (a contar do fim). Em 2023, passámos para o ouro. Estamos empatados com Espanha.

Em termos de qualidade de vida, repete-se o cenário, mas desta vez estamos sozinhos no pódio, de acordo com o VetSurvey 2023. Em termos de satisfação com o negócio, os empregadores também respondem, «não estamos assim tão mal, mas estamos abaixo da média».

Um marcador importantíssimo, que hoje se valoriza cada vez mais que é o balanço entre a vida profissional e a vida pessoal, somos os terceiros piores da Europa.

E, relativamente ao que significa ser Médico Veterinário para nós, à importância dos nossos atos, estamos um bocadinho abaixo da média. Relativamente aos rendimentos, em Portugal, o rendimento bruto declarado é 19.200 euros, O que quer dizer que, a dividir por 14 meses, dá cerca de 1.400 euros. A média europeia é de 48.000 euros. E os principais países para onde nós emigramos, os salários são bastante também mais altos que os nossos. Portugal, no VetSurvey é o quinto país com o pior rendimento anual.

E é importante perceber a tendência. Em 2023, quase 50% dos Médicos Veterinários, 47%, diz que estava pior do que o ano anterior. Nós não estamos bem e não estamos a caminhar bem. E isso vê-se quando pergunto aos Médicos Veterinários portugueses quais são as principais dificuldades para fazer formação. E nós somos aqueles que dizemos que a principal dificuldade que temos é o preço. Por dois motivos: porque ganhamos mal e porque somos um país periférico. Não é tão fácil para nós viajar pela Europa.

Relativamente aos novos graduados, estamos empatados em quarto lugar com a Espanha.

O que nós recebemos é o principal fator de insatisfação com a profissão. E quando porque é que vão trabalhar para aqui ao lado, existem duas grandes respostas: os vencimentos e as oportunidades de trabalho, o que também não é dissociado dos vencimentos.

E é interessante comparar isto com os dados da OMV de 2020, em que o ordenado

não aparecia tão referenciado. **Os baixos ordenados estão cada vez mais a empurrar os colegas para fora. Portanto, o que falta? Faltam melhor remuneração, falta mais qualidade de vida e falta melhores oportunidades técnicas.**

E, na minha perspetiva, existem quatro grandes instituições que têm de atuar nestes pontos: - O sindicato, enquanto o principal defensor dos direitos laborais dos seus associados;

- A academia, que deveria ser um promotor ativo da literacia, do código de trabalho e de estratégias de bem-estar.
- A OMV, enquanto instituição de representação da atividade profissional.
- E, como o colega tão bem apresentou, uma associação nacional de empresários ou de empresas. Ou seja, uma organização que defende não só os interesses empresariais, mas sobretudo a profissionalização do setor.

Vou falar sobretudo sobre o papel do sindicato. E aqui, só porque falta, parece-me importantíssimo que a profissão seja “legalizada”. E, quando eu digo legalizada, parece-me um termo chocante, mas eu mantenho que o Código de Trabalho (Código do Trabalho, 2009) e a legislação de Saúde e Segurança Laboral é uma coisa muito parcamente cumprida nas empresas veterinárias. Por exemplo, o artigo 56.º diz que todos aqueles que têm filhos com menos de 12 anos têm direito ao trabalho flexível. Ou seja, o trabalhador estabelece os seus limites de trabalho, pode não trabalhar ao fim de semana ou recusar-se a fazer noites. Eu só conheço um Médico Veterinário, que usufrui disto. E por acaso sou eu.

O Código de Trabalho diz também, no artigo 59.º (Dispensa da prestação de trabalho

suplementar), que se eu tenho um filho com menos de 12 anos e chega a minha hora de sair eu não sou obrigado a ficar.

Sobre a organização de turnos (artigo 221.º), o código de trabalho diz que o turno só pode mudar depois do dia descanso semanal, quando nós trabalhamos em clínicas e em hospitais, que fazem rotações diárias, eu pelo menos não conheço ninguém que faça isso.

Mas podem dizer: **«Isso não é impossível de cumprir. Nós, com esforço, conseguimos».**

Mas há coisas que são completamente incompatíveis com a nossa prática. Vejam, por exemplo, o artigo 197.º (Tempo de trabalho), em que é considerado «Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito». **Como é que o fazemos se chamamos cirurgiões de urgências, chamamos colegas para vir fazer urgências? Como é que eles ficam até mais tarde? Se eles estiverem a fazer uma cirurgia, param a meio para sair?** Não podem.

No CT, sobre o regime de disponibilidade, existe o dever de abstenção de contatos para os trabalhadores que estão fora do horário de trabalho. Como é que isto é possível quando todos os consultórios e clínicas têm um telemóvel de urgências. E eu lamento, mas marcar uma consulta todos os dias ou ter urgências todos os dias, não constitui uma situação de força maior. É a prática normal.

Há ainda conflito entre o artigo 213.º do Código do Trabalho (Código do Trabalho, 2009) e o Decreto-Lei n.º 184 (Decreto-Lei n.º 184/2009, 2009), que regula os hospitais veterinários.

O Código de Trabalho diz que, ao fim de cinco horas trabalhadas,

o trabalhador tem direito a uma pausa de uma a duas horas.



E o Decreto-Lei diz que, para ser um hospital veterinário, tem de ter um serviço permanente de urgências, que garante a prestação de cuidados permanentes aos pacientes em regime de internamento. Quantos hospitais veterinários é que vocês conhecem que têm dois veterinários durante a noite? Eu não conheço nenhum.

Das duas uma, ou todas as noites neste país há um veterinário que não dorme para cumprir o Decreto-Lei, ou há um veterinário que dorme, cumprindo o Código de Trabalho e violando o Decreto-Lei.

Como é que se pode conciliar estas duas situações? Através de um Contrato Coletivo de Trabalho, que vem referido no primeiro artigo do Código Trabalho.

O próprio Código de Trabalho reconhece que é insuficiente e que a sua realidade não pode ser aplicada a todas as profissões de maneira igual, e fornece um instrumento de regulação coletiva para que a natureza dos trabalhos se molde ao Código de Trabalho. E os Médicos Veterinários não estamos a fazer isso, o que causa um grave risco para as empresas e uma grave penalização para os trabalhadores. O artigo 2.º do Código de Tra-

balho, estabelece entre quem é que se faz. Eu acho que ninguém tem mais entusiasmo com a Associação Empresas do que o sindicato, porque passamos a ter alguém com quem negociar.

Também pode ser feito com grupos empresariais ou empresas, mas é muito mais complicado. Em suma, precisamos do Contrato Coletivo de Trabalho, porque, neste momento, o que acontece é que as empresas contornam — para não dizer, violam — muitas das Leis do Código do Trabalho, mas não há compensação dos trabalhadores pelos direitos que estão a perder. As empresas estão em risco, e os trabalhadores estão em falta. E Código do Trabalho resolve estas questões.

Esta é a parte do domínio sindical que é o mais importante no âmbito deste Congresso. Em termos de compensação, por exemplo, o trabalho veterinário segue a mesma lógica do que outros mercados: da oferta e da procura. Atualmente, se há muita procura por trabalho veterinário e pouca oferta, o preço tem de subir. E conseguimos competir com os ordenados ingleses ou franceses? Hoje, costumo dizer que “o Londres está mais perto de mim do que Trás-os-Montes”. Eu pego num avião e, em duas horas e meia, estou em Londres, mas demoro cinco horas a chegar a Trás-os-Montes. Acho que não conseguimos competir em termos de dinheiro, mas podemos competir em outras coisas.

A questão da habitação é totalmente proibitiva. A renda média em Lisboa é de 1.700 euros. Que é suposto um veterinário, com um rendimento bruto de 1.400 euros pagar. Eu não posso trabalhar onde não posso viver.

Há hospitais que disponibilizam espaços para os funcionários dormirem. É muito co-

num, especialmente em locais onde a habitação é inacessível.

A questão dos dias de férias também é importante. Frequentemente, noutros países, oferecem 30 ou 35 dias de férias. Aqui, estamos agarrados aos 22 dias. É preciso melhorar isso. Na França, por exemplo, são 30 dias e mais três ou quatro semanas de horário reduzido. Aqui, estamos muito atrasados.

Essas mudanças fazem a diferença? Talvez não resolvam tudo, mas ajudam. Além disso, é preciso ideias criativas, como um Fundo de Solidariedade — por exemplo, no hospital onde trabalho no Reino Unido, cada veterinário pode usar até 500 euros anuais para gastar em casos especiais, como ajudar animais cujos donos não têm condições financeiras. Eu não ganho mais por isso, mas fico mais satisfeito. E essa satisfação pessoal é importante. E fornecer as retribuições de uma forma justa e legal, porque os complementos salariais devem ser uma pequena parte do rendimento, mas, frequentemente, chegam a representar até 40% ou 50% do salário, o que é insustentável.

À primeira vista, parece uma boa solução, o Médico Veterinário tem mais liquidez imediata e menos impostos para as empresas. Mas como pode um jovem pedir um crédito para comprar casa se o cálculo é feito com base no salário base?

Numa profissão com mais de 70% de mulheres, é ainda mais grave. Quando estão de licença de maternidade, o cálculo do subsídio é feito com base no salário base, o que deixa muitas profissionais desprotegidas.

Eu sei que sai mais caro, mas traz uma segurança totalmente diferente. A única forma de resolver isso é refletindo os custos das

compensações nos preços cobrados aos consumidores.

Vivemos numa fase de grande procura por serviços veterinários, o preço tem de subir até encontrarmos um ponto de equilíbrio.

Relativamente à organização, nós poderíamos ter uma organização muito melhor em termos de saúde. Deixar as profilaxias e o trabalho de proximidade para os consultórios (CAMV) e os trabalhos hospitalares para os hospitais. Isso permitiria ter muito menos gente a fazer os turnos noturnos.

Atualmente, tenho um hospital onde há apenas uma Médica Veterinária a trabalhar à noite, com três ou quatro animais internados. E, a apenas 500 metros, há outro hospital veterinário. Isto representa um desperdício de recursos.

Os ingleses resolveram esta questão de uma forma interessante: as clínicas e os consultórios estabelecem contratos com os hospitais para referenciar estes casos fora do horário normal de funcionamento. Assim, após determinada hora, os clientes são atendidos diretamente no hospital.

Neste modelo, os consultórios não atendem fora de horas, mas os hospitais não roubam os clientes, porque os clientes são registados e os hospitais comprometem-se a devolver os animais aos consultórios assim que possível, assegurando a continuidade do cuidado no local original. Desta forma, cada unidade faz o trabalho que lhe compete. Os hospitais não fazem vacinações e serviços de proximidade e os consultórios mantêm-se longe dos internamentos e do trabalho hospitalar.

Já existe legislação que pode ajudar a im-

plementar este sistema em Portugal, mas não está a ser aplicada. Muitas vezes, usam-se desculpas, como “avisámos o tutor de que o animal está sozinho à noite no internamento”, mas isso não o torna legal. É preciso fiscalização das leis que temos, no caso o Decreto-Lei n.º 184/2009.

Sobre a saúde mental, refiro um estudo sobre os fatores organizacionais na saúde organizacional (Hilton, Burke, & Signal, 2023), onde foram identificados 11 fatores organizacionais que afetam a saúde mental dos Médicos Veterinários:

- Total de horas trabalhadas muito elevado
- Número de consultas demasiado elevado
- Tempo em cirurgia demasiado elevado
- Ficar até tarde
- Incapacidade para fazer pausas regulares
- Sacrifício das horas de refeição
- Ausência de tempo compensatório
- Elevado número de sem marcações
- Inabilidade para marcar férias
- Inabilidade para tirar dias de baixas
- Descontrolo sobre a estrutura do dia

Estes problemas não são uma novidade, mas, na prática, ainda não conseguimos resolvê-los.

A solução passa por profissionalizar a gestão. Em Portugal, o grau de formação dos patrões é extremamente baixo, o que não acontece na Medicina Veterinária. A nós acontece-nos a falta de dedicação. Os Médicos Veterinários acumulam funções de gestão com o trabalho clínico.

Na prática, isso faz de nós profissionais altamente capacitados clinicamente, mas gestores amadores. Temos de gerar receitas suficientes para tirar Médicos Veterinários

da clínica e pô-los na gestão ou contratar gestores dedicados.

E ter uma gestão centrada nos Recursos Humanos, porque não é só no jantar de Natal que a equipa é a coisa mais importante. Na Medicina Veterinária, as pessoas são o fator produtivo mais importante. Gastar 90 mil euros numa TAC é considerado um ótimo negócio, mas investir 90 mil euros na formação da equipa já não é tão interessante. Precisamos de aumentar a rentabilidade dos serviços, transferindo os custos para os clientes, e não para os trabalhadores, como acontece atualmente (e.g., horas extra não pagas ou remunerações base insuficientes).

Deve haver um equilíbrio entre boas condições para trabalhadores e sustentabilidade para as empresas. Um sindicato forte deve lutar não só pelos trabalhadores, mas também pela existência de boas empresas, pois um não sobrevive sem o outro.

Gostaria de terminar com uma frase inspiradora: «**Treine as pessoas para que possam ir embora, mas trate-as de uma forma que elas queiram ficar**».



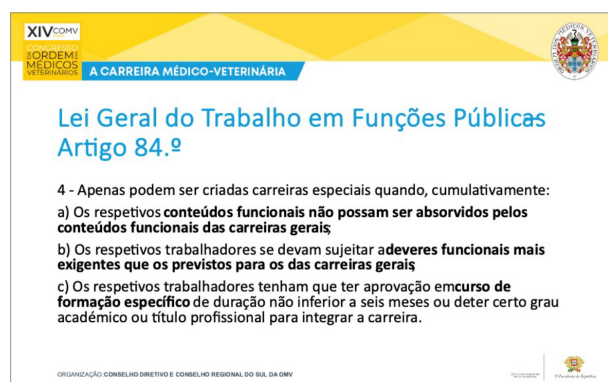
CARREIRA ESPECIAL DE MÉDICO VETERINÁRIO MUNICIPAL COMO AUTORIDADE SANITÁRIA VETERINÁRIA CONCELHIA

RICARDO LOBO

Presidente da Associação Nacional dos Médicos Veterinários dos Municípios

Ricardo Lobo agradeceu publicamente a um grupo de Médicos Veterinários e assistentes operacionais que, em agosto, conseguiu conter um potencial surto de gripe das Aves, em Viana do Castelo, com a coordenação eficiente do DAF mais próximo.

O relatório da Unidade Técnica de Apoio Orçamental (UTAO), de junho de 2024 regista 194 carreiras especiais na Administração Pública, reguladas em termos remuneratórios por mais de 720 diplomas legais.



Relativamente aos requisitos exigidos para a criação de uma carreira especial, de acordo com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e tendo em conta o conteúdo funcional das competências do Médico Veterinário Municipal como Autoridade Sanitária e Veterinária, verificamos que os três critérios (conteúdo funcional, deveres funcionais e curso de formação específico) são cumpridos. O conteúdo funcional, de forma clara, dificilmente pode ser integrado numa carreira geral, os deveres funcionais são muito mais exigentes do que o previsto para outras carreiras. Além disso, a formação específica também facilmente se fazia.

Quando se parte para uma negociação tem de se ir sempre com os pés na terra e com as expectativas daquilo que queremos conse-

guir. Sabendo que temos uma dupla tutela, por um lado a Direção Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV) e por outro a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) é preciso fazer a pergunta: o que nos diferencia de um arquiteto ou de um engenheiro civil, e por que motivo é que a nossa profissão justifica uma carreira especial e a dos outros não?

Temos um argumento forte: um Médico Veterinário Municipal é diferente de um técnico superior ou de um enfermeiro veterinário, embora, em termos de remuneração e de condições de trabalho, tenha as mesmas na Função Pública.

47

Quanto ao conteúdo funcional, sabemos que muitos Médicos Veterinários Municipais, enquanto Autoridades Sanitárias Veterinárias Concelhias (e não Autoridade Sanitária), por inerência de cargo, dedicam a maior parte do tempo à gestão dos Centros de Recolha Oficiais (CRO) e dos animais errantes, o que é mais um argumento a favor da diferenciação do conteúdo funcional. Além disso, nem todos estão disponíveis ou desejam exercer funções da DGAV, como sejam a Inspeção Sanitária.

A maioria das carreiras especiais na Administração Pública exige exclusividade. No entanto, algumas, como a carreira médica, não o obrigam. Nós temos muitos Médicos Veterinários Municipais que acumulam funções privadas, especialmente em zonas do interior, onde há escassez de profissionais.

É necessário ter ainda em conta a questão da dupla tutela pelo que seria necessário nego-

ciar com a ANMP, mas também com a DGAV. Uma carreira especial para o Médico Veterinário Municipal traria benefícios como melhores condições remuneratórias, diferenciada do resto da carreira de técnico superior, com acesso diferenciado à reforma. As competências previstas nos Decreto-Lei n.º 116/98*, no âmbito da saúde pública e da segurança alimentar, ou seja, toda a esfera de colaboração com a DGAV, Inspeção sanitária e matadores, assegurar as competências municipais também e que a carreira possa acautelar a livre escolha do regime de exclusividade.

Outras formas de diferenciação da carreira do Médico Veterinário Municipal como Autoridade Sanitária Veterinária Concelhia em termos de remuneração, tínhamos o **suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade**, já previstos na Lei do Trabalho em Funções Públicas e que já foi efetivado para as carreiras de assistente operacional, no orçamento de 2021. Estes suplementos seriam pertinentes para Médicos Veterinários Municipais, que vai para uma zona de foco de gripe aviária, que pode provocar doença ou a morte em humanos. Este suplemento tem uma provisão que poderá ser aplicada a uma carreira de Médico Veterinário Municipal

Outro possível benefício seria a **isenção de horário**, também prevista na legislação do Trabalho em Funções Públicas, aplicável mediante acordo escrito com o empregador público. Na prática, o regime de isenção de horário já é exercido por muitos profissionais devido à disponibilidade permanente exigida pelo cargo de Médico Veterinário Muni-

pal como Autoridade Sanitária e Veterinária. Essas vias, tanto o suplemento de penosidade como a isenção de horário, poderiam ser mais viáveis de implementar do que a negociação de uma carreira especial completa. Podemos olhar para estes suplementos como forma de valorizar os colegas.

Termino com uma reflexão final do relatório da UTAO em que «admite que o poder político até poderá vir a aplicar “centenas de milhões de euros todos os anos para suportar um aumento generalizado de salários” e admite que os “os trabalhadores agradecerão”, mas alerta que o acréscimo líquido no vencimento “não mudará a vida de ninguém nem resolverá os problemas estruturais que se avolumam há décadas na gestão de recursos humanos com reflexos a longo prazo na satisfação dos trabalhadores e na qualidade dos bens e serviços fornecidos pelas AP aos cidadãos e às empresas».

Por fim, a valorização dos Médicos Veterinários Municipais deve ser estruturada em torno das suas competências específicas, mas também considerando a organização geral do serviço público.

Sem uma gestão adequada dos recursos humanos, continuaremos a enfrentar ineficiências, insatisfações e desigualdades na função pública.

Muito obrigada pela atenção.

* Os Médicos Veterinários municipais têm o dever de, nos termos da legislação vigente, colaborar com o Ministério da Agricultura, na área do respetivo município, em todas as ações levadas a efeito nos domínios da saúde e bem-estar animal, da saúde pública veterinária, da segurança da cadeia alimentar de origem animal, da inspeção hígiosanitária, do controlo de higiene da produção, da transformação e da alimentação animal e dos controlos veterinários de animais e produtos provenientes das trocas intracomunitárias e importados de países terceiros





MÉDICOS VETERINÁRIOS DE INSPEÇÃO SANITÁRIA: COMO DEFINIR A CARREIRA ADEQUADA?

ANTÓNIO LUÍS DUARTE,
Médico Veterinário, Inspetor Sanitário

António Luís Duarte revelou que faltam poucas semanas para a carreira médico-veterinária de inspeção sanitária ser implementada.

Já trabalho como inspetor sanitário desde 1995. Sou testemunha do que aconteceu a inspeção sanitária ao longo de quase três décadas e estou a falar a título pessoal, como membro do Conselho Diretivo da OMV. Em termos de carreira médico-veterinária nós podemos ter três patamares:

- nacional na Função Pública;
- numa organização, neste caso na DGAV,
- a carreira médico-veterinária ou de inspeção veterinária. Esta última já existe.

A criação de uma carreira médico-veterinária geral é uma ambição deste Conselho Diretivo e será uma batalha a longo prazo.

Já a carreira médico-veterinária de inspeção veterinária, somente na inspeção sanitária, é já uma realidade que deverá começar dentro de algumas semanas. E existe também a alternativa de haver uma carreira médico-veterinária ligada a uma organização, no caso no âmbito da DGAV.

Para organizarmos a carreira médico-veterinária, é preciso saber onde estão os Médicos Veterinários, como estão integrados e identificar o denominador comum entre as funções que desempenham.

O Ricardo Lobo já mencionou, em termos de Médicos Veterinários Municipais, que existem funções partilhadas com outras organizações (no caso a DGAV), e outras que nada têm que ver com a DGAV. Assim, precisamos de estabelecer um denominador comum em

termos de funções se queremos estruturar uma carreira médico-veterinária geral.

[illegible]

Atualmente, temos Médicos Veterinários na Administração Pública ligados às faculdades como docentes, que já possuem uma carreira própria. De um modo geral, não vejo interesse da parte deles em trocar essa carreira por uma carreira médico-veterinária.

Existem também Médicos Veterinários no Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (ICNF), que trabalham no controlo de populações de animais selvagens e de companhia. Estes profissionais também servem o governo central, mas não possuem uma carreira específica e são classificados como técnicos superiores.

Nas Direções-Regionais de Agricultura (agora Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional - CCDR), há colegas a trabalhar em licenciamento de explorações, entre outras atividades. Estes profissionais também são considerados técnicos superiores e não possuem uma carreira específica.

Outro exemplo, são os Médicos Veterinários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económicas (ASAE), que dependem do ministério da Economia e que podem atuar como técnicos superiores ou como inspetores. Estes foram os primeiros a ser agraciados com uma carreira específica na área de inspe-

ção. Tal carreira permite realizar inspeções a géneros alimentícios, mas também a outros produtos, como CD ou roupas em feiras. Estes profissionais contam com um suplemento salarial de 22% pela função inspetiva. Esta carreira é semelhante de técnico superior, mas têm este suplemento.

Os Médicos Veterinários Municipais têm algumas funções que podem ser enquadradas nos controlos oficiais, dependendo, de outro ministério, também trabalham como técnicos superiores e não possuem uma carreira estruturada.

Na DGAV, sob tutela do Ministério da Agricultura, temos o INIAV, e os Médicos Veterinários desempenham funções de técnicos superiores ou investigadores. Também não possuem uma carreira médico-veterinária geral. A DGAV tem dois tipos de Médicos Veterinários a partir de janeiro: os técnicos superiores, que fazem tudo, desde controlos em estabelecimentos e explorações, a colheitas de amostras, e, de momento fazem também inspeção sanitária. São técnicos superiores. Entretanto já houve concursos e será criada a carreira de inspeção veterinária.

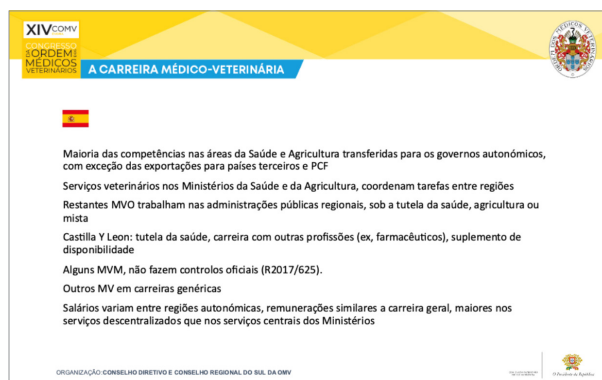
Essa nova carreira é baseada no modelo da ASAE, só que se esqueceram de incluir o suplemento salarial, por isso, para já são técnicos superiores que, com o tempo, poderão ganhar um bocadinho abaixo.

Incluí também colegas das OPSAS, que, apesar de trabalharem em protocolos de controlo e erradicação de doenças, não são funcionários públicos. Apresento também as congéneres nas regiões autónomas da Ma-

deira e dos Açores, há estruturas semelhantes às do ICNF e da ASAE.

Conversei com colegas internacionais para compreender modelos de carreira em outros países. Falei com alguns colegas da Associação de Médicos Veterinários Oficiais e escolhi três países que fazem parte da UE e outros três que não fazem. Não é replicável, mas é um indicador.

No Reino Unido, por exemplo, a inspeção sanitária é terceirizada para empresas privadas, enquanto nos Países Baixos, o governo está a fazer contatos para contratação direta.



Em **Espanha**, um país descentralizado, os serviços veterinários são organizados regionalmente e variam conforme as regiões. Os serviços veterinários trabalham sob a tutela do Ministério da Agricultura e da Saúde, fazendo coordenação de tarefas entre regiões, podem trabalhar também nas administrações públicas regionais, uns sob a tutela da Saúde ou da Agricultura ou misto. A carreira é inespecífica e existe um suplemento de disponibilidade. Alguns Médicos Veterinários Municipais não fazem controlos oficiais. Este regulamento (2017/625*) é importante para conseguir a carreira não só para quem já o faz, como core business, na DGAV, mas também para incluir os Médicos Veterinários Municipais.

* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017R0625>

Acrescem ainda Médicos Veterinários em carreiras genéricas. Além disso, quem trabalha nas regiões ganha mais do que quem trabalha nos serviços centrais.



ORDENI MEDICI VETERINARI

A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA



Controles oficiais, da responsabilidade do SNS, são realizados ao nível local (explorações, estabelecimentos de GA, Produção de alimentos para animais, retalho...), por MV da Unidades de Saúde Locais, e ao nível central (várias atividades regulatórias, PCF).

MVO do SNS que executam controlos no terreno têm os mesmos contratos que médicos em hospitais ou serviços no território. MVO que trabalham para a autoridade competente central (no Ministério ou PCF) tem os mesmos contratos que os médicos empregados pelo ministério

Salários c. 1/4 maiores ao nível local (ex. matadouros, controlos nas explorações), comparando com a AC central (ex. PCF), para os mesmos níveis das carreiras. Suplementos de acordo com a Natureza das atividades realizadas e horas extra, se feitas

ORGANIZAÇÃO: CONSELHO DIRETIVO E CONSELHO REGIONAL DO SUL DA OMV



Food Safety and Veterinary Public Health System

Ministry of Public Health
Dept. of Food Safety and Veterinary Public Health

National Health Institute
Dept. for VPH & FS

Regional Food Safety and Veterinary Services

Local Health Units
Veterinary and Food Safety Services

Border Inspection Posts
Enforcement

IZZSS
(Agencies: activities and services support to ANMSP and PCF)
Enforcement

Other control bodies
Enforcement

No caso italiano temos uma situação interessante e paradigmática: o Médico Veterinário oficial possui uma carreira direta, tanto nos serviços centrais quanto nos serviços regionais. Eles trabalham para o Ministério da Saúde, no contexto do SNS e têm uma carreira a par dos médicos. Embora os salários não sejam tão elevados quanto os de outros países, mas estão alinhados.

Estes profissionais que realizam controlos nos terrenos têm os mesmos contratos que os médicos nos hospitais. Os Médicos Veterinários têm os mesmos contratos que os médicos contratados diretamente pelo serviço público. Além disso, os salários a nível regional tendem a ser mais altos do que a nível central, como por exemplo, no caso dos controlos dos PCS, como no Reino Unido.



ORDENI MEDICI VETERINARI

A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA



NVWA (Netherlands Food & Consumer Product Safety Authority)

Competências na sanidade animal, BEA, segurança alimentar,...

Agência do Ministério da Agricultura, Pesca, Segurança Alimentar e Natureza, com ligação funcional ao Ministério da Saúde, Bem-estar e Desporto

Inspeção sanitária tem uma carreira específica

Veterinário supervisor, com posições remuneratórias próprias e suplemento remuneratório de "condições de trabalho onerosas", além de suplementos inespecíficos (subsídio de dia, almoço e jantar)

MVO considerados trabalhadores sem localização física, habitação é considerado local oficial de trabalho, pelo que tempo de viagem até aos estabelecimentos, ou ocasionalmente instalações da NVWA, etc. conta como horário de trabalho

Carro para manter na residência, para uso profissional e (contra um valor mensal, dependente da idade da viatura e km efetuados) uso pessoal

Suplemento para aquisição de vestuário de trabalho.

ORGANIZAÇÃO: CONSELHO DIRETIVO E CONSELHO REGIONAL DO SUL DA OMV



Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit
Ministerie Landbouw, Visserij, Voedsel en Natuur

Os Países Baixos têm um modelo que poderia ser igual ao nosso. É um sistema com a mesma dimensão em termos de quantidade de pessoas e de organização descentralizada e têm NVWA (o equivalente à nossa DGAV) a Autoridade de Segurança Alimentar e dos Produtos de Consumo), trabalham para o Ministério da Agricultura, Qualidade Alimentar e Natureza e, também têm uma relação com o Ministério da Saúde Bem-Estar e Desporto.

Temos uma colega que se mudou para os Países Baixos e está muito satisfeita porque existe uma carreira específica, teve de aprender a língua, mas recebeu apoio para encontrar casa, conta bancária e até um carro. A organização também oferece incentivos como suplementos salariais e condições onerosas de trabalho, tornando a carreira bastante atrativa.

53



ORDENI MEDICI VETERINARI

A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA



Saúde e BEA ► Defra (I) e governos (E.G.IN)
exec. APHA (I.E.G) e DAERA

Segurança alimentar ► FSA (I.G.IN)
exec- E&J (I.G), DAERA e FSS (E)

Comércio Internacional ► DEFRA (prod. origem animal) e FSA/FSS (prod. origem não animal)

Certificação (export) e controlo de doenças endémicas (TB). APHA (I.E.G)

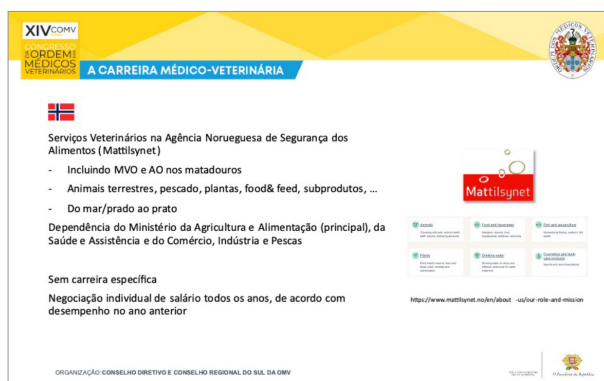
'Pay and benefits have changed in recent years because of the challenges of recruitment and retention but are relatively comparable, although our people surveys show that our gov employees definitely feel the salary (if not pensions and other T&Cs) are on the low side'

ORGANIZAÇÃO: CONSELHO DIRETIVO E CONSELHO REGIONAL DO SUL DA OMV

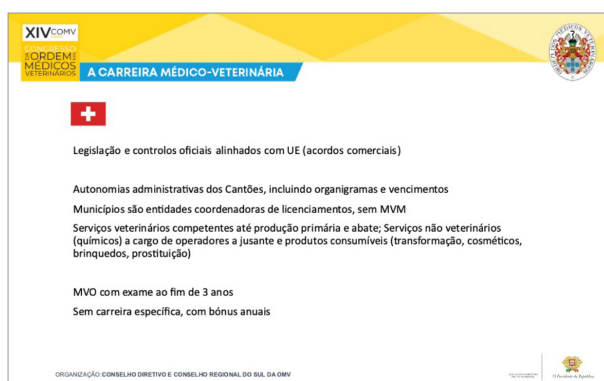


Food Standards Agency
Department for Environment, Food & Rural Affairs
Animal & Plant Health Agency
Department for Agriculture, Environment and Rural Affairs
Eville & Jones

No Reino Unido, a situação é particular devido à organização dos seus quatro países, sendo difícil conjugar as organizações. Há controlos oficiais que são feitos pela mesma organização em vários países, mas outros não. Além disso, delegam funções a empresas privadas, como inspeções sanitárias ou as certificações. Uma das principais empresas mencionadas é a Eville & Jones. Recentemente, houve um aumento salarial devido à escassez de profissionais, mas, mesmo assim, os Médicos Veterinários nos serviços oficiais são muito mal pagos.



Na **Noruega**, existe uma espécie de DGAV que inclui Médicos Veterinários oficiais, auxiliares e dos matadores, fazem um controlo transversal do prado ao prato, cobrindo áreas de agricultura, saúde, comércio e pescas. Não têm uma carreira específica. A carreira é individual, de acordo com desempenho no ano anterior.



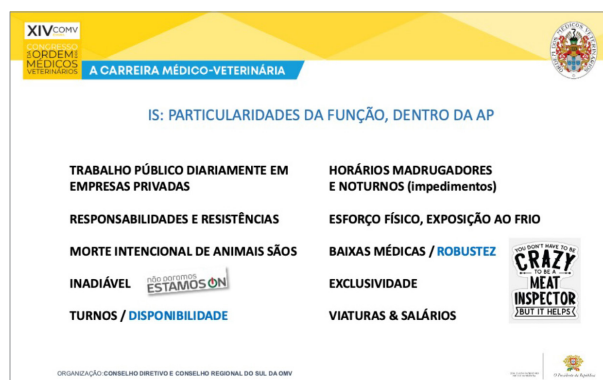
Na **Suíça**, a organização varia entre os cantões e cada um tem a sua organização. Nos últimos anos, discutiu-se a centralização de algumas funções para melhorar a eficiência. Os municípios coordenam os licenciamentos, mas não existem Médicos Veterinários oficiais. Os serviços veterinários vão da produção primária ao abate, mas, a partir daí, chamam-se serviços químicos que se ocupam do que é consumível. Os Médicos Veterinários oficiais têm um exame ao fim de três anos e não existe carreira específica.

São casos diferentes, nada disto é direta-

mente replicável em Portugal, mas como um Estado com uma história comum, para nós é mais fácil vir a ter uma carreira do que na Inglaterra ou na Espanha. Além de que esta diversidade de modelos pode ser uma vantagem na estruturação de uma carreira médico-veterinária em Portugal.

A carreira especial que existe: Inspeção veterinária

O que vai a começar a existir dentro de poucas semanas é esta nova carreira especial de inspeção veterinária – que antes se chamava “inspetores sanitários”.

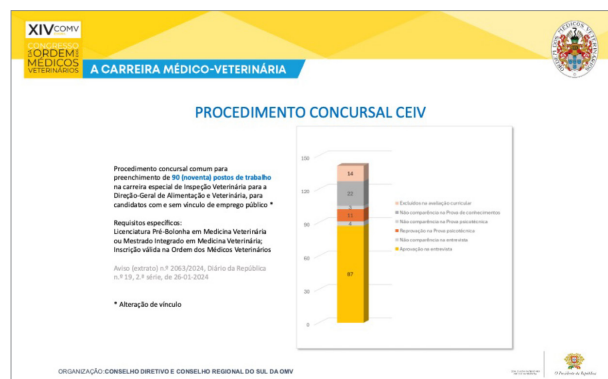


Mas quais são as características dos inspetores sanitários que nos diferenciam de outros funcionários públicos. Focando-nos na Administração Pública, os inspetores sanitários não trabalham nos serviços oficiais, mas diariamente dentro de uma empresa, temos responsabilidade de polícia que nem todos encaram com a mesma ligeireza. O trabalho envolve desafios físicos e horários diferenciados, com turnos noturnos ou madrugadores e exigências específicas. As condições de trabalho incluem exposição a baixas temperaturas, atividades repetitivas e esforço físico intenso, que muitas vezes resultam em problemas de saúde ocupacional. Trabalhamos com contrato de exclusividade e utilizamos as nossas próprias viaturas. Ser

inspetor sanitário exige uma disponibilidade imensa, porque podemos trabalhar a diferentes horas em diferentes locais.



A carreira de inspetor sanitário foi criada em 1994, com a criação do Corpo de Inspectores Sanitários (CIS), nas Direções-Gerais da Agricultura (DRA), quando entrou um primeiro contingente e, após poucos meses, entraram colegas que trabalharam 14 anos a recibos verdes. Passámos mais tarde para a tutela da DGAV (2007) e em 2010, aqueles inspetores entraram finalmente para o quadro. Em 2016/17, houve um reforço dos Médicos Veterinários na Função Pública, que passaram então a trabalhar a recibos verdes, para as câmaras e não para o Governo Central, para exercer funções de inspetores sanitários. Em 2019 foi criada a carreira e, cinco anos depois, em 2024 foi aberto o Concurso Público ao qual concorreram à volta de 130 pessoas para 90 vagas, que não foram preenchidas na totalidade.



Para mim, das duas uma, para não termos conseguido preencher as vagas todas, ou

as condições eram más ou foram mal explicadas, porque há uma dissociação entre a oferta e a procura.

Entre as vantagens da carreira de inspetor veterinário está um conteúdo funcional muito preciso – a lei é até muito redutora e deixou muita coisa de fora. A carreira tem uma formação específica que vai agora começar para os novos colegas.

Os contras são a falta de gente na DGAV, uma informação que não é segredo, pois está nos relatórios de atividade da direção geral.

Atualmente, a carreira apresenta desafios significativos, como a dificuldade de substituir profissionais e a falta de recursos humanos. É fundamental discutir soluções para garantir a sustentabilidade desta profissão essencial.



56

MESA-REDONDA: MÉDICOS VETERINÁRIOS NA PRÁTICA CLÍNICA PRIVADA E QUAL A PERSPETIVA DE CARREIRA

MODERAÇÃO: **DIANA VALENTE E INÊS GUERRA**, Ordem dos Médicos Veterinários

ANA RITA SIMÕES - Médica Veterinária Coordenadora em OPSA

BRUNO ROLO - Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

CARLOS CABRAL - Associação Portuguesa de Buiatria

EMIR CHAHER - Associação Portuguesa de Médicos Veterinários Especialistas em Animais de Companhia

JOÃO ARAÚJO - IVC Evidensia

MARGARIDA TOMÉ - VetPartners

MYRIAM GONÇALVES - AniCura

PAULO PIMENTA - Onevet Group

A mesa-redonda: **“Médicos Veterinários na Prática Clínica Privada e Qual a Perspetiva de Carreira”**, contou com a moderação das Médicas Veterinárias Diana Valente e Inês Guerra, para debater este tema de enorme relevância no momento.

Inês Guerra, Médica Veterinária de animais de companhia, apresentou um painel representativo do tecido empresarial atual, composto principalmente por pequenas e médias empresas veterinárias, mas também por grupos que têm vindo a surgir e que trouxeram novas dinâmicas para o setor, numa altura em que a Medicina Veterinária está em expansão.

Para o debate, Inês Guerra começou por alinhar alguns dos temas que se debateram na hora e meia seguinte. Falou-se sobre a cada vez maior exigência na área dos animais de companhia, em que os tutores esperam encontrar os tratamentos mais avançados e tão atualizados quanto possível. O desafio que é ter de fazer as formações constantes para permanecer atualizados, o combate ao desgaste e ainda ao abandono da carreira por colegas mais experientes que optam por trabalhar noutras áreas, nem sempre felizes e frequentemente com arrependimento com as suas decisões que são obrigados a tomar. **“É preciso descobrir o que podemos fazer para reter o talento no setor”**.

A moderadora deixou também uma reflexão: muitos jovens que entram na Medicina Veterinária, por exemplo em hospitais, e não sabem ao certo o que os espera. Há incertezas sobre como será a sua rotina e o que podem ou não alcançar na profissão. Essa incerteza muitas vezes gera pressão adicional. É importante questionarmos como podemos melhorar a clareza sobre as perspetivas de carreira para ajudar os profissionais a sentir-se mais seguros.

DIANA VALENTE, em representação dos animais de produção, contextualizou que esta área tem um valor inestimável especialmente no contexto da segurança alimentar, saúde pública, bem-estar animal e sustentabilidade. Porém, nem sempre o reconhecimento da nossa profissão acompanha o impacto que temos na sociedade.

O problema da carreira na área de produção começa cedo, nos cursos de Medicina Veterinária, os estudantes demonstram, desde cedo, fraca afinidade pela área de produção animal, o que acaba por limitar o número de profissionais que optam por esta área, provavelmente porque o exercício da profissão é feito em áreas mais rurais, mais afastadas, estando sujeitos a riscos elevados. É algo que acaba por retrair o desenvolvimento da profissão neste campo.

Com a crescente dificuldade em contratar Médicos Veterinários, não seria o reconhecimento de uma carreira um passo importante para tornar a profissão mais atrativa?

CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA

A Médica Veterinária **MYRIAM GONÇALVES**, diretora de operações do Grupo AniCura para Portugal e Espanha, considera que, sem dúvida que o reconhecimento de uma carreira é essencial para atrair novos profissionais para o setor.

Nós sabemos que o setor tem muitos desafios e que a não perspetiva de uma carreira pode tornar o setor ainda menos atrativo. Claro que se trabalharmos enquanto classe nesse sentido, e as pessoas que têm uma oportunidade tangível, ou seja, se fizer esta formação ou aquela especialização consigo chegar mais longe, acompanhado de progressão salarial e benefícios que acompanha, obviamente atraiá mais gente para o setor.

Mas não acho que se resuma a isso. Agora estamos a perder Médicos Veterinários, mas há uma década falávamos que havia muitos e que não sabíamos como empregar tantos. **E hoje perguntamos onde estão. Alguns abandonaram e por alguma razão, o que é preciso perceber é porquê.**

Acho que as organizações têm obrigação de perceber o que está a falhar na atração para o setor, para além da progressão de carreira. Também é importante falar sobre o stress que se sente na profissão e como é que as empresas e o setor como um todo tomam medidas fortes para impedir que isso domine e que leve ao abandono da profissão.

EMIR CHAHER, da Associação Portuguesa de Médicos Veterinários Especialistas em Animais de Companhia, não acredita que a criação de uma carreira de Médico Veterinário seja relevante para o setor dos animais de companhia. É um setor composto por pequenas, médias e microempresas. 90% das empresas veterinárias de animais de companhia em Portugal são microempresas (menos de 10 colaboradores) e 75% das quais têm menos de cinco trabalhadores. Um terço dos Médicos Veterinários de animais de companhia são empregadores e empregam os outros dois terços. Uma das saídas profissionais para animais de companhia é ser empresário (em nome individual ou sócio de uma empresa).

Não conheço noutros países na Europa uma carreira formal no nosso setor. O que existe são estruturas que ajudam os colegas a manter-se motivados, como recurso para a qualificação e certificação. **Em Portugal existe muita oferta, mas é preciso que a oferta de formação seja certificada.** É o nosso objetivo. E esta qualificação pode ajudar a estratificar dentro das estruturas de animais de companhia, uma carreira, uma profissão. Mas, o formato que ouvimos agora os colegas do setor público a explicar, não sei se se aplica ao nosso setor dos animais de companhia.

Além disso, no nosso setor existe uma carga emocional elevada. O modelo no qual nós trabalhamos, acabamos por não trabalhar a montante na prevenção, o que afasta muitos colegas. Não é que faltam profissionais, não é não conseguimos atrair pessoas para a profissão, o difícil é mantê-los nos primeiros anos de profissão. Às vezes não cumprimos o rol de mentor, de acompanhamento para que os jovens se sintam supervisionados.

O Médico Veterinário supervisionado é importante, não porque não saiba fazer as coisas, mas porque precisa de acompanhamento, de motivação. E este tipo de ferramentas são importantes para que a carreira não seja só um contrato coletivo, que seja algo que mantenha os profissionais interessados e motivados na profissão.

O que conheço como experiências de outros países são contratos-modelos, desenvolvidos pela Ordem, que dão enquadramento, direitos, regras justas entre empregador e funcionário que permitem uma nivelção da relação entre o empregador e o funcionário. Além disso, recorro experiências de outras associações profissionais que foram pelo caminho do contrato coletivo e nem sempre correu bem.

JOÃO ARAÚJO, da IVC Evidensia, de Braga recorda que o contrato-modelo está na lei, mas a lei, claramente, não está a ser cumprida. Porque, como disse o meu colega, e eu dirijo um hospital, já estou nesse hospital há muitos anos. A verdade é que andamos sempre um bocado a contornar as situações, e acabamos por ter de adaptar a lei à nossa forma de trabalhar. Acho que o contrato coletivo de trabalho pode ser um instrumento, mas não será necessariamente a única solução para reter os colegas.

Os colegas estão muito preparados, mas muitas vezes não dão sequer uma oportunidade. E eu viajo bastante, no âmbito do trabalho, e encontro muitos colegas portugueses competentes, mas muitos deles nem sequer tentaram trabalhar em Portugal. Nem sequer tentaram. Dizem-me que o contexto aqui é muito mau, que as condições são muito más. E acho que as faculdades também têm de fazer o seu papel. Os estudantes saem formatados nas faculdades, mas

depois sentem-se obrigados a emigrar. **Nós temos de encontrar uma forma de os reter, de não os perder quando começam a trabalhar.** Eu não posso esquecer-me de que no meu primeiro emprego fui despedido ao fim de uma manhã. Deram-me 50 euros, e disseram “desculpa lá, enganámo-nos, não eras tu”. Peguei na mochila e fui-me embora. São coisas que não podem acontecer. Para agarrar os colegas na profissão isto é apenas o a ponta do icebergue, temos muito a fazer, mas discordo e temos de ir por este caminho.

PAULO PIMENTA, Diretor de Operações da Onevet Group, considera que a carreira médico veterinária é um ponto primordial e urgente, que tem de ser tratado em Portugal. Nós temos de adequar as reais necessidades da Medicina Veterinária à exigência que o mercado nos impõe. Falo especialmente na área que represento, que são os pequenos animais.

Segundo último estudo da FVE, cerca de 83% dos Médicos Veterinários em Portugal trabalham atualmente na área dos animais de companhia. É essencial estabelecermos uma jornada de trabalho estruturada, incluindo horários, folgas, férias, turnos, urgências e uma estrutura retributiva e salarial. Além disso, devemos investir na qualificação profissional e ter escalões que correspondam à realidade do mercado atual.

Atualmente, cerca de 60% das clínicas em Portugal têm apenas um ou dois colaboradores, mas existem outras situações. **Há CAMV que operam 24 horas por dia, todos os dias do ano, e isto é algo extremamente difícil ou impossível de conciliar com o regime laboral convencional. Temos de criar uma carreira, com um estatuto especial para a profissão,** semelhante ao que existe para

médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde. Isto vai atrair para a profissão.

É necessário que, quando alguém decide estudar Medicina Veterinária, tenham uma ideia do que esperar em termos de condições e progressão de carreira. No momento atual, essa clareza não existe. Ou se é empresário em nome individual, ou se trabalha para um outro colega ou outra entidade, sujeitando-se a regras laborais inadequadas para a especificidade da profissão.

A APMVEAC (Associação Portuguesa de Médicos Veterinários Especialistas em Animais de Companhia) terá um papel importante na formação e qualificação, porque a Medicina Veterinária exige especialização e é injusto que um recém-licenciado consiga dar resposta a todas as exigências do mercado logo após sair da academia.

ANA RITA SIMÕES, Médica Veterinária Coordenadora de uma Organização de Produtores para a Sanidade Animal (OPSA)

Trabalho como Médica Veterinária e sou coordenadora de uma OPSA no Alentejo, que tem uma forma de trabalhar diferente das OPSA de outras regiões. São estruturas DE PRODUÇÃO, na qual existe um Médico Veterinário coordenador contratado pela própria organização. E que tem um conjunto de equipas veterinárias que são prestadoras de serviço. Não existe propriamente um corpo veterinário que esteja fixo dentro da organização.

Temos já anos de trabalho junto dos nossos produtores nas campanhas sanitárias que protocolamos com a DGAV. E temos outro conjunto de serviços que prestamos aos nossos associados, prestados por aquela equipa. Alguns prestam esses serviços enquanto pequenas empresas, e alguns que o

fazem a título individual. Muitos destes colegas são puramente sanitaristas e clínicos de animais de produção. Estão completamente dependentes deste tipo de organização para gerir a sua vida profissional. É dali que vêm os seus rendimentos.

Temos picos de trabalho, em que não há horários, em que somos solicitados constantemente pelos nossos produtores e não temos uma estrutura organizada quer para fazer a parte clínica quer a parte sanitária.

Estes Médicos Veterinários são escolhidos pelos próprios produtores. Há uma certa dependência do produtor, o que gera alguns constrangimentos.

Em termos de organização, nós somos uma OPSA em que temos 35 Médicos Veterinários executores. Uns com pouco, outros com grandes volumes de trabalho. Não está ajustado à realidade da região.

Relativamente à carreira de Médico Veterinário que trabalhe numa OPSA, é difícil. Nós temos as nossas formações, as nossas creditações que nos são impostas. Mas a instabilidade do trabalho de um Médico Veterinário numa OPSA é extremamente grande.

Nos últimos anos, as campanhas que protocolamos com a DGAV estão estabilizadas. Mas, **temos uma grande instabilidade por parte dos Médicos Veterinários que lá trabalham, no sentido de criar este vínculo com a sua própria organização. Como é que vai ser a nossa perspetiva futura?** Pensamos que a carreira poderá passar pelo vínculo do Médico Veterinário a uma organização. No entanto, há uma grande instabilidade dentro do nosso meio e da forma como estamos a encarar o futuro. Estamos um pouco receosos.

CARLOS CABRAL, da Associação Portuguesa de Buiatria

Os desafios são semelhantes. Nós trabalhamos Entre Douro e Minho. Ao longo dos últimos 20 anos, a prática clínica foi mudando. Eu acabei a licenciatura a pensar que ia fazer clínica de bovinos de leite e, ao longo dos anos, fui sendo redirecionado porque cada vez mais fazemos a medicina da produção e uma abordagem holística dos problemas que acontecem na exploração, ao invés da medicina individual.

Tal como já foi dito, estamos muito à mercê dos produtores, dos resultados que apresentamos, da relação de confiança que criamos com os produtores. Também no Norte há Médicos Veterinários que trabalham em grupo, como eu, o que me dá alguma tranquilidade de trabalho. É certo que tenho dias que tenho de fazer urgências, mas tenho dias com trabalho mais programado.

Mas também há colegas que trabalham sozinhos. E esses têm de estar totalmente disponíveis 24 sobre 24, 365 dias por ano. E essa é a grande dificuldade que nós sentimos e é provavelmente um dos motivos que afastam os colegas dos animais de produção, dos grandes bovinos aos pequenos ruminantes. Em termos de carreira é difícil, porque estamos dependentes do serviço que prestamos.

O nosso vencimento devia ser diretamente proporcional à nossa capacidade e volume de trabalho. Acho que o futuro dos profissionais que estão ligados à produção de bovinos, de grandes e pequenos ruminantes, passa por se organizarem. Ao organizar-se podem oferecer um serviço mais diferenciado. Cada vez mais nós temos de procurar uma só Saúde.

Ou seja, criar estruturas bem organizadas

que permitam que os colegas consigam ter uma quantidade equilibrada de trabalho e qualidade de vida, além de tempo para se especializarem em áreas necessárias.

MARGARIDA TOMÉ, Country Manager da Vet Partners em Portugal

Pegaria em duas questões que já foram abordadas. Relativamente à palavra “organização”, acho que ela pode realmente fazer diferença. Essa organização pode ajudar especialmente num contexto em que há uma grande representatividade de microempresas, muitas das quais surgiram porque, ao terminar o curso, muitos Médicos Veterinários abriram os próprios centros veterinários ou consultórios, devido à falta de uma carreira estruturada.

Se conseguirmos trabalhar numa questão de carreira, talvez seja mais fácil para os profissionais seguirem um caminho alinhado com o que os levou a escolher esta profissão. Muitos de nós escolhemos a Medicina Veterinária por vocação, não necessariamente para sermos gestores. No entanto, é importante reconhecer que o tamanho das empresas pode dificultar a aplicação de carreiras mais profissionais na área da medicina de animais de companhia.

Além disso, precisamos considerar que a maioria de nós, presentes aqui hoje, já tem vários anos de experiência profissional. **Estamos a esquecer que existe um fosso geracional, com uma nova geração de profissionais que tem outras prioridades e uma forma diferente de encarar o trabalho.** Quando nos reunimos para discutir organização e estrutura, devemos ter em conta que as prioridades atuais podem não ser as mesmas destas novas gerações, o que impacta diretamente a forma como se abordarão carreiras e contratos coletivos de trabalho.

Outro tema relevante é a valorização da formação. Hoje temos muito mais acesso à formação, tanto no estrangeiro quanto em Portugal, com iniciativas promovidas por diferentes entidades. No entanto, muitas vezes essa formação não é reconhecida. Um passo importante seria reconhecer o que já está a ser feito corretamente e aprender com os exemplos de outros países. Por exemplo, em Espanha, já existe um contrato coletivo de trabalho. Podemos aprender com os benefícios desse modelo e adaptá-lo à realidade portuguesa, garantindo um futuro mais justo para todos, empregadores e trabalhadores.

BRUNO ROLO, Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

Trabalho há 25 anos com animais de companhia e, ao longo desse tempo, tive a oportunidade de conhecer várias variantes da profissão, sobretudo graças à minha ligação ao Sindicato, que me permitiu acompanhar muitos dos problemas que já foram aqui falados.

Estamos aqui a falar sobre a carreira de Médicos Veterinário na prática de clínica privada. O Sindicato não sabe se isso é atrativo ou não.

No entanto, posso adiantar que, em janeiro, lançaremos o primeiro censo profissional no nosso país, em parceria com uma entidade externa especializada em estatísticas. Este censo permitirá uma caracterização mais precisa da profissão e poderá trazer conclusões úteis para o futuro.

Até porque há uma transformação geracional que não se pode ignorar. Quando discutíamos a carreira há 20 ou 30 anos, o foco era a carreira na administração pública, que empregava a maioria dos Médicos Veterinários. Durante muitos anos, o sindicato teve

lutas, discussões, debates na implementação da carreira médico-veterinária na Administração Pública, porque era a maioria dos nossos representados.

Hoje, o paradigma mudou. Não sei se para melhor se para pior. Do meu ponto de vista estamos a deixar de ser profissionais liberais, com independência técnica, científica e de decisão. Agora, com a transformação social, é que a Medicina Veterinária deixou de ser um desígnio pessoal, emocional para passar a ser um negócio, como outro qualquer.

Antes, os profissionais trabalhavam por conta própria, quando tinham muito trabalho associavam-se ou contratavam colegas. O que assistimos agora é uma proletarização da nossa profissão. A proletarização faz de nós operários – mais ou menos qualificados – mas reflete uma mudança significativa. Há países onde operários altamente especializados ganham mais do que técnicos superiores.

O que precisamos agora é discutir para onde a profissão quer avançar. Mais do que uma carreira estruturada, as novas gerações parecem valorizar boas condições de trabalho. Se uma carreira for entendida como uma parte de um dos requisitos para ter boas condições de trabalho, então faz sentido explorarmos modelos já implementados, como por exemplo em Espanha.

CONTRATOS COLETIVOS DE TRABALHO

BRUNO ROLO, Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

Os contratos coletivos de trabalho podem ser ferramentas muito importantes para

conseguir criar melhores condições laborais, em clínica privada - de animais de companhia ou de espécies pecuárias - por conta de outrem.

No entanto, é preciso reconhecer a realidade de cada região. Por exemplo a situação das OPSPA no Alentejo, que o Sindicato tem acompanhado, não é favorável para os colegas que lá trabalham. Porque há uma prestação de serviços de profissionais liberais a funções públicas delegadas num organismo. No meio disto tudo, alguém ganha dinheiro, mas nem sempre é o que tem a responsabilidade. E os níveis de responsabilidade devem ser devidamente remunerados, de acordo com o grau de responsabilização.

Por exemplo, neste caso, mas temos acompanhado algumas destas questões, e infelizmente não há uma solução única, porque cada caso é um caso, e os colegas nem sempre compartilham a mesma visão do problema ou têm as mesmas preocupações. O contrato coletivo de trabalho só é possível se houver uma contraparte. A representação dos trabalhadores está assegurada e temos o privilégio de contar com um sindicato de classe, com mais de 80 anos de existência, que representa exclusivamente os Médicos Veterinários. Existem também outros sindicatos mais generalistas que representam bem muitos dos nossos colegas que trabalham noutras áreas. Contudo, um sindicato de classe é uma ferramenta essencial para avançar nesta discussão. Agora, precisamos de uma contraparte.

O colega Paulo Teixeira propôs aqui a criação efetiva de uma entidade patronal, algo que já vem sendo discutido há mais de 20 ou 30 anos. Não se tem conseguido a criação uma patronal com os micro e pequenos empresário, que são ainda a grande maioria,

mas agora com este novo paradigma, com a entrada de grandes grupos que já representam uma parte significativa da força laboral em Portugal, talvez seja possível avançar nessa direção.

É necessário convencer os representantes patronais, principalmente esses grandes grupos, a sentarem-se à mesa e negociarem entre eles as condições mínimas que considerem adequadas para oferecer aos seus profissionais. Depois, essas condições podem ser negociadas com os representantes dos trabalhadores, para encontrar uma solução que seja adequada para ambas as partes.

Já demos passos importantes, mas ainda não chegámos lá. **Este congresso é mais uma oportunidade para criar pontes e ligações que, futuramente, permitirão que todos – empresas e trabalhadores – se sentem à mesa num âmbito mais restrito a negociar no concreto.**

JOÃO ARAÚJO, IVC Evidensia

Estou aqui a representar mais ou menos um grupo, embora me esteja a representar a mim mesmo.

Até agora, o facto de serem micro e pequenas e médias empresas é que fez com que não se tenha criado uma patronal. Eu fui membro do Conselho Regional do Norte, durante oito anos e nas Assembleias Regionais vão sempre as mesmas sete ou oito pessoas. Ou seja, eu acho que há vontade, todos queremos o mesmo: valorizar o Médico Veterinário. Como estão as condições, não são boas para ninguém. Mas é preciso ter vontade, trabalhar e pagar.

PAULO PIMENTA, Onevet Group

O setor da Medicina Veterinária está em mudança. Entre 2018 e 2022, o mercado pets,

cães e gatos, cresceu de 7,3% em Portugal. Durante a pandemia, o crescimento foi de 11%. Estima-se que em 2022 havia quatro milhões de cães e gatos e em 2028 estima-se que aumentará 20% para cinco milhões.

O mercado cresceu, mas a exigência também cresceu. São requeridos cada vez mais serviços especializados. Os tutores dos animais também mudaram. Temos pessoas que vivem sozinhas, temos os jovens e os jovens casais que têm mais animais e menos filhos. E há ainda o factor que é a humanização dos pets. Em Portugal, 35% dos cães e gatos dormem no quarto do seu tutor. E nós, Médicos Veterinários, deixámos de tratar um animal, passamos a tratar um filho.

Temos o mercado a crescer, temos os tutores que a mudarem o seu comportamento. Os cânones também mudaram: passámos de microempresas para um cenário onde existem grandes estruturas.

Temos ainda uma nova geração de Médicos Veterinários tem também uma visão laboral distinta da anterior, privilegiando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Neste contexto, torna-se imprescindível criar regras, criar uma carreira Médica Veterinária e estruturar um contrato coletivo de trabalho que inclua categorias profissionais e escalões bem definidos, como em Espanha. Assim, poderemos normalizar o mercado e regularizá-lo, garantindo condições justas para todos.

Embora as grandes corporações tenham um papel importante, representando cerca de 8 a 10% do mercado, a maioria das empresas do setor continua a ser composta por microempresas. Temos de integrar na confederação patronal estas pequenas empresas,

pois representam a maior fatia do mercado em Portugal.

Curiosamente, **ao contrário de Espanha, onde a configuração patronal é bem estabelecida, mas o sindicato não era ativo, em Portugal temos um sindicato organizado, mas falta dinamizar a entidade patronal. As estruturas existem agora, é necessário torná-las operacionais e produtivas. É um processo que exige esforço, dá trabalho, mas é o que temos de fazer.**

MYRIAM GONÇALVES, AniCura

Acho que o desafio não está nas corporações, acho que esse trabalho deve ser dinamizado por todos. Acho que o maior desafio está nas microempresas, porque vai trazer regras e desafios do ponto de vista económico que podem ser difíceis de pôr em prática. Acho até que as corporações vão ter um papel ativo no desenvolvimento daquilo que pode ser este contrato.

Com o contrato, os Médicos Veterinários sabem que se tiverem de ficar em casa, disponíveis vão receber um “x”. Há transparência no setor, regras que todos são obrigados a cumprir, o que ajuda. Mas obviamente, também traz desafios a essa implementação, e nós estamos todos conscientes disso.

Acho —duvido que isto só seja um fator de atratividade— que é um fator de transparência no nosso setor, e acho que é importante avançar nesse sentido.

Para a atratividade para a profissão, para além disso, além da possibilidade de uma carreira, temos uma evolução salarial à vista. Acho que temos muitas outras coisas. Já falámos aqui: agora exigem-nos um nível de conhecimento anormal. Quer dizer, o tutor chega-nos à clínica veterinária já com todo o diagnóstico, antigamente do Google,

agora do ChatGPT. Já sabe tudo, e, às vezes, até o Médico Veterinário se sente completamente ameaçado numa situação extrema de stress com o confronto do tutor.

Por isso, há todo outro paradigma, que faz com que a atividade, o setor, não se reduza a este ponto. Mas, no entanto, sim, é importante.

EMIR CHAHER - Associação Portuguesa de Médicos Veterinários Especialistas em Animais de Companhia

No nosso setor, as grandes organizações representam 10% do setor. Cerca de 90% são estruturas independentes. A ideia de uma associação de empresas veterinárias não é nova. Há muitos anos, com vários colegas, donos de hospitais e clínicas e atualmente nenhum deles é dono do hospital de que era dono naquela época. Atualmente, trabalham por conta de outrem. Na altura, discutimos isso, pensamos em fazer, mas, efetivamente, não avançamos e não se fez.

Relativamente ao caso do contrato coletivo de trabalho espanhol apresentado por André Marinho Rocha, acho que a conclusão a que cheguei é importante. Do que tem sido falado, os colegas de diferentes grupos estão de acordo, mas eu estou em desacordo em relação ao contrato coletivo de trabalho. A criação de um contrato coletivo de trabalho no setor de animais de companhia teve como resultado uma quebra na rentabilidade das empresas em Espanha, uma diminuição da abertura de estruturas pequenas — que são a grande maioria das clínicas — e o afastamento da profissão liberal. Somos uma classe; não somos um técnico, somos uma classe técnico-científica. Acho que não devemos deixar isso.

A diminuição da abertura de novas estruturas pequenas pode favorecer, provavel-

mente, os grandes grupos. Não porque se chamam, mas simplesmente porque cria condições nas quais eles conseguem adaptar-se mais facilmente.

Outra coisa importante, que não se falou, é a disparidade regional. Porquê? **Quando criamos um modelo, um contrato coletivo, corremos o risco de depois haver grandes disparidades regionais, e a aplicabilidade daquele contrato em algumas regiões pode ser muito difícil.**

Eu não digo que podemos passar sem um contrato; digo que temos de o pensar. Em Espanha, conseguiram a massa crítica: um mínimo de 10% das empresas. Em Portugal são 140 centros de atendimento. Mas os outros 90%, com tradição de serem liberais e não quererem juntar-se, ficam fora da discussão. Essa vai ser a realidade. O problema é a representatividade e a sua aplicação.

Eu prefiro ser cauteloso, mas acho que a discussão de hoje é a perspetiva de carreira, para dar aos colegas que entram no setor alguma segurança. “Se vou entrar e trabalhar, quero ganhar competências e alguma estabilidade. Mas, a partir de certo momento, para onde vou, como funcionário, como empregado? Qual é o espaço que posso ocupar? O que posso esperar?”

Eu acho que acreditar que isso está garantido numa tabela é uma falsa segurança. Acho que passa mais por reconhecer qualificações e criar estruturas de escalões profissionais em função das qualificações e competências. Aqui, não concordo com o colega do sindicato, que diz que a remuneração é em função da responsabilidade. No mundo real, a remuneração é em função da produtividade, que é um dos nossos maiores desafios. Porque, como dizia outro colega, pode-

mos aumentar a rentabilidade aumentando os preços. Mas o que não se tem discutido é a produtividade. Portugal é o país com menor produtividade na Europa, e no nosso setor também. Com isso, às vezes, temos equipas grandes de Médicos Veterinários, mas a produtividade individual não atingiu o máximo que poderia.

E com maior produtividade, podemos oferecer maior compensação, maior remuneração e maior produção.

ANA RITA SIMÕES, Médica Veterinária Coordenadora em OPSA

Falando um pouco da realidade das OPSA. É urgente, organizarmo-nos dentro das nossas organizações. Temos de criar mais estabilidade dentro das nossas estruturas e para as pessoas que trabalham nas nossas estruturas. Não sei será uma hipótese o contrato coletivo de trabalho. Mas temos de dar alguma segurança a quem trabalha no terreno, em termos de rendibilidade e de qualidade do trabalho, enquanto Médicos Veterinários.

Acho que estas estruturas da produção, e nós precisamos da produção para continuar a trabalhar. Eu vejo estas organizações da produção como um complemento da nossa atividade. Mas temos de estar organizados com eles, o que passa por criar com a equipa veterinária condições de trabalho, condições financeiras que os atraia e fixe num território para onde é difícil angariar Médicos Veterinários que trabalhem dentro das nossas organizações de uma forma presente.

Até parece que temos muitos Médicos Veterinários a trabalhar na nossa OPSA, mas não são tantos assim aqueles que estão permanentemente em contacto com as nossas explorações.

Temos de criar condições de trabalho e de rotatividade de serviço. As pessoas têm de começar a ter fins de semana e tempo para as suas famílias. Temos também de olhar para qualidade de vida das nossas equipas veterinárias.

Estamos na nossa realidade, provavelmente, numa fase de mudança até da forma de trabalhar. Nós temos as nossas campanhas sanitárias, em que temos muito trabalho, mas que já está adiantado. A nossa forma de trabalhar com os nossos produtores também tem a tendência a mudar. E a ser mais um trabalho mais específico de aconselhamento Médico Veterinário.

Nas nossas explorações, temos um problema. Os nossos produtores não estão habituados a pagar os conselhos dos Médicos Veterinários, esperam que seja gratuito. Temos de começar a cobrar por esse serviço um pouco mais especializado. É fundamental que nos consigamos organizar em equipas multidisciplinares. Não sei como vai ser este novo modelo nas OPSA, nunca trabalhamos desta forma, mas o futuro deve ir nesse sentido.

Criar vínculos de trabalho dentro das nossas organizações para estas equipas com que trabalhamos, também temos de começar a repensar nisso. Temos de dar alguma estabilidade até financeira aos nossos Médicos Veterinários

MARGARIDA TOMÉ, VetPartners

Eu acrescentaria apenas aqui alguns pontos que, para mim, são importantes. Realmente, o acordo coletivo de trabalho pode ser uma forma de conseguirmos solucionar alguns problemas que atualmente enfrentamos, mas também acarreta alguns riscos. Por isso temos de ser cautelosos na forma como o

vamos desenhar. Acho muito importante que haja representatividade efetiva, não só dos grandes grupos, mas também dos centros mais pequenos e, portanto, das microempresas.

É muito importante a variabilidade que existe entre o interior e o litoral, sermos conscientes da aplicabilidade deste acordo a diferentes tipos de estrutura. Mas é muito importante que tudo isto esteja diretamente relacionado com a valorização do Médico Veterinário. Desde sempre, tenho a sensação de que nós, enquanto classe, poderíamos ser muito mais reconhecidos pela sociedade em geral. Isto começa desde as crianças mais pequenas, que muitas vezes acham que o Médico Veterinário serve apenas para curar patas partidas e que não percebem a amplitude do trabalho do Médico Veterinário na sociedade. Isto é muito importante porque, se vamos criar um acordo coletivo de trabalho que implique um aumento nos custos salariais para as estruturas, também exige que estejamos preparados para saber cobrar esses serviços aos clientes.

Para isso, precisamos dotar as nossas equipas de capacidades que muitas vezes não têm, e que nós também não tínhamos. São as chamadas soft-skills. Estamos muito preocupados em nos formarmos nas melhores técnicas cirúrgicas e nos tratamentos mais avançados, mas esquecemo-nos do que é essencial que é dotar as nossas equipas de capacidade de comunicar. Muitas vezes, são confrontados com situações que não são fáceis de gerir, com clientes exigentes, mas muitas vezes com falta de conhecimento.

Nós temos de ser capazes de os apoiar para que possam comunicar o valor do serviço que estão a prestar, para que se sintam confortáveis no que estão a comunicar e para

que possam cobrar esses serviços de forma equilibrada. E que isso lhes traga, acima de tudo, também confiança e bem-estar, porque muitas vezes o abandono também resulta de não se sentirem bem, nem valorizados pelos clientes e pela sociedade.

CARLOS CABRAL, Associação Portuguesa de Buiatria

Eu acho que a valorização do nosso papel começa em nós próprios, ao demonstrarmos aos donos ou tutores dos animais a importância do trabalho que realizamos, seja com animais de companhia ou de produção. Muitas vezes, não comunicamos esse valor, porque estamos sobrecarregados e não temos tempo para fazer esse tipo de trabalho. Mas este seria um passo fundamental para a valorização da nossa carreira.

Seria importante pararmos, de nos cobrarmos pela consultoria, mas para isso temos de ter tempo para analisar explorações e dados.

Em relação ao Contrato Coletivo de Trabalho, pelo menos na zona em que trabalho, há muitos colegas que são empresas a título individual, não fará muito sentido. Poderá fazer sentido em colegas assalariados das cooperativas, porque seria uma segurança. No Norte, já há uma falta geral de Médicos Veterinários, também porque as condições de trabalho não são as melhores, os salários não são atrativos, o horário de trabalho é extremamente alargado.

O Contrato Coletivo de Trabalho poderia beneficiar os colegas que trabalham nas OPSA do norte do país. Passa por oferecer melhores condições, horários e salários que os cativem a exercer uma função tão essencial como a produção animal.

EMIR CHAHER, Associação Portuguesa de Médicos Veterinários Especialistas em Animais de Companhia

Emir Chaher tomou a palavra para falar sobre a área clínica que não estava devidamente representada, mas que por acaso também trabalho, que é a área da clínica de equídeos. Muitos colegas que trabalham nesta área, de forma independente, não têm uma organização empresarial que lhes permita beneficiar de um contrato coletivo de trabalho. Apesar disso, estão sujeitos às mesmas dificuldades do mercado, como o stress, a sobrecarregar, os horários alargados e pouco reconhecimento. É importante destacar essa realidade.

DIANA VALENTE, moderadora. Médica Veterinária de animais de produção.

68

Focando-nos nos animais de produção, introduzir o tema das OPSA e das condições de trabalho dos colegas. Sabemos que muitos colegas vivem da sanidade, que tem vindo a ser desvalorizada, em termos de financiamento, o que deixa muitos dos nossos colegas em situações precárias, de grandes dificuldades.

Se conseguíssemos ter outro tipo de apoio, até porque os produtores têm dificuldade em suportar os custos de consultoria, uma vez que foi reduzido em 2011, e depois não voltou aos níveis da altura, se de alguma forma poderia ajudar os colegas que se dedicam a esta área.

ANA RITA SIMÕES, Médica Veterinária Coordenadora em OPSA

Realmente, os valores não foram repostos e o custo de vida está cada vez mais elevado. É bem diferente daquilo que era há 15 anos, e isso é uma queixa constante dos colegas que trabalham neste setor.

Sentimos também, agora que temos um novo surto de língua azul. São estas pessoas que estão no terreno que, muitas vezes, temos de chamar e dizer: “Agora temos de ir acudir a este fogo”. Muitas vezes, sinto que as pessoas já fazem isso por amor à causa. Porque se é preciso fazer, faz-se. Estamos perante situações difíceis, e muitas vezes sentimos que por parte dos produtores o nosso esforço não é reconhecido.

Tenho de comentar algo que às vezes ouvimos: “Lá estão os veterinários a inventar outra doença só para ganharem mais”. Esta crítica é frequente e fazem sentir-nos desvalorizados. Estamos aqui a esforçarmo-nos, e às vezes não compreendem o trabalho que desempenhamos junto deles. Sentimos esta falta de reconhecimento, para além da falta financeira, compreendo todas as dificuldades que a produção atravessa.

Por isso, digo que temos de refletir muito bem sobre os modelos que existem atualmente e pensar em como os melhorar para conseguirmos desempenhar o nosso trabalho, que é um trabalho que, quando surge qualquer novidade, exige sempre adaptação, e temos conseguido cumprir os nossos objetivos. **No entanto, às vezes há um certo descontentamento entre as equipas, que enfrentam condições difíceis, como chuva, calor, pó, temos de acordar cedo e o nosso dia acaba muito tarde. E financeiramente estamos sempre dependentes de alguém. Nunca temos uma segurança, por exemplo quando terminam as campanhas sanitárias.**

Por exemplo, no concelho Setúbal. Nas nossas estruturas, os Médicos Veterinários recebem em função da ação que têm sobre um determinado animal. Se se faz menos animais, recebe-se menos. Isto está a causar algum stress nas equipas veterinárias. Se já

reduziram as ações, os Médicos Veterinários vão receber menos, mas temos de prestar o serviço nas explorações. Temos de repensar os modelos de remuneração e a forma como se trabalha com eles.

CARLOS CABRAL, Associação Portuguesa de Buiatria

Outro fator importante é a falta de colaboração por parte de alguns produtores. Queremos proteger os animais e realizar as intervenções necessárias, mas enfrentamos resistência.

As nossas brigadas veterinárias dependem dessa colaboração, que muitas vezes é insuficiente. É preciso ajuda para contermos os animais, para ter os animais no sítio certo para a intervenção.

Relativamente ao financiamento, noutras regiões, as OPSA estão integradas nas Cooperativas agrícolas que têm muitas fontes de financiamento para além do apoio estatal para desempenhar as campanhas sanitárias. Os Médicos Veterinários são assalariados, não recebendo em função do número de animais que intervencionam. São duas realidades diferentes.

É preciso cativar os produtores, para novas competências que são necessárias. Por exemplo, no controlo reprodutivo. É muito importante para aumentar a rentabilidade das produções. Precisamos de saber vender novos serviços aos produtores.

Talvez seja necessário repensar o modelo de financiamento, especialmente para garantir que as brigadas veterinárias tenham condições justas de trabalho e remuneração.

Também enfrentamos uma lacuna nas chamadas soft skills, como comunicação. Não temos formação específica para facilitar a transmissão da mensagem, algo que poderia ajudar-nos a sermos melhores comunica-

dores, poderia ser abordado nas licenciaturas.

EMIR CHAHER, Associação Portuguesa de Médicos Veterinários Especialistas em Animais de Companhia

Marcelo Rebelo de Sousa falava sobre **o aumento da literacia da população – incluindo o produtor ou o tutor – acerca da importância do Médico Veterinário. Este trabalho é um trabalho que a Ordem pode fazer**, nomeadamente a literacia dos proprietários e produtores, vai ajudar à valorização da nossa profissão. Vejo mais esperança nesse caminho, do que na criação de novos documentos legais ou regulamentos para serem incumpridos. Tenho mais fé em nós do que em documentos.

CONGRESSO DA ORDEM DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS

AS ASSOCIAÇÕES DE MÉDICOS

70



ÉVORA, SÁBADO
26 DE OUTUBRO DE 2024

CARREIRA ESPECIAL DE MÉDICO VETERINÁRIO NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

FRANCISCO BRANDÃO, Presidente do Conselho Regional dos Açores
da Ordem dos Médicos Veterinários

SARA MENEZES, Representante dos Açores no Conselho Diretivo
da Ordem dos Médicos Veterinários



FRANCISCO BRANDÃO

Bom dia a todos. A par com a realidade de Portugal, temos também uma maioria de género feminino nos Açores, com 55% de mulheres. No continente e ilhas, ou seja, no total do país, o género feminino representa 66%, e no meio europeu, 58%. Apresento-vos aqui, à esquerda, dados a nível nacional em que 45% dos membros têm idade inferior a 35 anos, 40% têm entre 35 e 49, 11% entre 50 e 75, e 4% têm mais de 65 anos. Na região, mais de 50% têm idade inferior a 40 anos.

Um dado curioso é que o número de Médicos Veterinários na região por cada mil habitantes é francamente superior ao a nível nacional e da União Europeia. Acredito que isso se deva à intensidade da atividade agro-

pecuária na nossa economia e à própria natureza arquipelágica, nomeadamente a dispersão geográfica, que são fatores que certamente contribuem para esta realidade. 67% por cento dos Médicos Veterinários da região têm como principal atividade a prática clínica, 28% trabalham no setor público, apenas 3% na educação, e 4% em outras atividades. Posso dizer que nestas outras atividades incluem-se colegas que fazem inspeção alimentar no âmbito privado.

Dos colegas que representam os 67% na prática clínica, esta é realizada tanto no contexto de animais de companhia como em cooperativas e associações agrícolas, no caso dos animais de produção. Temos, atualmente, 32 centros de atendimento médico-veterinário na região, sendo 17 no Grupo Oriental,

15 no Grupo Central e 1 no Grupo Ocidental. Relativamente às associações e cooperativas agrícolas, existem várias, mas apenas 6 oferecem serviços médico-veterinários.

Outro dado curioso é uma comparação com o rácio nacional. A nível nacional, 1 em cada 10 Médicos Veterinários trabalha com espécies pecuárias, enquanto nos Açores, esse rácio sobe para 4 em cada 10. Na minha interpretação, isso contribui para a qualidade dos produtos e para o bem-estar dos animais de produção, dando um contributo forte para a promoção do crescimento económico médio global da região. Apresento-vos outro dado curioso: ouvimos muitas vezes que “os Açores têm mais vacas do que pessoas”. Essa afirmação, se fosse ao “Polígrafo”, seria verdade. Nos Açores, existem 1,1 vaca por habitante, o que é cinco vezes e meia superior ao rácio nacional, que é de 0,2.

Gostava também de destacar outra curiosidade que é a elevada percentagem de profissionais de Medicina Veterinária no setor público na região, comparativamente ao panorama nacional e europeu. Nos Açores, 28% dos veterinários trabalham no setor público, enquanto a média nacional é de 10%, e a da União Europeia, 14%. Acredito que isso se deve à importância económica da agropecuária, à dispersão geográfica e ao facto de que serviços tipicamente prestados pelo setor privado noutras regiões são aqui da responsabilidade do setor público, como acontece nos matadouros.

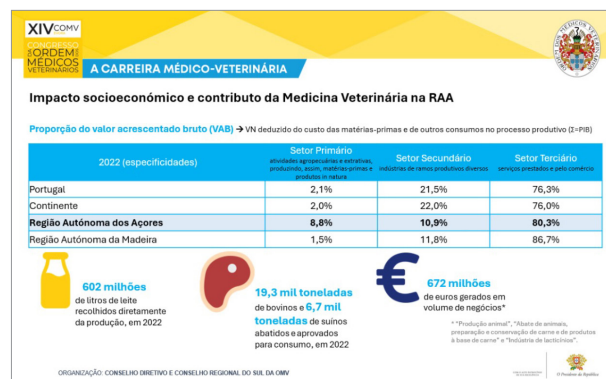
Estes colegas desempenham um papel essencial na saúde pública, com uma importância muito grande na inspeção sanitária e na segurança alimentar ao longo de toda a cadeia. Por exemplo, não há registo de casos de doenças como brucelose ou encefalopatia espongiforme bovina na região, o

que reflete o sucesso do trabalho realizado. Além disso, temos 9 centros de recolha oficiais ligados às entidades municipais, que integram os 28% de Médicos Veterinários no setor público. Embora a representação na educação, na indústria e na investigação seja reduzida, está em linha com os padrões nacionais e europeus. Nos Açores, foram abertos cursos preparatórios de Medicina Veterinária na Universidade dos Açores, e, até à data, cerca de 300 alunos já concluíram esses estudos. Esta iniciativa contribui para uma maior vinculação dos Médicos Veterinários à região e para o estudo das patologias mais predominantes no arquipélago.

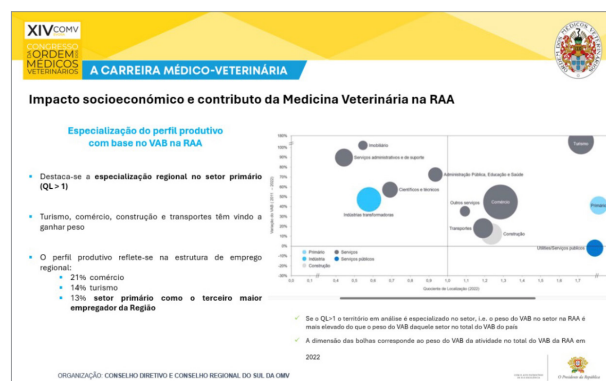
Aqui saio um pouco da minha zona de conforto, mas não posso deixar de partilhar alguns dados económicos da nossa região. Falo-vos da proporção do Valor Acrescentado Bruto (VAB), que corresponde ao volume de negócios deduzido do custo de matérias-primas e outros consumos no processo produtivo. Este conceito pode ser menos familiar, já que muitas vezes nos referimos mais ao Produto Interno Bruto (PIB). Para facilitar, o PIB é, na prática, a soma dos VAB de todos os setores económicos.

Relativamente à nossa economia, em 2022, constatamos a importância do setor primário, que engloba atividades agropecuárias e extrativas, produzindo matérias-primas e produtos naturais. Comparativamente ao continente português e à Madeira, o impacto do setor primário nos Açores é claramente superior. Em contrapartida, temos a menor proporção no setor secundário, correspondente à indústria, e recuperamos expressão no setor terciário, com cerca de 80% da nossa economia dependente do comércio e dos serviços. Apresento alguns números relevantes de 2022: na região foram recolhidos 602 milhões de litros de leite diretamente da

produção, 19,3 mil toneladas de bovinos e 6,7 mil toneladas de suínos foram abatidos e aprovados para consumo. Estas atividades geraram 672 milhões de euros em volume de negócios, incluindo produção animal, abate, preparação e conservação de carnes, bem como indústrias de laticínios.

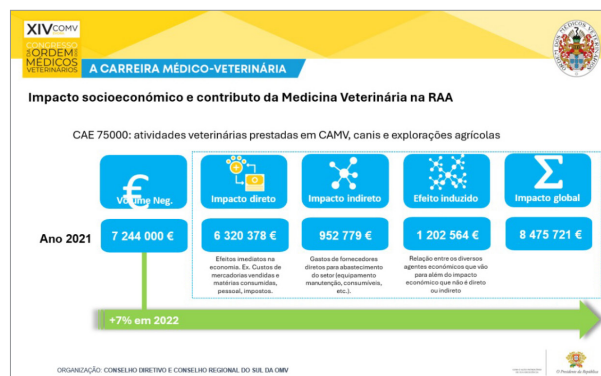


Neste contexto, quero partilhar um gráfico que reflete a relação entre a variação do VAB entre 2011 e 2022 e o quociente de localização dos setores económicos. Este quociente avalia a especificidade de um setor numa região, em comparação com a média nacional. Nos Açores, o setor primário está à frente, seguido do turismo, comércio, construção e transportes. A Medicina Veterinária tem um contributo direto na força do setor primário, apoiando a produção animal, o bem-estar dos animais e a sustentabilidade ambiental.



Passando ao impacto económico direto das atividades veterinárias, em 2022, estas geraram um volume de negócios de 7,244 milhões de euros nos Açores, com um crescimento

de 7% em relação ao ano anterior. Acredito que esta tendência continuará a subir nos próximos anos, pois a Medicina Veterinária é transversal a várias áreas, desde a produção e transformação até ao comércio e ao turismo.



Além do impacto económico, o nosso contributo reflete-se na eficiência das metodologias de produção, na escolha genética de animais de produção e na sustentabilidade ambiental. **Temos também um papel fundamental na valorização dos produtos regionais através da implementação de selos de qualidade, como DOP e IGP, e na própria promoção da marca Açores.**

No âmbito da saúde pública, somos agentes importantes na inspeção e segurança alimentar, assegurando que os produtos de origem animal atendem aos mais elevados padrões. Este trabalho é essencial tanto para o consumo interno como para a exportação.

Relativamente aos animais de companhia, já muito foi discutido ontem, mas gostaria de reforçar que esta área também se enquadra numa perspetiva de saúde pública.

A nossa capacidade ímpar de intervenção do Médico Veterinário no controlo de propagação de zoonoses, como doenças transmitidas entre animais e humanos, reflete a interligação entre saúde animal, humana e

ecológica. Esta abordagem integrada é fundamental, especialmente numa região ultraperiférica como os Açores, com um clima peculiar que favorece o desenvolvimento de agentes microbiológicos.

Gostaria de frisar que, estimado e caracterizado o impacto socioeconómico da prática dos serviços veterinários, o contributo da classe não se esgota aí. Os Médicos Veterinários dedicam-se à promoção do bem-estar animal através de atividades cujo impacto transcende as esferas social, económica e ambiental da sociedade. São, ainda, agentes ativos no incremento da qualidade e valorização das regiões onde atuam.

A valorização e o reconhecimento da classe devem ter em consideração condições laborais justas, tema abordado ontem à tarde, tanto no setor público como no privado, de modo a refletir o seu real impacto e abrangência multidisciplinar. Deve-se, assim, assegurar a continuidade e a melhoria do seu trabalho, enquanto parte integrante da estrutura social e económica da região.

Esta última afirmação é uma opinião pessoal, talvez valesse a pena verificá-la, mas acredito que um investimento em melhores condições de trabalho representa, na verdade, um investimento na saúde pública, especialmente numa perspetiva preventiva. Creio que terá um impacto significativo na poupança de recursos humanos, financeiros e materiais, especialmente quando comparado com o investimento em saúde curativa, quando necessário.



SARA MENEZES

Muito obrigado. Queria agradecer a presença de todos aqui, numa manhã complicada. Para quem não ouviu a apresentação, o meu nome é Sara Menezes, sou Médica Veterinária do Desenvolvimento Agrário na Terceira e também membro do Conselho Diretivo.

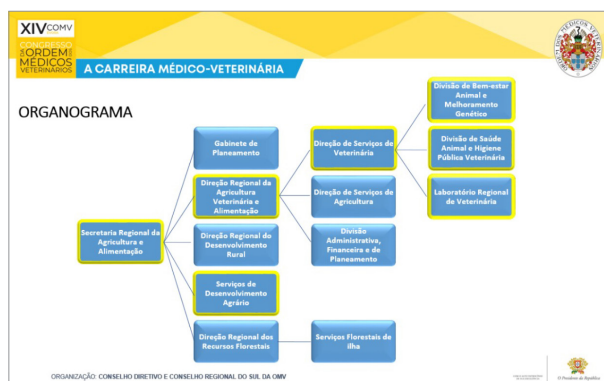
No seguimento do que o colega Francisco apresentou, vou fazer uma reflexão sobre o que poderia ser a carreira especial de Médico Veterinário nos Açores, tendo em conta a nossa autonomia, sendo que esta mesma iniciativa está a ser desenvolvida por outras carreiras e profissões na região. Idealmente, teríamos uma carreira a nível nacional, mas, não sendo possível, vamos tentar criar uma carreira a nível regional. Relativamente aos Médicos Veterinários do setor privado, acreditamos que as suas condições laborais também devem ser valorizadas, tal como no setor público. A minha agenda é a seguinte:

farei um breve enquadramento do Serviço Oficial da Região Autónoma dos Açores, abordarei as especificidades das funções do Médico Veterinário oficial e a sua relevância na sociedade, e, finalmente, farei uma reflexão sobre a carreira especial Médicos Veterinários



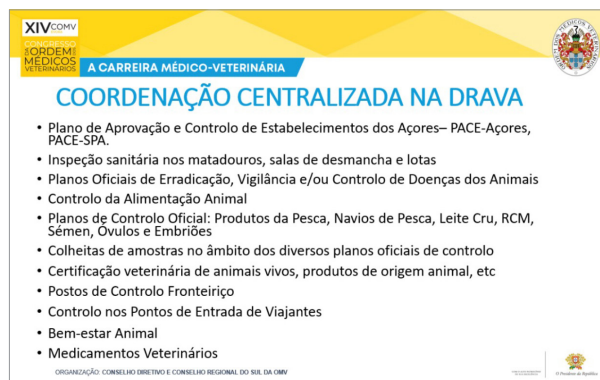
Este gráfico mostra o número de Médicos Veterinários oficiais na Região Autónoma dos Açores, ou seja, Médicos Veterinários que trabalham no setor público e desempenham funções oficiais. O número pode não ser exatamente este, uma

vez que temos colegas ocupando cargos de SESPIA, existem alguns concursos em curso e há colegas em comissões de serviço, mas não estará muito distante.



Gostaria de chamar a atenção para o facto de que, nas ilhas com menor densidade populacional, há poucos Médicos Veterinários oficiais. O Governo Regional está organizado por secretarias, cada uma dedicada a diferentes áreas. Esta é a estrutura atual da Secretaria Regional da Agricultura e Alimentação. A nossa Direção Regional é a Direção Regional da Agricultura, Veterinária e Alimentação. Sob a sua dependência direta, encontram-se os serviços de desenvolvimento agrário, que atuam nas ilhas de forma executiva.

Dentro da Direção Regional da Agricultura, existe a Direção de Serviços Veterinários, que tem duas divisões e um laboratório regional equiparado à divisão. Temos Médicos Veterinários a trabalhar nas duas divisões e no serviço de desenvolvimento agrário. A Direção Regional da Agricultura, Veterinária e Alimentação é equivalente à Direção Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV) a nível nacional*. A Direção Regional emana instruções para

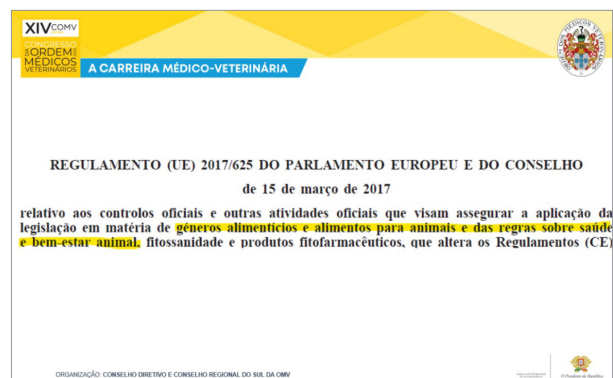


os serviços executores destes planos. Não estão aqui todos os planos, pois são mais de 40, e os regulamentos europeus obrigam o país a elaborar planos nacionais que são desenvolvidos pela DGAV. Alguns dos planos de execução regional autónoma dos Açores são adaptações do que é emanado pela DGAV, mas temos também legislação própria que nos permite criar planos 100% autónomos, executados exclusivamente a nível regional. A nossa condição arquipelágica exige que adaptemos nossos objetivos aos meios que temos, mas também nos oferece ferramentas que ajudam a proteger a região de alguns perigos que, sem a barreira marítima, seriam mais difíceis de evitar. Os Médicos Veterinários regionais oficiais da Direção Regional coordenam o serviço nacional autónomo dos Açores, mas também podem acompanhar os colegas dos serviços executores durante os controlos oficiais, se necessário, além de realizarem ações de supervisão.

Gostaria ainda de chamar a atenção para o fato de que, nas ilhas de menor densidade populacional, existem poucos Médicos Veterinários. Esses profissionais acabam por ser responsáveis por uma enorme variedade de temas e têm de se especializar

* Regulamento (UE) n.º 2017/625 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2017, relativo ao controlo oficial dos géneros alimentícios e dos alimentos para animais, à saúde e bem-estar animal, à proteção dos consumidores e à segurança alimentar. Jornal Oficial da União Europeia, L 95, 7.4.2017.

em todos eles. Na mesma manhã, podem ter de fazer uma inspeção sanitária, certificar um produto e, por exemplo, dar seguimento a um resultado não conforme de qualquer plano de colheita de amostras.



O que são, então, os controlos oficiais realizados pelos Médicos Veterinários oficiais?

Frequentemente chamados de “vistorias”, esses controlos são, na realidade, a verificação do cumprimento dos regulamentos, como o de géneros alimentícios de origem animal, alimentos para animais, saúde e bem-estar animal. Nestes regulamentos, está bem definido o papel do Médico Veterinário oficial e do controlo oficial. Quando realizamos um controlo oficial, verificamos se os operadores económicos cumprem o regulamento ou, no caso de certificação de animais, se os requisitos estabelecidos estão sendo cumpridos.

Resumidamente, as áreas de atuação do Médico Veterinário oficial incluem saúde pública, sanidade animal, higiene pública veterinária, bem-estar animal e certificação oficial. Atuamos em diversas áreas, como saúde pública, envolvendo a sanidade animal e a higiene pública veterinária. Estes dois regulamentos são nossas “bíblias”, mas também temos competência em várias outras áreas, incluindo a certificação de produtos e medicamentos. Realizamos emissão de relatórios, emissão de pareceres, preparação e envio de amos-

tras para laboratórios. O trabalho administrativo, que é bastante demorado, também faz parte das nossas funções. Atuamos ainda em conformidade com outros regulamentos relacionados com produtos animais e medicamentos.

A maioria dos regulamentos europeus precisa ser complementada com a legislação específica de cada Estado Membro.

No caso dos géneros alimentícios de origem animal, aprovamos estabelecimentos, verificando se cumprem os requisitos técnicos e legais previstos no regulamento, e controlamos os estabelecimentos com número de aprovação para a produção de produtos como carne, leite, ovos, mel, ou até frigoríficos que os armazenam sob temperatura controlada.

A aprovação de estabelecimentos e o controlo dos seus seguimentos só podem ser feitos por um Médico Veterinário oficial. Dentro dos controlos de géneros alimentícios de origem animal, também realizamos inspeções sanitárias, que são uma das funções principais de muitos dos nossos colegas, como foi abordado ontem. Os colegas inspetores garantem que as condições para o abate de animais para consumo humano sejam cumpridas e, após o abate, verificam se a carne possui condições de salubridade adequadas para o consumo humano.

Realizamos também inspeção sanitária do pescado e controlamos as condições higiénicas das embarcações de pesca. Todos os anos, os serviços executores colhem mais de mil amostras, e estamos sempre em busca de substâncias indesejáveis que possam contaminar os géneros alimentícios de origem animal e prejudicar a saúde humana ou animal. Nos postos de controlo de fronteira, realizamos a aceitação ou rejeição de remessas de produtos de países terceiros, tan-

to de origem animal para consumo humano quanto de origem vegetal para alimentação animal, sujeitas a controlo veterinário sob responsabilidade do Médico Veterinário oficial.

O objetivo deste controlo é impedir a entrada de doenças que ainda não existem na União Europeia ou no nosso país. Nos aeroportos da Região Autónoma dos Açores, também realizamos o controlo e inspeção de viajantes, incluindo animais como cães, gatos e aves, para garantir que não entrem animais que possam colocar em risco a saúde pública, como por exemplo, aqueles que possam transportar raiva.

A certificação para exportação de produtos de origem animal e animais é uma das nossas funções que mais facilmente se relaciona com o ganho comercial da região e do país. Apenas Médicos Veterinários oficiais podem emitir essa certificação, atestando que os produtos cumprem os requisitos exigidos pelo país de destino.

Sem essa certificação, não seria possível realizar exportações. É uma tarefa de grande responsabilidade, e, em casos extremos, o Médico Veterinário oficial pode ser responsabilizado por falhas, como o uso de um modelo de certificado desatualizado ou erro na seleção do documento.

Em relação à sanidade animal, embora não tenhamos um sistema unificado de registo, em várias ilhas o serviço é realizado por Médicos Veterinários das associações. Esses profissionais têm um papel fundamental na deteção precoce de doenças e na implementação de medidas de controlo que podem evitar surtos.

Na maioria das ilhas, a sanidade animal é monitorizada de perto pelos Médicos Vete-

rinários oficiais. As colheitas de amostras e a vigilância sanitária são essenciais para detetar doenças exóticas antes que elas possam afetar as populações animais e a saúde pública. A manutenção do status sanitário da região é um dos pilares que sustentam a segurança alimentar nos Açores, e, como tal, deve ser tratado com a maior seriedade.

Os Médicos Veterinários oficiais também desempenham um papel crucial no controlo de doenças zoonóticas, ou seja, doenças que podem ser transmitidas de animais para humanos. O monitoramento de doenças como a brucelose, tuberculose bovina, e outras, é realizado regularmente, com a implementação de programas de erradicação e controlo, com o objetivo de proteger tanto os animais quanto a saúde pública.

Esses programas são fundamentais para garantir que os animais sejam tratados de maneira responsável e que os produtos de origem animal destinados ao consumo humano sejam seguros. Por exemplo, em relação à tuberculose, implementamos uma rede de monitoramento de rebanhos que envolve exames regulares e a rastreabilidade dos animais para garantir que não haja contaminação.

Além disso, os Médicos Veterinários oficiais têm um papel fundamental na regulamentação e fiscalização dos medicamentos veterinários. A distribuição e o uso de medicamentos veterinários são rigorosamente controlados, e é responsabilidade dos Médicos Veterinários garantir que os tratamentos sejam administrados de acordo com as normas, evitando resistência antimicrobiana e outros riscos para a saúde pública.

Por fim, não podemos esquecer a importância das ações de sensibilização e educação que os Médicos Veterinários oficiais reali-

zam. O trabalho de comunicação com os agricultores, produtores, e até com a população em geral, é essencial para promover boas práticas de manejo animal, segurança alimentar e cuidados com a saúde pública. Agora, em relação à carreira especial de Médico Veterinário, é importante frisar que, em muitas situações, os Médicos Veterinários enfrentam uma carga de trabalho muito alta, com diversas funções a desempenhar em diferentes áreas. Essa sobrecarga de tarefas, aliada à dificuldade de encontrar profissionais em algumas ilhas, exige uma revalorização da profissão, tanto em termos de reconhecimento quanto de condições de trabalho.

A criação de uma carreira especial para os Médicos Veterinários nos Açores seria uma forma de valorizar o trabalho que já é feito, e garantir que o serviço público da saúde veterinária continue a funcionar de forma eficaz, com a qualidade que a sociedade açoriana merece. A carreira especial ajudaria a proporcionar estabilidade e atração para novos profissionais, especialmente nas ilhas mais periféricas, onde é mais difícil atrair Médicos Veterinários.

Além disso, uma carreira especial traria benefícios em termos de formação contínua e especialização, permitindo que os Médicos Veterinários se atualizem constantemente em relação às melhores práticas e inovações na área. A especialização de cada Médico Veterinário poderia contribuir para um serviço público ainda mais eficiente e adaptado às necessidades locais.

Para concluir, acredito que o reconhecimento da carreira de Médico Veterinário, especialmente no setor público, é uma necessidade urgente. A saúde pública veterinária e o bem-estar animal dependem de profis-

sionais qualificados e motivados, e só com a valorização adequada da profissão poderemos garantir um futuro mais seguro e saudável para todos os cidadãos açorianos.



CARREIRA ESPECIAL DE MÉDICO VETERINÁRIO NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JOÃO TEIXEIRA, Presidente do Conselho Regional da Madeira

FILIPA GOMES, Representante da Madeira no Conselho Diretivo
da Ordem dos Médicos Veterinários

RAFAELA FERNANDES, Secretária Regional da Agricultura, Ambiente
e Pescas do Governo Regional da Madeira.

JOÃO TEIXEIRA

Relativamente à minha apresentação, ela irá concentrar-se na caracterização dos Médicos Veterinários na educação regional, na possibilidade de criação desta carreira na Medicina Veterinária, a sua importância, os motivos e os primeiros passos que já foram dados.

Sobre a região autónoma da Madeira, ela é composta por duas ilhas habitáveis: Madeira e Porto Santo, e duas ilhas desabitadas: as Desertas e as Selvagens. Essas ilhas constituem reservas naturais e são verdadeiramente uma das nossas joias da coroa. A nossa biodiversidade está acima da média da América, da União Europeia e de Portugal Continental. A economia da Madeira, que depende principalmente do turismo, é uma das maiores fontes de receita da nossa região.

Destacam-se eventos como as festas de Natal, as festas de fim de ano e as festas da flor, todas elas imperdíveis. A agricultura, como o nosso colega Francisco mencionou, caracteriza-se por pequenas plantações, com destaque para produtos como o vinho, a banana e as flores. A pesca, especialmente as atividades artesanais com peixe-espada e atum, também tem papel essencial na nossa economia. As atividades industriais são bastante diversificadas, embora em menor escala, com destaque para o setor do rum, que tem grande qualidade e é muito reconhecido.

Em relação à população, esta aproxima-se dos 250 mil habitantes, e ao longo dos anos tivemos um crescimento gradual. A nossa

faixa etária mostra que cerca de 42% dos profissionais estão entre 40 e 50 anos, enquanto 22% estão na faixa de 25 a 30 anos. No entanto, uma preocupação que me intriga é que muitos desses colegas não estão localizados na Região Autónoma da Madeira, em grande parte devido à falta de condições salariais e de outros recursos. Isso, de facto, é algo que me preocupa como Presidente do Conselho Regional, e estamos a trabalhar para melhorar essa situação.

Relativamente ao género, a nossa distribuição é diferente da média, com 75% dos profissionais sendo do sexo masculino e 25% do sexo feminino. Quanto à área de atuação, cerca de 55% dos Médicos Veterinários estão na área da clínica. No nosso caso, 25% dos profissionais são Médicos Veterinários externos que prestam serviços ao Governo Regional. Atualmente, somos 28 profissionais no total.

Infelizmente, também temos um número significativo de Médicos Veterinários desempregados ou que, embora paguem a quota da Ordem, não estão a exercer as suas atividades profissionais. Em relação aos Médicos Veterinários que exercem funções no Governo Regional, atualmente são cerca de 5 colegas, sendo que dois estão na Secretaria Regional da Educação e os outros na Secretaria Regional da Agricultura, Pescas e Ambiente.

Qual é o nosso grande objetivo?
A criação da carreira de Médico Veterinário na Administração Pública regional é uma das nossas principais metas.

A nossa autonomia político-administrativa, financeira e fiscal, assim como o nosso estatuto político-administrativo, coloca-nos numa posição vantajosa para ser pioneiros na criação de uma carreira especial para Médicos Veterinários na região, similar ao que já aconteceu em outras áreas, como na criação da carreira de médico-dentista. Este exemplo prático de sucesso dá-nos esperança de que podemos alcançar o nosso objetivo.

Gostaria de partilhar convosco o exemplo prático da criação da carreira de Médico Dentista, que foi aprovada em março de 2021. Através de um estatuto regional, foi possível reconhecer e valorizar essa profissão, proporcionando aos Médicos Dentistas uma carreira com evolução e progressão. Este é um modelo que queremos replicar para os Médicos Veterinários, reconhecendo a importância da nossa profissão, que exige um alto nível de conhecimento científico e responsabilidade técnica.

Os motivos para a criação desta carreira são claros: valorização profissional, fixação dos profissionais na região e a criação de novos quadros para a Administração Pública regional.

A criação de uma carreira especial vai, sem dúvida, melhorar as condições salariais e de progressão na carreira, além de proporcionar uma aposentadoria mais justa e condizente com a importância da nossa profissão.

O caminho já foi iniciado. A criação da Direção Regional de Veterinária e Bem-estar Animal é um passo importante nesse processo. Através do Decreto Regulamentar Regional n.º 1/16 de 2024, esta direção torna-se a autoridade sanitária e veterinária regional, com

funções essenciais de promoção do bem-estar animal e controlo sanitário, entre outras responsabilidades. Esta estrutura é um apoio fundamental para a criação de uma carreira médico-veterinária na Administração Pública regional.

A faixa etária dos Médicos Veterinários que atuam na Direção Regional está concentrada entre 40 e 50 anos, e alguns já estão próximos da reforma. Isso reforça ainda mais a necessidade urgente de formar novas gerações de Médicos Veterinários para garantir a continuidade dos serviços.

Quanto às funções desempenhadas, elas são fundamentais para a saúde pública, como o controlo sanitário nos postos de fronteira, os planos de controlo sanitário de produtos de origem animal e alimentos para animais, entre outras responsabilidades vitais para o bem-estar da população. Estas funções exigem profissionais altamente capacitados, e a criação da carreira Médica Veterinária vai proporcionar os meios para que possamos cumprir essas funções com excelência.

Concluindo a minha apresentação, agradeço a todos pela atenção e pelo apoio contínuo nesta jornada. Tenho plena confiança de que, com o apoio de todos, podemos avançar para a criação da carreira médico-veterinária na Administração Pública regional, que representará uma grande conquista para a nossa profissão e para a nossa região.



FILIPA GOMES

Bom dia a todos, para quem não me conhece, o meu nome é Filipa Gomes. É uma grande honra estar aqui presente, não só em nome da minha região autónoma, o que para mim é uma grande responsabilidade, mas também pelo desafio que me foi proposto. Estou aqui também pelo valor e pelo projeto que estamos a construir na nossa região.

A criação da carreira especial na Direção Regional foi o que nos trouxe até aqui. A Doutora Rafaela Fernandes, que faz parte do programa do 10.º Governo Regional, foi quem iniciou este processo. A ideia era criar uma Direção Regional focada no bem-estar, um projeto que esteve em desenvolvimento durante 16 anos.

Para nós, esta criação foi de extrema importância, pois estamos a seguir um caminho certo, também com a Ordem, para a valorização dos meios e recursos da Administração Pública regional. E a carreira? O que é que nos traz? Ela proporciona uma remuneração adequada às nossas responsabilidades e, mais importante, uma diferenciação clara para os técnicos superiores. Como os meus colegas mencionaram, isso implica maiores responsabilidades e exigências.

Como podem imaginar, criar ou recriar algo, depois de três ou quatro anos de espera, leva tempo e envolve muita comunicação social. Este trabalho é um esforço coletivo, que envolve reuniões com a nossa Diretora-Secretária, com os Diretores de Serviço e com todos os colegas da administração pública. A verdadeira fundação de tudo isto está na criação da nossa Direção Regional. Quando a Doutora Rafaela decidiu avançar com a criação da Direção Regional, deu-se um primeiro passo importante no sentido de organizar os serviços e estruturar as funções. Atualmente, existem cinco direções, mas

está a ser preparada uma nova estrutura organizativa que trará alterações significativas.

A Doutora Rafaela nomeou representantes da Ordem para os órgãos sociais e também para a Câmara de União Nacional, juntamente com os meus colegas do Conselho Nacional e os Diretores de Serviço. Estes membros estão cientes das dificuldades das instituições e têm muito a contribuir na elaboração da proposta. O nosso objetivo sempre foi criar uma proposta para a Direção Regional, começando com uma base sólida, como o João também mencionou.

Usámos a experiência dos dentistas, porque têm um nível de qualificação técnica e um reconhecimento profissional que serve de base.

86

Decidimos, então, em grupo de trabalho, compilar as iniciativas governamentais já existentes, tanto do Governo Regional da Madeira quanto do Governo Central, para fazer uma análise da situação atual. Identificamos os desafios e as soluções possíveis e, a partir disso, elaboramos a nossa proposta. Utilizamos a legislação existente, como o projeto regional da nova tábua comunitária PAPM, que trata da carreira especial na administração pública, especificamente nas áreas da educação, saúde e pescas, entre outras. A nível central, também utilizamos o Decreto-Lei n.º 141/2019, que foi discutido ontem, e a portaria que regula a formação específica dos profissionais, para obtermos a melhor informação possível e avançarmos com o nosso projeto.

Com base nessa informação, fizemos uma análise da situação atual. Era evidente que a educação regional, por exemplo, preci-

sava de uma carreira estruturada, com a definição de funções, responsabilidades e incentivos. Precisávamos também de entender se os nossos colegas estavam preparados para esse desafio e como poderíamos motivar tanto os mais jovens quanto os mais experientes a entrar na carreira pública. Acima de tudo, era necessário encontrar a real necessidade de criar esta carreira na Administração Pública regional.

A análise foi aprofundada com a descrição detalhada das funções dos funcionários. Os Diretores de Serviço também deram um contributo fundamental, ajudando a identificar as especificidades de cada cargo. Focámos também na definição das diretrizes gerais da carreira, como a autonomia, a absorvência e as características específicas da nossa área de atuação, para garantir que a carreira tivesse uma base sólida e prática.

O próximo passo foi definir o modelo da carreira. Decidimos incluir o subsídio de risco e optámos por uma estrutura de carreira unicategorial, com oito posições remuneratórias, alinhadas com as que já existem em outras legislações. A parte remuneratória é um ponto crucial e, como sabem, requer a intervenção dos sindicatos, especialmente os da defesa pública, para que possamos avançar de forma justa e equilibrada.

Fizemos também uma análise detalhada do processo de criação da carreira, incluindo a transição para os atuais funcionários, que deverão passar automaticamente para a nova estrutura, com a devida integração das posições já ocupadas.

No plano remuneratório, decidimos que a remuneração deverá ser ajustada ao tempo de serviço e à experiência, tendo em conta os concursos de formação e a metodologia

já prevista para a área da saúde, por exemplo. A nossa proposta está centrada na uniformização das condições de trabalho e na criação de um padrão que atenda às especificidades da carreira, incluindo os aspetos físicos e psicológicos relacionados com o trabalho.

A ideia é garantir que todas as particularidades da carreira sejam contempladas, como a necessidade de disponibilidade de informação geográfica, regularidade de horários, condições de trabalho e a prestação de serviços em contextos mais exigentes.

Todos estes fatores foram discutidos em detalhe e são essenciais para a criação

de uma carreira sólida. Finalmente, a nossa proposta inclui a questão dos subsídios e dos benefícios associados a estas funções, como o subsídio de risco, e também as condições de transição para a nova carreira. Queremos que os trabalhadores que já estão na função pública possam integrar-se de forma automática, sem perdas, e que as novas posições sejam ocupadas com base em critérios objetivos.

A nossa proposta, como sabem, está aberta a discussões e ajustamentos, especialmente em diálogo com o Governo Regional e os sindicatos. Esperamos que ela seja utilizada como base para uma discussão mais ampla, a nível nacional, para que possamos dar um passo significativo na defesa de um objetivo tão importante.



88

RAFAELA FERNANDES

Muito obrigada. Agradeço, de facto, por se preocupar com um tema que é, de certa forma, mais pertinente para quem está no serviço público, mas que não deixa de ter impacto também para quem exerce a sua profissão no setor privado.

E, em nome da minha experiência como comunicadora, estou aqui, pois já sei que não está em causa apenas a realidade dos Açores, mas também gostaria de frisar que o Governo Regional tem demonstrado uma postura muito proativa e discutida. E, como bem explicou a doutora Filipa Gomes, este tipo de assuntos deve nascer da base, dos principais beneficiários das iniciativas legislativas. Tive também a oportunidade de trabalhar como parlamentar durante dez anos.

E é muito mais fácil quando, nos Parlamentos, recebemos iniciativas legislativas que

vêm daqueles que serão os beneficiários dessas mesmas iniciativas. Portanto, espero que o trabalho importante que o grupo da Madeira fez sirva e tenha um grande contributo não só para os Açores, mas também para o continente. O tema de hoje é um tema que ultrapassa as fronteiras das nove ilhas dos Açores, do arquipélago da Madeira, e, para brincar um pouco, até das ilhas Desertas e Selvagens, que, como subarquipélagos, também são um desafio para a Medicina Veterinária.

Portanto, a atividade dos Médicos Veterinários no arquipélago da Madeira não se limita apenas às ilhas habitadas. Além do grande desafio que o novo Diretor Regional tem pela frente ao fazer a transferência das cabras das Desertas para a Madeira, há também o grande desafio relacionado com os cadáveres das Selvagens ou com os caracóis. E, portanto, há uma enorme transversalidade aqui.

E, ao dizer isto, estou a brincar, mas também para reforçar que tudo o que foi explicado durante a manhã e o dia de ontem de trabalho demonstrou bem a transversalidade da Medicina Veterinária e a importância da profissão de Médico Veterinário.

E confesso que me irrita, por vezes, quando as pessoas pensam que um Médico Veterinário é apenas alguém que cuida de cães e gatos. Eu sou advogada de profissão, a minha vida normal nada tem que ver com a vossa área, mas fico muito incomodada quando se reduz o trabalho de um Médico Veterinário a “cuidar de animais domésticos”.

Eu adoro cães e gatos, e sempre tive animais, mas não podemos continuar a ver os Médicos Veterinários apenas como os “doutores” dos nossos cães e gatos.

Devemos lutar contra essa visão redutora. A profissão de Médico Veterinário vai muito além disso, especialmente porque a Medicina Veterinária não se limita à proteção animal, mas envolve também a saúde pública e a segurança alimentar, que são áreas absolutamente vitais.

Essa visão redutora precisa de acabar em Portugal.

Além disso, devemos combater essa ideia no discurso político, porque, como sabem, existem partidos muito próximos da causa animal, mas a causa animal não pertence a nenhum partido. É uma causa transversal a todos os partidos políticos e deve ser uma missão de todos os governantes, independentemente das suas cores políticas. Queria também transmitir-vos uma mensa-

gem antes de começar a falar sobre o tema do vosso Congresso. Já ouvi algumas das observações feitas, e gostaria de partilhar dez pontos importantes. A Dr^a. Filipa Gomes fez uma excelente apresentação do trabalho que o grupo tem desenvolvido, e em tão pouco tempo, com tanta dedicação, já obtiveram resultados impressionantes.

Gostaria de destacar três pontos importantes. Em primeiro lugar, lamento que a minha própria ordem profissional não se preocupe com os licenciados em Direito, que também são juristas, que trabalham no setor público. Pelo contrário, muitos desses profissionais são desconsiderados, e por isso, gostaria de felicitar a Ordem dos Médicos Veterinários pela forma como tem defendido e acompanhado os seus membros.

Voltando ao nosso tema, como já disse, a união da pecuária e da agricultura foi uma decisão que foi tomada há 16 anos, e eu tive a oportunidade de trabalhar com o João na Inspeção Geral de Atividades Económicas, onde pude testemunhar a importância do trabalho dos Médicos Veterinários. Quando me convidaram para assumir a pasta no Governo Nacional, um dos primeiros pontos que escrevi no meu caderno foi a criação de uma Direção Geral de Veterinária, porque a componente de segurança alimentar precisava de ser mais valorizada. E esse trabalho foi acolhido pelo meu colega das Finanças, e conseguimos integrar a Direção Geral de Veterinária e Bem-Estar Animal na estrutura do 14.º Governo Regional, e o compromisso foi mantido no 15.º Governo Regional. Este decreto foi finalmente aprovado em junho deste ano e publicado no Jornal Oficial, e agora estamos à espera da publicação do decreto regulamentar, que será uma base para definir as atribuições e responsabilidades desta nova direção.

Em termos de compromisso, a criação da carreira especial para os Médicos Veterinários é fundamental. Não é uma questão apenas de aumento salarial, mas de reconhecimento da sua especificidade no serviço público. Como jurista, posso dizer que ninguém mais pode fazer o trabalho de um Médico Veterinário nas áreas em que eles atuam, como segurança alimentar, saúde pública ou em casos de contraordenação. A criação desta carreira especial é uma forma de reconhecer as funções específicas que nenhum outro profissional pode desempenhar, e isso deve ser uma prioridade para o Estado.

E, ao contrário de outras profissões que já têm carreiras especiais, como os engenheiros, arquitetos ou médicos, a profissão de Médico Veterinário também deve ser reconhecida com uma carreira especial, porque são profissionais com uma formação única e um trabalho essencial. O governo regional tem esse compromisso, e acredito que é importante que todos, tanto os sindicatos como os responsáveis governamentais, colaborem para que esta proposta seja bem-sucedida.

Para terminar, também gostaria de destacar a responsabilidade social dos Médicos Veterinários, como, por exemplo, o trabalho que foi feito durante os incêndios na Madeira, onde a equipa do Dr. Daniel foi fundamental na distribuição de alimento e na evacuação de animais em risco. Este tipo de envolvimento e comprometimento é digno de reconhecimento.

Eu espero que, com esta carreira especial, possamos também garantir que os Médicos Veterinários tenham as condições de trabalho adequadas e o reconhecimento merecido, sem que se vejam forçados a ter outros

trabalhos no setor privado para compensar as lacunas no serviço público. O trabalho dos Médicos Veterinários deve ser valorizado, e é isso que estamos a tentar alcançar com esta proposta.

Muito obrigada pela atenção de todos.





MESA-REDONDA: FAZ SENTIDO UMA CARREIRA ESPECIAL DE MÉDICO VETERINÁRIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

Moderação: Álvaro Mendonça - Ordem dos Médicos Veterinários

ELISABETE AVELAR - Direção Geral de Alimentação e Veterinária

JUAN PISANO - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte

MIGUEL ALMEIDA - Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

PATRÍCIA INÁCIO - Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária

PEDRO QUEIRÓZ - Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares

RICARDO LOBO - Associação Nacional dos Médicos Veterinários dos Municípios

Moderação: **ÁLVARO MENDONÇA**, Ordem dos Médicos Veterinários

Gostaria, em primeiro lugar, de fazer uma breve intervenção e recordar as dificuldades imensas que enfrentei há anos com a inspeção sanitária, casos humanos, que foi, na maior parte dos casos, impossível de resolver. Tenho uma imensa admiração por vós. Fico satisfeito que haja uma carreira especial para os Médicos Veterinários como autoridade sanitária, embora com algumas limitações.

Queria agradecer à Ordem dos Médicos Veterinários pela organização deste evento, que foi dirigido o tema da carreira médico-veterinária. Entre os tópicos abordados, mencionaram-se questões de moderação, de respeito, da reforma e o reconhecimento: desde explorações veterinárias à fiscalização sanitária. Porque não uma carreira especial para estas situações.

Qual é a diferença que os Médicos Veterinários têm relativamente a outros profissionais (Médicos Veterinários ou não) para ser preciso uma carreira especial?

RICARDO LOBO, Associação Nacional de Médicos Veterinários dos Municípios

Já ficou aqui patente que o Médico Veterinário oficial tem no seu conteúdo funcional algumas competências que não pode ser

absorvido por outros funcionários da administração pública.

Nomeadamente a questão de autoridade, de atividade sanitária, a questão das decisões, da responsabilidade, bem como a complexidade dos serviços, que frequentemente envolvem riscos para a saúde, a questão da disponibilidade constante. Estas funções são praticamente impossíveis de ser desempenhadas por outros funcionários da administração pública. Se olharmos para uma câmara, o que nos diferencia de um engenheiro civil ou de um arquiteto.

MIGUEL ALMEIDA, Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

Relativamente à carreira especial de Médico Veterinário Municipal, gostaria de abordar a necessidade dessa carreira especial. Não pretendo prolongar-me, mas destaco que nós, Médicos Veterinários Municipais, à semelhança dos inspetores sanitários, que também enfrentam uma grande lacuna na ausência de uma carreira própria. **Os Médicos Veterinários Municipais são uma autoridade sanitária do concelho. Todos os outros Médicos Veterinários que trabalham nas autarquias ao serviço do município.** Nós, como autoridades sanitárias, somos os Médicos Veterinários com a responsabilidade de tomar decisões. Somos o único funcionário de uma autarquia que pode tomar deci-

sões sem dependência hierárquica. Não é naturalmente todos os dias, mas quando é necessário tomamos. Temos três ferramentas de trabalho fundamentais que é a legislação em vigor, os nossos conhecimentos técnicos e científicos, temos uma dificuldade enorme para pagar formações e é bom senso. O bom senso faz a ponte entre o que é a legislação em vigor, os conhecimentos técnicos e a tomada de decisões. As decisões por vezes têm consequências e nalguns casos acabam em tribunal, e temos de ser nós a defender a nossa decisão em tribunal. Isto é feito por um técnico superior como outro qualquer. Tenho na minha câmara, em Almada, Médicos Veterinários que ganham mais do que eu, sem falar comigo antes. Porque não podendo delegar competências, não posso delegar funções.

94

Durante os meus primeiros oito anos de autoridade sanitária veterinária de um concelho não fui avaliado, porque dizia que eu não pertencia funcionalmente à Câmara “A DGAV, que te avalie”. E a DGAV dizia que era a câmara. Fui avaliado depois, para ajustar o rendimento. Fico sempre prejudicado na progressão na carreira enquanto eu próprio avaliava os meus colegas e os fazia subir.

Nós ansiamos por uma carreira há muitos anos. O Sindicato está totalmente disponível para fazer parte ativa do projeto. É um tema que já devia ter sido discutido há muito tempo, que provavelmente será apenas para os colegas mais novos. A carreira está cada vez mais deserta. Temos concursos cujas vagas não são preenchidos. Uns concursos têm um ou dois concorrentes que depois de seis meses na Câmara estão a pedir mobilidade para outros locais, pois não há reservas concursais. Atualmente, no distrito de Setúbal, com 13 concelhos e cerca de 800 mil habitantes, metade dos municípios não têm

Médico Veterinário Municipal em funções ativas. Em Seixal e Sesimbra, com uma população conjunta de 400 mil habitantes se somarmos Almada, não há, neste momento, autoridade sanitária. Nessas situações, eu mesmo acabo por substituir os colegas em falta, mas é uma solução temporária e insuficiente.

PATRÍCIA INÁCIO, Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária (INIAV)

Num mundo tão complexo, difícil, globalizado, onde o papel do Médico Veterinário tem intervenções diversas, seja na proteção civil, seja numa direção geral de Saúde, seja nas questões ambientais, de educação e de bem-estar. Hoje fala-se da importância dos animais de companhia na recuperação de doentes, no acompanhamento de pessoas de pessoas com necessidades especiais, nas questões da sustentabilidade económica e financeira do setor, fora do setor agropecuário.

Portanto, **a importância do médico-veterinário que tem, de facto, uma formação muito própria e muito específica, que tem uma capacidade e uma multidisciplinaridade que é muito importante e que impacta muito na sociedade.** Isto é, de forma básica, uma base de uma carreira médico-veterinária dentro da administração pública.

No meu ponto de vista, tornava uma administração pública muito mais eficiente, eficaz, multidisciplinar, com capacidade de integração das funções nos diversos níveis. Dentro dessas carreiras teremos como é óbvio categorias, como os inspetores sanitários ou dos inspetores alfandegários, com carreiras muito próprias, dentro do que é a carreira médico-veterinária. Temos o exemplo da autoridade veterinária concelhia, que deve um Médico Veterinário que deve ser ajudado

por outros Médicos Veterinários, com a mesma carreira.

Depois é necessário regular a forma como o podemos fazer bem como as bases remuneratórias e legais, dentro das autoridades competentes, como é o caso dos colegas que trabalham na DGAV ou nas instituições similares nas regiões autónomas, que também têm uma carreira muito própria no controlo oficial e, quiçá, a saúde pública. Vamos deixar isto para os juristas com a ajuda dos Sindicatos e da Ordem.

Penso que **a carreira médico veterinária deve ser sempre estabelecida para qualquer Médico Veterinário**. Os médicos têm uma carreira e quando ingressam na administração pública, ingressam na carreira médica. Nenhum entra como técnico superior ou com qualquer outra carreira. Como nunca devia ter acontecido com outras carreiras altamente especializadas, incluindo connosco.

Além disso é necessário pensar nas novas gerações que têm perspetivas diferentes perante o mercado de trabalho e é preciso tornar as carreiras aliciantes para não correremos o risco de ficarmos com vagas disponíveis.

Para não acontecerem coisas como estão agora a acontecer no INIAV. Estamos a lançar concursos para contratar técnicos superiores para a carreira de prestação de serviço laboratorial, com várias funções, para o laboratório nacional de referência para a saúde animal. Quando se abriram vagas pedi vagas exclusivamente para Médicos Veterinários, porque não faz sentido de ser de outra forma. E é com muita tristeza que a quantidade de colegas que concorreram é muito pequena. Entre as 11 vagas, vou ficar provavelmente com vagas por preencher.

JUAN PISANO, Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte

Represento um sindicato. Os nossos governantes, e eu trabalho nesta área desde 2021, reconhecem pouco a classe veterinária. Só quando há um problema de saúde pública é que se lembram que nós existimos, como por exemplo a doença das vacas loucas. E aí abrem concursos. Para o quadro abriram vagas em 2009. E este ano abriu um mini-concurso em que foram selecionados 87 colegas, o que é pouco, a área sanitária precisa no mínimo de 200 funcionários. E tem-se visto que o quadro de pessoal da DGAV tem diminuído e é preciso mais funcionários. O mapa de pessoal da DVAG tem mais de 1.110 vagas, é público.

Quando o Sindicato fala com o Governo para criar uma carreira, vem sempre com o argumento “não há dinheiro”. Eu penso que há dinheiro, o que não há é prioridades.

A Medicina Veterinária tem importância para a saúde pública, mas também económica. O setor agroalimentar representa milhares de milhões de euros.

O problema é que na última reunião que tivemos com o Governo anterior com o Ministério da Agricultura, perguntei qual seria o vencimento de entrada para um concurso público que iam abrir, era de 1.380 euros. Respondi que assim dificilmente iriam encontrar candidatos e referiram que “Se não arranjar-mos, fazemos como a saúde, e vamos buscar Médicos Veterinários ao estrangeiro”. Em vez de valorizar a carreira e de a tornar mais atrativa para que os entrem e para manter os que temos. O Sindicato considera que o decreto-lei 141.º, sobre a carreira na DGAV, devia ser revisto do início ao fim, porque foi um parto complicado, surgiu por vontade pública e saiu sem negociação com os sin-

dicatos, resultando num quadro legislativo que não atende às necessidades reais da profissão.

ELIZABETE AVELAR, Direção Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV)

Foram colocadas duas perguntas: A necessidade de uma carreira especial e o porquê da necessidade do especial. Começaria pela segunda. **O que fundamenta uma carreira especial seja qual for a habilitação literária associada são os ónus da função. Designadamente o risco, a perigosidade, insalubridade, que se manifestam muito nas carreiras de inspeção sanitária, a necessidade de trabalho em serviço externo, entre outros. São estas especificidades que justificam a necessidade de existir uma carreira especial.** Caso contrário, não se distinguiria das demais e seria geral.

96

Quanto à necessidade de ter uma carreira especial para o Médico Veterinário e que vai além do papel na inspeção sanitária. É uma carreira que abrange várias áreas de atuação, todas elas com relevância significativa, como demonstrado pelas funções com ónus acrescidos que os Médicos Veterinários efetivamente desempenham.

Quanto à possibilidade de o nosso ordenamento jurídico permitir ou não a criação de tal carreira especial, é uma questão que podemos discutir agora ou noutra ocasião, caso se revele mais oportuno.

PEDRO QUEIRÓZ, Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares

Pedro Queiróz, que representa a indústria, o destinatário do serviço dos Médicos Veterinários, cuja valorização da carreira beneficiará não apenas os profissionais como toda a sociedade. Vivemos num país que, infelizmente, continua a não reconhecer

adequadamente as competências das pessoas. E isto não se limita à Medicina Veterinária. Dou aulas na Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, a alunos de nutrição, e quando converso com eles fora do contexto das aulas — algo que procuro sempre fazer — percebo que eles adoram aquilo que estão a estudar, mas vivem angustiados em relação ao futuro.

Este é um reflexo de uma realidade mais ampla: um ambiente onde as competências não são devidamente valorizadas. Permitam-me fazer aqui também uma autocrítica. Muitas vezes, na indústria alimentar, ouvimos comentários como: “se não for um nutricionista, é um engenheiro alimentar”, ou “se não for um engenheiro alimentar, será outra pessoa qualquer. O que importa é que o trabalho seja feito”. Este tipo de mentalidade não é adequado. Não devemos pensar assim. No entanto, na Medicina Veterinária, a situação é diferente. Estamos a falar de profissionais que possuem um conjunto de competências únicas, específicas, e que só eles podem exercer. Essas competências foram já amplamente discutidas, por isso não vou alongar-me a enumerá-las novamente.

Na indústria, podemos competir por questões nutricionais ou mais visibilidade ligada ao ambiente, mas há algo crucial: a segurança dos alimentos. E qual é, afinal, a vantagem de haver uma carreira pública para a Medicina Veterinária?

Para mim, é importante deixar claro que um veterinário não é melhor por trabalhar no setor público ou no privado. Contudo, a existência de uma carreira pública traz benefícios claros, nomeadamente mais confiança. Confiança na cadeia de valor, confiança nos nossos clientes externos.

Portugal tem crescido significativamente na área alimentar. Em cerca de 15 anos, passá-

mos de exportações no valor de 2 mil milhões de euros para 10 mil milhões. Isto demonstra que os nossos produtos são apreciados lá fora, mas também que os consumidores confiam neles. E uma carreira pública em qualquer país, naturalmente que a confiança é maior.

Hoje, as cadeias alimentares são mais complexas do que nunca. O conceito de “One Health”, já referido aqui, é cada vez mais relevante e implica uma interligação de várias competências. Se não valorizarmos as competências específicas que integram este ecossistema, estamos a prejudicar o conceito e, por extensão, todo o sistema.

A existência de uma carreira pública em Medicina Veterinária tem impactos significativos, sobretudo na cadeia de valor agroalimentar e no comércio internacional, proporcionando mais confiança nos nossos agentes económicos.

Finalmente, não posso deixar de o referir, porque ao longo de 50 anos de democracia, o setor agroalimentar só tem recebido atenção política em momentos de crise. Exemplos disso foram o período do subprime, a pandemia de COVID-19 e as crises associadas à disrupção das cadeias logísticas.

Curiosamente, durante estas cinco décadas, o termo “Alimentação” esteve presente no nome do Ministério da Agricultura por apenas cerca de seis ou sete anos. E mesmo quando presente, não houve um foco contínuo no desenvolvimento de políticas estratégicas para o setor.

É essencial que o país passe a olhar para o agroalimentar não como uma área para «apagar fogos» em crises, mas como um pilar fundamental da economia nacional, da saúde pública e do bem-estar dos cidadãos. Na prática, alimentação é saúde pública, mas só será vista dessa forma se quem tra-

balha nesta área puder exercer plenamente as competências adquiridas na universidade e valorizadas ao longo da carreira.

A criação de uma carreira pública estruturada e valorizada para os Médicos Veterinários é um passo imprescindível.

Moderação: **ÁLVARO MENDONÇA**, Ordem dos Médicos Veterinários

A segunda pergunta tem várias partes: a primeira é uma reflexão sobre um conhecido livro e digo que “todos os Médicos Veterinários são iguais, mas alguns são mais iguais do que os outros” (Orwell, 1945). Não deveria ser assim. E porque não uma carreira única transversal, não só para Médicos Veterinários, mas para todos os que trabalham, em funções públicas, como inspeção sanitária, nas fábricas, etc. Quais os prós e os contras?

RICARDO LOBO, Associação Nacional de Médicos Veterinários dos Municípios

Pessoalmente, tentaria dividir pelo menos em carreira de Médico Veterinário oficial, com as várias funções que acarreta, e uma carreira pluricategorial para a parte clínica que incluísse Médicos Veterinários, assistentes e enfermeiros. São duas dimensões distintas. Creio que faz todo o sentido a carreira do Médico Veterinário na administração pública, oficial, com todas as funções que ele possa desempenhar desde a inspeção veterinária, aos controlos, à certificação, mesmo no caso das autoridades sanitárias veterinárias concelhias.

E por outro lado, com o denominador comum que é a valorização e as expectativas que cada trabalhador que ingressa na carreira tem. E também uma carreira clínica que desse também resposta às questões do alinhamento das expectativas e do que os profissionais podem contar numa carreira clínica. Tratando-se de uma carreira na administra-

ção pública, penso que deveríamos envolver todos os Médicos Veterinários da administração pública, com subcarreiras diferentes, mas mais abrangente até para que a administração pública possa ter disponível força de trabalho para todas as suas funções e missão, que não se esgota na inspeção sanitária.

MIGUEL ALMEIDA, Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários

Concordo com o Ricardo, **se existisse uma carreira pública de Médico Veterinário oficial, seria muito mais fácil para os colegas do privado terem essa referência e partirem daí para depois definirem os seus salários e condições laborais.**

Penso que não faz muito sentido criar as duas carreiras.

98

PATRICIA INÁCIO, Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária

Penso que há questões que têm de ser vistas. Quando falamos da questão da carreira médico-veterinária oficial, estamos a referir-nos a carreiras estruturadas dentro da administração pública, que considero uma mais-valia e algo que deveria ser replicado em muitos outros setores.

Ao abordar carreiras especiais, muito específicas, como a inspeção sanitária, a autoridade veterinária concelhia, dos inspetores Médicos Veterinários que atuam no controlo oficial, estamos a falar de carreiras que, de facto, necessitam de reconhecimento especial.

No entanto, dentro da administração pública, não podemos esquecer dos restantes Médicos Veterinários. É fundamental criar para eles também uma carreira estruturada, pois desempenham funções relevantes que não são desempenhadas por mais ninguém.

Não faz sentido que, numa equipa multidisciplinar dentro da administração pública, onde um médico esteja integrado na carreira médica, um enfermeiro na carreira de enfermagem, e o Médico Veterinário esteja enquadrado como técnico superior indiferenciado. Isto não é justo nem lógico.

É necessário criar uma carreira estruturada, com multi-categorias, dentro da carreira médico-veterinária. Devemos reconhecer funções muito específicas, como as ligadas à inspeção sanitária e da carreira de controlo oficial, que têm características muito próprias, incluindo uma base remuneratória diferenciada e sistemas de progressão ajustados às suas particularidades. Estas questões precisam de ser avaliadas cuidadosamente, pois o sistema atual não está a funcionar de forma eficaz na administração pública.

O que estamos a assistir é à fuga de profissionais altamente competentes e qualificados que, face à ausência de atratividade e estrutura nas carreiras, se vão embora. Não basta captar talento; é crucial reter profissionais capazes e interessados em permanecer. Para isso, as carreiras precisam de ser bem pensadas, estruturadas e atrativas.

Caso contrário, continuaremos a enfrentar a falta de recursos humanos qualificados e a desvalorização da administração pública. Esta situação precisa de ser debatida e revista. A propósito, deixo os parabéns à Ordem pelo Congresso de hoje, que serve também de ponto de partida para reflexões importantes. Esta discussão na esfera pública pode igualmente servir de base para melhorias no setor privado, já que muitas mudanças se refletem de um lado para o outro.

JUAN PISANO, Sindicato dos Trabalhadores

em Funções Públicas e Sociais do Norte. Sobre a questão de haver várias carreiras para a mesma profissão: em Medicina Veterinária, é importante reconhecer as funções específicas que cada profissional desempenha. Na economia, este é um setor público, privado e social.

O nosso sindicato defende prioritariamente a questão pública dos Médicos Veterinários. Eu pessoalmente, estou de acordo que haja uma carreira na Medicina Veterinária. Mas, no setor público, seria ideal uma carreira médico-veterinária geral para todos.

Eu trabalho num organismo da DGAV onde a maioria dos técnicos-superiores que existem são licenciados em Medicina Veterinária, e estariam integrados naquela carreira. Mas, ainda assim, é importante destacar que muitos colegas têm funções especializadas que vão muito além dos matadouros, abrangendo também áreas como inspeção em manchas de caça, auditorias, e outros contextos específicos. Também há PIF, também há PAS, auditorias que nos obrigam à deslocação aos operadores económicos, para abrir arcas, verificar documentação. São ações inspetivas. Por isso, considero que a abrangência e competências atribuídas a estas funções na DGAV são limitadas e deveriam ser expandidas.

Defendo que seria importante criar uma carreira geral para os Médicos Veterinários da administração pública. Isto resolveria o problema atual, onde muitos profissionais, com funções inspetiva, estão inseridos na carreira de técnico superior, sem que suas atribuições sejam devidamente reconhecidas. Além disso, **a criação de uma carreira específica permitiria diferenciar funções e atribuições de forma mais justa e eficiente.** Há também a necessidade de reconhecer

o trabalho realizado em matadouros, especialmente em contextos geográficos e operacionais diferentes. Por exemplo, em matadouros situados na fronteira ou em pequenas localidades que funcionam apenas alguns dias por semana, e para os quais, a DGAV delega competências nas câmaras. Seria um problema a resolver mais tarde.

Assim, seria ideal criar três carreiras distintas na administração pública para os Médicos Veterinários: uma carreira geral, abrangente e transversal, uma carreira específica para funções camarárias e uma carreira inspetiva para funções de inspeção e fiscalização, neste caso na DGAV.

ELIZABETE AVELAR, Direção Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV)

A questão aqui é sabermos se é possível uma carreira transversal especial para os Médicos Veterinários na Administração Pública? Já foram apresentados argumentos favoráveis a esta proposta, já foram amplamente discutidos, com base em princípios de justiça e mérito.

Importa verificar se dentro do nosso ordenamento jurídico isso é possível. E eu diria que não. Temos uma lei de 2008, revogou o regime de carreiras e vinculações, em que havia carreiras setoriais ligadas a profissões. Eu, por exemplo, fazia parte da carreira técnica superior de jurista e havia a carreira de Médico Veterinário. Depois passou tudo para o mesmo saco: técnicos superiores, para uma carreira única e foram suprimidos os degraus que nos iam dando algum respeito, porque íamos subindo na profissão. E voltámos todos para a base e agora subimos horizontalmente e não na vertical, o que causa constrangimentos já aqui falados. Depois temos carreiras especiais, que levantam especiais ónus de função e por isso se entendeu que deviam ser reunidos numa carreira especial,

que as distinga das carreiras gerais.

É possível criar uma carreira especial para Médicos Veterinários oficiais e para a inspeção (que já está criada e a carecer de revisão), para carreiras intrinsecamente ligadas às atribuições dos organismos. Portanto a transversalidade que aqui se pretende não encontra acolhimento no nosso ordenamento jurídico.

Ou seja, pode haver a carreira especial de Médico Veterinário oficial da DGAV, porque é a autoridade veterinária e sanitária nacional. Pode haver para a Madeira ou para os Açores, mas não é uma carreira. É uma carreira para cada organismo, que podem ser exatamente iguais. E pode ser também a carreira dos Médicos Veterinários municipais, que agora são técnicos superiores, só têm o reconhecimento, enquanto veterinário sanitário concelhio, que advém do conhecimento ministerial que lhe é conferido.

A transversalidade não é possível, não traria nenhuma vantagem, porque se nós temos ónus acrescidos porque desempenhamos determinada função, deverá ter igualmente correspondente mais valia salarial, só assim é que se justifica uma carreira especial. E essa transversalidade eliminaria, do meu ponto de vista, essa possibilidade.

PEDRO QUEIRÓZ, Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares (FIPA)

Eu gostava de colocar a questão nestes termos: na prática estamos a falar de saúde pública. Hoje, quando falamos de saúde pública, muitas vezes o debate se restringe a questões como urgências hospitalares e financiamento dos hospitais, ignorando outras áreas essenciais, como o papel da indústria alimentar. A Medicina Veterinária desempenha um papel crucial nesse contexto,

especialmente na proteção da saúde pública por meio da segurança alimentar.

Devemos, antes de mais nada, refletir se o Estado português deseja ser um modelo credível na forma como defende a saúde pública. Essa credibilidade está diretamente ligada à valorização ou não da carreira pública dos Médicos Veterinários.

Quando tivermos uma carreira pública, passamos a ter de ter critérios e formas de atuação muito mais bem definidos. Atualmente, um dos problemas da indústria alimentar e na própria relação com a administração pública é a incerteza nos procedimentos de fiscalização. É evidente: um inspetor pode atuar de uma forma, enquanto outro age de maneira diferente, o que gera inconsistências e insegurança na indústria alimentar. E isto muitas vezes é provocado por não haver uma carreira mais bem definida e mais bem parametrizada em termos de atuação. Uma carreira pública bem delineada permitiria a padronização das ações, beneficiando não só os profissionais, mas também as empresas e o país.

Estes parecem-me aspetos muito a favor. Mas, há um grande problema: as carreiras públicas, tal como estão, não são suficientemente atrativas, principalmente para os jovens. Sabemos que as carreiras públicas hoje muitas vezes são mal pagas. Se eu fizer um inquérito rápidos aos meus alunos na faculdade, a maior parte deles que queira exercer clínica prefere trabalhar no setor privado, onde as condições de trabalho e remuneração são frequentemente mais vantajosas do que no setor público, com as condições que têm atualmente.

A atratividade das carreiras públicas não se limita ao salário, mas inclui também a esta-

bilidade, a possibilidade de progressão, o reconhecimento das qualificações e especializações, e condições salariais adequadas para o exercício das funções.

Por exemplo, não é aceitável que Médicos Veterinários tenham de usar os seus próprios veículos e arcar com custos como refeições e despesas operacionais, sem um suporte financeiro adequado, que permita às pessoas exercer a sua profissão estando preocupadas com a sua conta bancária. Quando exercem uma missão de extrema relevância para o país, com um carácter preventivo essencial no que diz respeito à indústria alimentar e à saúde pública.

Os Médicos Veterinários têm um papel preventivo central, contribuindo para padrões elevados de segurança alimentar e protegendo a saúde dos cidadãos.

ÁLVARO MENDONÇA, Ordem dos Médicos Veterinários

Uma pequena intervenção para recordar aos colegas mais jovens que não têm ideia do que era a alimentação há 30 ou 40 anos. Era raro o ano em que uma pessoa não fosse parar três ou quatro vezes às urgências com uma intoxicação alimentar. Atualmente, quando há uma intoxicação alimentar é notícia nos telejornais.

Penso que neste painel se foram buscar muitos temas de ontem e das apresentações da Madeira e dos Açores. Pode concluir-se que há uma clara indicação de que seria bem-vinda e vantajosa, uma carreira mais geral, embora possa haver algumas dificuldades, apontadas pela DGAV. É uma pena não podermos contemplar todos os profissionais que trabalham em segurança alimentar numa carreira única.



MESA-REDONDA: CARREIRAS NAS PROFISSÕES DA SAÚDE: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Moderação: **Miguel Lopes Jorge**, Ordem dos Médicos Veterinários

ANA FONSECA - Vice-Presidente do Conselho Diretivo da Ordem dos Enfermeiros

CARLOS CORTES - Bastonário da Ordem dos Médicos

GIL LEITÃO BORGES - Membro do Conselho Geral da Ordem dos Médicos Dentistas

HELDER MOTA FILIPE - Bastonário da Ordem dos Farmacêuticos

PEDRO FABRICA - Bastonário da Ordem dos Médicos Veterinários

Moderação: **MIGUEL LOPES JORGE**, Ordem dos Médicos Veterinários

Temos aqui as Ordens que aceitaram estar connosco para partilhar a sua experiência naquilo que se relaciona com as carreiras existentes.

Esta mesa visa falarmos sobre “uma só saúde”, como temos falado desde o início do congresso. Como profissionais atuamos num ecossistema que junta animais racionais com os animais e com o ambiente em que qualquer um destes seres habita. Vamos falar sobre a transversalidade, interdependência entre estes fatores: humanos, animais e ambiente.

As ordens profissionais existem para autorregular atividades específicas em benefício da sociedade, considerando as particularidades de cada profissão. Essa regulação permite não apenas a proteção da sociedade, mas também o reconhecimento da relevância e das especificidades de cada carreira ao longo do tempo.

É um benefício para a Ordem dos Médicos Veterinários poder tomar conhecimento do que são as atividades específicas de cada uma destas Ordens.

Podem descrever, de forma sucinta, quais são as carreiras existentes no âmbito das suas ordens, sejam estas no setor público ou privado?

ANA FONSECA, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da Ordem dos Enfermeiros.

Muito obrigada. Cumprimento todos os presentes e, agradeço o convite que nos foi feito para participar nesta mesa do vosso congresso. Estou em representação do meu Bastonário que, por motivos de agenda não pode estar presente.

Gostaria de iniciar com uma declaração prévia de interesses. Convivo há muitos anos com a profissão de Médico Veterinário, pois tanto o meu marido quanto um dos nossos filhos exercem esta atividade. Por isso, conheço de perto muitas das vossas preocupações e desafios, o que me permite compreender a importância da valorização desta carreira.

Embora em áreas distintas da saúde, temos um compromisso partilhado seja na saúde animal, a saúde humana, mas temos um compromisso comum que são o cuidado e a promoção do bem-estar.

Relativamente à questão das carreiras, gostaria de destacar o seguinte, temos uma carreira pública no SNS, que está vertida no Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio. Cuja progressão depende de requisitos estabelecidos:

1. Enfermeiro – acesso com habilitação em licenciatura ou mestrado integrado em enfermagem.

2. Enfermeiro Especialista – exige formação especializada, um mestrado, cuja validação passa pela Ordem dos Enfermeiros e por organismos de acreditação da agência A3Es

3. Enfermeiro Gestor – além do mestrado e do título de enfermeiro especialista, requer competências acrescidas em gestão, também como requisito obrigatório.

No setor privado, a diversidade é mais acentuada. Enquanto algumas entidades adotam um modelo semelhante ao do setor público, outras criam categorias específicas (enfermeiro, enfermeiro perito, enfermeiro supervisor, entre outros).

GIL LEITÃO BORGES, Ordem dos Médicos Dentistas

Estou em representação do Bastonário da Ordem dos Médicos Dentistas. Este congresso levanta desde já questões que são partilhadas pela minha profissão e pelo que são as ambições e as lutas que a Ordem tem pugnado ao longo destes anos.

No caso da carreira dos médicos dentistas, não estamos organizados da mesma forma que outras profissões da saúde. **Não existe, em termos nacionais, uma carreira estruturada e abrangente para os médicos dentistas. Exceção ao Serviço Regional de Saúde da Madeira que legislou para enquadrar nos seus serviços de saúde oral.** Fez um trabalho muito meritório e exemplar no que respeita à constituição de uma carreira de medicina dentária, de serviços de medicina dentária na qual os profissionais se podem enquadrar, ao contrário do que aconteceu no continente e nos Açores.

Tal como acontece com os Médicos Veterinários, tema abordado na sessão anterior, os médicos dentistas que exercem funções públicas no continente estão inseridos na

carreira geral dos técnicos superiores. Isso gera uma série de inconformidades e iniquidades, uma vez que a profissão de médico dentista possui especificidades próprias, tem autonomia clínica, uma dimensão assistencial e uma componente médico-cirúrgica que não é comparável com todo o naipe de funções e atribuições que podemos verificar no domínio da administração pública e que se aplica à carreira dos técnicos superiores na administração pública.

Nesse sentido, a Ordem dos Médicos Dentistas tem, ao longo de vários mandatos e conselhos diretivos, feito uma aproximação à tutela para sensibilizar e dialogar com as entidades governamentais responsáveis, na tentativa de resolver esta situação, que gera desmotivação, irregularidades.

E faz com que as próprias leis de bases da saúde e os direitos fundamentais não seja concretizável. Só será possível garantir o acesso universal e eficaz aos cuidados de saúde oral quando o Serviço Nacional de Saúde (SNS) criar uma carreira específica para médicos dentistas, com integração nos serviços de saúde oral em unidades locais de saúde e nos cuidados primários. Isso permitirá que os cidadãos recebam cuidados de saúde oral prestados por profissionais qualificados, num regime de vínculo digno, que reflita a formação especializada dos médicos dentistas; as suas expectativas de carreira; a sua relevância no sistema de saúde.

Para adensar um pouco o leque de opções que existe a nível da medicina dentária, no que respeita ao enquadramento dos profissionais de saúde, eu próprio tenho um enquadramento diferente. Eu sou militar, sou tenente-coronel, sou oficial médico dentista, desempenho funções de gestão e direção de uma unidade de saúde e funções

clínicas. Nas Forças Armadas temos aqui um exemplo de como os médicos dentistas podem ser enquadrados numa carreira, tal como todos os outros profissionais de saúde das diferentes áreas, inclusive os Médicos Veterinários que têm um excelente corpo e representação no domínio da saúde militar.

E todos estes quadros especiais estão organizados, constituídos e têm as suas expectativas absolutamente previstas e passíveis de ser atingidas. Porque está organizado numa carreira que permite a sua progressão.

HELDER MOTA FILIPE, Bastonário da Ordem dos Farmacêuticos

Relativamente à carreira farmacêutica, os farmacêuticos têm um longo historial, nomeadamente no âmbito do sistema hospitalar. Podemos lembrar, por exemplo, a botica do Hospital de Todos os Santos, que, desde pelo menos o século XVIII, funcionava de forma independente dentro da estrutura hospitalar. Desde essa época, a profissão farmacêutica desempenhava um papel relevante, embora com uma especificidade que foi evoluindo ao longo do tempo.

Mais recentemente, durante o período do Estado Novo, houve uma estruturação que já prenunciava o caminho para o que seria o Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos anos 1960. E nós tivemos uma lei da farmácia hospitalar nos hospitais tutelados pelo Estado, de 1962, e que criou uma estrutura de carreira farmacêutica que funcionou até à decisão de criação da carreira de Técnico Superior de Saúde, em que foram integrados os farmacêuticos. **Em 2017, foi novamente criada a carreira de farmacêutico e todos os colegas que anteriormente faziam parte da carreira de Técnico Superior ou de Técnico Superior de Saúde passaram a integrar a nova carreira farmacêutica, que agora apresenta três**

categorias: assistente, consultor e consultor sénior. Estas são as três categorias que estruturam a carreira atualmente.

Esta carreira aplica-se aos hospitais do SNS, não abrangendo outros hospitais tutelados pelo Estado, como os hospitais das Forças Armadas ou os prisionais. Estes, apesar de serem entidades do Estado, não pertencem ao Serviço Nacional de Saúde e, por isso, não estão enquadrados nesta carreira. Nas regiões autónomas verteram na legislação regional a carreira de farmacêutico.

O que é preciso para que o farmacêutico entre na carreira do SNS: ser especialista numa das áreas de especialidade dentro dos hospitais do SNS: farmácia hospitalar, análises clínicas ou genética humana.

Foi também criada a figura da “residência farmacêutica”. O Estado criou a carreira e condições para formar os especialistas dentro do SNS. Agora há uma estrutura de residência farmacêutica com exame nacional. Os farmacêuticos concorrem e de acordo com a sua classificação podem escolher o par instituição/especialidade. E fazem uma formação de quatro anos, com exame da especialidade e nessa altura estarão em condições de entrar para a carreira farmacêutica.

Os especialistas anteriores entraram através da Ordem dos Farmacêuticos. A Ordem dos Farmacêuticos também tem através dos seus Colégios de Especialidade, a possibilidade de dar o grau de especialista naquelas três áreas. No entanto, aquando da recriação da carreira farmacêutica em 2017, foi decidido que, a partir de março de 2023, o Estado deixaria de reconhecer as especialidades atribuídas pela Ordem, aceitando apenas as concedidas no âmbito do SNS.

Essa decisão gerou um problema imediato: nós estávamos a formar os especialistas que precisavam de quatro anos, mas o Estado já não podia contratar especialistas porque ainda não os tinha formado. Para resolver essa situação, no final do governo anterior, a lei foi alterada. Atualmente, os hospitais do SNS podem voltar a reconhecer as especialidades atribuídas pela Ordem dos Farmacêuticos. Essa mudança trouxe consigo a responsabilidade de garantir que a formação dada pela Ordem seja equiparada à formação exigida pelo SNS, assegurando assim um padrão uniforme de qualidade.

Neste momento, os farmacêuticos do SNS estão integrados na carreira farmacêutica. Recentemente, realizou-se o exame do terceiro ano da residência farmacêutica. No total, existem cerca de 1.200 farmacêuticos especialistas no SNS, distribuídos por três especialidades, e 250 residentes em formação. Este ano, juntaram-se mais 130 residentes, que iniciarão o percurso para se tornarem especialistas ao serviço do SNS.

Um dos principais problemas é a ausência de uma definição legal clara sobre o destino dos residentes quando concluírem a especialidade. O que acontece com esses profissionais após se tornarem especialistas? Essa é uma questão que necessita de resolução. No setor privado existem diferentes realidades. Os farmacêuticos trabalham em diferentes áreas, desde a indústria, à distribuição, às farmácias comunitárias ou hospitalares. No setor da hospitalização privada, cada grupo estabelece as suas próprias regras de carreira.

A Ordem dos Farmacêuticos está atualmente a trabalhar para dialogar com os grupos privados, com o objetivo de harmonizar as carreiras hospitalares privadas com o modelo recentemente desenhado para o Serviço Nacional de Saúde (SNS).

Na farmácia comunitária, não existe ainda uma verdadeira estrutura de carreira. Está-se a começar a delinear uma estrutura, mas, até agora, existem apenas dois ou três graus relacionados com a função de farmacêutico, como o farmacêutico substituto ou o diretor técnico ou farmacêutico. É importante referir que não há obrigatoriedade de progressão entre graus. Por exemplo, um farmacêutico pode ser contratado diretamente como diretor técnico, sem ter desempenhado funções em outros níveis naquela farmácia.

CARLOS CORTES, Bastonário da Ordem dos Médicos

Destaco a importância de uma visão integrada das questões de saúde, promovendo a colaboração entre os vários profissionais de saúde e as respetivas Ordens profissionais, bem como com outros especialistas fora destas ordens. Nós temos de começar a olhar para estas questões de saúde num conjunto. Fizemos um documento “One Health – Uma Só Saúde”, para sinalizar uma colaboração e proximidade entre diferentes áreas da saúde. **Não concebo a minha atividade de médico sem ter comigo farmacêuticos, médicos dentistas, enfermeiros e Médicos Veterinários.** Realço que esta integração entre diferentes profissionais é essencial para enfrentar os desafios futuros na área da saúde, temos de nos encontrar mais vezes.

A carreira médica, ou “carreira especial médica” como também é designada, tem uma conotação para os médicos muito importante. Está profundamente associada ao modelo de organização do SNS, a uma forma de os médicos transporem o seu código deontológico para as instituições de saúde em Portugal.

Do ponto de vista histórico, é interessante mencionar que, no final da década de 1950, os médicos enfrentavam desafios semelhantes aos atuais, como a questão das remunerações e a escassez de oportunidades de trabalho. Esta insatisfação levou à publicação, em 1961, do “Relatório das Carreiras Médicas”, que serviu como base para a estruturação das carreiras médicas no país.

O relatório das carreiras médicas não foi concebido para a satisfação pessoal dos médicos, mas para atender aos destinatários da sua atividade. Na década de 1960, reconheceu-se que os médicos não poderiam desempenhar adequadamente as suas funções sem um sistema de saúde que suportasse a sua atividade. Assim, a carreira médica foi desenhada considerando o sistema de saúde existente à época e, atualmente, o Serviço Nacional de Saúde (SNS). Não há carreira médica sem o SNS ou sem um sistema de saúde estruturado em Portugal, pois ambos estão intrinsecamente ligados.

Existem premissas fundamentais para o desenvolvimento da carreira médica. A primeira é o aperfeiçoamento técnico-científico, que vincula a carreira ao internato médico, ou seja, a profissionalização, a especialização profissional. A segunda é a organização funcional dos médicos dentro dos hospitais, já que, nos anos 1960 e 1970, o trabalho médico era desorganizado e sujeito a influências externas, incluindo interferências políticas. Foi necessário criar uma hierarquia e organizar as funções médicas para garantir uma atuação mais eficiente.

A carreira médica está assente em concursos transparentes e a avaliação tem de ser feita inter pares, sem interferência de pessoas externas à profissão. **Atualmente, esta carreira conta com três categorias: assistente, assistente graduado e assistente graduado**

sênior, além de dois graus: o de médico especialista, obtido após o internato médico, e o de consultor, acessível após cinco anos de exercício como médico especialista. O grau de consultor confere a categoria de assistente graduado e mais tarde de assistente graduado sênior.

Dificuldades e oportunidades para as carreiras dentro de cada uma das Ordens?

CARLOS CORTES, Bastonário da Ordem dos Médicos

O problema atual é que a carreira médica, apesar de ser única e transversal às áreas hospitalar, de medicina geral e familiar, à saúde pública, à medicina legal (fora do âmbito do Ministério da Saúde) e medicina do trabalho, e que têm a mesma carreira médica. Mas, a carreira médica só existe no sistema nacional de saúde. Muitos médicos trabalham fora do SNS, seja no setor privado ou no estrangeiro, mas enfrentam limitações na progressão de carreira. **Idealmente, a carreira do profissional de saúde não tem de estar ligada a uma instituição deve estar ligada ao profissional, independentemente da instituição ou local onde trabalha, permitindo-lhe evoluir tecnicamente e cientificamente ao longo da sua trajetória.**

Não serve de nada termos carreiras e as carreiras dos médicos estão perfeitamente desenhadas pelos Decreto-Lei 176/2009 e 177/2009, o problema reside na falta de implementação prática. O que tem acontecido é que não há concursos regulares, não há progressão de carreira.

Por exemplo, basta ser médico para atingir determinados cargos que só deveriam poder ser desempenhados por quem está no topo da carreira médica. Um diretor de serviço de atualmente pode ser simplesmente um assistente ou um assistente graduado,

mas deveria ser um assistente graduado sénior. Mas, na verdade, como não há concursos, não há evolução da carreira e por isso não há médicos no topo da carreira e alguém tem de chefiar aqueles serviços.

Tem havido alguns concursos, estou a ser injusto, mas não os suficientes para poder colocar os médicos nos vários setores de atividade.

Além disso, as carreiras são partilhadas por duas entidades que de alguma forma discutem as carreiras: a Ordem dos Médicos na sua vertente técnico-científica, mas os sindicatos médicos também têm um papel fundamental. Naquilo que diz respeito à vertente técnico-científica, a visão de hoje é muito diferente do que havia até agora. Há um conjunto de pressupostos de desenvolvimento e conhecimento científico que é colocado para se poder progredir na carreira, mas há um conjunto de atividades médicas (no ensino, em áreas desertificadas do país sem acesso a inovação, ou os médicos do INEM) para as quais é necessário olhar.

Finalmente, é preciso criar uma comissão de trabalho com o Ministério da Saúde para desenvolver a nova carreira médica, que tem de ter uma plasticidade muito maior, não pode haver barreiras entre instituições, a carreira está ligada ao profissional de saúde.

Não devem cair neste erro, que é ligar a carreira médica à instituição. A carreira médica não é da instituição, tem a ver com o vosso desenvolvimento técnico-científico, da experiência profissional adquirida ao longo do tempo, em Portugal ou no exterior. Isto faz parte do desenvolvimento de um médico. A carreira é vossa, não é da instituição.

HELDER MOTA FILIPE, Bastonário da Ordem

dos Farmacêuticos

Um dos desafios é para a própria Ordem, porque é quem garante a idoneidade dos serviços para poder formar. É um dos aspetos que as ordens têm de estar preparadas para garantir. Todo o mecanismo da carreira farmacêutica tem um par importante. O dono do processo é a ACSS, do Ministério da Saúde, mas do ponto de vista técnico-científico deve ser assegurado pela Ordem em colaboração com a ACSS.

A idoneidade e a garantia da qualidade da formação dos residentes têm de ser asseguradas pela Ordem e tem de ter estrutura para garantir a idoneidade e o bom funcionamento da residência, para que os especialistas saiam com a formação que é suposto terem para obterem o seu grau de especialista.

Outro desafio é do âmbito sindical, mas que tem consequências na qualidade da profissão e dos profissionais é, à semelhança da carreira médica, a dificuldade que tem havido no SNS para haver abertura de concursos e para a revisão salarial. Este é um aspeto que condiciona a saúde da própria carreira profissional. Os farmacêuticos não vêm a sua remuneração revista desde 1999. Há 25 anos. É um problema que se reflete na retenção de talento, na retenção de profissionais para poderem exercer adequadamente as funções que são exigidas ao serviço farmacêutico num contexto hospitalar.

Estamos a viver esta situação, com os colegas que têm ofertas profissionais muito mais atraentes do ponto de vista salarial. Tenho conhecimento de colegas que, embora gostem muito da carreira hospitalar, porque têm outras responsabilidades, decidem desistir do SNS para ir trabalhar para um hospital privado ou para CRO, na área dos ensaios

clínicos trabalhar na mesma área.

O terceiro desafio, tem a ver com a formação. Tem de haver uma alteração na lei que diga que uma vez passados os quatro anos e feito o exame de saída da especialidade, o que é o que SNS lhes pode oferecer e esperá-los. Também não é saudável o SNS estar a investir na formação de profissionais para no final de quatro anos não aproveitar esse investimento.

Esse é outro desafio que estamos a discutir com a tutela, no sentido de o colega ficar na carreira e não criar situações que é a formação de especialistas através da residência e outra coisa é contratar especialistas no SNS. Não há lei nenhuma que possa obrigar a absorção de todos os especialistas formados, mas não pode haver este vácuo entre uma coisa e outra.

Ao nível do privado, é tentarmos estruturar carreiras nos hospitais e nas farmácias comunitárias para que os profissionais possam ter um reconhecimento ao longo da carreira das certificações que vão adquirindo e que isso se traduza numa carreira. **Para que não aconteça o que acontece hoje, que é na idade da reforma se continua “farmacêutico”, independentemente de ter especialidade ou competências adicionais. Tem de haver uma nova forma de reconhecer, através de uma progressão na carreira, o crescimento profissional.** Não pode ser feito pela Ordem, no terreno, porque é sindical, mas que é fundamental para que haja um ambiente de crescimento profissional mais adequado àquilo que os profissionais esperam do seu desenvolvimento.

GIL LEITÃO BORGES, Ordem dos Médicos Dentistas

O desafio da Ordem porque a carreira sim-

plesmente não existe. Não obstante ser elencados nos diversos programas dos Governos, a preocupação com as questões da saúde oral, programas interessantes que foram criados neste domínio, designadamente o Programa Nacional da Proteção e Saúde Oral, um programa com múltiplas vertentes que interligam com a saúde comunitária e escolar, com a alimentação saudável.

Mas esbarra tudo na não-existência do enquadramento legal e em sede de carreira, e com todas as nuances que isso implica, para o profissional de saúde oral, exceção feita à Região Autónoma da Madeira, que tem definido em Lei todos os pressupostos elencados pelo Bastonário da Ordem dos Médicos.

A carreira do médico dentista no serviço regional de saúde da Madeira tem o mesmo o enquadramento do que as carreiras médicas – os seus graus, os seus estatutos. É muito semelhante.

Ainda este mês houve uma reunião em que foi apresentado um plano prioritário de ação para a saúde oral, assente em 14 vetores estratégicos, e em que o mais importante seja **a criação e implementação da carreira especial de medicina dentária que venha uniformizar e dignificar a profissão do médico dentista, mas também outro desses vetores é a criação de serviços de saúde oral nas unidades locais de saúde.** A interligação destes dois vetores permitirá o devido enquadramento para estes profissionais de saúde com os benefícios que isso vai implicar para o cidadão, porque a partir do momento que haja serviços, as políticas de saúde passam a ser mais bem implementadas e o serviço passa a ser disponibilizado ao cidadão, que tem todo o direito, consagrado na constituição, de ter o acesso a esses serviços.

Relativamente à retenção de talento. A Ordem dos Médicos Dentistas tem cerca de 13 mil membros ativos e estima-se que perto de três mil estão a exercer no estrangeiro ou não exercem. Este será um número tendencialmente crescentes. Estes números têm uma tendência de crescimento: o número de profissionais e o número de profissionais que não estão cá.

Tem de haver uma organização do sistema de saúde que lhes permita enquadrarem-se. **Para domínio público é fundamental a carreira e eu creio que este desafio é a grande oportunidade, que reside logo no que está inscrito no programa do Governo que diz “a criação de políticas de emprego público devem ser concebidas tendo em conta o nível de serviço que se pretende prestar aos cidadãos, empresas”, e etc. Há uma preocupação inscrita no conteúdo programático do Governo.**

Outra oportunidade é a estratégia global para a saúde oral a aplicar até 2030 pela Organização Mundial de Saúde, muito centrada no domínio público e na definição de estratégias públicas e de chamar ao que é público a gestão deste processo e a disponibilização dos cuidados de saúde oral. Se esta é uma estratégia da OMS, da qual a Ordem dos Médicos Dentista é parceira, bem como a direção executiva do SNS, nós temos de começar a implementar pelo princípio: enquadrar os profissionais de saúde no domínio público para que isto possa ser uma realidade no nosso país.

ANA FONSECA, Ordem dos Enfermeiros

Volto a constatar que há problemas, desafios e oportunidades que são transversais às diferentes áreas profissionais que estão aqui representadas e outras.

As questões relativas aos concursos e que foi aqui muito bem referenciada. Temos muitos enfermeiros que têm o título profissional de enfermeiro especialista e que ainda têm essa categoria, porque temos estado estagnados, porque também não tem havido a abertura de concursos que permita essa progressão na carreira. Por exemplo os enfermeiros especialistas na área da saúde materna e obstétrica, que são tão necessários e que têm o título profissional, mas não têm a categoria, por isso não são obrigados a exercer enquanto tal, e tanta falta que nos fazem.

É um desafio que nós temos e que a tutela terá de ajudar a resolver, no sentido da abertura de concursos para resolver esta situação.

Foi também falado aqui sobre a realidade do contexto de trabalho, de contexto clínicos dos internatos. Para além da idoneidade formativa, temos ainda de criar o internato da especialidade enfermagem. Estamos a trabalhar nesse regulamento jurídico, começou no governo anterior. Vamos ter de resolver rapidamente para conseguir dar resposta.

Quanto à captação e retenção, cerca de metade dos enfermeiros que são formados anualmente em Portugal manifestam a intenção de emigrar. Portugal investe na formação, mas depois não tem capacidade para os manter em Portugal, abrir os concursos, criar condições de trabalho. Este acontecimento que tivemos relativamente à grelha salarial e aos aumentos que tivemos recentemente possa ser um pouco mais apelativo e ajudar na retenção.

Temos também o problema com a escassez de recursos humanos. Está relacionado com a emigração e com a fuga para o privado. **O SNS está com escassez de enfermeiros. Mas**

também está relacionado com o absentismo, muito associado ao burnout e ao stress, segundo um estudo que fizemos recentemente.

Temos oportunidades pela frente. Temos a oportunidade do desenvolvimento profissional para melhorar a assistência e aos cuidados à população. Há uma grande apetência por parte dos enfermeiros para o desenvolvimento profissional, de que é prova as centenas de enfermeiros a frequentar os mestrados ou as pós-graduações que os habilitam às diferentes competências acrescidas.

PEDRO FABRICA Bastonário da Ordem dos Médicos Veterinários

O maior desafio que temos é mobilizar-nos para lutarmos pela carreira médico-veterinária. Hoje, quando penso no Médico Veterinário tenho dificuldade em definir qual é o nosso justo valor, e tentar quantificá-lo. Temos de falar em dinheiro que é uma coisa que nós, médicos-veterinários, temos algum pudor em falar. Falamos nas remunerações que estão na base da nossa vivência europeia, ocidental. **Neste momento olho para a Medicina Veterinária e não temos nenhum valor de referência na profissão, por isso, uma das nossas principais prioridades atualmente na OMV ou é através da criação de um modelo de carreira médico-veterinária ou facilitando, ajudando a criar um contrato coletivo de trabalho.**

É importante que nós, quer a futura geração de Médicos Veterinários tenha a possibilidade de saber ao que vai. Neste momento assistimos a uma grande dificuldade e temos todos muito claro de que nós não somos valorizados. São múltiplos fatores que levam a isso: alguns deles por nossa culpa, porque somos permeáveis a facilismos em certa altura, mas outros porque temos dificuldade

a explicar o nosso valor a quem toma decisões políticas. Este é um grande desafio neste momento.

Seguramente das cinco ordens aqui representadas nós somos a que temos menos membros ativos, mesmo assim gosto de considerar que somos uma ordem média, não pequena. **Com 7.500 membros ativos nós temos os mesmos desafios que as outras ordens. Não em relação à carreira, mas em relação à dificuldade de retenção, de vinculação à necessidade de reconhecimento de quem investe no seu conhecimento, à necessidade de Médicos Veterinários em zonas periféricas que não têm o mesmo acesso à formação, ou não têm capacidade financeira para ter essa formação. E isto tem uma base: a remuneração.**

Podemos calcular essa remuneração através da existência de uma carreira médico-veterinária. Se a chamamos especial ou não especial, se juridicamente é ou não possível, a legislação também pode ser mudada. Obviamente o esforço é maior. **Mas temos claramente de ter referências mínimas laborais. Acho que isso é fundamental e é o maior desafio neste momento, porque quando criarmos estas referências temos de ter patamares que nos vão distinguir e obviamente não será só a experiência, será também o conhecimento.**

Entramos então na segunda fase: como vamos fazer a especialização. No painel anterior, havia ali uma tentativa de fragmentação, porque o inspetor sanitário tem estas características assim assim, o Médico Veterinário municipal tem aquelas. Mas o que é um inspetor sanitário? É um Médico Veterinário, não há uma especialidade chamada inspeção sanitária. Nós formamo-nos nos estabelecimentos de ensino e somos todos

Médicos Veterinários aptos a fazer qualquer coisa. É discutível se podemos fazer qualquer se temos os conhecimentos necessários no nosso primeiro ano de trabalho, porque aprendemos on the job. O autodidatismo que todos nós passamos quando começamos a trabalhar. Daí se falar cada vez mais na Medicina Veterinária supervisionada nos primeiros anos.

Isto para dizer que devemos ter um patamar comum a todos nós: somos todos Médicos Veterinários e depois decidir quais são os fatores de diferenciação para os próximos patamares. Claro que quem faz inspeção sanitária num matadouro tem um desgaste totalmente diferente de outros trabalhos.

Todos nós temos um desgaste, mas reparo é que há uma competição “eu mereço mais porque eu sou mais desgastado”. A carreira começa por baixo, somos todos Médicos Veterinários, temos uma profissão única, porque nenhuma outra tem o conhecimento, o que tem de ser reconhecido.

Quando somos colocados numa categoria de técnico superior, estão a dizer-nos que é indiferenciado, é igual ter um Médico Veterinário do que ter outra profissão.

O primeiro grande desafio é: convencer-nos que temos de ter referências. Como o vamos fazer, estamos a aprender hoje com esta partilha toda. Identifiquei obstáculos, identifiquei estratégias e temos aqui vários planos que podemos implementar.

Carlos Cortes disse em entrevista que vai ter de propor medidas ao SNS para reter os médicos em Portugal. E um dos problemas que os Médicos Veterinários têm é a sangria que existe de Médicos Veterinários que querem emigrar. Um dos desafios que a Ordem tem é evitá-lo. Que medidas vai propor ao Governo

para conseguir reter esses médicos no SNS e se podemos extrapolar para os Médicos Veterinários.

CARLOS CORTES: O documento vai ser apresentado à Assembleia da República e ainda não revelei quais eram as propostas. Queriria dar uma opinião minha. Acho que fundamentalmente, nas nossas cabeças, profissionais de saúde, temos de pensar numa carreira na perspetiva daquilo que podemos melhorar na sociedade. E depois na perspetiva do que nos pode ajudar a nós. A questão da remuneração é muito importante, mas é competência dos sindicatos.

O primeiro objetivo é em que é que a carreira de um Médico Veterinário vai ajudar a sociedade, como vai estruturar e melhorar a sociedade.

Reter os médicos no SNS. Todos temos este problema que assenta na valorização das pessoas, nas condições de trabalho que são dadas às pessoas. Neste momento os médicos não estão a aderir ao SNS, estão a sair do SNS, por completa desmotivação, não são valorizados. A carreira não existe, existe num papel, num decreto-lei, não há concursos, não há tempo para a formação, não há condições para poder dar formação, não há tempo para fazerem investigação. É colocada uma pressão enorme, não há médicos, não há farmacêuticos, não há médicos dentistas, não há enfermeiros, o que cria uma pressão enorme sobre todos aqueles que se mantêm por vezes de uma forma estoica dentro do SNS. Há um conjunto de medidas, algumas com impacto financeiro. Não há médicos em Lisboa, nem em Évora ou no Algarve e um dos motivos é porque não há habitação.

Há um conjunto de medidas que a Assembleia da República, em sede de Orçamento

do Estado, pode tomar para reter médicos não só no SNS, nas prisões, na administração interna, na defesa. Estão a sair e muitos não é para o privado é mesmo para o estrangeiro.

O nosso trabalho, enquanto profissionais de saúde, é alertar os políticos, que muitas vezes não sabem tomar as medidas que precisam ser tomadas. Aproveito para saudar o caso da Região Autónoma da Madeira que tem tido um conjunto de medidas de vanguarda não só na área da senhora secretária-regional, mas também na profissão e noutras áreas da saúde.

Não vale a pena inventar a roda. O Governo central devia-se inspirar no que se está a fazer na Madeira para valorizar seja do ponto de vista remuneratório, seja da nossa diferenciação técnico-científica.

A solução para o futuro não é cada um olhar para o seu umbigo, é juntarmo-nos todos e pensarmos em conjunto como podemos melhorar a saúde deste país.

Falou-se muito aqui de acordos e de carreiras profissionais no setor público. Mas ontem conversámos também sobre a possibilidade de existir um contrato coletivo de trabalho. Encontrei que tanto as associações de farmácias, como de clínicas dentárias têm acordos coletivos de trabalho com os sindicatos correspondentes. Sei que este tema não é diretamente da competência da Ordem, mas imagino que, durante o desenvolvimento destes acordos e negociações, as Ordens também tenha tido alguma participação, seja encorajando ou colaborando. Como vê a Ordem os contratos coletivos de trabalho? Considera que têm sido benéficos para o desenvolvimento das profissões?

ANA FONSECA, Ordem dos Enfermeiros – Na verdade, há algumas instituições que man-

têm alguns acordos coletivos de trabalho. Por exemplo, o Amadora-Sintra, temos em Loures. Alguns destes acordos são mais vantajosos do ponto de vista remuneratório, e, naturalmente, os profissionais preferem mantê-los em vez de transitarem para a grelha salarial geral.

De que forma a existência desses contratos coletivos de trabalho no setor privado permitem uma maior retenção? Como contribuem para a atividade da enfermagem?

ANA FONSECA, Ordem dos Enfermeiros – Essa plataforma de entendimento foi resultado de um apelo da Ordem dos Enfermeiros, que conseguiu reunir cinco dos sete ou oito sindicatos do setor nessa plataforma. Este acordo tem sido positivo, porque prevê melhorias e, ao mesmo tempo, é uma valorização dos profissionais. Afinal, porque é as pessoas emigram ou saem para o privado, que não se sentem valorizados, não só em termos remuneratórios, mas também nas condições gerais de trabalho.

Vemos de bom agrado que existem diferentes acordos que sejam favoráveis à retenção das pessoas. Vamos ver se no setor privado e social de facto vai funcionar. Se no SNS a situação é desequilibrada, no setor social a situação é ainda mais degradada. Os salários são extremamente baixos, e as estruturas residenciais para idosos estão a enfrentar uma falta crescente de profissionais, porque é muito pouco dignificante para os profissionais.

GIL LEITÃO BORGES, Ordem dos Médicos Dentistas – Sim, posso partilhar a minha perspetiva pessoal, que não reflete necessariamente a posição da Ordem. Não só a Ordem tem grande intervenção, como não existe propriamente o paradigma do contra-

to coletivo de trabalho no que respeita aos médicos dentistas.

Estamos a falar sobre o exercício da profissão no domínio público, sendo ela na atualidade, na maioria, desenvolvida no setor privado. O que se pretende é precisamente a extrapolação, a disponibilização no exercício da mesma no setor público com base nas questões que já aqui foram abordadas. O exercício da medicina dentária por parte de cada médico dentista no setor privado, decorre da sua própria relação individual com a entidade para quem está a prestar o serviço. Muitos médicos dentistas são proprietários das suas próprias clínicas ou prestam serviços para colegas que possuem essas unidades. Trata-se de uma relação direta entre prestador de serviços e proprietário do negócio, que, por sua vez, é uma entidade de saúde privada.

Nessa relação são estabelecidas as condições em que é feito o ressarcimento pelo serviço prestado. Salvo algumas exceções que possam estar presentes em determinados grupos de saúde privados de grande dimensão e uma tipologia de organização em serviço assente naquilo que é qualquer serviço de saúde num hospital. No fundo, os hospitais privados organizam-se de forma semelhante aos públicos, diferenciando-se pela gestão, produtividade e eficiência, mas isso são outras questões.

No entanto, a relação entre o profissional e a entidade para a qual presta serviços continua a ser direta, com condições estabelecidas individualmente. Posso estar enganado, mas não tenho conhecimento de colegas que o façam de um ponto de vista coletivo. Não obstante haver uma organização sindical de médicos dentistas, mas tem algumas diferenças em relação a outras organiza-

ções sindicais. Creio que essas diferenças também residem no facto de a nossa profissão ser fundamentalmente liberal e que agora está a procurar ser pública.

Pelo facto de ser demasiado liberal e individual de cada profissional, talvez seja mais difícil de estabelecer uma organização sindical ou uma abrangência sindical para atuar no domínio da classe. **Creio que, futuramente, poderá fazer mais sentido. Aí sim, a classe será menos liberal e mais pública no que respeita ao seu enquadramento, ao ordenamento das carreiras no público ou no privado. Mas, como não existe.**

Há 140 profissionais de saúde no setor público, dos quais 22 têm vínculo na modalidade de carreira geral de técnicos superiores. 57 são falsos recibos verdes e pagos à hora. Os outros 61 trabalham em outsourcing.

HELDER MOTA FILIPE, Bastonário da Ordem dos Farmacêuticos – **A Ordem dos Farmacêuticos desempenha um papel semelhante ao de uma enzima ou catalisador: estimula o diálogo entre sindicatos e entidades patronais sem se desgastar na própria reação.** Não nos envolvemos nas grelhas salariais, mas para a Ordem, a construção de carreiras estruturadas é fundamental. **A carreira não deve ser vista como iniciativa corporativa destinada apenas ao benefício individual dos farmacêuticos, mas vemos a carreira como um contributo para cumprir a missão da própria Ordem, que é, antes de mais, defender os interesses dos destinatários dos serviços.**

Penso que uma forma de defender os interesses dos destinatários dos serviços é com a construção de uma carreira como ela está construída. A diferenciação corresponde a um grau e essa diferenciação é obtida atra-

vés do desenvolvimento profissional e prestação de provas públicas. Isto é fundamental para garantir a qualidade da prestação de qualquer uma das categorias da carreira e garante um escrutínio e um estímulo ao desenvolvimento profissional contínuo para melhor defender a profissão.

Este modelo já está presente no Serviço Nacional de Saúde (SNS), mas na prática não acontece, porque tenho colegas que são diretores de serviço, mas são assistentes, estão na base da carreira. É um conjunto de mal-funcionalidades. A liberdade que um diretor de serviços tem para exigir quando sabe que se deixar de ser diretor de serviço, vai para a base da carreira. Contudo, a carreira no SNS foi criada com o objetivo de diferenciar e valorizar os profissionais.

No setor privado, a Ordem tem procurado estimular a construção de carreiras no privado, especialmente nos hospitais privados, farmácias comunitárias e laboratórios de análises clínicas. Este trabalho envolve colaboração com associações como a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada, a Associação Nacional de Farmácias e outras entidades, a criação ou a abertura para a criação destas carreiras para que elas possam ser incorporadas nos contratos coletivos de trabalho.

O objetivo é incorporar estas carreiras nos contratos coletivos de trabalho, facilitando a mobilidade entre o setor público e privado, sem prejudicar os profissionais. É importante que as competências e graus obtidos no setor privado sejam reconhecidos no setor público e vice-versa, garantindo maior coerência e valorização da profissão.

A Ordem acredita que este papel pode ser ampliado sem ser confundido com ativida-

de sindical, mantendo o foco na valorização da profissão e na qualidade do serviço prestado.



A SAÚDE MENTAL NA PROFISSÃO E FERRAMENTAS PARA A PROTEGER

FILIPA REBELO

Psicóloga clínica

Na palestra *A Saúde Mental na Profissão e Ferramentas para a Proteger*, Filipa Rebelo, psicóloga clínica e membro efetivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses, enfatiza o valor da saúde mental, destacando particularmente as dificuldades que os profissionais da saúde, entre os quais se incluem os Médicos Veterinários, enfrentam. Apesar de não ser médica, Filipa Rebelo assinala que a sua atuação na área da saúde mental permite-lhe ter uma visão global sobre a maneira como a saúde psicológica é entrelaçada aos aspetos físicos, sociais e emocionais da vida dos indivíduos. Segundo a palestrante, a saúde mental constitui, em todas as profissões, uma condição basilar ao seu bem-estar geral, afetando diretamente a capacidade de cada um de realizar as suas funções de modo eficaz e sustentável, tanto na vida profissional como na vida pessoal. Desse modo, alertou para a importância de considerar a saúde mental como uma prioridade para garantir a produtividade, o equilíbrio, e a satisfação dos trabalhadores.

Por forma a permitir uma visão global da realidade do estado da saúde mental, Filipa Rebelo apresenta dados alarmantes da Organização Mundial da Saúde (OMS), indicando que aproximadamente 15% dos adultos em idade ativa enfrentam algum tipo de transtorno psicológico durante a sua vida. No contexto de Portugal, a situação é ainda mais preocupante: cerca de 33% da população lida com distúrbios como depressão, ansiedade e stress agudo, excedendo a média de 27% observada na Europa. Estes números evidenciam uma realidade preocupante que requer uma atenção redobrada, especialmente no cenário pós-pandémico, no qual o aumento das questões de saúde

mental se tornou uma preocupação crescente. A psicóloga enfatizou que os impactos da pandemia, juntamente com as exigências de adaptação às novas condições de trabalho e de vida, criaram um cenário de pressão psicológica acentuada.

Ainda em relação a Portugal, e abrangendo uma amostra de 833 indivíduos, um outro estudo destacado por Filipa Rebelo revela uma realidade ainda mais alarmante.

Entre os Médicos Veterinários, 27,7% relataram sofrer de fadiga por compaixão, 27,4% enfrentam burnout e 27% lidam com níveis elevados de ansiedade e stress. Ademais, 17% dos entrevistados apresentaram sintomas de depressão severa e ideação suicida, sendo que cerca de 3,5% reportaram tentativas de suicídio.

Estes dados salientam a urgente necessidade de criar estratégias de apoio psicológico que atendam diretamente às necessidades e desafios desta profissão, caracterizada por uma elevada carga emocional e cognitiva.

Tendo em conta o negro cenário nacional já mencionado, a Ordem dos Médicos Veterinários lançou, em maio de 2023, um programa de apoio emocional e psicológico. Este programa oferece até cinco sessões de aconselhamento, visando auxiliar os profissionais da área a enfrentar questões pessoais e profissionais. No seu ano de lançamento, foram registados 25 pedidos de apoio, envolvendo 21 profissionais. No primeiro trimestre de 2024, já haviam sido con-

tabilizados 11 novos pedidos, sendo que os problemas mais comuns estão relacionados a stress, ansiedade, depressão e conflitos no trabalho. Filipa Rebelo destaca que uma preocupação crescente entre os profissionais que aderiram ao programa está ligada à insatisfação com o desenvolvimento profissional e com o sucesso ocupacional, refletindo uma apreensão crescente sobre o futuro das carreiras em Medicina Veterinária e o impacto das expectativas de êxito sobre estes profissionais.

Ao examinar os riscos psicossociais desta profissão, Filipa Rebelo esclarece que o impacto significativo não é sentido apenas pelos indivíduos, mas também pelas equipas de trabalho e pelas organizações como um todo. O stress no ambiente laboral, as dificuldades no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e o agravamento de problemas de saúde mental no contexto do trabalho geram um efeito em cadeia. A psicóloga apresenta dados que indicam que, em média, um trabalhador em Portugal falta ao trabalho cerca de 6,2 dias por ano devido a questões de saúde mental, um número que possivelmente aumentou após a pandemia, elevando igualmente os custos indiretos para as empresas. Esses custos são estimados em aproximadamente 3,2 milhões de euros anuais, representando uma sobrecarga económica significativa que frequentemente permanece invisível, mas que impacta a produtividade e a eficiência organizacional.

Filipa Rebelo sublinha, assim, a relevância do investimento na saúde mental também como forma de aquisição de um retorno significativo para as empresas: para cada euro investido em saúde mental no ambiente laboral, estima-se um retorno de aproximadamente 9 euros. Esse retorno não apenas atesta a viabilidade económica do investi-

mento, mas também destaca os benefícios a longo-prazo para o bem-estar dos trabalhadores e para o sucesso da entidade. Filipa Rebelo salienta que, ao cuidar da saúde mental dos seus colaboradores, as organizações têm a capacidade de melhorar o ambiente de trabalho e a dinâmica das equipas, promovendo um clima de trabalho mais saudável e produtivo. As empresas têm também a oportunidade de se candidatarem ao selo de “Local de Trabalho Saudável”, concedido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, como um reconhecimento público do seu compromisso com a saúde mental dos seus colaboradores.

Acrescenta ainda a psicóloga que, relativamente à legislação atualmente em vigor, **as empresas têm a obrigação de adequar o trabalho às capacidades dos seus trabalhadores, reduzindo os riscos psicossociais e promovendo um local de trabalho mais saudável. A Lei n.º 102/2009, por exemplo, obriga as empresas a constituírem ambientes que minimizem o trabalho monótono e repetitivo promovendo, ao mesmo tempo, a saúde mental dos seus colaboradores.** Filipa Rebelo sublinhou assim que, a implementação de práticas de prevenção adequadas, para além de aumentar a eficiência organizacional, é também um dever das empresas.

Esta prevenção deve ser colocada em prática através de um plano de intervenção holístico com três níveis de medida de prevenção: primário, para evitar a ocorrência de problemas; secundário, para diagnosticar e tratar precocemente problemas identificados; e terciário, para auxiliar a recuperação após o surgimento de problemas graves de saúde mental. O programa de apoio psicológico da Ordem dos Médicos Veterinários já mencionado, por exemplo, atua a nível terciário, ajudando os profissionais a lidarem

com problemas já estabelecidos como o *burnout* e depressão.

Porém, Filipa Rebelo considera que embora a correção das problemáticas (prevenção terciária) seja imperiosa, é igualmente necessária uma lógica de prevenção primária que promova, no presente, a identificação e o apoio daquelas que ainda não manifestam sintomas na sua plenitude, mas que se encontram em situação de risco para desenvolver perturbações ao nível da saúde mental. Com este caminho, procura-se trazer ao presente soluções para problemas antes que estes se tornem mais graves e difíceis de tratar, prevenindo desta forma o necessário recurso a intervenções mais complexas e potenciando a resiliência dos trabalhadores.

Como exemplo de ferramenta de prevenção primária e para avaliar e prevenir riscos psicossociais no local de trabalho, Filipa Rebelo menciona o questionário COPSQ II, uma ferramenta validada para a população portuguesa, aplicável a várias profissões e que avalia tanto indicadores de exposição a riscos, como os seus efeitos sobre a saúde, satisfação e stress dos indivíduos. Este questionário abrange escalas que medem uma diversidade de dimensões, tais como exigências laborais, organização do trabalho, relações sociais e liderança, interface trabalho/vida pessoal, valores no local de trabalho e bem-estar. A partir das respostas obtidas, é possível evidenciar problemas concretos enfrentados pelos profissionais e adaptar posteriormente as intervenções a estas necessidades individuais e organizacionais.

Ademais, a Ordem dos Psicólogos Portugueses disponibiliza, para que os trabalhadores possam monitorar a sua própria saúde mental, ferramentas como *checklists* que promovem comportamentos de autocuidado,

questionários que ajudam a avaliar o estado de bem-estar e apoio através do SNS 24, com aconselhamento psicológico disponível 24 horas por dia. Adicionalmente, Filipa Rebelo menciona a existência de plataformas digitais como “Se Encontra Uma Saída” e “eu-sinto.me”, que promovem literacia em saúde mental e promovem a procura de ajuda. Estas plataformas foram desenvolvidas para facilitar o acesso à informação sobre saúde mental e combater o estigma que está associado a procurar ajuda psicológica.

Outra forma de prevenção primária e secundária identificada por Filipa Rebelo como central **é a formação em primeiros cuidados psicológicos**, em ambientes clínicos, académicos e laborais. Partilhando a experiência recente numa formação para estudantes universitários, sublinha que colegas de trabalho ou de curso, por estarem mais próximos, podem desempenhar um papel importante na deteção de sinais de alerta antes que a pessoa em crise procure ajuda, ou que o técnico especializado intervenha. Filipa Rebelo destaca a necessidade de tornar esta formação mais disponível e acessível, uma vez que prepara os participantes para detetar os primeiros sinais de sofrimento emocional e para desempenhar o papel de “primeiros socorristas psicológicos”. Com este tipo de formação, torna-se possível identificar rapidamente as mudanças de comportamento, fazendo com que as pessoas em risco recebam o apoio necessário no tempo certo, antes que os problemas se agravem e se tornem mais difíceis de tratar.

Embora a intervenção formal seja a atribuição a profissionais de saúde mental, Filipa Rebelo conclui enfatizando que, até que essa intervenção seja possível, todos numa comunidade devem estar preparados para apoiar alguém numa situação de crise.



COMO ENQUADRAR O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PRÁTICA DA MEDICINA VETERINÁRIA

BERTA SÃO BRAZ

Presidente do Conselho Profissional e Deontológico da Ordem dos Médicos Veterinários

A palestra de Berta São Braz (Presidente do Conselho Profissional e Deontológico da Ordem dos Médicos Veterinários), intitulada “Como enquadrar o uso da Inteligência Artificial na prática da Medicina Veterinária”, consistiu numa exposição abrangente acerca do uso da Inteligência Artificial (IA) na área veterinária, com ênfase nas potencialidades, benefícios e desafios da mesma.

Berta São Braz apresenta uma introdução histórica sobre a Inteligência Artificial, com início nos primeiros debates sobre máquinas pensantes da década de 1950. A Presidente do Conselho Profissional e Deontológico da Ordem dos Médicos Veterinários menciona o trabalho de Alan Turing, considerando-o um dos pais da IA, e destaca o conceito de “máquinas pensantes”, uma ideia revolucionária para a época. Ao longo das décadas, a IA teve várias fases, inicialmente mais teórica e centrada em modelos matemáticos simples, mas, conforme a tecnologia foi avançando e com a disponibilidade de maiores quantidades de dados, os sistemas começaram a tornar-se mais sofisticados.

Um exemplo desta sofisticação é o efeito das redes neurais artificiais, considerado uma das bases do *deep learning* (aprendizagem profunda), na medida em que, ao procurar simular a rede de neurónios do cérebro humano, tornou-se fundamental para que os sistemas de IA se desenvolvessem para complexidades capazes de desempenhar tarefas antes consideradas impossíveis, tais como diagnósticos automatizados na medicina ou a geração de imagens realistas.

Uma parte significativa da palestra foi dedicada à distinção entre os diferentes tipos de

IA. São Braz explica que na prática, as aplicações mais comuns são as da Inteligência Artificial Estreita (ou IA fraca). Esse tipo de IA destina-se a executar tarefas específicas e limitadas, como identificar padrões em exames de imagem ou analisar dados clínicos. Exemplos desse tipo de IA incluem sistemas de diagnóstico precoce para doenças como o hipoadrenocorticism e sistemas de radiologia automática, que analisam as imagens e sinalizam áreas de interesse para os Médicos Veterinários.

Por outro lado, a Inteligência Artificial Generativa representa um avanço significativo e inovador na tecnologia. Em vez de simplesmente reconhecer padrões existentes, esses sistemas têm a capacidade de criar informações.

Isso significa que podem gerar textos, imagens ou até mesmo dados com base em exemplos previamente fornecidos, oferecendo soluções para problemas que antes pareciam insolúveis. No entanto, apesar de seu grande potencial e das aplicações complexas que possibilita, esta modalidade de inteligência também suscita importantes questões relacionadas com a segurança e à ética, em particular na aplicação na Medicina Veterinária, uma vez que o conteúdo automatizado pode ser mal interpretado ou manipulado de várias maneiras.

Ademais, Berta São Braz destaca um aspeto crucial que é o conceito de aprendizagem de máquina, detalhando as suas duas abordagens principais: a aprendizagem supervisionada e a aprendizagem não supervisionada. A aprendizagem supervisionada envolve o treino de um algoritmo utilizando

um conjunto de dados rotulados, ou seja, conjuntos de dados onde as respostas corretas já estão definidas. Esta abordagem é essencial em contextos como o diagnóstico de doenças por meio de radiografias ou a detecção de padrões clínicos em exames laboratoriais. Por exemplo, a IA que emprega esta metodologia pode analisar imagens de radiografias veterinárias e identificar anomalias, como fraturas e tumores.

Em contrapartida, a aprendizagem não supervisionada diz respeito a sistemas capacitados a identificar padrões ou estruturas nos dados sem a necessidade de respostas rotuladas. Esta abordagem é valiosa para descobrir novas correlações ou tendências que podem não ser imediatamente evidentes. Um exemplo prático seria a sua aplicação em pesquisas epidemiológicas, onde se procura identificar fatores de risco para doenças em animais com base em grandes volumes de dados colecionados de forma contínua.

Considerando estas vertentes, Berta São Braz explora amplamente as aplicações da inteligência artificial na Medicina Veterinária, organizando-as em duas categorias principais: cuidados com animais de companhia e cuidados com animais de produção.

No que diz respeito aos cuidados com animais de companhia, a IA emergiu como uma ferramenta transformadora, especialmente no diagnóstico e no acompanhamento contínuo de doenças. A autora menciona o uso dessa tecnologia para a detecção precoce de enfermidades endócrinas, como o hipoadrenocorticism. Neste contexto, a IA analisa dados clínicos e laboratoriais, facilitando a identificação de anomalias antes que se agravem. Outro exemplo significativo é a utilização de sistemas baseados em

IA para a triagem de doenças parasitárias, como a leishmaniose, permitindo intervenções mais ágeis e eficazes.

Além disso, a IA demonstra um potencial notável na monitorização de condições crônicas, como a epilepsia e doenças renais, que requerem acompanhamento contínuo. Sensores e dispositivos conectados oferecem aos Médicos Veterinários a capacidade de analisar parâmetros vitais em tempo real, como níveis de glicose e pressão arterial, possibilitando ajustes nos tratamentos de acordo com as necessidades individuais dos animais. Em algumas situações, estes sistemas de monitorização são integrados a algoritmos de IA que previnem crises ou complicações antes que elas se tornem emergências, promovendo assim uma abordagem mais preventiva.

No campo da radiologia veterinária, a IA já está a ser utilizada para automatizar a interpretação de exames de imagem, como radiografias e ultrassonografias. Estes sistemas são capazes de detetar anomalias com maior precisão e rapidez, oferecendo aos Médicos Veterinários uma valiosa segunda opinião que complementa sua própria avaliação.

Quanto aos animais de produção, a IA tem sido aplicada de formas igualmente inovadoras, contribuindo para a promoção da saúde e a melhoria da produtividade. A tecnologia é utilizada na monitorização do comportamento dos animais, através de sensores que capturam dados sobre os seus movimentos, alimentação e bem-estar. Assim, a inteligência artificial (IA) tem o potencial de analisar dados de saúde animal para prever doenças, identificar sinais de stress e detetar problemas nutricionais. Isso possibilita intervenções rápidas, que podem preve-

nir surtos de doenças comuns em rebanhos, como a pneumonia.

A aplicação da IA na personalização da nutrição para grandes rebanhos é também um valioso contributo. Algoritmos de aprendizagem são capazes de examinar dados sobre a alimentação dos animais, sugerindo alterações na dieta que podem otimizar a saúde e o crescimento, além de aumentar a eficiência na produção. A monitorização da saúde de vacas leiteiras também representa uma aplicação importante, visto que é possível avaliar a qualidade do leite e detetar precocemente questões de saúde, como a mastite.

Apesar de valorizar e sublinhar estas inovações, Berta São Braz releva a importância de discutir as questões éticas e de segurança ligadas ao emprego da IA na Medicina Veterinária. É mencionada a importância da proteção de dados, especialmente pela natureza sensível das informações clínicas dos animais, que incluem históricos médicos detalhados e resultados de exames. Da mesma forma, a preservação da confidencialidade e da privacidade desses dados, assim como a regulação cuidadosa das questões relacionadas à propriedade das informações são temáticas centrais na discussão da aplicação da IA na prática da Medicina Veterinária.

Outro possível risco destacado da utilização da IA na profissão prende-se com o grau de precisão dos diagnósticos. A possibilidade de erros em sistemas automatizados é um aspeto crucial, especialmente no que se refere a exames de imagem.

Um posicionamento inadequado do animal ou a qualidade do equipamento utilizado

podem influenciar os resultados, tornando essencial que os profissionais de saúde veterinária não confiem exclusivamente na IA, mas sim que utilizem estas ferramentas como suporte ao seu próprio julgamento clínico.

Da mesma maneira, Berta São Braz também traz à tona a questão da responsabilidade clínica concernente aos diagnósticos produzidos pela IA. A IA, por mais evoluída que seja, não conta com o bom senso de um Médico Veterinário com vasta experiência, e o receio de duplicação de dados e da IA criar diagnósticos errôneos pode ser um risco sério para muitos profissionais.

Não obstante desses problemas legais e técnicos, Berta São Braz não deixa de assinalar que a IA, é uma ferramenta poderosa para o futuro da Medicina Veterinária. Refere que os especialistas da área devem estar aptos a integrar as tecnologias de modo crítico e responsável de tal maneira que o uso da IA tenha sempre como meta de última instância promover o cuidado com os animais e potencializar os processos no ambiente veterinário. Os Médicos Veterinários não são substituídos pela IA, mas sim acompanhados por uma ferramenta valiosa que, quando utilizada corretamente, é capaz de proporcionar resultados importantes na Medicina Veterinária como diagnósticos mais rápidos e precisos, tratamentos individualizados e melhor qualidade no atendimento aos pacientes.



“COMO SERÁ A PROFISSÃO NO ANO 2040?”

MIGUEL LOURENÇO, Presidente do Conselho de Jovens Médicos Veterinários

RICARDO MANUEL CHANTRE, Presidente da Federação Académica de Medicina Veterinária

A conferência intitulada “**Como será a profissão em 2040?**”, realizada por Miguel Lourenço do Conselho de Jovens Médicos Veterinários e Ricardo Manuel Chantre, da Federação Académica de Medicina Veterinária, revisitou as transformações que a Medicina Veterinária poderá conhecer nas duas próximas décadas, destacando as mudanças científicas e socioeconómicas e as modificações no ensino da profissão.

MIGUEL LOURENÇO iniciou a sua apresentação argumentando sobre a evolução esperada da Medicina Veterinária no domínio dos animais de companhia e nos de produção. Refere que a profissão sofrerá alterações profundas, principalmente devido ao desenvolvimento tecnológico e a pressões socioeconómicas.

Relativamente aos animais de companhia, Lourenço destaca que análoga aos que se encontram nos países como o Reino Unido, prevê-se uma integração cada vez maior dos animais nas famílias, o que induzirá a uma procura por cuidados médico-veterinários cada vez mais humanizados e preventivos. Segundo afirma, a Medicina Veterinária estará menos voltada para um modelo reativo e mais voltada para a prevenção da doença, um processo em que a inteligência artificial desempenhará um papel determinante, ao permitir diagnósticos mais precisos e tratamentos mais eficazes.

No domínio da produção animal, Lourenço aponta para a tendência da concentração de pequenas produções em grandes grupos, o que acarretará oportunidades, mas também desafios. A especialização necessária para acompanhar o avanço técnico e

a pressão sobre a eficiência poderá gerar a diminuição do interesse para muitos Médicos Veterinários nesta área. Contudo, estes desempenharão um papel crucial no que toca a garantir que as práticas de produção animal atendem a padrões elevados de bem-estar e de sustentabilidade ambiental, particularmente quando os desafios climáticos sejam intensificados.

A relevância dos desafios socioeconómicos enfrentados pelos profissionais da Medicina Veterinária é um aspeto incontornável quando se fala do futuro da profissão de Médico Veterinário.

De acordo com os dados do VetSurvey da Federação dos Veterinários da Europa (FVE), apresentados por Miguel Lourenço, os Médicos Veterinários em Portugal continuam a sofrer com a desvalorização salarial, o que os coloca abaixo da média dos seus pares na Europa.

Esta situação tem levado a que muitos procurem oportunidades de trabalho noutros países, na esperança de encontrar melhores condições de vida e salários mais justos. O panorama económico da profissão é, já no presente, preocupante, com um número significativo de Médicos Veterinários relatando dificuldades financeiras em 2023 em comparação com o ano anterior. Miguel Lourenço alertou que esse cenário, que tem tendência a piorar, pode vir a comprometer a viabilidade da profissão no país.

Adicionalmente, a questão da saúde mental é fundamental para prever o futuro da carreira, sublinhando que o stress, a pressão emocional e o isolamento social têm con-

tribuído para o crescimento de problemas como a ansiedade, a depressão e o *burnout*. Médicos Veterinários, especialmente aqueles que atuam em áreas rurais e menos acessíveis, estão a enfrentar níveis tão altos de sobrecarga que consideram abandonar as suas carreiras. Nestes casos, iniciativas como o Programa de Apoio Psicológico da Ordem dos Médicos Veterinários são um passo positivo, mas reconheceu que ainda existem muitos desafios a serem superados para garantir um apoio adequado à saúde mental destes profissionais.

Após as apresentações, a sessão de perguntas promoveu um debate interessante sobre os critérios de admissão nos cursos de Medicina Veterinária. A audiência, indagou os palestrantes sobre a possibilidade de estabelecer um perfil mais abrangente para os candidatos a este curso. Explicou que, em diversos países, já se leva em conta mais do que apenas a média das notas do ensino secundário. Nesses países, aspetos como o envolvimento em atividades sociais e a experiência prévia com animais são valorizados, a fim de selecionar estudantes que possuam um perfil mais alinhado às exigências emocionais e práticas da profissão.

Miguel Lourenço respondeu com base na sua própria vivência, mencionando que muitos alunos chegam ao curso sem uma ideia clara do que é exigido da profissão, o que acaba por levar a desistências ao longo do percurso. Embora concordasse com a importância de uma seleção que agregasse competências emocionais e sociais – as chamadas *soft skills* –, admitiu que uma mudança desta natureza seria complexa e dependeria de uma reformulação do acesso ao ensino superior em Portugal, cujo tempo não parece ser próximo.

Contudo, Miguel Lourenço admite que uma seleção mais rigorosa traria benefícios para a profissão, alinhando o perfil dos candidatos com as exigências emocionais e as frustrações do exercício da Medicina Veterinária.

Nesta sequência, também chamou a atenção sobre o fato de que os jovens parecem estar mais distantes da realidade prática da profissão atualmente, o que intensifica o **papel do Conselho de Jovens Médicos Veterinários em aproximá-los da responsabilidade e do dia-a-dia do exercício**. Esta forma de preparação é vista como vital não apenas no domínio científico, mas também no desenvolvimento emocional e social, pontualmente para a manutenção da saúde mental dos futuros profissionais.

Por sua vez, **RICARDO MANUEL CHANTRE** concentra-se no ensino da Medicina Veterinária e chamou a atenção para a necessidade urgente de reforma. Propõe a criação de um perfil claro para os estudantes através de um modelo colaborativo de instituições de ensino, estudantes e associações profissionais. Segundo Chantre, definir as competências e qualidades que os alunos devem possuir no término da formação é fundamental para avaliar se estão preparados para o mercado de trabalho.

Além disso, Chantre destaca a importância das atividades extracurriculares, como estágios e participação em congressos, apontando que essas experiências enriquecem a formação dos estudantes. Ele acredita que, ao vivenciarem mais práticas do que é aprendido em sala de aula, os futuros Médicos Veterinários terão uma formação mais completa e abrangente.

Outro ponto relevante para Ricardo Chantre é a possibilidade de os estudantes começa-

rem a especializar-se já no início do curso. Dessa forma, eles poderiam explorar e aprofundar interesses específicos desde cedo, o que ajudaria a reduzir a carência de especialistas em áreas-chave da Medicina Veterinária.

Ricardo Chantre também ressaltou a necessidade de incluir no currículo competências de gestão e comunicação. Ele mencionou que, para administrar uma clínica ou consultório de forma eficaz, os novos Médicos Veterinários precisam dominar áreas como gestão de stocks, contabilidade e recursos humanos, além de desenvolver habilidades de comunicação adaptadas ao seu trabalho. Com o número crescente de clínicas em Portugal, essas competências tornam-se fundamentais para o sucesso na profissão.

Além disso, Chantre sublinha **a importância de as instituições de ensino médico-veterinário em Portugal obterem creditações internacionais, como as da FVE e AVMA.** Essas certificações ajudariam a alinhar a formação portuguesa aos padrões europeus e mundiais, permitindo que os Médicos Veterinários portugueses acessem mais facilmente a mercados de trabalho internacionais, elevando o prestígio das instituições nacionais.

Miguel Lourenço e Ricardo Manuel Chantre encerraram as suas apresentações com um apelo à ação, reforçando a importância do envolvimento ativo de todos os profissionais e estudantes na transformação da Medicina Veterinária. Segundo os palestrantes, é essencial que a profissão seja continuamente fortalecida e valorizada. Para isso, será preciso investir em mudanças no ensino, na saúde mental dos profissionais e nas condições socioeconómicas da classe.

Se a Medicina Veterinária será mais tecnológica, especializada e valorizada em 2040, dependerá do compromisso e do trabalho conjunto de veteranos, jovens profissionais e instituições de ensino.

O futuro da profissão exige, acima de tudo, que os novos Médicos Veterinários adquiram não apenas o conhecimento técnico necessário, mas também as ferramentas emocionais e sociais para enfrentar os desafios que os aguardam ao longo da carreira.



128

MESA-REDONDA: REVISÃO CURRICULAR NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR DE MEDICINA VETERINÁRIA E A SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A CARREIRA MÉDICO-VETERINÁRIA

MODERAÇÃO: **GRAÇA PIRES**, Ordem dos Médicos Veterinários

ADELINA GAMA - Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

PEDRO FAÍSCA - Universidade Lusófona

NUNO VIEIRA E BRITO - Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário

PAULO MARTINS DA COSTA - Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar – Universidade do Porto

RICARDO ASSUNÇÃO - Egas Moniz Cooperativa de Ensino Superior

RICARDO ROMÃO - Universidade de Évora

RUI CALDEIRA - Faculdade de Medicina Veterinária – Universidade de Lisboa

SOFIA DUARTE - Escola Universitária Vasco da Gama

GRAÇA PIRES, moderadora da mesa-redonda e Presidente do Conselho Regional do Sul da Ordem dos Médicos Veterinários, introduz o tema da mesa-redonda sobre a revisão curricular nas instituições de ensino superior de Medicina Veterinária, iniciando por referir que a revisão curricular não pode ser como um exercício isolado ou estéril, mas um processo dinâmico e vinculado à realidade do mercado e às necessidades da profissão. Graça Pires enfatiza a ideia de que a academia deve, independentemente do contexto que esteja inserida e dos constrangimentos a que tem obrigatoriamente de se adaptar face à evolução contínua da Ciência, acompanhar essa evolução e formar os seus alunos para as exigências da profissão.

A moderadora também reitera a importância de a revisão curricular ser um processo de investigação e consulta de diferentes partes interessadas, como os docentes, os recém-licenciados, ou outros stakeholders. Este trabalho de investigação e consulta deve, segundo Graça Pires, resultar na evolução das grelhas curriculares, ou seja, nos programas de ensino, com o propósito de melhorar os formandos os futuros Médicos Veterinários.

Para além disso, refere que diferentes insti-

tuições de ensino superior que são representadas pelos seus coordenadores e diretores de curso têm as suas grelhas curriculares, que, em muitos casos, recentemente passaram já por processos de inovação. E, portanto, faz referência, por exemplo, para a introdução de novas grelhas curriculares na Faculdade de Medicina Veterinária, referindo o recente trabalho de várias instituições incluindo a Universidade de Évora e a Universidade Lusófona.

ADELINA GAMA, representante da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), a respeito da experiência vivida na Universidade, referiu a implementação de um novo plano curricular para o curso de Medicina Veterinária, que se concretizou no ano letivo 2022-2023, mas deixou claro que a universidade não estava parada e que já se encontrava a preparar novas mudanças a fim de continuar a corresponder às exigências do mercado de trabalho e da profissão, que está em contínua transformação.

Adelina Gama referiu que o feedback constante de diferentes fontes foi relevante para melhorar o plano curricular. A participação de *stakeholders* externos, como as comissões de parceiros estratégicos e de antigos alunos, e a aplicação de inquéritos a alunos

recém-graduados, onde se obtêm feedback mais próximo da realidade do mercado. Além do mais, referiu a participação dos *stakeholders* internos, e.g. os alunos, os quais, através de questionários pedagógicos ou da participação nas comissões do curso (incluindo docentes e representantes de alunos) também contribuem com feedback.

Esse processo de consulta e *feedback* é considerado uma ferramenta fundamental para assegurar que o plano curricular da UTAD esteja sempre alinhado às necessidades do mercado e exigências das agências acreditadoras, que avaliam os cursos de Medicina Veterinária, como a Agência Nacional e a Agência Europeia. Adelina Gama também referiu que **uma das mudanças que foram realizadas no plano curricular foram os contatos dos alunos com a realidade profissional desde o primeiro ano, através de atividades extracurriculares externas, como estágios em explorações veterinárias; essas atividades visavam dar aos alunos uma visão prática do trabalho veterinário e permitir que decidissem, de facto, se estavam no curso certo.** Desde então, o *feedback* dos alunos foi positivo e Adelina Gama fez questão de reconhecer e agradecer aos colegas que recebem os alunos quando em tais experiências.

A representante da UTAD também destaca a necessidade de atualizações periódicas dos planos curriculares, que devem ser realizadas em sintonia com as recomendações europeias, podendo ser, assim, apenas pequenas alterações, para manter os programas atualizados. Com este sentido de atualidade, estas revisões devem ser feitas pelo menos de sete em sete anos, para que estes programas curriculares sigam as inovações da profissão e da sociedade. A reflexão e as revisões periódicas, segundo Adelina Gama,

são indispensáveis para o desenvolvimento contínuo da formação dos Médicos Veterinários.

Adelina Gama, também, não deixa de fazer uma nota sobre as diferenças entre as instituições, reconhecendo que cada instituição terá a sua própria estrutura e que isso poderá influenciar o modo como são realizadas as reestruturações curriculares.

Por seu lado, Rui Caldeira apela à importância do plano de estudos dos mestrados integrados na formação dos graduados, devendo ser equilibrado e respeitar as diretivas comunitárias. Estas diretivas, que agora estão a ser revistas, estão a introduzir um novo enfoque nas competências, não só no conhecimento e nas habilidades. Embora esta diretiva conduza a formação, ela não define explicitamente a carga horária para cada tema, pelo que dá alguma flexibilidade às instituições, mas também exige uma gestão cuidadosa do tempo e conteúdo.

Rui Caldeira assinala o aumento considerável da profissão médico-veterinária durante as últimas décadas, referindo que a especialidade da Medicina Veterinária evoluiu consideravelmente, transformando-a numa profissão com uma enorme profundidade relativamente ao que era anteriormente. Por conseguinte, levanta também a questão sobre a necessidade de especializações dentro do curso, enunciando que as futuras mudanças podem trazer alguma flexibilidade, reticulando o plano curricular com unidades curriculares opcionais, à escolha dos estudantes em áreas de maior interesse, embora defenda que o bloco inicial do curso deve ter um carácter mais generalista, preparando o aluno para todas as áreas da profissão, antes de se especializar.

O plano curricular da sua instituição já passou por diversas revisões e adaptações ao longo dos anos segundo, nomeadamente a que ocorreu em 2007-2008, e neste momento, pretendem implementar um novo plano de estudos que pretende integrar melhor as disciplinas e diminuir o tempo dedicado a avaliações, o que consiste numa diminuição do número de exames e uma diminuição da carga horária das unidades curriculares, permitindo uma maior dedicação dos estudantes a um número mais reduzido de disciplinas, facilitando uma avaliação mais prática e contínua.

Este novo plano procura também refletir as mudanças do setor, como a atualização científica contínua, e a introdução de unidades curriculares que eram anteriormente opcionais agora passando a ser obrigatórias. Rui Caldeira salienta que, além de formação técnica, há uma necessidade crescente de desenvolver competências pessoais, como comunicação e trabalho em equipa, que foram muitas vezes referidas pelos *stakeholders* como uma área a ser melhorada na formação dos futuros Médicos Veterinários. Sugere que essas competências são cada vez mais exigidas pela sociedade, atendendo a **uma adesão emocional cada vez maior das pessoas, dirigida aos seus animais de estimação, tendente a exigir uma capacidade de comunicação sensível, especialmente em situações difíceis**, na eutanásia dos animais, consideradas como cruciais para a saúde mental dos profissionais Médicos Veterinários, tendo em conta a elevada incidência de *burnout* e problemas emocionais.

Ademais, Rui Caldeira propõe a constituição de formação pedagógica dirigida e de carácter específico para Médicos Veterinários, voltada para o desenvolvimento destas competências, sugerindo que as escolas se

associem para organizar este tipo de trabalho, dado que se trata de uma área que se encontra carente de especialistas em educação veterinária.

Aborda, igualmente, uma questão de maior alcance, envolvendo a profissão, ao tocar no conhecido descompasso entre a crescente exigência da profissão e a difícil dinâmica de género na profissão, pois a maioria dos estudantes no currículo de veterinário são do sexo feminino. Rui Caldeira observa que, ao longo da carreira, muitas mulheres se afastam da profissão ou optam por um trabalho em meio-período. Sugere que este constitui um problema que deve ser estudado e abordado pelas instituições de ensino e pela própria profissão.

Termina sublinhando que o novo plano de estudos visa formar um graduado mais atualizado e moderno, preparado para as exigências do futuro da profissão médico-veterinária, que continua a evoluir rapidamente ainda. Finaliza o discurso agradecendo a atenção e abrindo espaço para a continuidade da discussão.

Por sua vez, **RICARDO ROMÃO** evidencia a questão da diversidade curricular e as dificuldades de fazer a padronização em relação às diferentes universidades. Ele menciona que, qualquer que seja a revisão dos currículos, as revisões são necessárias para manter os cursos atualizados, e por outro lado, a homogeneização dos currículos veterinários entre as instituições de ensino veterinário é um desafio. Observa que as creditações e as exigências de adaptação curricular dificultam a mobilidade de alunos entre as instituições, uma vez que todas os cursos têm suas especificidades.

Ele também faz menção à especialização de alguns cursos, tendo como exemplos concre-

tos o caso da Évora, que desde o seu início centrou-se em áreas de produção animal, mas obrigou-se, posteriormente, à adaptação ao crescente interesse dos estudantes pela vertente em animais de companhia. Ricardo Romão refere que, ainda que as instituições possam ter focos diferentes, esta diversidade representa para os estudantes a possibilidade de escolha do curso que melhor se adapta aos seus interesses.

Além disto, menciona o processo de inovação curricular, considerando que **muitas das mudanças de cursos são cosméticas, ou seja, mudanças relativas a nomenclaturas de disciplinas ou a estruturas de cursos e que não corresponderão a transformações efetivas.** E, mesmo reconhecendo que poderão ser necessárias, sugere que o verdadeiro desafio, não está tanto nas mudanças curriculares, mas sim em fazer corresponder as metodologias à realidade dos estudantes.

Ricardo Romão levanta também a questão da geração atual de estudantes, assim afirmando que, sendo ela diferente e nem melhor nem pior do que as anteriores, a nova geração tem menor contacto com a realidade do campo e com a vida dos animais.

Assim, sugere que, para dar a volta a estas dificuldades, as universidades têm de prestar mais atenção à aprendizagem prática e ao contacto direto com os animais, permitindo também reforçar o estágio curricular e a participação ativa dos estudantes nas decisões relativas ao currículo. Para além disto, sugere que o secundário deveria dar mais preparação básica para essas realidades práticas, de modo que os alunos cheguem à universidade com maior conhecimento da profissão.

Em conclusão, **NUNO VIEIRA E BRITO** reflete sobre a função que os veterinários têm nas

novas gerações, lamentando a falta de reconhecimento e o subaproveitamento da profissão em Portugal comparativamente ao que ocorre em outros países, como na França. Ele acentua a necessidade de formar Médicos Veterinários com uma boa preparação, mas também de garantir que a profissão seja devidamente reconhecida e remunerada, de modo que o impacto positivo dos Médicos Veterinários na sociedade possa ser mais valorizado e, portanto, respeitado.

A seguir, **PEDRO FAÍSCA** fala da Universidade Lusófona, que, na sua trajetória de 20 anos de existência, já cumpriu quatro planos de formação, traduzindo a necessidade de se adaptar continuamente às transformações da sociedade e da exigência do mercado. Ele declara que, **no passado, os ex-alunos, como stakeholders, colaboraram com a universidade no sentido de encontrarem as áreas que necessitavam de ser mais desenvolvidas no currículo.** Ou seja, algumas delas, não evidentes, eram, por exemplo, a biologia molecular, que, segundo ele, frequentemente é negligenciada na Medicina Veterinária, apesar de ser essencial.

Pedro Faísca ainda partilha uma experiência interessante durante a pandemia COVID-19, quando Médicos Veterinários detentores de formação de outras áreas, tais como virologia e biologia molecular, estiveram envolvidos nos painéis de informação, embora não tenham sido apresentados como Médicos Veterinários. Ele argumenta que a formação veterinária proporciona competências únicas que precisam ser mais divulgadas e reconhecidas.

A falar sobre as modificações do último plano curricular da Universidade Lusófona, Pedro Faísca explica que, para manter a fle-

xibilidade e as necessidades do mercado, a universidade optou por diminuir a carga horária das aulas teóricas e aumentar o currículo prático, dando maior atenção ao desenvolvimento da prática dos estudantes. Refere também a introdução de cadeiras opcionais, que podem ser adaptadas às necessidades da sociedade, e a universidade incentiva os alunos a sugerirem novas disciplinas, de modo a refletir as mudanças que ocorrem e as exigências do mundo real.

Outro aspeto relevante suscitado por Pedro Faísca foi a implementação de cadeiras transversais, que poderão ser disponibilizadas por outros cursos da universidade. Ele é um grande defensor da interdisciplinaridade, pois acredita que a colaboração entre áreas divergentes pode oferecer respostas inovadoras a situações complexas, fazendo com que os alunos adquiram uma visão mais abrangente e diversificada

Contudo, apesar das inovações, o representante da Universidade Lusófona afirma que a universidade não pode agir fora daquilo que é o cumprimento das exigências impostas pela acreditação nacional e europeia, especialmente da AFE (Agência de Acreditação de Ensino Superior), a quem lhe cabe determinar as exigências rígidas. Ele aponta que, com a atual situação do Brexit, o estudante que se formar em universidades não acreditadas poderá encontrar dificuldades em aceder ao mercado de trabalho inglês. Portanto, ele ressalta a importância de modelar os atendimentos, mas sem perder a capacidade de fomentar a criatividade dos alunos, a fim de que eles possam desenvolver competências que vão além da exigência técnica e da formação academicamente tradicional.

Graça Pires discorre, neste sentido, sobre o conceito de flexibilidade e inovação dentro do espaço académico e institucional. Ela destaca que a academia não busca analisar qual é a melhor abordagem ou modelo para o ensino, mas sim como se modificam e se modificaram ao longo do tempo, respeitando as particularidades de cada instituição e projeto neles abrigados. Segundo Graça Pires haverá diferentes formas de fazer os projetos académicos funcionarem e frequentemente os modelos tradicionais podem modificar-se para encontrar novas maneiras de se fazer as coisas.

Deste modo, menciona também a importância de se estar preparado para a gestão do “olhar externo”, referindo-se à competência da crítica e das exigências externas que pauta a sua procura de erros, muitas vezes onde eles não existem. Muitas vezes o que se interpreta como erro é apenas uma nova forma de fazer as coisas e essa flexibilidade deve ser encarada no sentido positivo.

Com respeito ao ensino das soft skills, isto é, das habilidades interpessoais, Graça Pires salienta que, até nas atividades curriculares, existe uma diversidade de maneiras de apresentar e trabalhar com essas competências: a educação tem de ser capaz de lidar com formas de aprendizagem e por isso ela tem de se permitir ser criativa e adaptativa, sair do tradicional e criar formas de ensino.

PAULO MARTINS DA COSTA chama a atenção para o fato de que as faculdades estão em plena reestruturação, que reconhece existirem tensões consideráveis dentro da Medicina Veterinária em particular no ensino desta área e, se não resolver essas tensões, crê que o futuro do setor não será fácil. O representante do Instituto de Ciências Biomédicas

cas, Abel Salazar da Universidade do Porto, informa que estas tensões são particularmente visíveis no modo como os estudantes evoluem e como o conteúdo do curso precisa acompanhar e se adaptar. Nesse sentido, destaca o imenso leque de competências necessárias para a formação dos Médicos Veterinários e que o âmbito de atuação do profissional se expandiu muito além dos tradicionais animais de companhia, para incluir as espécies exóticas, os peixes e a conservação da natureza, e isto exige novas competências como a preservação da biodiversidade, fundamental para a saúde humana e animal.

Menciona também a evolução das ameaças à saúde humana, decorrentes do surgimento de novas doenças provenientes da produção animal. Para enfrentar esses desafios, **PAULO MARTINS DA COSTA** faz uma reflexão crítica sobre a realidade dos cursos dos atuais estudantes, que são diferentes das gerações passadas. **Constata que os estudantes atuais não possuem tão boa tolerância a longos períodos de atenção e a execução repetitiva de habilidades auditivas, nem a memorização poderá ser considerada a principal forma de aprendizagem, importante para que se repense o modo como os cursos são estruturados.**

A questão da expectativa dos alunos à entrada do curso e o que encontra no mercado de trabalho após a graduação é outro fator considerado. Embora mais de 50% dos graduados atuem com animais de companhia, muitos iniciaram o curso laboratorial com expectativas melhores. Essa discrepância entre as expectativas de emprego e o que se apresenta no mercado de trabalho é um ponto para uma reflexão importante.

Ele cita, portanto, as áreas de maior cres-

cimento do mercado de trabalho para os graduados veterinários, como, por exemplo, a produção animal, saúde pública e segurança alimentar e sublinha a importância da diversificação do mercado de trabalho para os Médicos Veterinários. Defende que esta diversificação deva ser o foco da Medicina Veterinária para que os graduados possam se aventurar em campos além do retrato tradicional de Médicos Veterinários.

Quanto à estrutura curricular, Paulo Martins da Costa declara que a sua instituição está fomentando a especialização dentro da Medicina Veterinária, subdividindo o curso em áreas científicas específicas, como medicina de animais de companhia, medicina de equinos, medicina de espécies exóticas, produção animal, segurança alimentar e as áreas transversais, como a de Uma Só Saúde. A ideia é dar maior clareza nas áreas de atuação, embora reconheça que esta classificação é um pouco artificial, mas útil para os propósitos pedagógicos.

Paulo Martins da Costa ainda revela que uma das grandes inovações do Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar é o alongamento do período formativo, para compensar a diminuição da carga horária dos cursos, ao mesmo tempo em que se dá maior espaço aos estudantes para escolherem as áreas de maior interesse. Aproximadamente 20% do currículo será destinado para unidades curriculares optativas, permitindo aos alunos maior flexibilidade na escolha do percurso formador. O objetivo é que esses módulos também sirvam para a atualização profissional dos graduados que já estão no mercado de trabalho, propiciando uma oportunidade para a formação contínua.

Por último, **PAULO MARTINS DA COSTA** defende que a Medicina Veterinária deve ser dinâ-

mica, visando sempre novos conhecimentos e especializações, pensando não só na formação dos novos graduados, mas também para a renovação e aprimoramento contínuo dos profissionais médico-veterinários.

Especialidades na Medicina Veterinária

A indagação de Graça Pires resulta na reflexão sobre as especialidades, tema fulcral para o futuro da formação e da prática médico-veterinária, que não pode ser ignorado, por afetar diretamente as transformações de estrutura que se desenrolam no ensino da Medicina Veterinária.

PAULO MARTINS DA COSTA termina, tocando na questão do estágio, apresentando três modalidades para os alunos de Medicina Veterinária. Diz que, **para os estudantes que têm clara a área em que querem trabalhar, o estágio será mais profissionalizante e mais longo, definido a partir da área escolhida.** Já para aqueles estudantes que ainda não sabem qual a área de especialização, poderão estagiar em duas áreas diferentes, o que permitirá comparar e experimentar áreas distintas da Medicina Veterinária. E ainda faz menção a um estágio que combina uma componente curricular opcional nas sete áreas científicas e uma componente mais profissionalizante no segundo semestre, que pretende dar um perfil mais completo e prático na formação.

Paulo Martins Costa ressalta a importância da Medicina Veterinária, no âmbito do paradigma da prevenção. Para ele, muitas áreas da profissão, como saúde pública e medicina legal veterinária, podem deixar de ter visibilidade e prestígio na sociedade, à medida que as ações preventivas, embora tendo relevância, não consertam problemas de

forma imediata, e, por conseguinte, poderão ver diminuída a sua valorização social. Assim, alerta para a necessidade do fortalecimento do reconhecimento institucional destas áreas preventivas como saúde pública, talvez em tempos de crises como a da pandemia de Covid-19, que deu uma nova visibilidade aos médicos de saúde pública.

Por fim, Paulo Martins Costa enfatiza a relevância de promover e valorizar as práticas preventivas, indispensáveis na Medicina Veterinária, bem como para a saúde em geral, mas que frequentemente não recebem a devida atenção, concluindo agradecendo pela oportunidade dada para pronunciar-se.

SOFIA DUARTE, em representação da Escola Universitária Vasco da Gama, compartilha sua experiência institucional, onde foi realizada uma grande alteração curricular no ano anterior. Ela sublinha que essa reformulação curricular foi substancial, principalmente nas disciplinas fundamentais, como anatomia, fisiologia e histologia (cada uma delas integrada de forma mais lógica e progressiva) e cujos conteúdos foram alinhados por sistemas e espécies. Essa alteração visou corresponder às necessidades do mercado, com ênfase no reforço das áreas de produção animal, assim como de segurança alimentar, as quais passaram a deter mais unidades curriculares.

SOFIA DUARTE comenta que, ao longo do curso, muitos alunos descobrem áreas da Medicina Veterinária nas quais inicialmente não pensavam, mas que reconhecem como suas tais áreas ao final da sua formação. **Para garantir que todos têm experiência em áreas centrais da profissão, a sua instituição implementa obrigatoriedade de estágios nas 3 principais áreas de atuação: segurança alimentar, produção animal e clínica, de**

maneira que todos os alunos tenham experiências nessas áreas e que elas correspondam melhor às necessidades do mercado.

Esse modelo tem permitido melhores resultados em termos do número de alunos que se formam e atuam essas áreas.

Ademais, enfatiza a necessidade de se desenvolver as capacidades interpessoais e de trabalho de equipa dos alunos, as quais foram identificadas como uma necessidade pelos empregadores e supervisores de estágio. Para tal, a Escola Universitária Vasco da Gama aumentou as oportunidades de prática supervisionada, seja em bancos de estágio, seja em atividades de prática em aula. Para minimizar a supletividade, foi ampliada a variedade de locais para estágios, com novas áreas, tal como a produção de peixe e a cultura de pequenos animais de companhia, além da introdução de práticas em bancos de ciência dedicada à cultura sublime, permitindo que os alunos tenham contato com essas áreas não tradicionais, mas igualmente importantes em termos de formação prática.

Sofia Duarte encerra a sua intervenção ao afirmar que, não obstante a implementação da reestruturação curricular ter sido feita no ano passado, há ainda muito a corrigir e rever. Portanto, menciona a introdução de unidades curriculares opcionais no quinto ano e a possibilidade de se ter estágios extracurriculares, sem desvirtuar o esqueleto curricular do curso principal. A instituição está sempre aberta a captar feedbacks dos parceiros e está sempre disposta a aprender com as outras experiências, seja de instituições nacionais ou internacionais, para aprimorar o seu processo educativo.

De sua parte, **RICARDO ASSUNÇÃO**, em nome do Centro de Estudos da Egas Muniz, fala

da experiência da instituição, que se encontra no 4.º ano de implementação de um novo plano curricular. Este plano curricular foi equilibradamente desenhado a partir de várias sugestões e discussões já feitas, tal como a importância de se integrar as áreas emergentes e de garantir que a formação esteja enraizada e possa responder às exigências da profissão, como, por exemplo, o papel dos Médicos Veterinários durante a pandemia de COVID-19.

RICARDO ASSUNÇÃO enfatiza que a profissão médico-veterinária deve ser responsiva aos desafios da sociedade e a formação deve ter flexibilidade para evoluir para novas necessidades, como em áreas emergentes. Também menciona **a integração de soft skills e competências profissionais, que são cada vez mais solicitadas em âmbito profissional.** Com isso, salienta que a formação deve abranger, sem desvanecer a necessidade de especialização nas áreas centrais, com foco na saúde pública, nos animais de companhia ou nos animais de produção. Então, enfatiza a necessidade de uma melhor integração de conteúdos no currículo, a fim de evitar repetições desnecessárias e otimizar o tempo dos alunos, o que permitiria um maior foco em outras dimensões da formação e mais espaço para que os alunos escolhessem áreas de interesse desde o início, em consonância com as suas expectativas profissionais.

Outro ponto importante que Ricardo Assunção levanta é a introdução de **uma abordagem integradora, desde o início do curso, com metodologias tais como o Learning Based Learning (LBL), onde os conteúdos são tratados a partir de problemas práticos, permitindo que os alunos possam desenvolver competências de adaptação às exigências do mercado real.** Também é ressaltada

a flexibilidade do plano de estudos para permitir aos alunos escolher unidades curriculares opcionais a partir do 1.º ano.

O representante da Universidade Lusófona expressa a dificuldade que as universidades enfrentam em manter os seus quadros, pois a indústria oferece salários mais elevados e melhores condições de trabalho, incluindo a opção de teletrabalho. Nesse sentido, Pedro Faísca expressa a necessidade de as universidades criarem condições mais favoráveis para que os diplomados retornem e possam estabelecer uma rede de especialidades no país, contribuindo para o desenvolvimento da Medicina Veterinária em Portugal.

Em resumo, sugere que, para impulsionar o desenvolvimento das especialidades, é essencial criar um ambiente de apoio e incentivos, de forma a atrair os diplomados portugueses de volta e garantir que possam estabelecer uma rede robusta de especialidades médico-veterinárias no país.

Rui Caldeira partilha também a sua visão sobre os desafios e as dificuldades que o sistema de ensino e especialização veterinária em Portugal enfrenta. A discussão gira em torno das dificuldades em atrair diplomados para retornar ao país, principalmente por conta das condições financeiras mais vantajosas no exterior, e as limitações da formação de especialização, dada a duração curta do curso de graduação, que não é suficiente para cobrir todas as áreas de especialização.

O orador menciona que, embora o ensino veterinário básico seja fundamental, a especialização mais avançada, como as residências e a formação pós-graduada, exigem um período mais longo de dedicação e experiência prática. Assim, sugere que, para os alunos que desejam especializar-se, o cami-

nho passa por uma formação contínua após os primeiros cinco anos de curso, que inclui estágios e programas de residência, mas reconhece que isso é um esforço longo e complexo. A dificuldade em montar esse sistema de especialização e atrair os especialistas de volta ao país, além dos altos custos e barreiras sociais envolvidas nas residências internacionais, são pontos centrais do seu discurso.

Também em relação à especialização, Rui Caldeira aponta que existem várias dificuldades a serem superadas. Uma das maiores questões é o número limitado de instituições que podem oferecer programas de especialização. Além disso, a escassez de recursos humanos qualificados é outro obstáculo. Sugere que a solução para esse problema está em compartilhar recursos entre as várias instituições, o que pode envolver tanto recursos humanos (professores, especialistas) quanto infraestrutura (laboratórios, centros de pesquisa, etc.). Por este motivo, acredita que uma abordagem colaborativa entre as instituições é a chave para garantir que a especialização em áreas específicas, como produção animal, saúde pública ou animais de companhia, possa ser oferecida de maneira mais robusta, sem sobrecarregar nenhuma instituição individualmente.

A reflexão sobre as especializações também inclui a questão da variedade de casos clínicos e experiências necessárias para a formação dos especialistas. Cada instituição tem limitações em termos de casos práticos e diversidade de experiências clínicas, o que torna a partilha de recursos ainda mais importante. A ideia de “especialização por experiência” também é mencionada, sugerindo-se que, além da formação acadêmica formal, a prática e a experiência acumulada durante estágios e internatos podem ser es-

senciais para a formação de um especialista. É também destacado que há uma grande procura de recém-formados que se interessam por especializações e internatos, mas que, devido à competitividade e ao número limitado de vagas, muitos desses jovens Médicos Veterinários enfrentam dificuldades para se inserir nesse campo. Alguns acabam por passar anos a tentar conseguir uma vaga em programas de especialização, enquanto outros optam por experiências temporárias em outros lugares (como clínicas menores ou funções provisórias) até conseguirem entrar num programa de residência.

Diante essa realidade, é sugerido que as instituições de ensino, órgãos reguladores e profissionais do setor se devem organizar melhor para atender a essa procura crescente. Um ponto importante seria o papel das organizações e instituições como um todo, incluindo a criação de uma rede mais forte e colaborativa, para formação de especialistas, e uma estrutura que facilite a inserção dos recém-formados no mercado de trabalho especializado.

Em resumo, apela-se à criação de um sistema colaborativo de especialização, que envolva a partilha de recursos e uma organização mais eficiente, para que tanto os estudantes quanto os recém-formados tenham mais oportunidades de se especializar e de se inserir no mercado de trabalho especializado em Medicina Veterinária.

Rui Caldeira destaca que no campo da especialização veterinária, o processo deve ocorrer de maneira natural, assim como aconteceu na medicina humana. Neste sentido, faz a comparação com a evolução das especializações médicas, que, nos anos 70, estavam limitadas a duas áreas principais: a hospitalar e a saúde pública. Com o tempo,

a especialização no ramo hospitalar foi-se expandindo, criando subáreas, formando uma estrutura mais complexa e robusta. Assim, sugere que, da mesma forma, a especialização na Medicina Veterinária deve seguir esse caminho natural, à medida que se acumula mais conhecimento e experiência. Em vez de esperar por uma solução perfeita ou um sistema ideal, o orador acredita que a melhor abordagem é começar o processo com as áreas fundamentais da Medicina Veterinária, permitindo que, com o tempo, a profissão se ramifique e se desenvolva de forma mais estruturada.

Quando aborda o bem-estar na Medicina Veterinária, o orador faz um paralelo com a ética e a deontologia da profissão, destacando que estas definem o que é permitido e o que é proibido dentro da prática médico-veterinária. Ele argumenta que, dentro dos limites impostos pela deontologia, há uma grande margem de liberdade para que os profissionais possam escolher os métodos e abordagens que acharem mais adequados para suas práticas. Contudo, alerta que essa liberdade pode gerar insegurança se não for acompanhada de uma reflexão crítica e de uma ação bem fundamentada. A ausência de um conjunto claro de preceitos, como havia no passado, pode deixar o profissional num terreno mais incerto, o que pode gerar desconforto, especialmente quando a ação do Médico Veterinário não é bem compreendida por outros.

O orador também reconhece que a Medicina Veterinária, ao estar inserida num contexto urbano e metropolitano, isso acaba por justificar a sua atuação mais profunda junto dos pequenos animais, isto é, estando a Universidade situada num grande centro urbano, as instituições veterinárias têm uma responsabilidade maior na formação

e na prática dessas especialidades. Por fim, sugere que, **através da mobilidade dos estudantes, como no programa Almeida Garrett, será possível criar um sistema de ensino mais interligado, permitindo que as escolas partilhem recursos e experiências.** Esse tipo de articulação será crucial para o avanço da especialização na Medicina Veterinária, ajudando a desenvolver a profissão e permitindo que se adapte às novas exigências da sociedade.



PELA VALORIZAÇÃO DA MEDICINA VETERINÁRIA

**ATRIBUIÇÃO
DE MENÇÕES HONORÍFICAS**

A Ordem dos Médicos Veterinários outorgou diversas Menções Honoríficas com vista a reconhecer e premiar o trabalho modelar de profissionais e organizações na Medicina Veterinária.

MEDALHA DE OURO



A Medalha de Ouro foi atribuída ao **CORONEL-MÉDICO VETERINÁRIO CARLOS PENHA GONÇALVES**, um profissional com uma carreira notável no Exército e na pesquisa científica. Licenciado em Medicina Veterinária pela Universidade Técnica de Lisboa em 1984, Penha Gonçalves possui ainda um mestrado em Biologia Molecular e doutoramento em Imunologia.

Desde 1986, encontra-se no quadro permanente de Medicina Veterinária do Exército, tendo sido promovido a Coronel em 2008. Entre os anos de 2000 e 2001, foi investigador no Cambridge Institute of Medical Research e, desde 2003, Investigador Principal do Instituto Gulbenkian de Ciência.

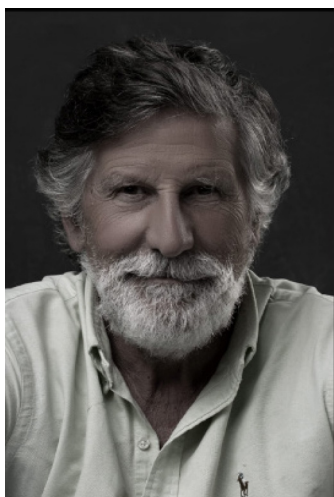
Durante a pandemia por COVID-19, tinha um papel fundamental na coordenação das campanhas de vacinação, contribuindo para a saúde pública em nível nacional e internacional. A Medalha de Ouro foi atribuída em reconhecimento pelos seus serviços excecionais à Medicina Veterinária.

PRÉMIO DE HONRA



O Prémio de Honra foi atribuído à **Associação Madeira Animal Welfare (AMAW)**, fundada em 2012, que visa controlar a reprodução de canídeos e felídeos errantes e de famílias necessitadas na Madeira. AMAW ainda se dedica à promoção do bem-estar animal e da saúde pública, tendo sido reconhecida como entidade de utilidade pública em 2017.

A associação deu início, em 2018, a um projeto inovador com a abertura de uma clínica veterinária solidária dedicada à esterilização de animais errantes, já tendo esterilizado mais de 16.000 animais. Este prémio foi atribuído em reconhecimento ao trabalho solidário da AMAW na Madeira, particularmente na promoção da saúde animal e na ambiente. O fundador da Associação, o Médico Veterinário Eduardo Teixeira recebeu o título honorífico em representação da AMAW.



Prémio de Honra também atribuído ao **MÉDICO VETERINÁRIO JOSÉ ROMANO**, que se destacou pela sua dedicação à clínica e cirurgia em bovinos leiteiros e pequenos animais. Licenciado em 1980, foi Médico Veterinário Municipal da Figueira da Foz de 1982 até 2022 e sócio fundador do FozCanis - Hospital Veterinário da Figueira da Foz. Para além da sua dedicação ao cuidado dos animais, José Romano também se envolveu em diversas iniciativas e projetos da Medicina Veterinária, tendo ocupado o cargo de Presidente do CRC-OMV. O Prémio de honra foi atribuído em reconhecimento à sua devoção ao serviço da saúde animal e da profissão.



O **terceiro Prémio de Honra** foi atribuído ao **MÉDICO VETERINÁRIO HERNÂNI MARTINS**, licenciado pela Escola Superior de Medicina Veterinária em 1984, que teve uma distinta carreira na Direção Regional de Veterinária dos Açores. Martins ocupou diversas funções, incluindo o cargo de Diretor de Serviços de Veterinária e foi um dos responsáveis pela introdução da vacina RB51 para o controle da brucelose bovina nos Açores. Ele também foi o representante da Região em diversas missões comunitárias, em temas relacionados com saúde animal e foi fundamental para a manutenção do excelente estatuto sanitário dos Açores. Este prémio foi concedido em reconhecimento pela sua longa e dedicada carreira no serviço público, com um impacto positivo na saúde animal e humana da região.



ANA RAQUEL PEREIRA



DUARTE DIZ LOPES



LUÍS ASSEIRO DE SÁ

Por fim, o **Prémio de Honra** foi igualmente entregue ao **SERVIÇO DE URGÊNCIA ROTATIVO MÉDICO-VETERINÁRIO DE BRAGANÇA**, que, desde 2012, mantém 1 serviço de urgência, permitindo aos munícipes o acesso a serviços veterinários de urgência em qualquer horário. Este serviço, em articulação com os Bombeiros Voluntários de Bragança e com a Câmara Municipal, constitui uma ajuda essencial a animais acidentados, nomeadamente aos que se encontram em abandono na via pública. O trabalho deste serviço é essencial para a região e o prémio foi atribuído em reconhecimento à colaboração das clínicas veterinárias envolvidas e ao impacto positivo na saúde animal e na comunidade.

Estes Prémios de Honra representam o reconhecimento do trabalho de excelência destes profissionais e entidades, que se distinguiram pela sua dedicação, empenho e impacto no bem-estar animal e na saúde pública.

DISCURSOS DE ENCERRAMENTO

PEDRO FABRICA, Bastonário da Ordem dos Médicos Veterinários. **JOÃO NIZA RIBEIRO**, Presidente da Assembleia Geral da Ordem dos Médicos Veterinários

JOÃO NIZA RIBEIRO: Entramos agora na sessão de encerramento de um Congresso que teve de tudo: **muitas emoções e muitos momentos importantes. Vamos agora recordar. Passo a palavra ao nosso Bastonário, Pedro Fabrica, para dar início à Sessão de Encerramento.**

PEDRO FABRICA, Bastonário da Ordem dos Médicos Veterinários



144

Obrigado, Sr. Presidente. Caras e caros colegas, estamos mesmo na reta final deste XIV Congresso da Ordem dos Médicos Veterinários. Peço só mais um pouco da vossa paciência para estas últimas palavras que vos quero dirigir.

Queria cumprimentar os senhores deputados dos grupos parlamentares do PSD e o do PS que estiveram presentes a gentileza de estar presentes. Sentimo-nos frequentemente esquecidos pelo poder político, por isso a vossa presença hoje é muito significativa e representativa. Muito obrigado.

Queria, em nome do Conselho Diretivo, agradecer ao Conselho Regional do Sul por toda a ajuda e apoio que deu. Quero agradecer aos oradores, convidados, homenageados, patrocinadores, órgãos sociais e, acima de tudo, a todos os membros que estiveram connosco, vindos de diversos pontos do

país. Tivemos Portugal Continental e Insular muito bem representados. Muito obrigado.

Quero também deixar um agradecimento especial à equipa da Ordem, que, nestes dois dias, trabalhou com enorme empenho e competência. Agradeço especialmente aos colaboradores da Ordem dos Médicos Veterinários e na pessoa da nossa Secretária-Geral, a quem peço uma salva de palmas.

O tema escolhido para este Congresso, “**A Carreira Médica Veterinária**”, revelou-se uma aposta ganha. É um tema que preocupa a todos e que deverá ser um dos nossos grandes objetivos futuros. Tivemos vários painéis, mesas-redondas e discussões, todas elas relevantes e ricas. Permitam-me destacar alguns pontos importantes.

Foi unânime que a Medicina Veterinária está a mudar. No discurso de abertura, referi que

uma palavra marcaria este congresso: a **palavra é “mudança”**. Ficou também claro o desafio da vinculação dos Médicos Veterinários, tal como acontece noutras profissões, em todas as áreas de atuação. Além disso, a nova geração tem uma visão diferente sobre o papel do trabalho nas suas vidas, o que coloca sérios desafios às entidades empregadoras. E ficou evidente que nós, Médicos Veterinários, não somos reconhecidos pelo nosso real valor, como demonstra, por exemplo, a ausência de uma carreira.

Aos olhos do Estado, somos apenas técnicos superiores, embora desempenhemos um trabalho único que nenhuma outra profissão consegue fazer, protegendo a saúde pública e o bem-estar e saúde animal.

Estes dois dias foram muito importantes, mas não suficientes para concretizar os nossos anseios. Agora é necessário agir, e essa é a marca que queremos deixar como órgãos dirigentes: uma marca de atuação enérgica e de inconformismo, de fazer acontecer.

Os resultados não serão imediatos, e o caminho será desafiante, mas tenho bastante orgulho, enquanto representante da nossa classe profissional, de constatar que temos objetivos bem definidos e uma estratégia para os alcançar.

A Ordem dos Médicos Veterinários está numa nova fase da sua vida. Pretendemos ser uma instituição mais presente e mais útil para os seus membros, mas também uma entidade com voz ativa e visibilidade pública, capaz de trazer para a agenda política as questões da Medicina Veterinária. Estas questões são importantes para a nossa classe, mas também para os destinatários dos nossos serviços. Como bem disse Sua Excelência, o Presidente da República, na mensagem

enviada para a abertura dos trabalhos, “o contexto em que nos movemos mudou”. Essa mudança traz desafios, mas também oportunidades, e estamos preparados para enfrentá-los.

O contributo de todos os presentes e dos restantes Médicos Veterinários será essencial para atingirmos os nossos objetivos. E a Ordem conta obviamente com todos. Este Congresso é um exemplo do nível de exigência que queremos trazer para a discussão dos temas que nos dizem respeito. Futuramente, teremos muitos outros exemplos, sempre guiados por um princípio: a valorização da Medicina Veterinária. É essa valorização que nos move e que nos une na luta por um futuro coletivo melhor. Muito obrigado.

Antes de encerrar definitivamente os trabalhos, gostaria de fazer um anúncio. O próximo Congresso, o XV Congresso da Ordem dos Médicos Veterinários, será em 2025. Embora estatutariamente pudesse realizar-se apenas em 2026, consideramos que existem temas importantes que justificam a sua realização em 2025. O evento será no Norte, em parceria com o Conselho Regional do Norte, com o tema: “**Especialização Veterinária**”. Muito obrigado e até lá.

JOÃO NIZA RIBEIRO, Presidente da Assembleia Geral da Ordem dos Médicos Veterinários

Boa tarde a todos. Cabe-me encerrar o congresso. Quero começar por cumprimentar os senhores deputados do PSD e do PS, que nos honraram com a sua presença. Como já foi dito, espero que destas breves conclusões possam tomar algumas notas relevantes, porque é a minha convicção que a Ordem, através do seu Conselho Diretivo e do seu Bastonário, levará algumas mensagens im-

portantes no futuro próximo. Este Congresso gerou muita informação e boas orientações. Caros colegas, começo por agradecer a vossa presença. Quero também fazer um agradecimento especial aos nossos anfitriões do Conselho Regional do Sul, na pessoa dos seus presidentes, pela amável receção nesta cidade de Évora, que tão bem nos recebe. Cumpro ainda fazer uma especial saudação ao nosso Bastonário e ao Conselho Diretivo pela opção esclarecida na realização deste Congresso. Na forma como foi preparado, na escolha dos temas e dos palestrantes, no equilíbrio e no ritmo intenso, mas que conseguimos gerir na mesa, e que permitiu mostrar que o tema central que nos trouxe aqui é extremamente relevante. Este não é um tema de 2040; é um tema de 2024, para ser trabalhado e levado por diante. Parabéns pela inteligência, oportunidade e assertividade.

146

O resumo dos nossos trabalhos deve ser publicado e partilhado, sem triunfalismos. Não precisamos de demonstrar nada a ninguém, pois o que foi feito é, por si só, muito bom. Partilhar o que fizemos mostra a qualidade do Congresso e das participações.

Aproveito para relançar o desafio de enviarem sugestões ou opiniões através do email agassembleiageral@com.pt, para contribuir com aquilo que não foi possível abordar plenamente nestes dias e que pode completar o que aqui foi dito.

Quero ressaltar três assuntos importantes. Primeiro, ao abordar a questão das carreiras, percebemos que há analogias entre a realidade da Medicina Veterinária com outras profissões de saúde, mas também particularidades únicas da nossa área.

Isto levou-nos a identificar duas linhas de trabalho: um acordo coletivo para a atividade em temos de envolver as várias partes

que estão associadas a essa atividade que tem muito a ver com a atividade privada dos Médicos Veterinários clínicos, para os quais não existe um Sistema Nacional de Saúde Veterinária, que ainda não existe no nosso contexto. O SNS tem um financiamento entre 14 e 16 mil milhões de euros. Tem uma estrutura que é assegurada pela nossa constituição e que gera uma atividade que nós, Médicos Veterinários não temos. Mas é o contexto que nós temos.

Ficou também claro que é um caminho que não vai ser fácil. Perante as dificuldades temos dois tipos de decisão: ou é muito difícil e não fazemos. Ou então olhamos para as dificuldades para as remover. E penso que esta Ordem olha para as dificuldades para as remover e pode contar com o nosso apoio.

O segundo ponto é a carreira especial de Médico Veterinário, que se revelou essencial não só para o setor, mas para o país. O país ganhará com o reconhecimento desta carreira, porque esta carreira protagoniza algo vital para a estrutura económica, a segurança alimentar e sanitária dos alimentos, para a viabilização do setor agroalimentar, que exporta 10 mil milhões de euros, além do que gera interna em centenas de milhares de empregos direta e indiretamente.

Os Médicos Veterinários estão envolvidos nesse processo, desde a autorização de funcionamento das explorações, a autorização de funcionamento das fábricas, até ao prato. Portanto, sem nós, e aqui temos de ser claros: estamos a falar de 500 pessoas. Estas 500 pessoas viabilizam milhares de milhões de euros na nossa economia. E asseguram o nosso bem-estar, garantindo que não enfrentamos problemas quando comemos uma refeição, onde quer que seja, no país. Essa é uma carreira claramente especial. Ainda não percebi alguns problemas que

existem à volta disso, mas mais uma vez, vão ser obstáculos a superar. E aí contamos com a necessária interpretação política para resolver essa situação.

Os colegas da Madeira lideram esse aspeto, já que reconhecem esta carreira como especial, o que não pode deixar de ser. Os Açores estão prontos, pois serão os próximos.

Em relação às universidades, elas estão a fazer o melhor possível. Felizmente temos oito, o que significa que o mercado funciona. Não vou comentar.

Quanto às angústias e os problemas dos nossos mais jovens, quero destacar algo. Tenho pago as quotas, às vezes com atraso, mas sempre as paguei. O que vos posso dizer é que devem focar-se nesta atribuição de prémios. A vida nunca foi fácil para ninguém, em nenhum momento desde a génese do género humano. Aquilo que forma as pessoas não é a facilidade, mas a adversidade. Nós crescemos na adversidade.

Devemos apoiar-nos uns aos outros, com generosidade, como foi demonstrado pelos prémios atribuídos aqui. Eles celebram pessoas que são generosas e que se dedicam aos outros. É da generosidade que vem a superação. Nunca na minha vida cresci quando as coisas que me correram muito bem. Foram os insucessos e adversidades que me levaram a superar-me. E tenho um grande capital de insucesso acumulado.

Isso é algo que devemos transmitir aos jovens. Vocês estão a viver situações únicas, com desafios grandes, mas também com oportunidades únicas. Sejam criativos, otimistas, generosos e firmes. Em 2040, ninguém sabe como será. Eu não sei. O que sei é que a vida é muito mais criativa do que imaginamos.

Dito isto, encerro o Congresso com muito orgulho, exaltando e enaltecendo o profissionalismo com que foi organizado. Desafio a Direção a partilhar connosco os resultados destes dois dias e a continuar o excelente trabalho que tem realizado, que merece o nosso aplauso.

Um aplauso à nossa Direção e ao nosso Bastonário para encerrarmos o Congresso. Obrigado.



ORADORES



ADELINA GAMA

Licenciou-se em Medicina Veterinária na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD) em 1998, concluiu o Mestrado em Genética Molecular na Universidade do Minho, em 2003, e o doutoramento em Ciências Veterinárias, na UTAD, em 2008. Atualmente é Professora Associada do Departamento de Ciências Veterinárias da Escola de Ciências Agrárias e Veterinárias da UTAD e investigadora do Centro de Investigação em Ciência Animal e Veterinária (CECAV-UTAD). Presta serviço especializado como anatomopatologista no Laboratório de Histologia e Anatomia Patológica da UTAD. É autora e co-autora de diversas publicações científicas, sendo a área da oncobiologia mamária canina a sua principal área de investigação. É Diretora do Curso de Mestrado Integrado em Medicina Veterinária da UTAD desde 2021.



ALEXANDRA SIMÕES

Licenciada em Medicina Veterinária em 2006 e Mestrado em Segurança Alimentar. Exerceu atividade na Câmara Municipal de Coimbra. Atualmente, é Secretária-Geral da Ordem dos Médicos Veterinários.



ANA MARIA LEITÃO PINTO DA FONSECA

Cargo e Instituição de Trabalho: Vice-presidente do Conselho Diretivo da Ordem dos Enfermeiros desde Janeiro de 2024. Habilitações Académicas/Profissionais: Tem o título profissional de Enfermeira Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica, atribuído pela Ordem dos Enfermeiros. Tem o título de Especialista em Enfermagem, no âmbito do Ensino Superior. É Mestre em Ciências de Enfermagem. Contextos Laborais: Foi Presidente do Conselho de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros, nos mandatos 2016/2019 e 2020/2023; É Professor Coordenador na Universidade de Évora, desde Maio de 2008.



ANA RITA SIMÕES

Licenciei-me em Medicina Veterinária pela Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade Técnica de Lisboa. No ano 2000, comecei a exercer funções de Médica Veterinária coordenadora e executora do OPSA Campo Branco. Dentro desta organização também sou responsável pela farmácia veterinária, pela seção da identificação de ruminantes e pelos programas de controlos e erradicação. Fundei, juntamente com outros colegas, a Associação dos Médicos Veterinários do Campo Branco que é responsável pela organização das jornadas técnico-veterinárias do Campo Branco, na área dos pequenos ruminantes.





ANDRÉ MARINHO DA ROCHA

Mestrado integrado em Medicina Veterinária pelo ICBAS, Porto. 10 anos de experiência como Veterinário Clínico em Portugal e Espanha. Mestrado em Direção de Marketing e Vendas - EAE Business School. Hospital Manager em AniCura Lepanto e Guadianamar, em Sevilla, Espanha. Últimos 3 anos.



ANTÓNIO LUÍS BARREIROS DA COSTA SILVA DUARTE

Licenciado em Medicina Veterinária pela UTAD em 1995 e Mestre em Saúde Pública na UP. Foi responsável por aulas práticas de inspeção sanitária no ICBAS entre 1998 e 2001 e exerceu funções como Médico Veterinário Oficial (MVO) na DRAEDM entre 1995 e 2007. É MVO na DGAV desde 2007 e coordenador de inspeção desde 2017. Foi Representante da OMV e do SNMV na União Europeia de Veterinários Higienistas (UEVH) e na Associação Europeia de Veterinários Oficiais (EASVO) entre 2016 e 2022. Secretário do Conselho Diretivo da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato de 2024 - 2027.

150



BERTA SÃO BRAZ

Licenciada em Medicina Veterinária pela ESMV/FMV em 1989. É Docente da FMV-ULisboa desde 1991 e Investigadora no Centro Interdisciplinar de Investigação em Sanidade Animal (CIISA) na mesma Faculdade. Colabora ainda com a DGAV no âmbito dos medicamentos veterinários desde 2009, é Membro de várias Sociedades e Associações Científicas (OMV, SPCV, SPCAL, VSF e EAVPT). Membro da Assembleia Geral da OMV no mandato 2020-2023. Presidente do Conselho Profissional e Deontológico da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato de 2024 - 2027.



BRUNO RÔLO

Exerce atividade clínica na área dos animais de companhia desde 1999. Membro da Direção do SNMV desde 2000. Diretor clínico da Clínica Veterinária do Lumiar desde 2002. Membro fundador e dos Órgãos sociais da CODIVET desde 2004.



CARLOS CABRAL

Médico Veterinário graduado em 1997 na Faculdade de Medicina Veterinária, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Entre agosto de 1997 e julho de 1998 foi responsável pelo programa reprodutivo das explorações Leiteiras associadas da LEICAR. Faz parte dos Serviços Veterinários Associados (SVA) desde 1998. Pós-Graduação em “Clínica

e Maneio de Ruminantes” Universidade Lusófona, 2008. Professor Auxiliar Convidado do ICBAS/UP desde 2015. Secretário atual da da Associação Portuguesa de Buiatria, desde 2023. Demonstra particular interesse pelas áreas de Reprodução em bovinos Leiteiros, da Saúde e Maneio Neonatal e pela Patologia Respiratória em Recria de Bovinos de Leite e Bovinos de Carne.

CARLOS CORTES

Nascido em 5 de janeiro de 1970, Carlos Cortes, vive em Coimbra desde o início dos seus estudos superiores. Concluiu a sua licenciatura em Medicina em 1999, tendo completado a sua especialização em Patologia Clínica em 2006. Desde então, tem exercido a sua atividade profissional no Serviço Nacional de Saúde como Médico Patologista Clínico. Tem a subespecialidade em Microbiologia Médica desde 2020. Detém também a Competência de Gestão de Serviços de Saúde da Ordem dos Médicos, desde 2020, a Pós-graduação em Gestão e Direção em Saúde e a Pós-Graduação de Ética em Saúde pela Universidade de Coimbra. Tem uma vasta atividade clínica e científica. Tendo iniciado a sua atividade profissional nos Hospitais da Universidade de Coimbra, passando pelo Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE e Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE. Em março de 2023 foi eleito para o cargo de Bastonário da Ordem dos Médicos para o triénio 2023-2025.



DIANA VALENTE

Doutorada em Ciências Veterinárias, Mestre em Medicina Veterinária, licenciada em Engenharia Agropecuária, Mestre em Gestão de Empresas Agrícolas, Pós-graduada em Promoção do Bem-Estar Animal. Dedicou-se inicialmente à área da inspeção sanitária, tendo enveredado posteriormente pela área do ensino e investigação. Nesse contexto, é atualmente docente da EUVG, lecionando unidades curriculares de espécies pecuárias e produção animal. Além disso, é membro do Conselho de Direção da OMV e proprietária de uma exploração de bovinos de raça Jarmelista. Membro do Conselho Diretivo da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato de 2024 -2027.



ELISABETE MARIA MOREIRA LOPES DE AVELAR

Licenciatura em Direito obtida na Faculdade Direito de Lisboa. Pós-graduação em Administração Pública. Técnica Superior no Gabinete Jurídico da Direção-Geral de Fiscalização, Controlo e Qualidade Alimentar (DGFCQA). Em 2000, iniciou funções de Coordenadora do Núcleo das Contraordenações da DGFCQA. Em 2004, iniciou funções



no cargo de Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Informática da Direção-Geral de Fiscalização e Controlo da Qualidade Alimentar. Em 2006, foi nomeada Chefe da Divisão de Pessoal e Expediente da ASAE, funções que exerceu até 2010. Em 2010, foi nomeada Diretora de Serviços Administrativos da ASAE. Técnica Superior da Direção-Geral de Energia e Geologia. Desde 2017 e até à presente data Diretora de Serviço de Gestão e Administração da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária.



FILIPA GOMES

Licenciada pelo Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto (2002). De 2003 a 2021, prestou assistência técnica às explorações avícolas dos clientes da empresa “RAMA, Rações para Animais S.A.”. Desde 2021, exerce funções como técnica superior na Direção de Serviços de Alimentação e Veterinária da Secretaria Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural da Região Autónoma da Madeira. Presidente da Assembleia Regional da Madeira da Ordem dos Médicos Veterinários no mandato 2020 – 2023. Membro do Conselho Diretivo da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato de 2024 -2027.

152



FILIPA REBELO

Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto; Especialização avançada em Psicologia do Desporto e Performance; Psicóloga integrante do Programa de Capacitação para a Performance Olímpica do Comité Olímpico de Portugal desde 2023; Formação complementar em Intervenção em Crise, Primeiros Socorros Psicológicos e outras temáticas de saúde mental.

Psicóloga Clínica e da Saúde desde 2017 em múltiplos contextos incluindo o de apoio psicológico a trabalhadores de empresa multinacional (entre 2020-2022). Desde 2017, psicóloga clínica de estudantes das diferentes unidades orgânicas da Universidade do Porto; Co-fundadora de grupo de intervenção em Psicologia da Performance (2019); Co-fundadora da Linha de Apoio Psicológico da Universidade do Porto (2020). Formadora nas áreas das ciências do comportamento e saúde mental desde 2018. Docente convidada nas áreas de Ciências Sociais e Humanas na Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico do Porto desde 2020 e na Universidade Europeia desde 2021.

FRANCISCO BRANDÃO

Janeiro de 2016 - Membro do Royal College of Veterinary Surgeons. Outubro de 2018 - GpCert SAS pela International School of Veterinary Postgrad Studies. Janeiro 2019 - PgC SAS pela Harper Adams University em cirurgia de tecidos moles, ortopedia e neurocirurgia. Julho 2019 - Cirurgia, ortopedia e neurologia do Hospital Veterinário do Restelo. Janeiro de 2021 - Clínica Veterinária de São Gonçalo dedicado cirurgia, ortopedia e neurologia e TAC. Março de 2022 - Organizou as I Jornadas de Med Animais Comp Açores. Janeiro 2024 - Fundador da Move On Vet, empresa que promove serviços de cirurgia veterinária avançada na Região Autónoma dos Açores. Presidente do Conselho Regional dos Açores para o mandato de 2024- 2027.



GIL LEITÃO BORGES

Tenente-Coronel Médico Dentista. Membro do Conselho Geral da Ordem dos Médicos Dentistas. É Chefe da Unidade de Saúde Militar de Évora. No âmbito da Medicina Dentária Militar, organiza a Semana da Saúde Oral, na qual centenas de crianças de Évora participam anualmente em ações de promoção de literacia e promoção de saúde oral. Da sua folha de serviços constam 10 louvores nacionais e várias condecorações militares e civis.



GRAÇA MARIA ALEXANDRE PIRES

Licenciada em Medicina Veterinária pela Universidade Técnica de Lisboa. É Professora Catedrática na Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, assumindo a coordenação de diversas unidades curriculares na área da Morfologia. Colabora também em unidades curriculares de outros mestrados da Universidade de Lisboa, nomeadamente da Faculdade de Belas Artes e do Instituto de Agronomia. Coordena e colabora ainda em vários projetos de investigação e de índole pedagógica, sendo autora de trabalhos científicos e de capítulos de livros.



HELDER MOTA FILIPE

Doutorado em Farmacologia e licenciado em Ciências Farmacêuticas. Professor associado da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, Bastonário da Ordem dos Farmacêuticos, Membro da Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida, Especialista em Assuntos Regulamentares (Ordem dos Farmacêuticos), Investigador principal do Instituto de Saúde Baseada na Evidência (ISBE). Foi vice-Presidente e Presidente do INFARMED e membro do Conselho de Administração da EMA. Responsável pela orientação de mais de uma



dezena de teses de doutoramento e autor de mais de uma centena de publicações com arbitragem científica.



HUGO LOPES

Médico Veterinário formado em 2012 pela FMV-UTL, pós graduado em medicina e cirurgia de animais exóticos. Desempenha funções clínicas no Hospital Allvetcare (Portugal) e Millhouse Veterinary Surgery and Hospital (Reino Unido). Em Portugal ocupa o cargo de diretor científico, acumulando na mesma instituição as funções de coordenador de estágios de medicina e enfermagem veterinária, responsável pela proteção radiológica (nível II) e representante dos trabalhadores (2023-2026). É ainda consultor do Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários e palestrante em várias universidades de Medicina Veterinária nos temas de direito e segurança laboral e saúde mental.



JOÃO NIZA RIBEIRO

Licenciado em Medicina Veterinária em 1986, Doutorado em 2002 e Diplomado pelo European College of Bovine Health Management (ECBHM) em 2004. Exerceu funções em saúde animal no contexto da atividade ADS/OPP entre 1998 e 2012, em segurança alimentar como diretor da Segalab S.A. entre 1990 e 2012, e em saúde pública como Professor e Investigador entre 2000 e 2023. Atualmente, é Professor Associado com Agregação no ICBAS-UP, Investigador na EPI Unit/ITR (ISPUP-UP) onde coordena o Laboratório de Aplicações em Uma Saúde, coordenador do projeto Vet-OncoNet e do Projeto PRR USAM Sulei. Presidente da Assembleia Geral da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato 2024 - 2027.



JOÃO TEIXEIRA

Licenciado em Medicina Veterinária na FMV-UL em 2008 e Pós-graduado em Ciências do Consumo Alimentar na Universidade Aberta em 2012. Desempenha funções de Inspetor na Autoridade Regional das Atividades Económicas (ARAE) e de perito em perícias de géneros alimentícios desde 2009, chefe de equipa multidisciplinar na área alimentar da ARAE desde dezembro de 2022. Palestrante em diversas ações informativas referentes à área de segurança alimentar e Presidente do Conselho Regional da Madeira da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato de 2024 -2027.

JUAN PISANO

Médico Veterinário. Técnico Superior da Direção Geral da Alimentação e Veterinária. Representante do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.



MARGARIDA TOMÉ

É a Country Manager da Vetpartners Portugal. Licenciada em Medicina Veterinária pela Universidade de Évora em 2002. Em 2016, acrescentou à sua formação a realização do Mestrado Executivo em Gestão e Marketing Estratégico pela Católica Lisbon School of Business & Economics e este ano completou o Máster en Dirección & Gestión de Empresas enfocado a la Industria de Sanidad Animal pela ESIC Business & Marketing School em Madrid. O seu percurso profissional passou por múltiplas áreas da profissão contando com experiência em clínica de animais de companhia e na indústria, desempenhando funções de direção técnica, de marketing e comercial. O seu objetivo sempre foi aliar a paixão pela Medicina Veterinária à gestão porque acredita que o futuro passa por garantir um melhor equilíbrio entre a saúde dos centros veterinários, a realização profissional e pessoal das equipas e os melhores cuidados para os nossos animais.



MIGUEL ALMEIDA

Licenciado em Medicina Veterinária pela UTAD, em 2000. Inspetor Sanitário de Pescado, na DGAV, até 2003. Médico Veterinário Municipal do Seixal entre 2003 e 2015 e de Almada de 2015 à atualidade. Membro da Direção do Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários desde 2008.



MYRIAM GONÇALVES

Médica Veterinária formada pela FMV em 2008 iniciei a minha carreira em clínica de pequenos animais. Com grande interesse pela área de gestão, completei uma pós-graduação em Gestão e Marketing pela Universidade Católica. Em 2010, integrei a Royal Canin, onde permaneci durante 8 anos, liderando os três canais de distribuição em Portugal. Após esta fase, recebi uma outra oportunidade dentro do grupo MARS em FMCG, assumindo a responsabilidade pelo canal “Out of Home and Proximity Retail”. Esta experiência expandiu o meu conhecimento em novos mercados e modelos de distribuição, complementando a minha formação em gestão. Desde 2021, faço parte da AniCura, comecei como Regional Operations Manager em Portugal. Em Setembro de 2023 a posição de Diretora de Operações Ibérica com responsabilidade sobre todo o negócio.





NUNO VIEIRA E BRITO

Doutor em Ciências Veterinárias pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Professor Coordenador com Agregação no Instituto Politécnico de Viana do Castelo desde 2021 e Professor Catedrático e Chefe do Departamento de Ciências Animais e Veterinárias do Instituto Universitário de Ciências da Saúde, desde 2022. Coordenador do NUTRIR – Centro Tecnológico de Sustentabilidade Agroalimentar, investigador nas áreas dos Recursos Endógenos e Sistemas Agroalimentares. Foi Membro do CD da OMV (2008-2009), Secretário de Estado da Investigação Alimentar e Agroalimentar (2013-2015), Diretor-Geral da Alimentação e Veterinária (2011-2012) e consultor do Banco Mundial (2019-2020).



PAULO MARTINS DA COSTA

Paulo Martins da Costa é professor de higiene pública veterinária e diretor do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária do Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto (ICBAS/U.Porto). É licenciado em Medicina Veterinária (1994) e doutorado em ciências biomédicas (2006). Na vertente de investigação, dedica-se ao estudo dos ciclos epidemiológicos de bactérias multirresistentes em animais, humanos, e no meio ambiente, tendo participado em muitos projetos de pesquisa de novos antimicrobianos. É autor do livro: Muitas Espécies, Uma Só Medicina Veterinária.



PAULO PIMENTA

Licenciado(a) em Medicina Veterinária em 1998 pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD). Mestre em Medicina Veterinária em 2011 pela UTAD. Pós-graduação em Oftalmologia Veterinária em Barcelona na Universidade Autónoma de Barcelona em 2002. Programa Avançado de Gestão para Empresas de Saúde Animal realizada pela Católica Lisbon School of Business & Economics em 2012. Diretor clínico do Hospital Veterinário de Trás-Os-Montes (Vila Real) de 2002 a 2022 do qual é responsável pela área de oftalmologia. Exerce funções de diretor operacional do Onevet Group desde 2018. Paulo Pimenta qualified as Veterinarian in 1998 and obtain is MSc Veterinary Medicine in 2011 from UTAD, Portugal. Held a post-graduate degree in Veterinary Ophtalmology from UAB, Spain in 2002 and Advanced Management Program for Animal Health Companies carried out by Católica Lisbon School of Business & Economics, Portugal in 2012. Currently Operations Director of Onevet and has been clinical director of HVTM since 2002.

PAULO TEIXEIRA

Médico Veterinário formado na UTAD em 2007 e Profissional liberal de clínica de espécies pecuárias desde essa altura. Fundou o grupo PT Serviços Veterinários em 2012, contando hoje com 7 CAMVs. Dedica-se especialmente às áreas de cirurgia geral e de gestão empresarial, e é ainda Diretor de conteúdos do programa televisivo “Veterinários Todo-o-Terreno”. Fundador da Associação Nacional de Empresas Veterinárias (ANEV). Presidente do Conselho Regional do Norte para o mandato de 2024 -2027.

**PEDRO LUÍS ANDRADE SOARES GOMES FABRICA**

Médico Veterinário desde 1997, formado pela FMV-UTL. Exerceu Clínica e Cirurgia de Animais de Companhia, com especial interesse em endoscopia, gastrenterologia, urgências e cirurgia de tecidos moles, no Hospital Veterinário do Porto até 2005. Nesse ano, iniciou atividade na indústria farmacêutica em empresas multinacionais de saúde animal até ao 2021, onde exerceu diversos cargos na área de marketing, serviços técnicos, gestão na área de Animais de Companhia e Equídeos. Foi docente convidado na UHTL na área da gastrenterologia e endoscopia entre 2008 e 2009. Consultor em saúde animal até final de 2023. Doutorando em Ciências Veterinárias pela UTAD em comunicação clínica veterinária. Foi docente convidado no IUUCS- CESPU, lecionando parcialmente a disciplina “Finanças e Marketing” e “Técnicas de Comunicação e Gestão Emocional”. Associativamente, no triénio de 2016/2019 foi membro do Conselho Diretivo da OMV, com o cargo de secretário, tendo sido responsável pela organização dos 7º, 8º e 9º EFOMV, pertenceu aos grupos de trabalho das especialidades e estatuto, teve a seu cargo a reformulação do Cheque Veterinário, a criação do Boletim Sanitário, entre outras ações realizadas nesse mandato. Foi também Presidente da Comissão de Organização do 10º EFOMV, em 2023. Foi Presidente do Conselho Fiscal da APMVEAC entre 2021 e 2023 e membro da Assembleia Geral da OMV no mandato 2020 - 2023. Membro da Sociedade Portuguesa de Comunicação Clínica em Cuidados de Saúde. Fez inúmeras formações em diversas áreas desde a Clínica até à Comunicação e Liderança, assim como tem sido orador em diversos eventos na área da medicina veterinária. Desde 9 de Fevereiro de 2024 é Bastonário da Ordem dos Médicos Veterinários a tempo inteiro.





PEDRO QUEIROZ

Com mais de 20 anos de ligação à indústria alimentar e das bebidas, é desde 2007 Diretor-Geral da FIPA – Federação das Indústrias Portuguesas Agroalimentares. É também professor convidado na Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa (Licenciatura em Ciências da Nutrição) e na Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa (Mestrado em Qualidade Alimentar e Saúde). É mestre em Biotecnologia / Engenharia Bioquímica, licenciado em Engenharia Biotecnológica e frequentou programas de formação de executivos na NOVA SBE e na San Telmo Business School.



RAFAELA FERNANDES

Licenciada em Direito, com pós-graduação em Fiscalidade, Direito do Consumo e Estudos Europeus. Nomeada Secretária Regional de Agricultura e Ambiente em 17-10-2023 e em 06-06-2024 acresce o sector das Pescas na recondução do cargo, Presidente do Conselho de Administração do Serviço de Saúde da RAM de 15-11-2019 a 16-11-2023, Inspetora Regional da Autoridade Regional de Atividades Económicas, de 16-11-2017 a 14-11-2019, Advogada e Deputada na Assembleia Legislativa da RAM.

158



RICARDO ASSUNÇÃO

Ricardo Assunção é Professor Associado na Egas Moniz School of Health & Science (EM), onde co-coordena o MIMV. É membro integrado do CiiEM – Egas Moniz Center for Interdisciplinary Research, integrando a direção do centro e coordenando um dos grupos de investigação “Agri-Food, Bioeconomy and Environment”. Participa em projetos de investigação, nacionais e internacionais, incluindo financiados pelo programa Horizon Europe; é autor de vários artigos revistos por pares (h-index SCOPUS = 24). Recebeu o Prémio de Mérito de Investigação pela Universidade de Évora, o Prémio Brigitte-Gedek Science Award da Society for Mycotoxin Research e o Prémio de Inovação Pedagógica pela EM.



RICARDO LOBO

Licenciado em Medicina Veterinária pela UTAD em 2001. Exerce funções como Médico Veterinário clínico de animais de companhia e de espécies pecuárias desde agosto de 2001, como Médico Veterinário municipal de Vila Nova de Cerveira desde março de 2003 e como Médico Veterinário coordenador/ executor de O.P.P. desde janeiro de 2009. É ainda Presidente da Direção da ANVETEM desde setembro de 2020 e Presidente do Conselho Regional do Norte da Ordem dos Médicos Veterinários no mandato 2020 - 2023.

RICARDO MANUEL CHANTRE

Atualmente, estudante de 5º ano do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária na Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade Lusófona e membro do Conselho Pedagógico, na mesma faculdade. Desempenhei funções como Presidente do Conselho Fiscal e Disciplinar da Federação Académica de Medicina Veterinária durante o mandato 2022/2023 e atuo como Presidente da Direção desde 2023. Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Associação de Estudantes da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade Lusófona, desde 2022. Student Ambassador no Reproduction Control Committee do WSAVA, desde setembro de 2024.



RICARDO ROMÃO

Licenciatura em Medicina Veterinária pela Faculdade de Medicina Veterinária (FMV-UTL) em 1998. Mestrado em Produção Animal FMV/ISA - UTL em 2003 e Doutoramento em Ciências Veterinárias pela Universidade de Évora em 2015. Presidente do Conselho Regional do Sul da OMV de 2016 a 2023. Desde 1999, docente na Universidade de Évora, com trabalhos sobretudo na área da reprodução e biotecnologias reprodutivas em ruminantes. Atualmente é professor associado na Universidade de Évora e diretor de Curso do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária



SARA MENEZES

Licenciada em Medicina Veterinária pela Universidade de Évora em 2007 e Mestre em Engenharia Zootécnica pela Universidade dos Açores em 2011. É Médica Veterinária Oficial no Serviço de Desenvolvimento Agrário da Terceira desde janeiro de 2013, exercendo funções de Sanidade Animal, Segurança dos Alimentos, certificação de POA, sendo executora de diversos Planos Oficiais de Controlo. Desde fevereiro de 2012, é proprietária e diretora clínica de um consultório médico-veterinário dedicado a animais de companhia. Foi vogal no Conselho Regional dos Açores de 2016-2019. É membro e tesoureira do Conselho Diretivo da OMV de 2024-2027. Tem também experiência profissional como formadora. Tesoureira do Conselho Diretivo da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato 2024- 2027.



SOFIA DUARTE

Sofia Cancela Duarte (DVM, PhD, Ciência ID 7517-23B1-F67C; ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2597-6651>); Coordenadora do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária e Diretora do Departamento de Ciências Veterinárias da Escola Universitária Vasco da Gama (EUVG),



Coimbra. Vice-Presidente do Conselho Profissional e Deontológico da Ordem dos Médicos Veterinários para o mandato 2024- 2027.

REFERÊNCIAS

Código do Trabalho. (2009). Obtido de Diário da República Online: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46717575>

Decreto-Lei n.º 184/2009. (11 de 08 de 2009). Obtido de Diploma que estabelece regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos centros de atendimento médico-veterinários (CAMV): <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-156566057-156690807>

FVE. (2023). *VetSurvey 2023*. Obtido de FVE: <https://fve.org/cms/wp-content/uploads/FVE-Survey-2023-updated-13-Dec-23.pdf>

Hilton, K. R., Burke, K. J., & Signal, T. (01 de 2023). Mental health in the veterinary profession: an individual or organisational focus? *PubMed - National Library of Medicine*. Obtido de PubMed - National Library of Medicine: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36369713/>

PATROCINADORES:





PELA VALORIZAÇÃO DA MEDICINA VETERINÁRIA

ORGANIZAÇÃO:

CONSELHO DIRETIVO E CONSELHO REGIONAL DO SUL DA OMV

Ano 2024

www.omv.pt

Com o Alto Patrocínio
de Sua Excelência



O Presidente da República

CAMPO GRANDE, N.º 46D, 1.º DT.º, 1700-093 LISBOA • TEL.: (+351) 213 129 370