ORDEM DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS

3.

FORMAÇÃO ACADÉMICA

MISSÃO:
SER JOVEM
MÉDICO VETERINÁRIO

Inquérito nacional aos médicos veterinários até aos 35 anos
Retrato da profissão, da formação e das condições de trabalho

PARTE 3 DE 5

CJMV | CONSELHO DE **JOVENS** MÉDICOS VETERINÁRIOS

Divulgação a **5 de Novembro de 2026**
54 páginas • Extrato do relatório integral

FICHA TÉCNICA

Título: Missão: Ser Jovem Médico Veterinário - Inquérito nacional aos médicos veterinários até aos 35 anos. Parte 3: Formação académica
Edição: Ordem dos Médicos Veterinários / Conselho de Jovens Médicos Veterinários.
Período de recolha: 17 de junho a 2 de setembro de 2025.
Plataforma: Microsoft Forms.
Universo: 2773 médicos veterinários inscritos na OMV com idade igual ou inferior a 35 anos (a 31 de agosto de 2025).
Amostra: 520 respostas recebidas; 478 válidas após aplicação do critério de idade; 439 respostas para as secções relativas ao exercício profissional em Portugal.
Análise estatística: R. Intervalo de confiança de 90%.

Autoria: Conselho de Jovens Médicos Veterinários, constituido por Miguel Lourenço (Presidente), Alexandra Jesus (Vice-presidente), Ana Freitas, Ana Neves (membro cessante), António Pimentel, Catarina Paulo (membro cessante), Diana Valente e João Ferreira
Revisão: Ordem dos Médicos Veterinários
ISBN/depósito legal: 978-972-97935-6-1
Suporte: Eletrónico: Formato: PDF
Data de publicação: 15 de novembro de 2026
Design: Catarina Moutinho

Extrato do relatório *Missão: Ser Jovem Médico Veterinário*, parte 3 de 5.

4 de outubro de 2026
Parte 1 — Condições profissionais e socioeconómicas

25 de outubro de 2026
Parte 2 — Bem-estar e qualidade de vida

15 de novembro de 2026
Parte 3 — Formação académica

29 de novembro de 2026
Parte 4 — Análise por área de atuação

13 de dezembro de 2026
Parte 5 — O futuro da profissão: ficar ou emigrar

PARTE 3 • NÚMEROS-CHAVE

FORMAÇÃO ACADÉMICA

01 **48,8% discordam que a formação académica os preparou para a atividade profissional.** Apenas 30,1% concordam com a premissa

Tabela 9

02 **71,9% discordam que a formação académica os preparou para o contacto detentores e proprietários.**

Tabela 9

03 **78,3% estão satisfeitos com a formação em clínica de animais de companhia. Nas áreas da conservação/animais selvagens/zoo e de animais exóticos, 84,6% e 81,2% discordam que tenha sido satisfatória.**

Tabela 6

04 **50,8% consideram ideal a avaliação contínua com exame apenas em reprovação, mas só 24,3% a tiveram.** 33,0% foram avaliados apenas com exame obrigatório.

Tabela 4 e 5

05 **76,8% concordam que há repetição de conteúdos ao longo do curso**

Tabela 9

06 **Quase metade (49,9%) das sugestões de formação à Ordem são competências relacionais e emocionais; só a comunicação clínica reúne 27,7% das respostas.**

Tabela 10

O fator de stress mais citado é o salário baixo face à carga de trabalho e ao sacrifício pessoal exigido: 65,4% classificam-no como muito importante (Tabela 25).

ÍNDICE DA PARTE 3

FORMAÇÃO ACADÉMICA

1. Introdução 7
2. Metodologia do Inquérito aos Jovens Médicos Veterinários 10
3. Resultados (Estatística descritiva) 13
3.1. Limitações de estudo 14
3.2. Caraterização socioeconómica 24
3.3. Caraterização sociodemográfica 37

4. Resultados (Estatística inferencial) 30
4.1. Significância da amostra 30
4.2. Relações entre respostas 31
4.2.1. Fatores Institucionais e Pedagógicos da Satisfação com a Formação 31
5. Conclusões 46
5.1. Limitações ao estudo 46
5.2. Aspectos mais relevantes a reter 47
5.2.1. Bem formados em teoria, mas mal preparados para a realidade: o retrato da formação académica 48
5.3. O perfil do Jovem Médico Veterinário a exercer em Portugal 50
5.4. O que pretendem os Jovens Médicos Veterinários 52

1.

INTRODUÇÃO

O Conselho de Jovens Médicos Veterinários (CJMV) da Ordem dos Médicos Veterinários (OMV), foi criado com o objetivo de representar e dar voz aos médicos veterinários em fases iniciais da sua vida profissional, promovendo a sua participação na reflexão e na construção do futuro da profissão em Portugal. Desde a sua constituição, o CJMV tem procurado afirmar-se como um espaço de proximidade e auscultação das gerações mais jovens, contribuindo para aproximar a OMV das suas preocupações, expectativas e desafios. Ao longo do seu percurso, o Conselho tem desenvolvido iniciativas nas áreas da formação, da valorização profissional e do bem-estar, bem como ações destinadas a recolher informação que permita fundamentar a intervenção institucional com base em dados concretos.

A recolha sistemática de informação sobre a realidade vivida pelos médicos veterinários mais jovens, constitui uma ferramenta essencial para compreender as condições de exercício profissional, as perspetivas de carreira e os fatores que influenciam a satisfação e a permanência na profissão. Neste contexto, sendo o CJMV a única instituição legal que representa os veterinários mais jovens e dando continuidade ao seu

trabalho de auscultação e representação, este órgão promoveu em 2025 a realização de um inquérito nacional dirigido aos médicos veterinários até aos 35 anos, inclusive. A iniciativa teve como propósito caracterizar de forma abrangente a situação profissional desta população, identificando tendências, dificuldades e oportunidades que possam contribuir para a definição de prioridades de intervenção e para o desenvolvimento de estratégias de valorização da profissão.

A caracterização da população abrangida por esta iniciativa permite enquadrar a relevância do presente estudo no contexto atual da profissão. A 31 de agosto de 2025, encontravam-se inscritos em Portugal 2773 médicos veterinários até aos 35 anos inclusive, representando aproximadamente 36% da totalidade de membros ativos da OMV nesta data (7722 membros ativos, dados fornecidos pela OMV). Destes, 21,2% eram do sexo masculino, evidenciando a clara predominância feminina nesta faixa etária. Relativamente à experiência profissional, observa-se uma forte concentração nos primeiros anos de exercício, sendo que 37,3% destes profissionais possuíam apenas dois anos de experiência e mais de metade (64,7%) apresentava até cinco anos de atividade profissional. A distribuição regional demonstra uma maior representação no Conselho Regional Sul, concentrando 45,7% dos jovens médicos veterinários, seguindo-se o Conselho Regional Norte, com 28,4%.

Verifica-se igualmente uma concentração significativa destes profissionais nas principais áreas urbanas do país, nomeadamente nos distritos de Lisboa (25,7%) e Porto (19,1%), refletindo a centralização da atividade médico-veterinária em grandes centros urbanos, onde se concentram maiores oportunidades de emprego, estruturas clínicas diferenciadas e oferta formativa contínua. Esta realidade evidencia uma geração maioritariamente em início de carreira e geograficamente concentrada, sublinhando a importância de compreender as suas condições de integração, desenvolvimento profissional e perspetivas de permanência na Medicina Veterinária em Portugal (informações fornecidas pela OMV).

O questionário realizado incidiu sobre múltiplas dimensões do exercício profissional, incluindo a caracterização sociodemográfica dos respondentes, as condições de trabalho e remuneração, a organização do tempo de trabalho, as oportunidades de progressão e formação, a satisfação profissional, o bem-estar e a intenção de permanência na profissão. Procurou-se, assim, recolher informação que permitisse construir um retrato fiel e atualizado das experiências e expectativas dos médicos veterinários mais jovens em Portugal, abrangendo diferentes áreas de atividade e contextos laborais.

O presente estudo constitui a primeira iniciativa neste âmbito realizada em Portugal especificamente dirigida a médicos veterinários até aos 35 anos, inclusive e exclusivamente focada na realidade profissional nacional desta geração. A abrangência geográfica alcançada, com respostas provenientes dos 18 distritos do território continental, assim como das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, permitiu reunir uma perspetiva verdadeiramente representativa da diversidade de contextos de exercício da Medicina Veterinária no país. Este caráter pioneiro confere ao inquérito um valor particular enquanto retrato inicial estruturado da realidade dos jovens médicos veterinários em Portugal, estabelecendo uma base inédita de conhecimento sobre esta fase do percurso profissional.

Neste contexto, o presente relatório pretende constituir uma referência para a compreensão da realidade dos jovens médicos veterinários em Portugal, disponibilizando evidência que possa apoiar a reflexão institucional e a definição de respostas ajustadas às necessidades identificadas. Mais do que um retrato circunstancial, este trabalho estabelece um ponto de partida para o acompanhamento contínuo da evolução das novas gerações na profissão, reforçando o compromisso do Conselho de Jovens Médicos Veterinários com o desenvolvimento de uma Medicina Veterinária sustentável, valorizada e preparada para os desafios futuros.

2.

METODOLOGIA DO INQUÉRITO AOS JOVENS MÉDICOS VETERINÁRIOS

Este inquérito realizado pelo CJMV esteve disponível entre 17 de junho e 2 de setembro de 2025 na página web da OMV, utilizando a plataforma Microsoft Forms. O questionário foi elaborado pelos membros do CJMV durante os dois primeiros trimestres de 2025, tendo como objetivos identificar as principais dificuldades, necessidades, preocupações e condições laborais dos jovens médicos veterinários. Foi constituído por 49 questões, estando agrupado nas seguintes secções:

1. Caraterização profissional;
2. Caraterização socioeconómica;
3. Bem-estar e qualidade de vida;
4. Satisfação e expectativas profissionais;
5. Formação académica;
6. Caraterização sociodemográfica.

O inquérito foi composto por vinte e quatro perguntas de escolha múltipla de resposta obrigatória, sendo que, em oito delas era possível selecionar várias opções de resposta, assim como por oito perguntas de resposta aberta curta, das quais cinco obrigatórias e três facultativas. Finalmente, em nove perguntas foi pedido aos inquiridos que indicassem o seu grau de concordância com uma série de afirmações, numa escala ***Likert*** de 5 níveis.

A primeira pergunta do questionário era eliminatória para profissionais de idade superior a 35 anos, sendo que, neste caso, seriam dirigidos imediatamente para o final do mesmo. A segunda pergunta dirigia os médicos veterinários que exerciam fora do país diretamente para a secção "5. Formação académica", sendo posteriormente pedido que respondessem à secção "6. Caraterização sociodemográfica". Apenas teriam acesso à quarta pergunta os inquiridos que tivessem respondido "Trabalhador por conta de outrem" à pergunta 3. Na décima terceira pergunta, os inquiridos que respondessem que tinham iniciado a sua atividade profissional como estagiário profissional, avançariam para uma pergunta que incidia sobre o acompanhamento ao longo desse período, sendo que esta pergunta não foi disponibilizada aos restantes.

Para a análise estatística foi utilizado o programa R. Para a comparação entre variáveis contínuas e variáveis categóricas recorreu-se ao teste de Kruskal-Wallis. Para averiguar a associação de variáveis categóricas utilizou-se do teste de Qui-Quadrado de Independência de Pearson, sendo que, para tabelas de contingência com poucos dados, utilizou-se a Simulação de Monte Carlo para calcular o ***p-value***. O Coeficiente de Spearman foi usado para relacionar as variáveis quantitativas. Para todos os testes, considerou-se um intervalo de confiança de 90%, sendo os valores de p inferiores a 0,1 considerados estatisticamente significativos. No entanto, para efeitos de interpretação, os valores de significância entre 0,1 e 0,05 foram referidas como significâncias marginais.

Uma vez que existiam várias perguntas com blocos de subperguntas com escala de ***Likert*** de 5 níveis, a utilização das respostas em bruto poderia criar ruído estatístico e dificultar a interpretação de tendências globais, pelo que estas variáveis foram sintetizadas em índices latentes. Para estas variáveis, foi realizado um teste de consistência interna utilizando um estimador robusto (Ómega de McDonald), que confirmou uma elevada covariância entre as subperguntas. Foram utilizados pesos fatoriais para calcular os valores finais de cada índice, pelo que o modelo identificou matematicamente quais as questões que melhor explicavam a variância total de cada tema (como o Stress ou o Bem-Estar), atribuindo-lhes uma ponderação específica. Estes resultados providenciaram fundamentação estatística para o tratamento destes dados categóricos

como variáveis latentes contínuas. Desta forma, os índices finais são métricas numéricas contínuas que representam a intensidade acumulada de múltiplas variáveis. Os índices utilizados foram:

• **Índice Compensação:** subperguntas da pergunta 19, no qual uma classificação mais alta pressupunha uma melhor compensação pelos períodos de trabalho suplementar (horas extra, noites, feriados e fins de semana trabalhados);

• **Índice de Bem-estar:** subperguntas da pergunta 23, no qual uma classificação mais alta pressupunha uma melhor satisfação dos inquiridos com a vida pessoal e profissional;

• **Índice de Ambiente Laboral negativo:** subperguntas da pergunta 24, no qual uma classificação mais alta pressupunha uma maior quantidade ou relevância de problemas e limitações no contexto laboral;

• **Índice de Stress:** subperguntas da pergunta 25, no qual uma classificação mais alta pressupunha maiores condições de stress no contexto profissional;

• **Índice de Apoio:** seis das sete das subperguntas da pergunta 27, no qual uma classificação mais alta pressupunha uma maior rede de apoio por parte dos colegas e entidade empregadora;

• **Índice de Formação Global:** subperguntas da pergunta 42, no qual uma classificação mais alta pressupunha uma maior satisfação global com a formação académica recebida;

• **Índice de Horas de Ensino:** subperguntas da pergunta 43, no qual uma classificação mais alta pressupunha uma maior satisfação com a distribuição global das horas de ensino no respetivo percurso académico;

• **Índice da Componente Prática:** subperguntas da pergunta 44, no qual uma classificação mais alta pressupunha uma maior satisfação com a carga horária atribuída à componente prática da globalidade das unidades curriculares frequentadas durante a respetiva formação académica.

3.

RESULTADOS
(Estatística descritiva)

Foram obtidas 520 respostas ao inquérito, de membros da OMV distribuídos pelos dezoito distritos continentais e por ambas as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira. Após aplicação do critério de idade (≤35 anos), foram excluídas respostas de 42 participantes (8,1%). Foram então validadas as respostas de 478 participantes, dos quais 439 (91,8%) encontravam-se a trabalhar em Portugal e 39 (8,2%) exerciam atividade profissional fora do país. Assim, o total de respostas válidas foi de 478 participantes para as secções "Formação Académica" e "Caraterização sociodemográfica" e de 439 participantes para as secções "Caraterização Profissional", "Caraterização Socioeconómica", "Bem-estar e Qualidade de Vida" e "Satisfação e Expectativas Profissionais", num universo de 2773 jovens médicos veterinários registados na Ordem dos Médicos Veterinários.

3.1.

FORMAÇÃO ACADÉMICA

Em relação à instituição de formação académica (n=478, amostra que inclui os inquiridos que não trabalham em Portugal), a maior proporção dos participantes frequentou a Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa (33,9%), seguida pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (21,3%). A Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade Lusófona (13,2%), a Universidade de Évora (13,2%) e o Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar – Universidade do Porto (13,0%) apresentam representatividade semelhante. A Escola Universitária Vasco da Gama representa 5,2% da amostra. Não foram registadas respostas relativas ao Instituto Universitário de Ciências da Saúde nem ao Instituto Universitário Egas Moniz. A outra instituição frequentada por um participante (0,2%) foi a Universidade de Teramo, em Itália.

Instituição	n	%
Faculdade de Medicina Veterinária – Universidade de Lisboa (FMV)	162	33,9%
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	102	21,3%
Faculdade de Medicina Veterinária – Universidade Lusófona (ULHT)	63	13,2%
Universidade de Évora (UÉ)	63	13,2%
Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar – Universidade do Porto (ICBAS)	62	13,0%
Escola Universitária Vasco da Gama (EUVG)	25	5,2%
Instituto Universitário de Ciências da Saúde (IUCS)	0	0,0%
Instituto Universitário Egas Moniz (IUEM)	0	0,0%
Outro	1	0,2%
Total	**478**	**100%**

Tabela 1 - Instituições de formação académica frequentadas pelos participantes.

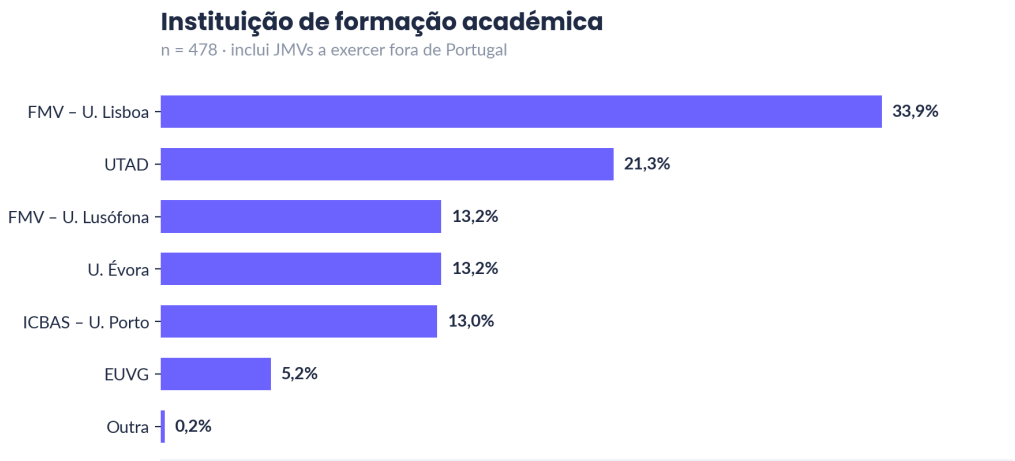


Gráfico 1 - Instituições de formação académica frequentadas pelos participantes.

Relativamente ao ano de ingresso no Mestrado Integrado em Medicina Veterinária (n=478), verifica-se uma maior concentração de participantes que iniciaram o curso entre 2015 e 2018, período que representa 53,1% da amostra. Os anos com maior frequência foram 2017 (14,6%), 2016 (14,2%) e 2015 (12,6%). Os ingressos anteriores a 2010 apresentam representatividade reduzida, sugerindo que a amostra é maioritariamente constituída por profissionais com percurso profissional relativamente recente. É de referir a existência de quatro respostas consideradas inválidas tendo em conta o intervalo etário dos participantes.

Ano de ingresso no MIMV	n	%
2007	3	0,6%
2008	19	4,0%
2009	17	3,6%
2010	26	5,4%
2011	27	5,6%
2012	27	5,6%
2013	42	8,8%
2014	38	7,9%
2015	60	12,6%
2016	68	14,2%
2017	70	14,6%
2018	56	11,7%
2019	15	3,1%
2020	2	0,4%
2021	2	0,4%
2022	2	0,4%
Resposta Inválida	4	0,8%
Total	**478**	**100%**

Tabela 2 - Ano de ingresso no Mestrado Integrado em Medicina Veterinária.

Quanto ao ano de conclusão do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária (n=478), verifica-se uma predominância de diplomados recentes. O período compreendido entre 2021 e 2024 concentra 56,7% da amostra, sendo 2024 o ano mais representado (17,2%), seguido de 2023 (14,2%) e 2022 (13,8%). Os participantes que concluíram o curso antes de 2016 representam uma proporção residual da amostra, evidenciando que o estudo integra maioritariamente profissionais em fase inicial de carreira.

Ano de conclusão do MIMV	n	%
2013	3	0,6%
2014	9	1,9%
2015	10	2,1%
2016	19	4,0%
2017	33	6,9%
2018	29	6,1%
2019	30	6,3%
2020	30	6,3%
2021	55	11,5%
2022	66	13,8%
2023	68	14,2%
2024	82	17,2%
2025	40	8,4%
Resposta inválida	4	0,8%
Total	**478**	**100%**

Tabela 3 - Ano de conclusão do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária.

No que diz respeito ao método de avaliação predominante nas unidades curriculares (UCs) (n=478), o modelo mais frequentemente referido foi o de exame obrigatório (33,0%). Cerca de 27,0% dos participantes indicaram que existia um modelo misto, com algumas UCs avaliadas por exame e outras por avaliação contínua, enquanto 24,3% referiram avaliação contínua com exame apenas em situações de reprovação. A avaliação contínua associada a exame obrigatório foi indicada por 15,1% dos participantes. Apenas 0,6% referiram outro modelo de avaliação.

Método de avaliação predominante nas UC	n	%
Apenas exame obrigatório	158	33,0%
Avaliação contínua mas exame obrigatório	72	15,1%
Algumas unidades curriculares com avaliação contínua e outras com exame obrigatório	129	27,0%
Avaliação contínua e exame apenas em situações de reprovação	116	24,3%
Outro	3	0,6%
Total	**478**	**100%**

Tabela 4 - Método de avaliação predominante nas unidades curriculares.

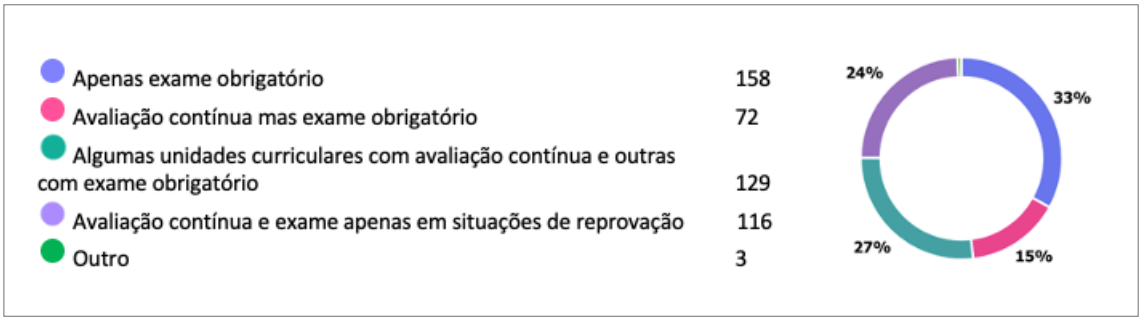


Gráfico 2 - Método de avaliação predominante nas unidades curriculares.

Relativamente ao método de avaliação considerado mais apropriado ao ensino da Medicina Veterinária (n=478), a maioria dos participantes (50,8%) considera mais adequado o modelo de avaliação contínua com exame apenas em situações de reprovação. Adicionalmente, 34,1% defendem um modelo misto, no qual algumas unidades curriculares são avaliadas por avaliação contínua e outras por exame obrigatório. Apenas 1,0% considera o exame obrigatório como o método mais apropriado. De forma global, verifica-se uma clara preferência por modelos que integrem avaliação contínua, sugerindo valorização de sistemas de avaliação mais progressivos e formativos.

Método de avaliação considerado mais apropriado	n	%
Apenas exame obrigatório	5	1,0%
Avaliação contínua mas exame obrigatório	65	13,6%
Algumas unidades curriculares com avaliação contínua e outras com exame obrigatório	163	34,1%
Avaliação contínua e exame apenas em situações de reprovação	243	50,8%
Outro	2	0,4%
Total	**478**	**100%**

Tabela 5 - Método de avaliação considerado mais apropriado.

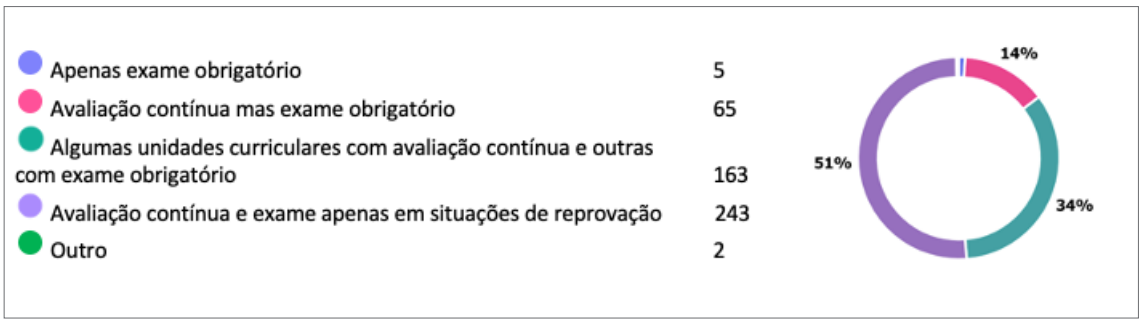


Gráfico 3 - Método de avaliação considerado mais apropriado.

A perceção da satisfação com a formação nas diferentes áreas do Mestrado Integrado em Medicina Veterinária (n=478), revela diferenças marcadas entre domínios formativos.

A Clínica de Animais de Companhia apresenta a avaliação mais favorável, com 78,3% dos participantes a concordarem ou concordarem totalmente que a formação foi satisfatória. Também a Inspeção Sanitária e Segurança Alimentar (61,1%) e a Clínica de Espécies Pecuárias (54,8%) registam níveis elevados de satisfação. A Clínica de Equinos apresenta uma perceção moderadamente positiva, com 48,5% de concordância, embora com elevada proporção de respostas neutras (25,1%).

Em contraste, as áreas de Medicina da Conservação/Clínica de Animais Selvagens e Zoo e de Clínica de Animais Exóticos evidenciam uma perceção fortemente negativa, com 84,6% e 81,2% de discordância, respetivamente. A área de Investigação/Laboratório apresenta igualmente uma avaliação predominantemente negativa, com 42,9% de discordância e apenas 31,2% de concordância. Relativamente à área de Saúde Pública, observa-se uma distribuição mais equilibrada, com 44,5% de concordância, 28,5% de discordância e 27,0% de respostas neutras.

Globalmente, os resultados indicam maior satisfação formativa nas áreas tradicionalmente centrais do exercício clínico e maior perceção de insuficiência/lacunas formativas nas áreas mais especializadas ou diferenciadas do currículo.

Satisfação com a formação nas diferentes áreas do MIMV	Discordo totalmente n (%)	Discordo n (%)	Neutro n (%)	Concordo n (%)	Concordo totalmente n (%)	Total n (%)
Clínica de animais de companhia	6 (1,2%)	46 (9,6%)	52 (10,9%)	280 (58,6%)	94 (19,7%)	478 (100%)
Clínica de animais exóticos	197 (41,2%)	191 (40,0%)	49 (10,2%)	35 (7,3%)	6 (1,3%)	478 (100%)
Clínica de equinos	26 (5,4%)	100 (20,9%)	120 (25,1%)	206 (43,1%)	26 (5,4%)	478 (100%)
Clínica de espécies pecuárias	25 (5,2%)	82 (17,2%)	109 (22,8%)	227 (47,5%)	35 (7,3%)	478 (100%)
Inspeção sanitária e segurança alimentar	11 (2,3%)	62 (13,0%)	113 (23,6%)	248 (51,9%)	44 (9,2%)	478 (100%)
Investigação / laboratório	40 (8,4%)	165 (34,5%)	124 (25,9%)	128 (26,8%)	21 (4,4%)	478 (100%)
Medicina da conservação / animais selvagens e zoo	234 (49,0%)	170 (35,6%)	48 (10,0%)	21 (4,4%)	5 (1,0%)	478 (100%)
Saúde pública	29 (6,1%)	107 (22,4%)	129 (27,0%)	186 (38,9%)	27 (5,6%)	478 (100%)

Tabela 6 - Satisfação com a formação nas diferentes áreas do MIMV.

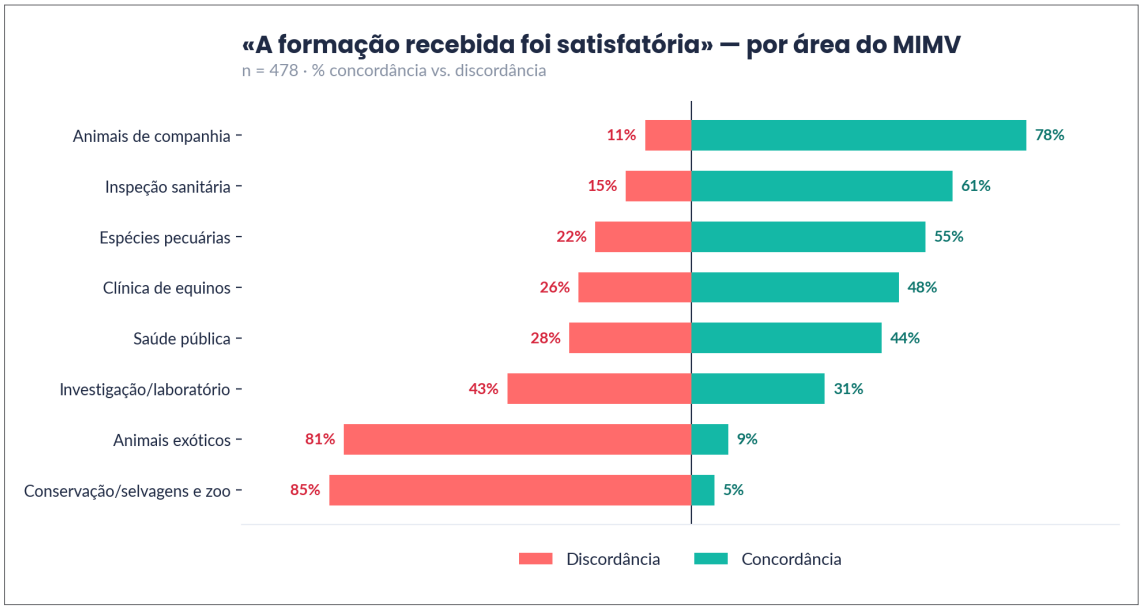


Gráfico 4 - Satisfação com a formação nas diferentes áreas do MIMV.

Relativamente à perceção da adequação das horas destinadas ao ensino às exigências da realidade profissional (n=478), observam-se diferenças marcadas entre as várias áreas formativas.

A Clínica de Animais de Companhia apresenta novamente a avaliação mais favorável, com 63,0% de concordância (52,1% concordam e 10,9% concordam totalmente). Também a Inspeção Sanitária e Segurança Alimentar (46,8%) e a Clínica de Espécies Pecuárias (43,1%) registam níveis relevantes de concordância.

Por outro lado, as áreas de Medicina da Conservação/Clínica de Animais Selvagens e Zoo (74,5% de discordância) e de Clínica de Animais Exóticos (75,8% de discordância) voltam a apresentar perceções marcadamente negativas quanto à adequação da carga horária. A área de Investigação/Laboratório também evidencia avaliação predominantemente negativa (45,8% de discordância).

A Clínica de Equinos e a Saúde Pública apresentam distribuições mais equilibradas, com percentagens consideráveis de respostas neutras (25,7% e 32,4%, respetivamente), sugerindo maior heterogeneidade na perceção dos participantes.

No global, verifica-se que as áreas tradicionalmente centrais do exercício clínico apresentam maior perceção de adequação horária, enquanto áreas menos convencionais são consideradas insuficientemente contempladas no currículo.

Adequação das horas destinadas ao ensino	**Discordo totalmente n (%)**	**Discordo n (%)**	**Neutro n (%)**	**Concordo n (%)**	**Concordo totalmente n (%)**	**Total n (100%)**
Clínica de animais de companhia	41 (8,6%)	95 (19,9%)	41 (8,6%)	249 (52,1%)	52 (10,9%)	478 (100%)
Clínica de animais exóticos	149 (31,2%)	213 (44,6%)	63 (13,2%)	50 (10,5%)	3 (0,6%)	478 (100%)
Clínica de equinos	42 (8,8%)	144 (30,1%)	123 (25,7%)	154 (32,2%)	15 (3,1%)	478 (100%)
Clínica de espécies pecuárias	45 (9,4%)	117 (24,5%)	110 (23,0%)	184 (38,5%)	22 (4,6%)	478 (100%)
Inspeção sanitária e segurança alimentar	28 (5,9%)	104 (21,8%)	122 (25,5%)	210 (43,9%)	14 (2,9%)	478 (100%)
Investigação / laboratório	56 (11,7%)	163 (34,1%)	118 (24,7%)	129 (27,0%)	12 (2,5%)	478 (100%)
Medicina da conservação / animais selvagens e zoo	164 (34,3%)	192 (40,2%)	76 (15,9%)	43 (9,0%)	3 (0,6%)	478 (100%)
Saúde pública	34 (7,1%)	131 (27,4%)	155 (32,4%)	143 (29,9%)	15 (3,1%)	478 (100%)

Tabela 7 - Perceção da adequação das horas destinadas ao ensino às exigências da realidade profissional.

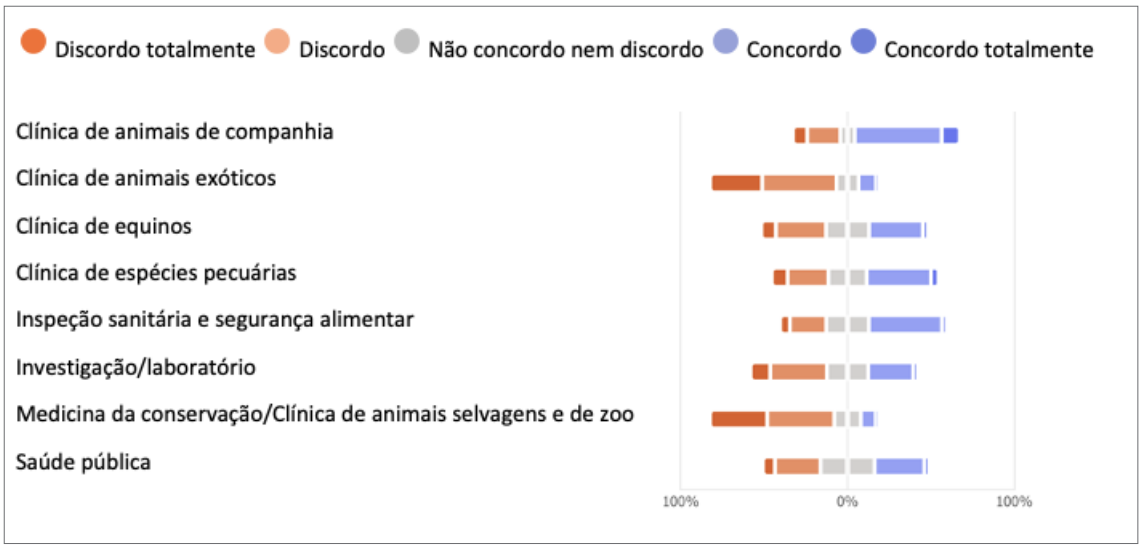


Gráfico 5 - Perceção da adequação das horas destinadas ao ensino às exigências da realidade profissional

Coincidentemente, quanto à perceção da adequação da componente prática às exigências da realidade profissional (n=478), observam-se tendências semelhantes entre áreas formativas.

A Clínica de Animais de Companhia apresenta de novo a avaliação mais favorável, com 51,5% de concordância (40,4% concordam e 11,1% concordam totalmente), embora 37,2% manifestem discordância. A Inspeção Sanitária e Segurança Alimentar (36,6% de concordância) e a Clínica de Espécies Pecuárias (35,6%) apresentam avaliações intermédias.

Em contraste, a Medicina da Conservação/Clínica de Animais Selvagens e Zoo (70,3% de discordância) e a Clínica de Animais Exóticos (74,0% de discordância) revelam perceções marcadamente negativas quanto à adequação da componente prática. A área de Investigação/Laboratório apresenta igualmente predominância de discordância (47,2%).

A Clínica de Equinos e a Saúde Pública evidenciam distribuições mais equilibradas, com elevada proporção de respostas neutras (28,7% e 32,0%, respetivamente).

No geral, os resultados indicam que a componente prática é considerada mais adequada nas áreas nucleares do exercício clínico, enquanto áreas menos convencionais apresentam perceção consistente de insuficiência prática.

Perceção da adequação da componente prática	Discordo totalmente n (%)	Discordo n (%)	Neutro n (%)	Concordo n (%)	Concordo totalmente n (%)	Total n (100%)
Clínica de animais de companhia	49 (10,2%)	129 (27,0%)	54 (11,3%)	193 (40,4%)	53 (11,1%)	478 (100%)
Clínica de animais exóticos	179 (37,4%)	175 (36,6%)	72 (15,1%)	43 (9,0%)	9 (1,9%)	478 (100%)
Clínica de equinos	54 (11,3%)	141 (29,5%)	137 (28,7%)	127 (26,6%)	19 (4,0%)	478 (100%)
Clínica de espécies pecuárias	52 (10,9%)	139 (29,1%)	117 (24,5%)	142 (29,7%)	28 (5,9%)	478 (100%)
Inspeção sanitária e segurança alimentar	49 (10,2%)	115 (24,1%)	139 (29,1%)	155 (32,4%)	20 (4,2%)	478 (100%)
Investigação / laboratório	70 (14,6%)	156 (32,6%)	131 (27,4%)	106 (22,2%)	15 (3,1%)	478 (100%)
Medicina da conservação/ animais selvagens e zoo	176 (36,8%)	160 (33,5%)	108 (22,6%)	27 (5,6%)	7 (1,5%)	478 (100%)
Saúde pública	52 (10,9%)	143 (29,9%)	153 (32,0%)	117 (24,5%)	13 (2,7%)	478 (100%)

Tabela 8 - Perceção da adequação da componente prática às exigências da realidade profissional.

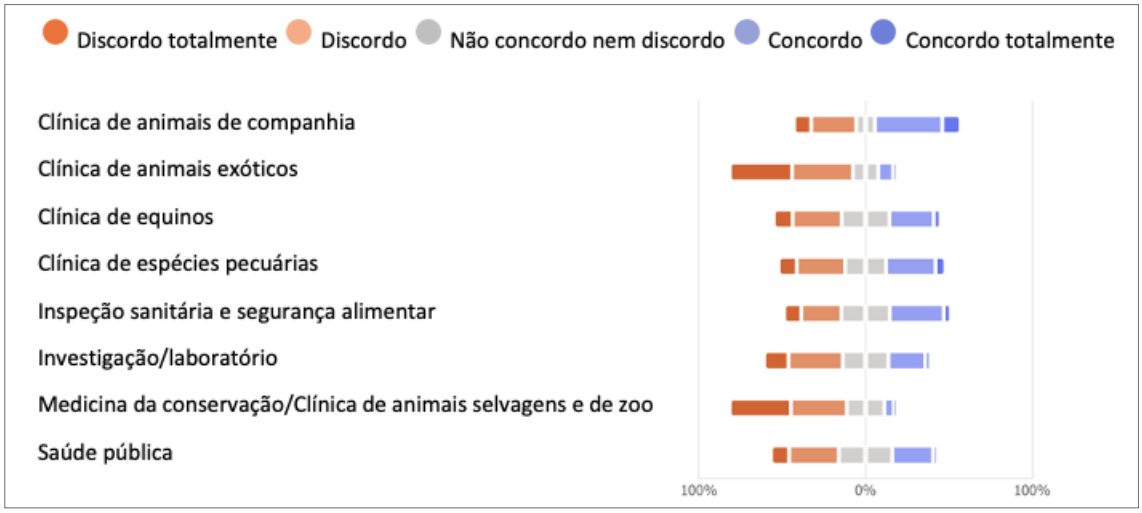


Gráfico 6 - Perceção da adequação da componente prática às exigências da realidade profissional.

No que respeita à perceção dos participantes relativamente a diferentes dimensões da formação académica (n=478), observam-se tendências distintas.

A maioria dos inquiridos considera que os docentes procuram atualizar-se científica e tecnicamente (53,4% de concordância), bem como que a quantidade, qualidade e disponibilidade de equipamentos é adequada (60,2%). Também o fácil acesso a materiais de estudo é avaliado de forma maioritariamente positiva (54,8% de concordância). Destaca-se também uma concordância muito expressiva relativamente à afirmação de que uma maior articulação entre as Universidades poderia promover a uniformização do ensino da Medicina Veterinária em Portugal, com 91,2% dos participantes a concordarem.

Por outro lado, verifica-se uma perceção marcadamente negativa quanto à preparação para o contacto com detentores/proprietários de animais, com 71,9% dos inquiridos a manifestar discordância. Também a perceção de que a formação académica preparou adequadamente para a atividade profissional é predominantemente negativa (48,8% de discordância).

Relativamente à preparação do Ensino Superior para o trabalho em equipa, as respostas distribuem-se de forma mais equilibrada, embora com tendência favorável (50,0% de concordância). Por fim, a maioria dos participantes considera que existe repetição de conteúdos ao longo do curso (76,8% de concordância), evidenciando uma perceção consistente de redundância curricular.

Globalmente, os resultados sugerem reconhecimento da qualidade estrutural e científica do ensino, mas apontam fragilidades na preparação prática para competências interpessoais e para o exercício profissional autónomo.

Perceção a diferentes dimensões da formação académica	Discordo totalmente n (%)	Discordo n (%)	Neutro n (%)	Concordo n (%)	Concordo totalmente n (%)	Total n (%)
Docentes procuram atualizar-se científica e tecnicamente	18 (3,8%)	105 (22,0%)	100 (20,9%)	216 (45,2%)	39 (8,2%)	478 (100%)
Existe repetição de conteúdos ao longo do curso	3 (0,6%)	51 (10,7%)	57 (11,9%)	270 (56,5%)	97 (20,3%)	478 (100%)
Equipamentos (quantidade, qualidade e disponibilidade) adequados	20 (4,2%)	101 (21,1%)	69 (14,4%)	242 (50,6%)	46 (9,6%)	478 (100%)
Maior articulação entre Universidades promoveria uniformização do ensino	1 (0,2%)	10 (2,1%)	31 (6,5%)	260 (54,4%)	176 (36,8%)	478 (100%)
Formação preparou para trabalho em equipa	31 (6,5%)	119 (24,9%)	89 (18,6%)	196 (41,0%)	43 (9,0%)	478 (100%)
Formação preparou para contacto com detentores/ proprietários	168 (35,1%)	176 (36,8%)	53 (11,1%)	70 (14,6%)	11 (2,3%)	478 (100%)
Formação académica preparou para atividade profissional	60 (12,6%)	173 (36,2%)	101 (21,1%)	132 (27,6%)	12 (2,5%)	478 (100%)
Materiais de estudo eram de fácil acesso e claramente disponibilizados	26 (5,4%)	89 (18,6%)	101 (21,1%)	211 (44,1%)	51 (10,7%)	478 (100%)

Tabela 9 - Perceção dos participantes relativamente a diferentes dimensões da formação académica.

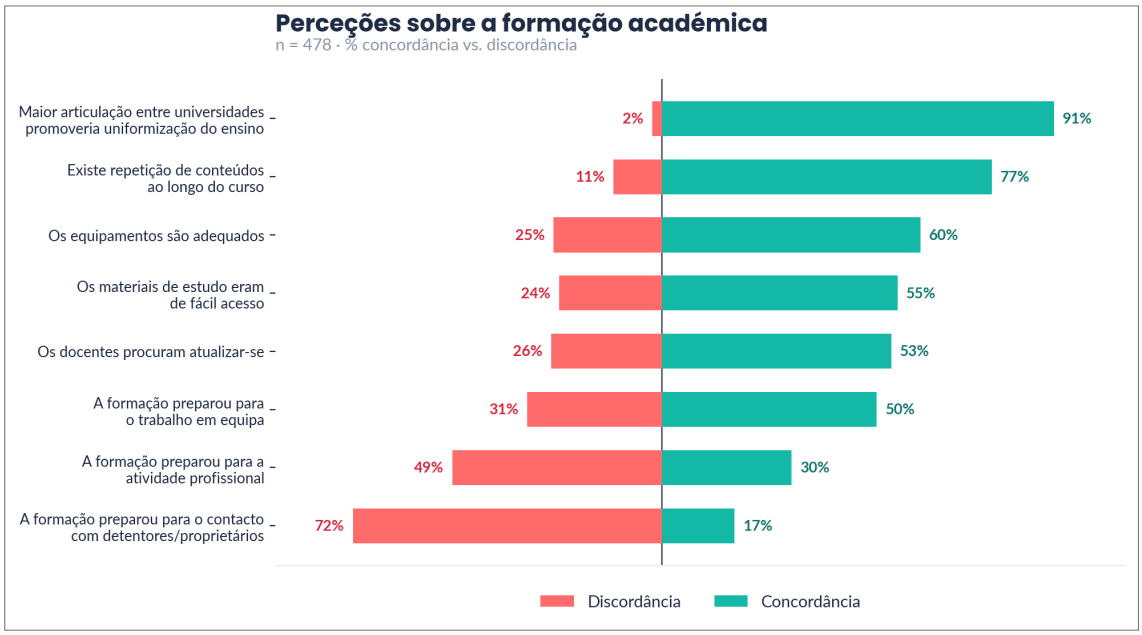


Gráfico 7 - Perceção da adequação da componente prática às exigências da realidade profissional.

No que diz respeito à questão "Que temas de formação poderia a OMV disponibilizar, de forma a colmatar falhas na formação académica dos Jovens Médicos Veterinários?", foram obtidas 217 respostas (47,3%), sendo que 6 respostas foram excluídas por não apresentarem conteúdo válido. Deste modo, foram analisadas 211 respostas, as quais foram sintetizadas em 10 eixos:

1. Reforço estruturado da formação prática de "Primeiro Dia" - O reforço estruturado da formação prática de primeiro dia é apontado como uma prioridade, refletindo a perceção de que a principal lacuna na formação atual reside na insuficiente preparação prática para o início do exercício profissional. Neste âmbito, destaca-se a importância de investir no treino de procedimentos básicos, na simulação de consultas, na realização de workshops hands-on, na criação de estágios extracurriculares estruturados, no contacto precoce com a realidade clínica e no desenvolvimento de ferramentas de apoio ao raciocínio clínico aplicado.

2. Comunicação clínica e Gestão da relação com detentores - A comunicação clínica e a gestão da relação com os detentores surgem como uma das áreas mais repetidamente mencionadas, evidenciando a necessidade de reforçar competências associadas à transmissão de más notícias, à gestão de expectativas económicas, ao acompanhamento de situações de eutanásia e luto, bem como à interação com clientes difíceis e em contextos de conflito. Neste domínio, são igualmente valorizadas capacidades como a empatia e a inteligência emocional, consideradas centrais para uma prática profissional mais equilibrada e eficaz.

3. Saúde Mental, Resiliência e Gestão Emocional - A saúde mental, a resiliência e a gestão emocional surgem como dimensões centrais do exercício da Medicina Veterinária, abrangendo a gestão do stress e do burnout, o impacto psicológico da profissão, a capacidade de lidar com o erro clínico e o sentimento de culpa, bem como a promoção de um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Neste contexto, a saúde mental é percecionada não apenas como uma necessidade de apoio externo, mas também como uma competência profissional a desenvolver e integrar ao longo da carreira.

4. Gestão, Empreendedorismo e Literacia Financeira - A gestão, o empreendedorismo e a literacia financeira surgem como áreas relevantes de desenvolvimento, refletindo uma forte perceção de insuficiente preparação para a dimensão empresarial da profissão. Neste âmbito, destacam-se temas como a gestão de clínicas e hospitais, os recursos humanos, a liderança, a gestão de equipas e conflitos, bem como competências de literacia financeira relacionadas com salários, impostos e contratos.

5. Legislação, Deontologia e Direitos Laborais - A legislação, a deontologia e os direitos laborais surgem como áreas relevantes de atenção, refletindo uma clara insegurança quanto ao enquadramento legal e institucional da prática médico-veterinária. Neste âmbito, destacam-se a necessidade de maior conhecimento sobre o Código do Trabalho e o Código Deontológico, os direitos e deveres do médico veterinário, a regulamentação nacional e europeia aplicável, bem como o correto preenchimento de documentação legal, incluindo passaportes, boletins e notificações.

6. Diferenciação e Especialização precoce no percurso formativo - A diferenciação e a especialização precoce no percurso formativo surgem como temas relevantes, refletindo uma crítica recorrente a um modelo de formação considerado excessivamente generalista. Neste contexto, é valorizada a possibilidade de escolha mais precoce de áreas de interesse, a existência de percursos de mestrado mais direcionados, a redução da dispersão curricular e o aprofundamento da formação em domínios específicos.

7. Reforço de Áreas Sub-representadas no Currículo - O reforço de áreas sub-representadas no currículo é apontado como uma necessidade relevante, com particular destaque para a medicina de animais exóticos, dos animais selvagens e da conservação, as espécies pecuárias — especialmente a suinicultura e a avicultura —, os equinos, bem como a saúde pública e a inspeção sanitária. Esta perspetiva reflete uma perceção de desequilíbrio excessivo da formação em favor dos animais de companhia.

8. Atualização científica e Uniformização de protocolos - A atualização científica e a uniformização de protocolos surgem como dimensões importantes para reforçar a qualidade e a segurança da prática profissional, refletindo a procura de maior padronização técnica. Neste âmbito, destacam-se a necessidade de diretrizes atualizadas em áreas como vacinação, analgesia e fluidoterapia, a uniformização de protocolos entre universidades, bem como a disponibilização de bibliotecas digitais de webinars, formações e manuais práticos de fácil acesso.

9. Desenvolvimento de Soft Skills e Trabalho em Equipa - O desenvolvimento de soft skills e do trabalho em equipa é identificado como uma dimensão relevante da formação e do exercício profissional, refletindo o reconhecimento da importância das competências transversais no contexto real de trabalho. Neste âmbito, destacam-se aspetos como a liderança, a gestão de conflitos internos, o pensamento crítico, a organização pessoal e a ética profissional aplicada.

10. Orientação de Carreira e Integração no Mercado de Trabalho - A orientação de carreira e a integração no mercado de trabalho surgem como dimensões particularmente relevantes, evidenciando uma forte necessidade de apoio na transição entre o percurso académico e o exercício profissional. Neste âmbito, destaca-se a importância de preparar os estudantes para a realidade laboral, clarificar o que podem esperar após a licenciatura, dar a conhecer diferentes percursos profissionais — incluindo opções fora da prática clínica — e promover uma visão mais estratégica e sustentada do desenvolvimento de carreira. Devido à grande extensão e diversidade de conteúdos de várias das respostas, foram consideradas todas as associações feitas entre respostas e eixos (n = número total de associações resposta-eixo e não número de respostas; n = 347).

Eixo	Tema	Nº Associações	% sobre total
2	Comunicação clínica	96	27,7%
7	Áreas sub-representadas	54	15,6%
1	Formação prática	49	14,1%
3	Saúde mental	44	12,7%
9	Soft skills / trabalho em equipa	33	9,5%
4	Gestão / literacia financeira	29	8,4%
6	Especialização precoce	20	5,8%
8	Atualização científica / guidelines	14	4,0%
10	Orientação de carreira	13	3,7%
5	Legislação / direitos laborais	11	3,2%

Tabela 10 - Eixos e respetivos temas relativos à questão "Que temas de formação poderia a OMV disponibilizar, de forma a colmatar falhas na formação académica dos Jovens Médicos Veterinários?"organizados de forma decrescente consoante o número de associações.

Para efeitos de uma melhor descrição e compreensão das respostas dadas, os 10 eixos estruturantes foram agrupados em 4 blocos:

1º BLOCO — Competências Relacionais e Emocionais - este bloco reúne um conjunto expressivo de referências associadas à comunicação clínica e gestão da relação com os detentores, à saúde mental, resiliência e gestão emocional, bem como ao desenvolvimento de soft skills e do trabalho em equipa. Em conjunto, estes eixos somam um volume relevante de menções, evidenciando a importância atribuída pelos inquiridos às competências interpessoais e emocionais como dimensões centrais para o exercício profissional (Eixo 2 - 96 menções; Eixo 3 - 44 menções; Eixo 9 - 33 menções)

Total: 173 associações (49,9%). Metade de todas as associações feitas dizem respeito a competências humanas e emocionais.

2º BLOCO — Competência Técnica e Científica O 2.º bloco, relativo à competência técnica e científica, agrega referências ao reforço da formação prática de primeiro dia, ao aprofundamento de áreas sub-representadas no currículo e à atualização científica com uniformização de protocolos. Em conjunto, estes eixos reúnem um volume relevante de menções, evidenciando a importância atribuída pelos inquiridos ao fortalecimento da preparação técnica, da solidez científica e da consistência formativa ao longo do percurso académico e profissional (Eixo 1 - 49 menções; Eixo 7 - 54 menções; Eixo 8 - 14 menções.).

Total: 117 associações (33,7%).

3º BLOCO — Estrutura Profissional e Mercado - O 3.º bloco, relativo à estrutura profissional e ao mercado, agrega referências à gestão, ao empreendedorismo e à literacia financeira, à legislação, deontologia e direitos laborais, à diferenciação e especialização precoce no percurso formativo, bem como à orientação de carreira e integração no mercado de trabalho. Em conjunto, estes eixos evidenciam a importância atribuída pelos inquiridos à preparação para as dimensões organizacionais, legais e estratégicas da profissão, bem como à construção de percursos profissionais mais claros, diferenciados e sustentados. (Eixo 4 - 29 menções; Eixo 5 - 11 menções; Eixo 6 - 20 menções; Eixo 10 - 13 menções.).

Total: 73 associações (21%).

Analisando estes resultados, confirma-se que cerca de metade das sugestões de formação apresentadas incidem sobre competências relacionais e emocionais, evidenciando uma necessidade formativa que ultrapassa o domínio técnico-científico.

4.

RESULTADOS
(ESTATÍSTICA INFERENCIAL)

4.1.

SIGNIFICÂNCIA DA AMOSTRA

A 31 de agosto de 2025, que corresponde à data de encerramento do inquérito, encontravam-se inscritos na OMV 2773 Médicos Veterinários com idade igual ou inferior a 35 anos. Utilizando a fórmula de Cochran, conclui-se que, para um intervalo de confiança de 90% e margem de erro de 5%, o número mínimo de respostas nesta população total para existir significância estatística seria de 248. Tendo em conta que responderam ao presente inquérito 439 Jovens Médicos Veterinários a exercer a sua profissão em Portugal (o que corresponde a cerca de 15,8% da população total), inferem-se os resultados do mesmo como estatisticamente significativos. Efetivamente, mesmo que com um intervalo de confiança de 95% e utilizando a mesma margem de erro, o tamanho necessário da amostra para existir significância estatística seria de 338, o que reforça a robustez dos resultados deste estudo.

4.2.

RELAÇÕES ENTRE RESPOSTAS

Os resultados obtidos para as várias questões foram comparados entre si segundo uma seleção estratégica. De modo a facilitar a exposição dos resultados neste relatório, serão apenas apresentadas comparações e associações em que a presença ou ausência de significância forneça dados importantes para a caraterização da realidade dos Jovens Médicos Veterinários em Portugal.

4.2.1.

FORMAÇÃO ACADÉMICA

FATORES INSTITUCIONAIS E PEDAGÓGICOS DA SATISFAÇÃO COM A FORMAÇÃO

Para compreender a satisfação dos JMVs relativamente à sua formação académica nas diversas áreas da Medicina Veterinária, foram construídos três índices complementares: o índice de satisfação com a formação académica geral, o índice de satisfação com o número de horas de formação despendidas em cada área e o índice de satisfação com a componente prática. Estes índices permitem uma leitura abrangente do grau de satisfação dos JMVs inquiridos face à formação recebida, constituindo um instrumento analítico robusto para identificar lacunas e oportunidades de melhoria no ensino veterinário em Portugal.

A análise da relação entre os vários índices relativos à satisfação com formação académica e a instituição de ensino frequentada pelos JMVs revelou diferenças estatisticamente significativas entre as mesmas.

Foi possível observar uma diferença significativa entre as várias instituições de ensino superior no que toca ao índice de formação global. Os resultados indicam que os licenciados pela Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa (FMV-U-Lisboa) apresentam a maior tendência para considerar a sua formação pouco satisfatória, seguidos pelos formados na Universidade de Évora (UÉ), igualmente com mediana negativa. As restantes instituições registam medianas positivas, com destaque para a Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (FMV-ULHT), cujos diplomados expressam maior satisfação com a formação recebida. Importa, todavia, sublinhar que, na generalidade, as medianas dos índices de satisfação de todas as instituições se situam próximo de zero, revelando um sentimento generalizado de inadequação da formação académica às exigências concretas da prática profissional veterinária (Gráfico 8).

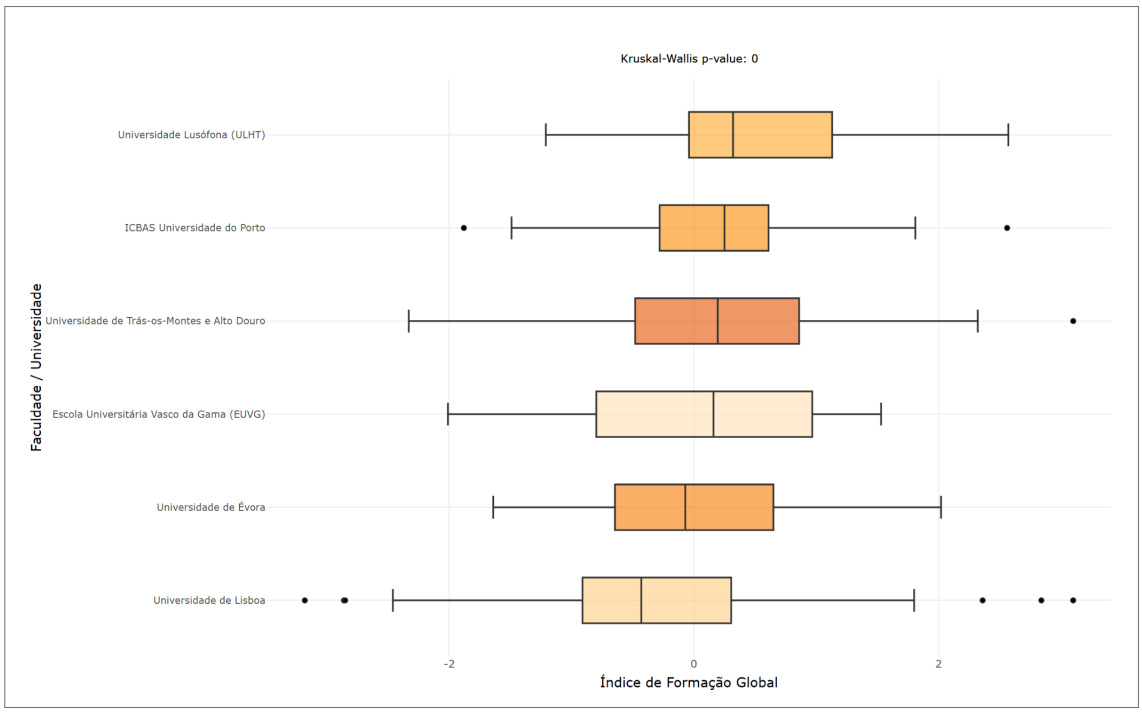


Gráfico 8 – Índice de formação global por Instituição de Ensino Superior frequentada ($p < 0{,}001$)

De igual forma, observou-se uma diferença significativa entre as várias instituições de ensino relativamente ao índice de horas de formação dos jovens nelas formados. Mais uma vez, destacam-se pela negativa a FMV-ULisboa e a UÉ, apresentando estas instituições as medianas mais baixas neste índice. Por outro lado, as instituições com medianas de formação global positivas são as mesmas que apresentam medianas de satisfação com o número de horas de formação com valores positivos. Porém, neste caso, a Escola Universitária Vasco da Gama (EUVG) distingue-se como a instituição onde os JMVs expressam maior satisfação com a carga horária de formação.

Ainda assim, e de forma análoga ao verificado no índice geral, os valores próximos de zero em todas as instituições indicam que os JMV percepcionam, de modo abrangente, que as horas de formação são insuficientes face às necessidades reais do exercício profissional (Gráfico 9).

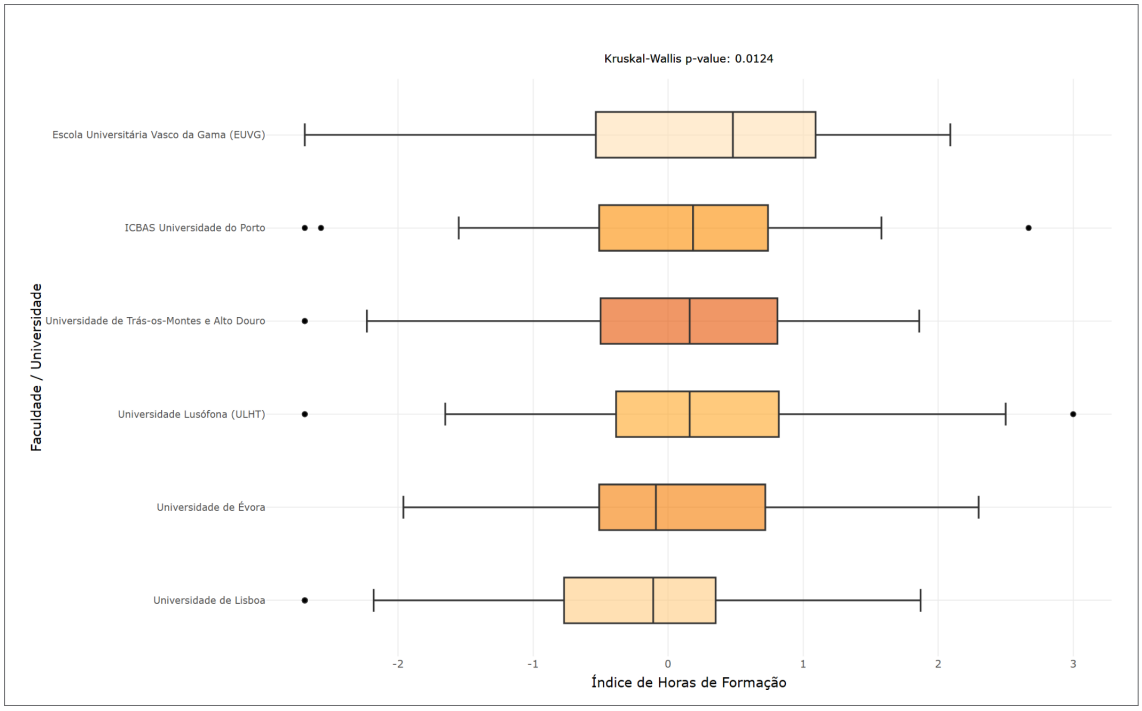


Gráfico 9 – Índice de horas de formação por Instituição de Ensino Superior frequentada (p = 0,0124)

A análise do índice da componente prática em função da instituição de ensino reforça os padrões já identificados: existem diferenças significativas entre as instituições, sendo a FMV a única com mediana negativa. As restantes instituições registam medianas positivas, destacando-se mais uma vez a FMV-ULHT como a que apresenta uma distribuição mais elevada neste índice. Os valores, uma vez mais próximos de zero, evidenciam de forma transversal a perceção de insuficiência da componente prática ao longo da formação académica (Gráfico 10).

Em conjunto, estes dados sugerem a necessidade de uma reflexão profunda sobre os modelos pedagógicos adotados pelas instituições de ensino veterinário em Portugal, com particular atenção ao reforço da formação prática e à sua articulação com as exigências do mercado de trabalho

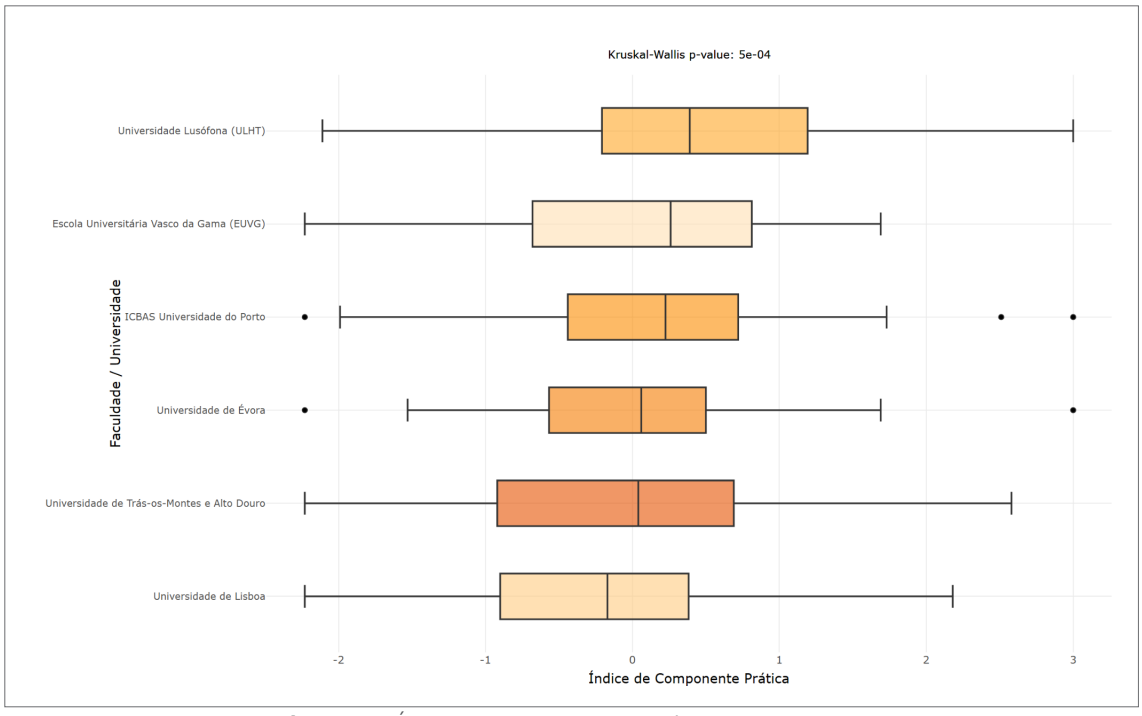


Gráfico 10 – Índice de componente prática por Instituição de Ensino Superior frequentada ($p < 0,001$)

O índice de formação demonstrou estar significativamente correlacionado com o método de avaliação da maioria das unidades curriculares (UC) que os inquiridos frequentaram. É possível verificar de forma clara no gráfico 11 que os JMVs que tiveram apenas exame obrigatório como método de avaliação da maioria das UC apresentam uma mediana de índice de formação bastante mais baixa do que os restantes grupos, sendo esta a única em valores negativos. Este grupo é seguido pelos JMVs que tiveram avaliação contínua mas exame obrigatório na maioria das UCs e pelos que tiveram algumas UC com avaliação contínua e outras com exame obrigatório, como terceira e segunda mediana de índice de formação mais alta, respetivamente. Finalmente, o gru-

po "Avaliação contínua e exame em situações de reprovação" apresentou uma maior mediana de índice de formação (assim como maior mínimo, Q1, Q3 e máximo) .

Analisando estes dados, torna-se evidente que a obrigatoriedade da realização de exame é um fator predisponente a um menor índice de satisfação com a formação académica. Esta conclusão é consistente com as preferências expressas pelos JMV quanto ao método de avaliação mais adequado ao ensino da Medicina Veterinária: mais de 50% dos inquiridos indicou como preferência a "avaliação contínua com exame em situações de reprovação". No entanto, apenas 24% dos inquiridos apontaram este método como a realidade na sua formação académica, sendo que 33% indicou que o exame obrigatório era o único método de avaliação da maioria das UCs frequentadas. Esta discrepância entre a realidade vivida e o método considerado ideal constitui um argumento sólido a favor da revisão dos modelos de avaliação nos cursos de Medicina Veterinária portugueses, no âmbito de futuras reformas curriculares.

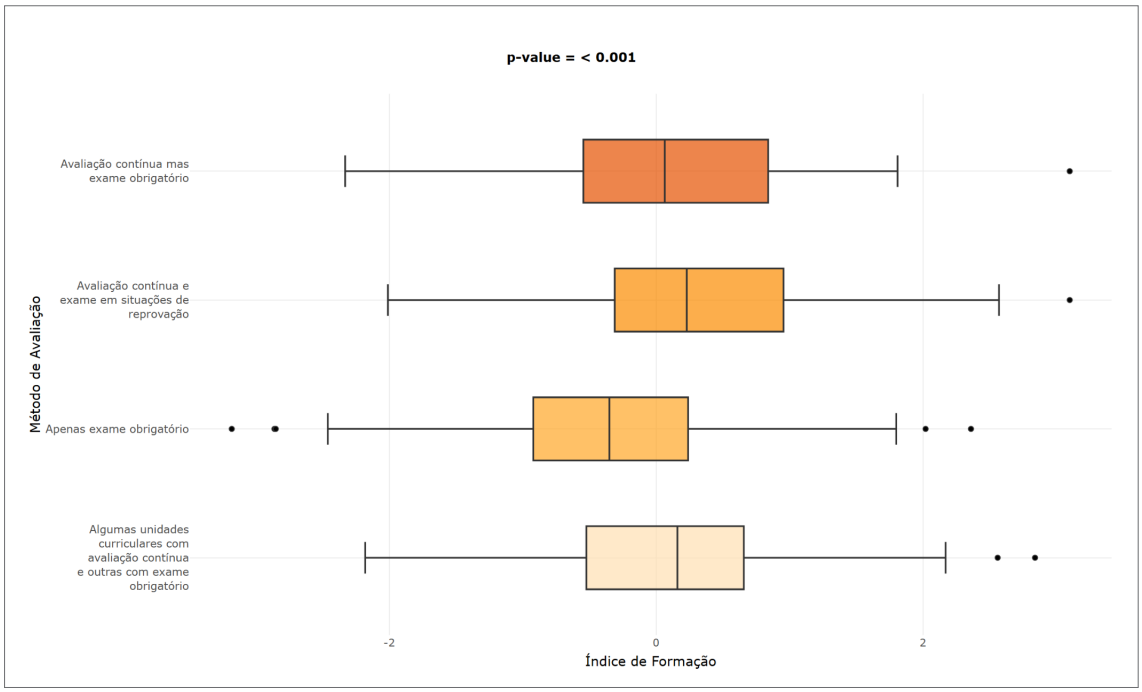


Gráfico 11 – Índice de formação global por método de avaliação na maioria das UCs frequentadas (p < 0,001)

SATISFAÇÃO COM A FORMAÇÃO ACADÉMICA POR ÁREA DE ATUAÇÃO

Quando comparadas em função do índice de formação global, as várias áreas de atuação demonstraram não apresentar diferenças significativas, o que indica que o grau de satisfação com a formação académica não varia de forma sistemática entre os diferentes grupos profissionais. Curiosamente, é possível notar que as áreas de inspeção sanitária e de medicina da conservação/animais selvagens e zoo apresentam medianas do índice de formação global mais elevadas do que outras áreas, apesar de serem precisamente as que registam os níveis mais expressivos de insatisfação nas respostas diretas sobre a adequação da formação recebida (Gráfico 12).

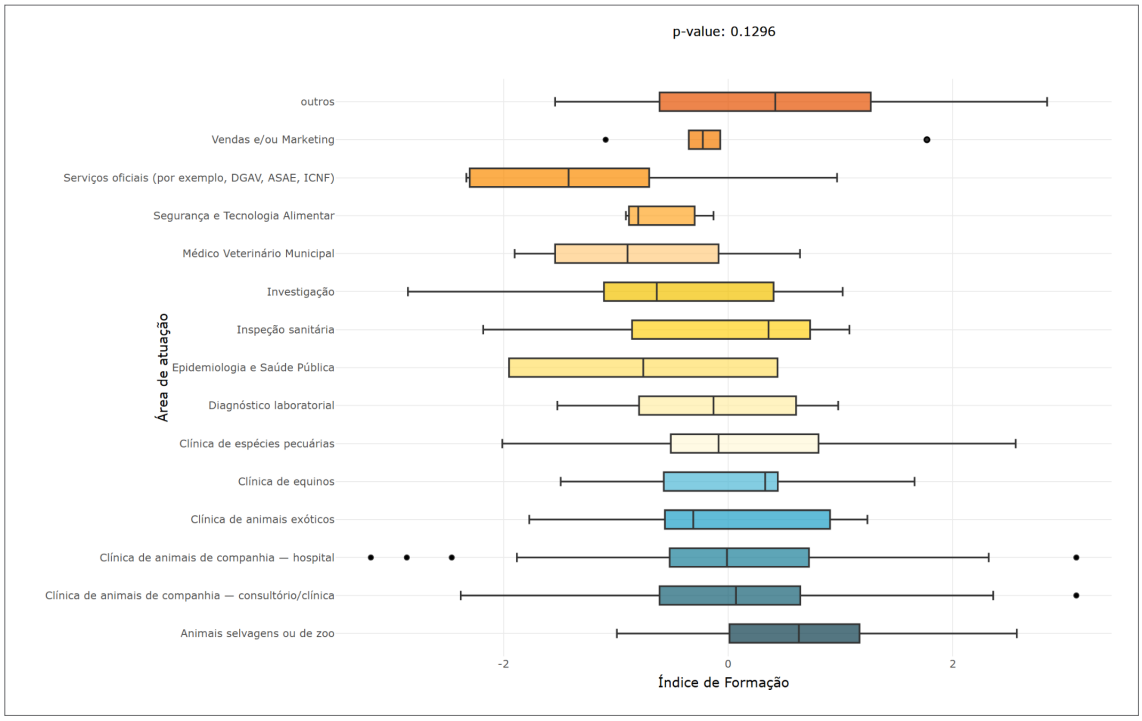


Gráfico 12 – Índice de formação global por área de atuação (p = 0,1296)

A insatisfação geral dos jovens médicos veterinários com a sua formação académica volta a observar-se quando é comparado o índice de de horas de formação com as várias áreas de atuação (Gráfico 13). Apesar de não terem sido demonstradas diferenças significativas entre as várias áreas, nota-se que existe uma opinião tendencialmente negativa em relação à distribuição das horas de ensino transversalmente às várias áreas de atuação.

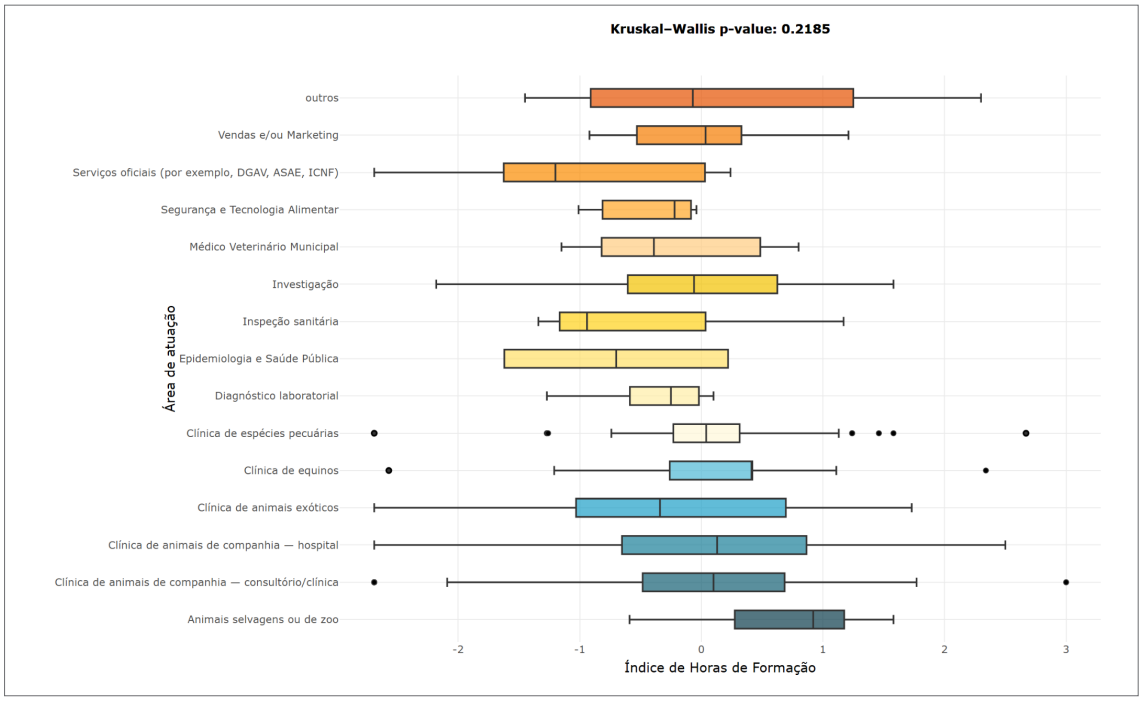


Gráfico 13 – Índice de horas de formação por área de atuação (p = 0,1296)

Em linha com estes resultados, a análise do Índice da Componente Prática por área de atuação não evidencia diferenças significativas, mas revela uma tendência generalizada de insatisfação com a formação prática em todas as áreas do MIMV (Gráfico 14). Este padrão é particularmente notório na área de inspeção sanitária: apesar de registar uma mediana positiva no índice de formação global, apresenta um grau de insatisfação relevante no que toca à componente prática. Tendo em consideração que a maioria das áreas de atuação apresenta medianas negativas neste índice, estes dados apontam para uma necessidade estrutural de reforço da componente prática nos currículos dos cursos de Medicina Veterinária em Portugal.

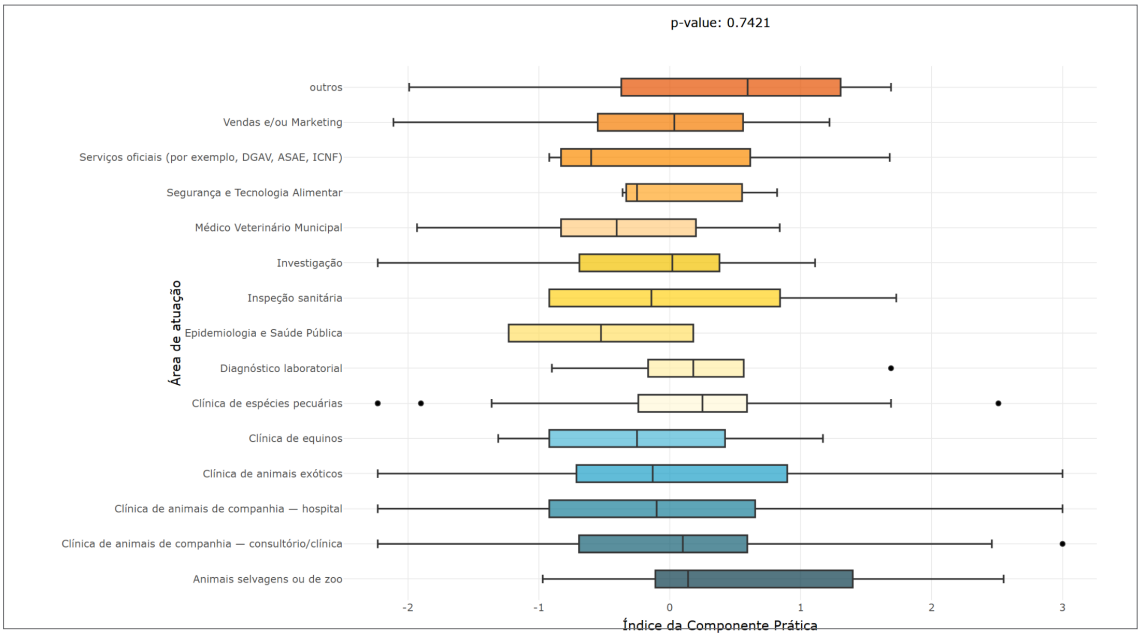


Gráfico 14 – Índice de componente prática por área de atuação (p = 0,7421)

FORMAÇÃO ACADÉMICA E VIDA PROFISSIONAL

De forma a entender de que maneira a formação académica pode influenciar a vida profissional dos inquiridos, procedeu-se à análise da correlação dos índices elaborados com várias variáveis que espelham a satisfação pessoal e profissional.

Cada um dos índices de formação global (Gráfico 15), horas de formação (Gráfico 16) e componente prática (Gráfico 17) demonstrou estar significativamente correlacionado com o índice de apoio laboral de forma positiva, embora com fraca magnitude. Desta forma, depreende-se que os JMVs que expressam maior satisfação com a formação recebida — quer no plano geral, quer no número de horas, quer na componente prática — tendem a reconhecer também um maior nível de apoio profissional nas suas decisões clínicas e técnicas, embora existam outros fatores que influenciem esta tendência de forma mais marcada. Em sentido inverso, os jovens que reportam maior insatisfação com a formação recebida são também aqueles que reconhecem um menor nível de apoio profissional nas suas decisões clínicas e técnicas. Este resultado apoia a hipótese de que uma formação académica percebida como insuficiente compromete a construção da confiança e autonomia profissional, gerando maior dependência de suporte externo no exercício da profissão. Estes dados estão também em linha com o facto de a comunicação clínica e gestão da relação com detentores ser o tema de formação mais frequentemente sugerido pelos JMV como prioritário para intervenção da OMV, sendo que a grande maioria dos dos JMV considera que a formação não os preparou adequadamente para o contacto com detentores e proprietários. Estes resultados reforçam a importância da formação, em especial da sua componente prática, na preparação dos futuros profissionais para os desafios inerentes ao exercício da Medicina Veterinária.

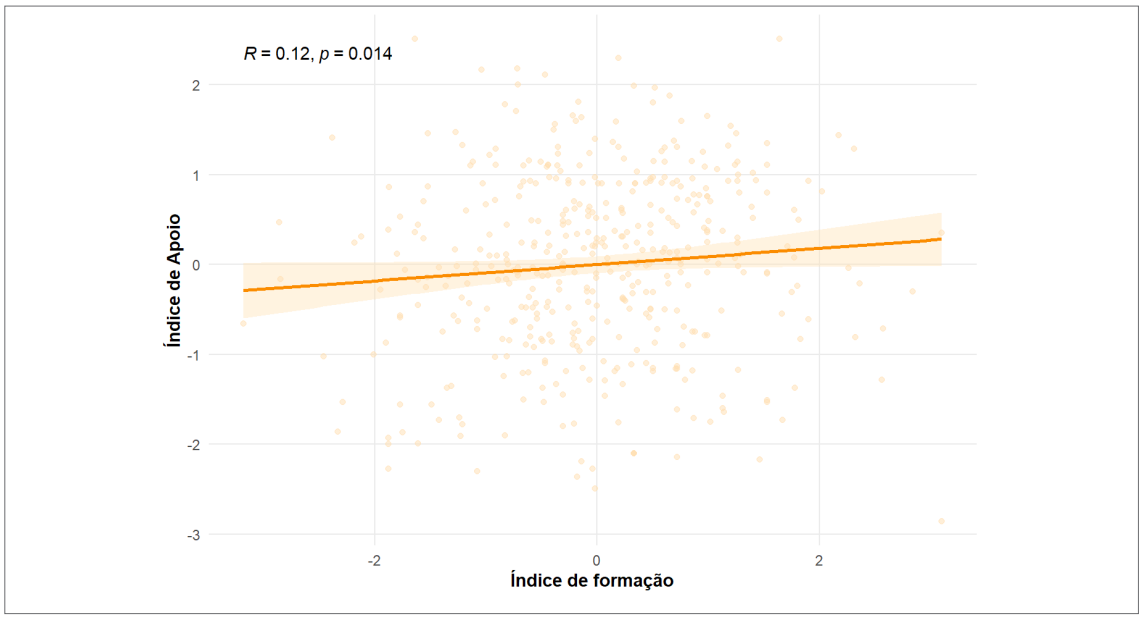


Gráfico 15 – Índice de apoio por índice formação global (r = 0,12 | p = 0,014)

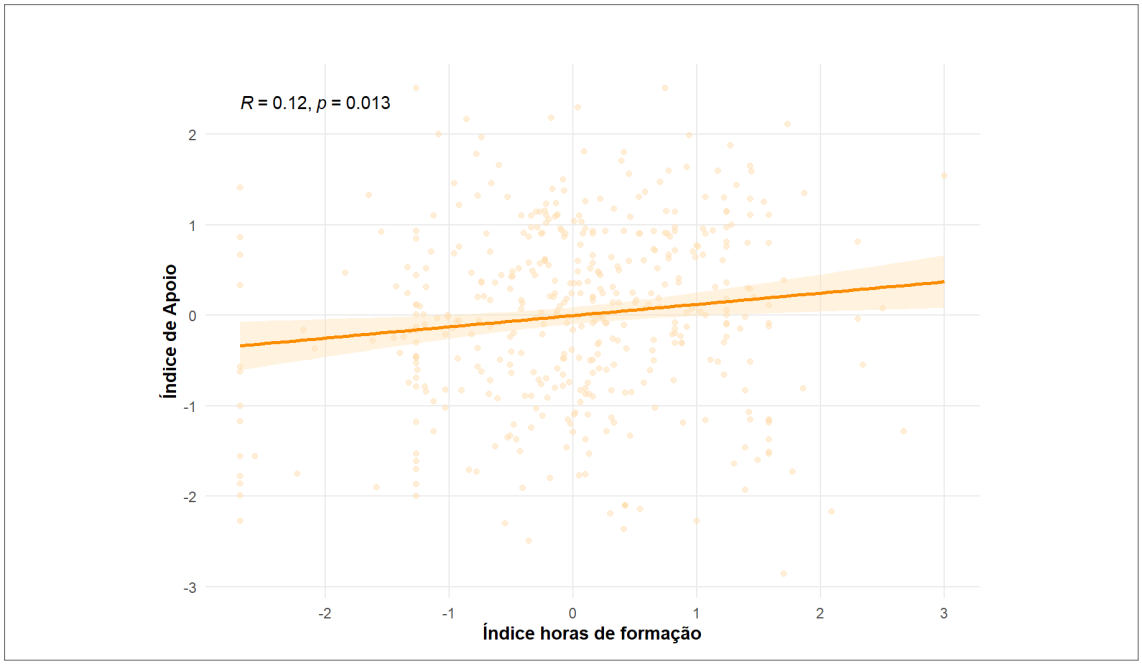


Gráfico 16 – Índice de apoio por índice de horas de formação (r = 0,12 | p = 0,013)

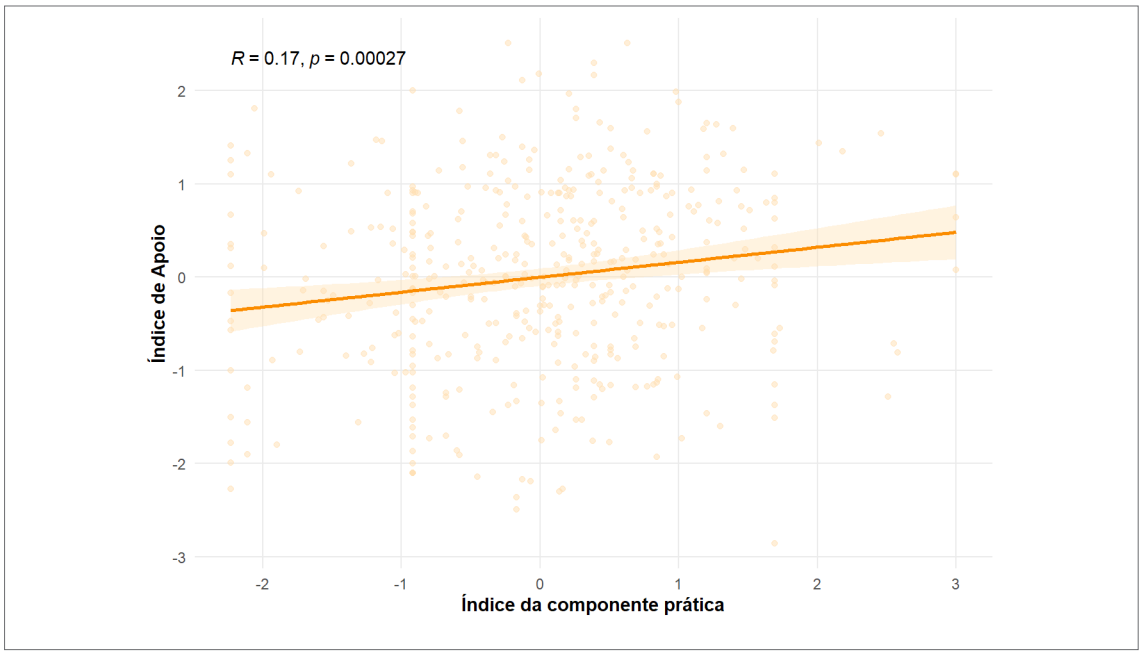


Gráfico 17 – Índice de apoio por índice de componente prática (r = 0,17 | p = 0,00027)

Por outro lado, não se observou uma correlação estatisticamente significativa entre o índice de bem-estar e os índices de formação global e de horas de formação. No entanto, observa-se uma tendência, ainda que ténue, para índices de satisfação com a formação mais positivos estarem associados a índices de bem-estar igualmente mais positivos (Gráfico 18). Tendência semelhante é identificada na relação entre a satisfação com as horas de formação e o bem-estar, também sem atingir significância estatística (Gráfico 19).

Em contraste, a correlação entre o índice de satisfação com a componente prática da formação e o índice de bem-estar revela uma associação positiva leve, mas estatisticamente significativa (Gráfico 20). Este resultado indica que a qualidade da formação prática é um fator com impacto mensurável no bem-estar dos JMVs. Conjugado com os dados anteriores, este achado reforça a importância de um maior investimento na componente prática dos currículos de Medicina Veterinária, como estratégia de promoção do bem-estar e da qualidade de vida dos futuros profissionais da área.

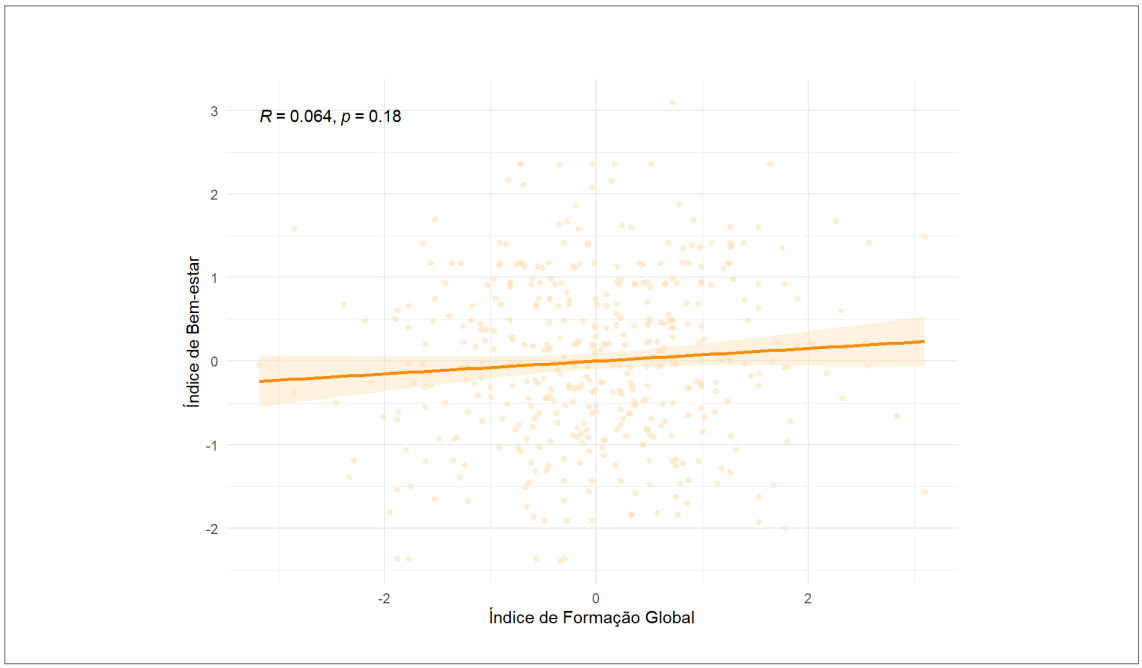


Gráfico 18 – Índice de bem-estar por índice formação global (r = 0,064 | p = 0,16)

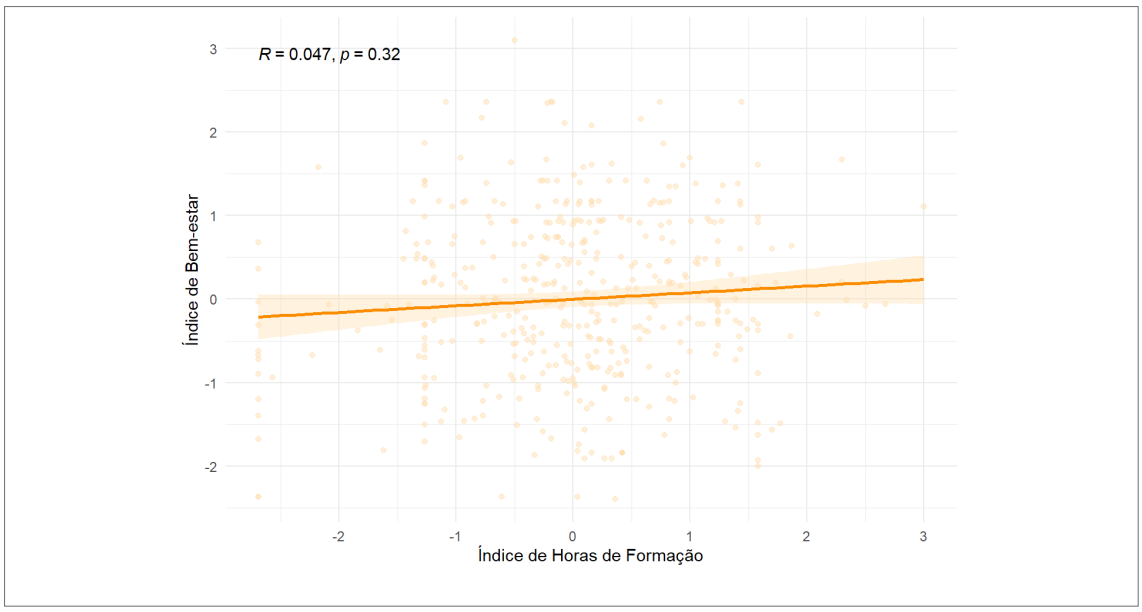


Gráfico 19 – Índice de bem-estar por índice de horas de formação (r = 0,047 | p = 0,32)

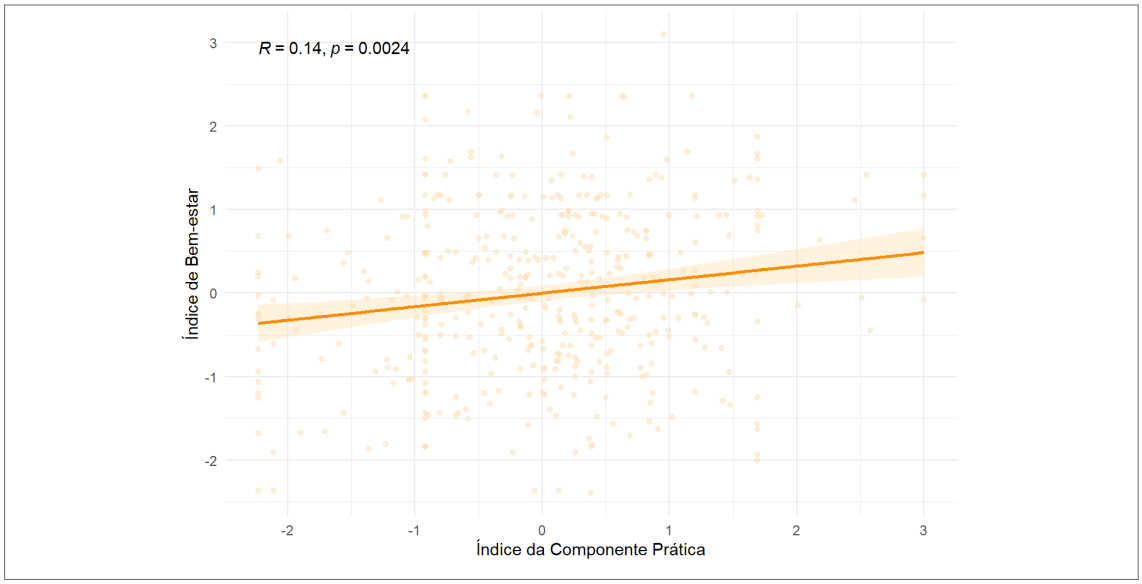


Gráfico 20 – Índice de bem-estar por índice de componente prática (r = 0,14 | p = 0,0024)

Paralelamente, não se verificaram diferenças significativas entre a satisfação em ser Médico Veterinário e o índice de horas de formação (Gráfico 21), nem entre esta variável e o índice de satisfação com a formação prática (Gráfico 22). No entanto, foi observada uma associação estatisticamente significativa entre a satisfação com a profissão e o índice de formação global (Gráfico 23). Com efeito, é possível comprovar que níveis de satisfação com a formação com medianas negativas encontram-se tendencialmente associados a maior insatisfação profissional. Este resultado sublinha que a perceção de uma formação deficitária pode prejudicar de forma marcada a motivação para o exercício da profissão veterinária, sendo que a carga horária e a componente prática não parecem exercer um impacto tão determinante nesta vertente.

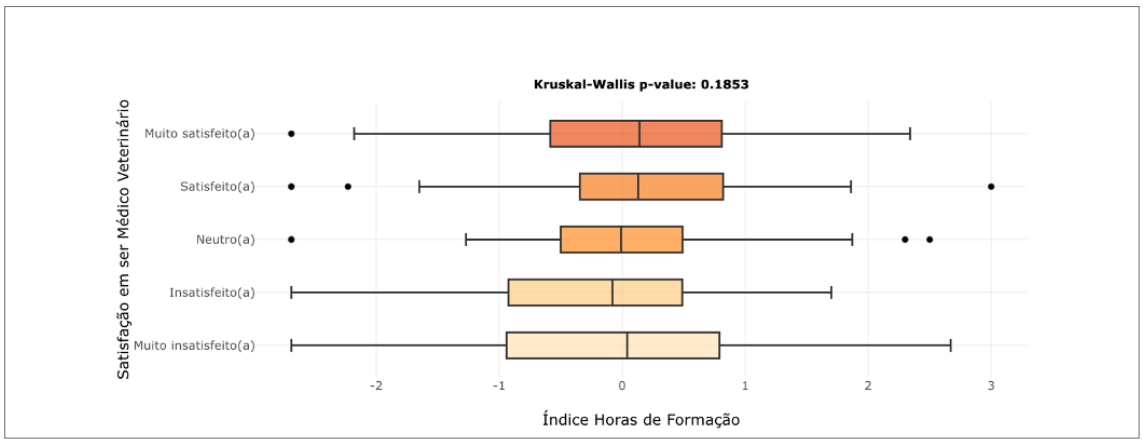


Gráfico 21 – Índice de horas de formação por níveis de satisfação com a profissão (p = 0,1853)

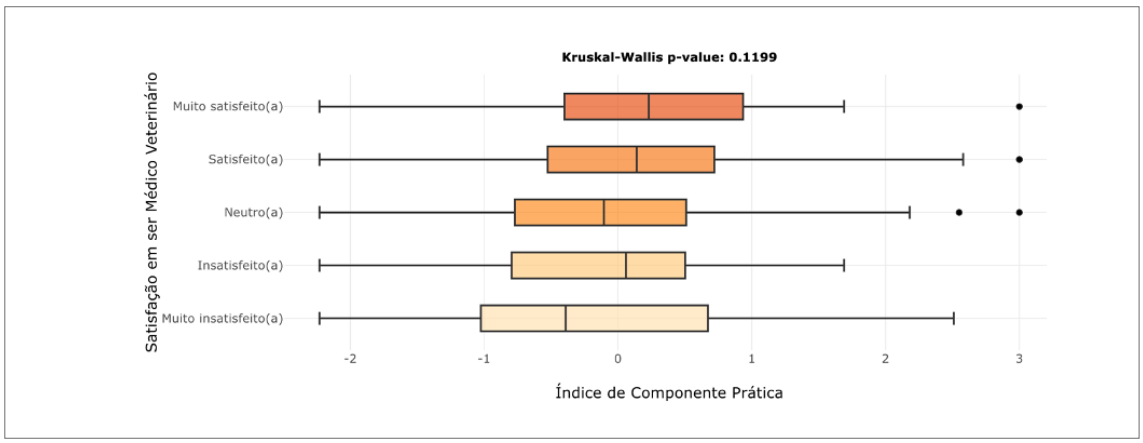


Gráfico 22– Índice de componente prática por níveis de satisfação com a profissão (p = 0,1199)

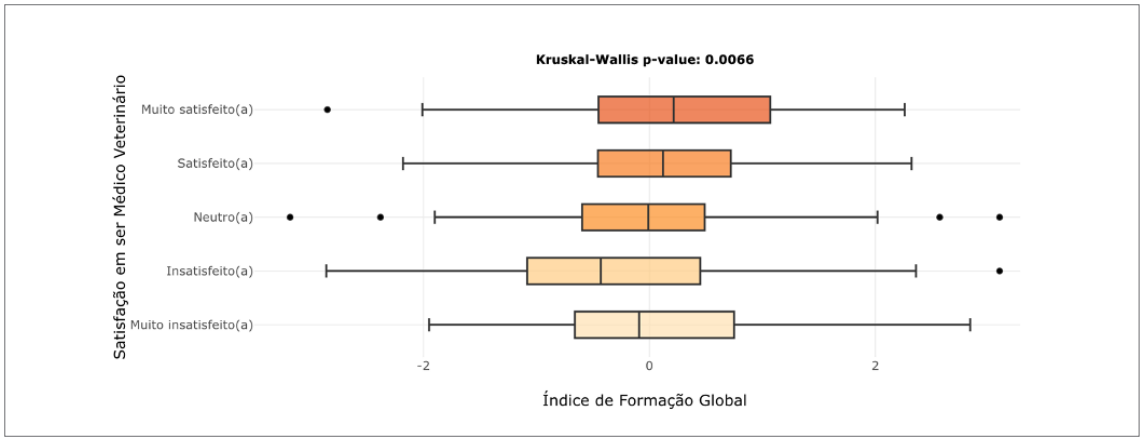


Gráfico 23 – Índice de formação global por níveis de satisfação com a profissão (p = 0,0066)

De modo semelhante, não foi evidenciada uma correlação estatisticamente significativa entre cada um dos três índices de formação académica e o índice de stress (Gráficos 24, 25 e 26). A frequência de stress dos inquiridos também não demonstrou

uma correlação significativa com nenhum dos índices de formação académica (Gráficos 27, 28 e 29). Com base no conjunto dos dados analisados, conclui-se que a formação académica não constitui um fator preponderante nos níveis e frequência de stress experienciados pelos JMV, sendo este fenómeno maioritariamente condicionado por variáveis externas à formação académica, de natureza organizacional, relacional e socioeconómica. No entanto, numa análise integrada com os restantes dados, esta falta de correlação poderia também ser explicada pela falta de ferramentas que as instituições de ensino superior oferecem aos JMVs para lidar com situações de stress e pressão profissional, sendo que esta lacuna é reconhecida transversalmente aos vários níveis de satisfação académica.

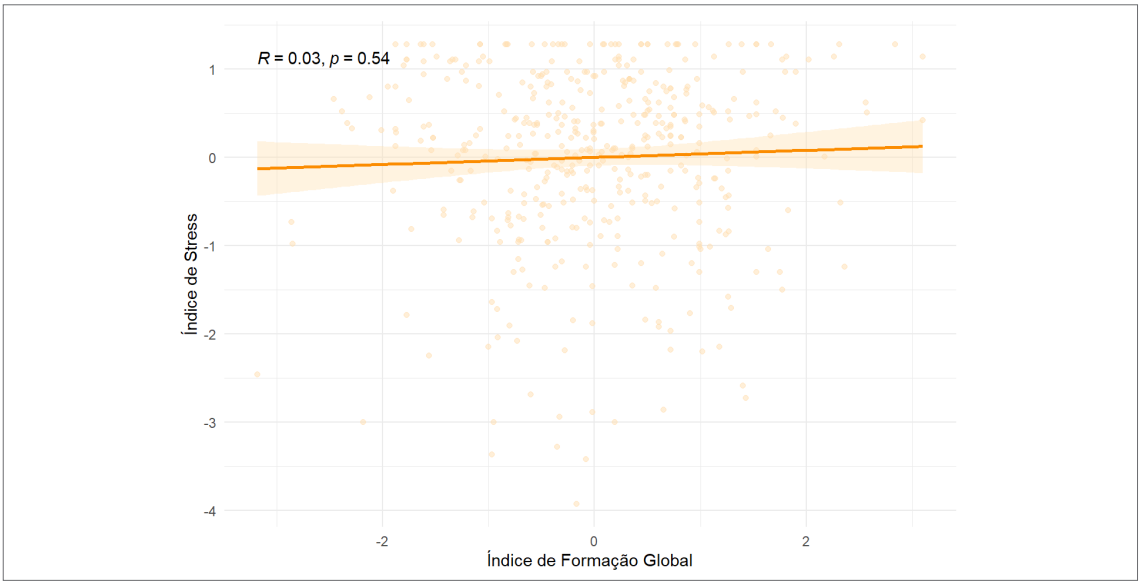


Gráfico 24 – Índice de stress por índice de formação global (r = 0,03 | p = 0,54)

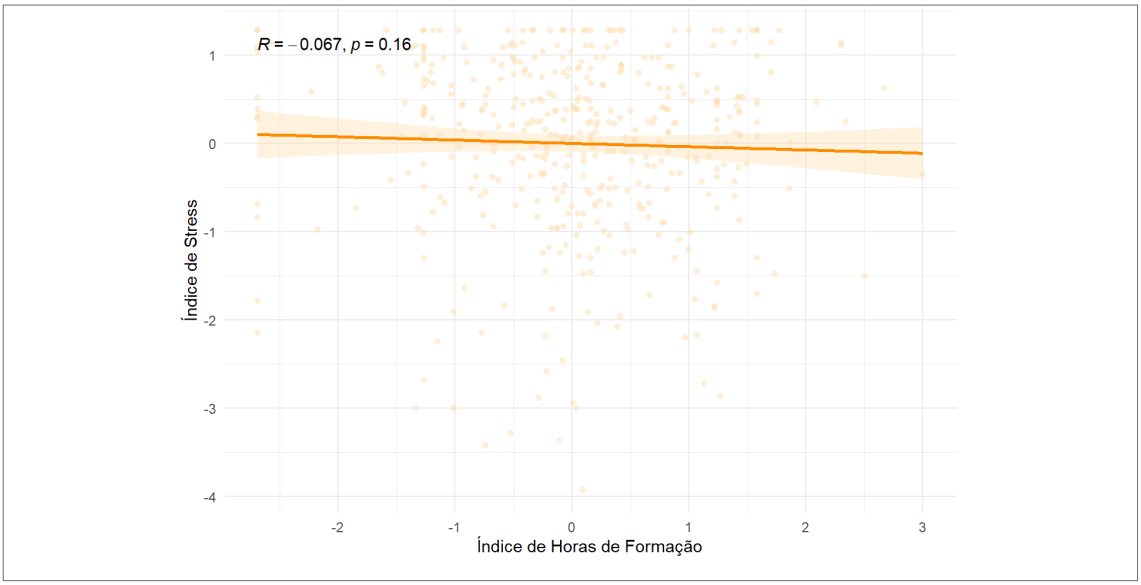


Gráfico 25 – Índice de stress por índice de horas de formação (r = 0,067 | p = 0,16)

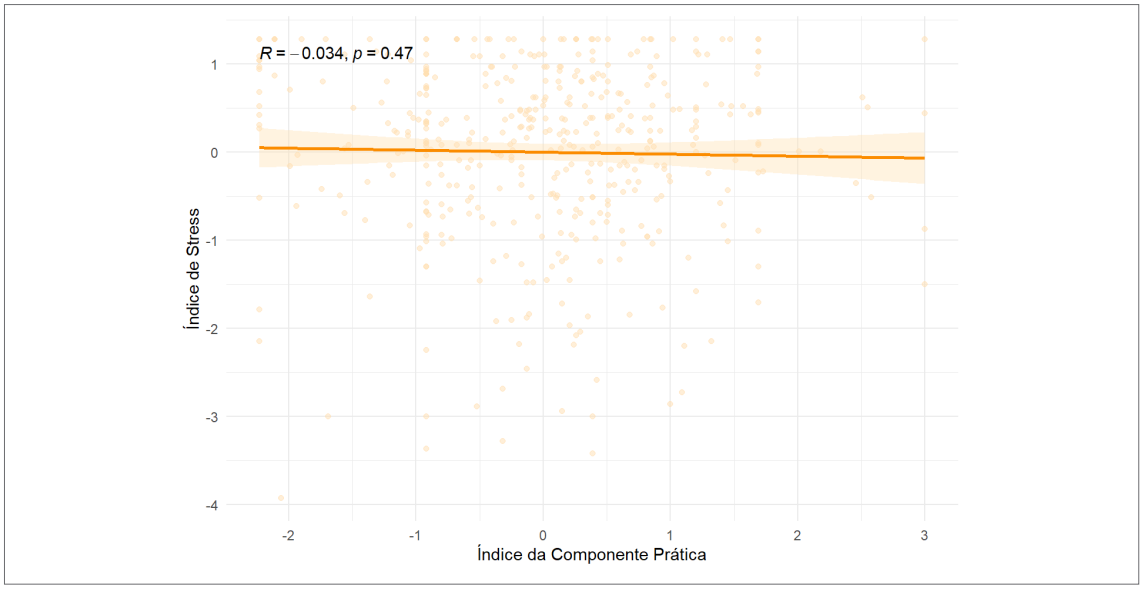


Gráfico 26 – Índice de stress por índice de componente prática (r = 0,034 | p = 0,47)

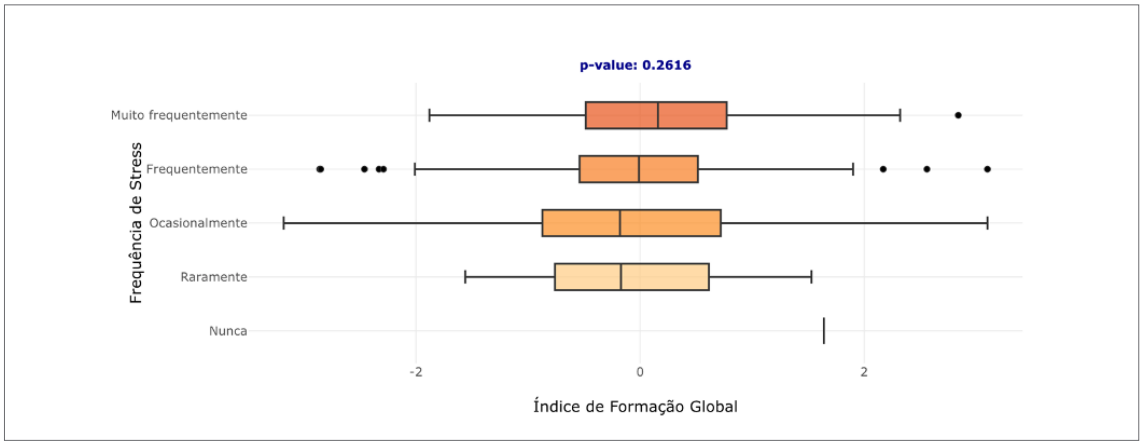


Gráfico 27 – Índice de formação global por níveis de frequência de stress (p = 0,2616)

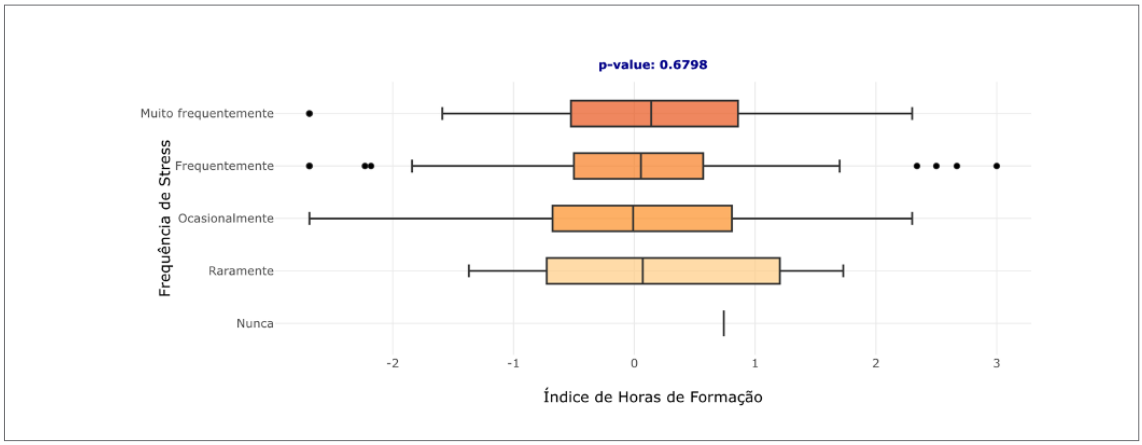


Gráfico 28 – Índice de horas de formação global por níveis de frequência de stress (p = 0,6798)

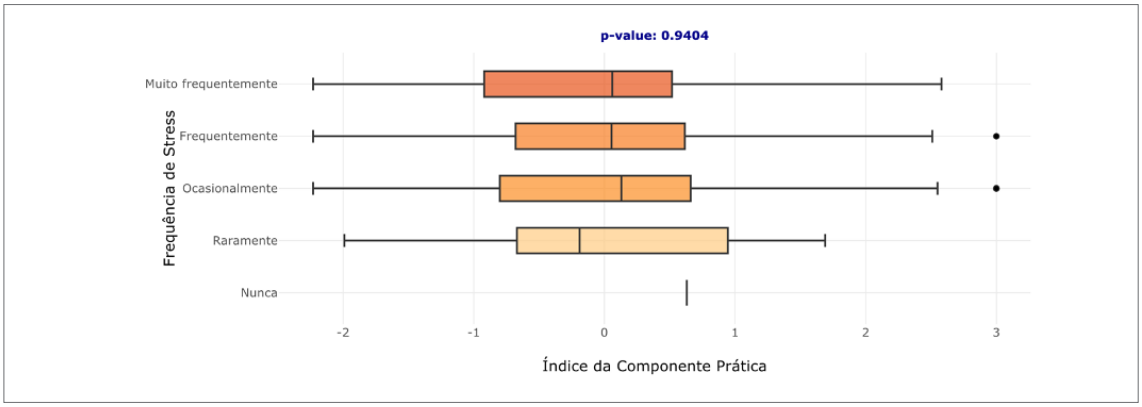


Gráfico 29 – Índice de componente prática por níveis de frequência de stress (p = 0,9404)

A análise da relação entre a oportunidade de progressão na carreira e os índices de satisfação com a formação académica revelou diferenças estatisticamente significativas: uma maior perceção de oportunidades de progressão está associada a índices de formação superiores (Gráficos 30, 31 e 32). Entre os três índices considerados, o índice relativo à componente prática destaca-se com o maior nível de significância, o que poderá indicar que a formação prática é uma dimensão com impacto especialmente relevante na progressão profissional dos JMV. Este achado reforça a necessidade de aprofundar as várias componentes da formação académica, em especial a vertente prática nos currículos de Medicina Veterinária como condição fundamental para a construção de trajetórias profissionais mais sólidas.

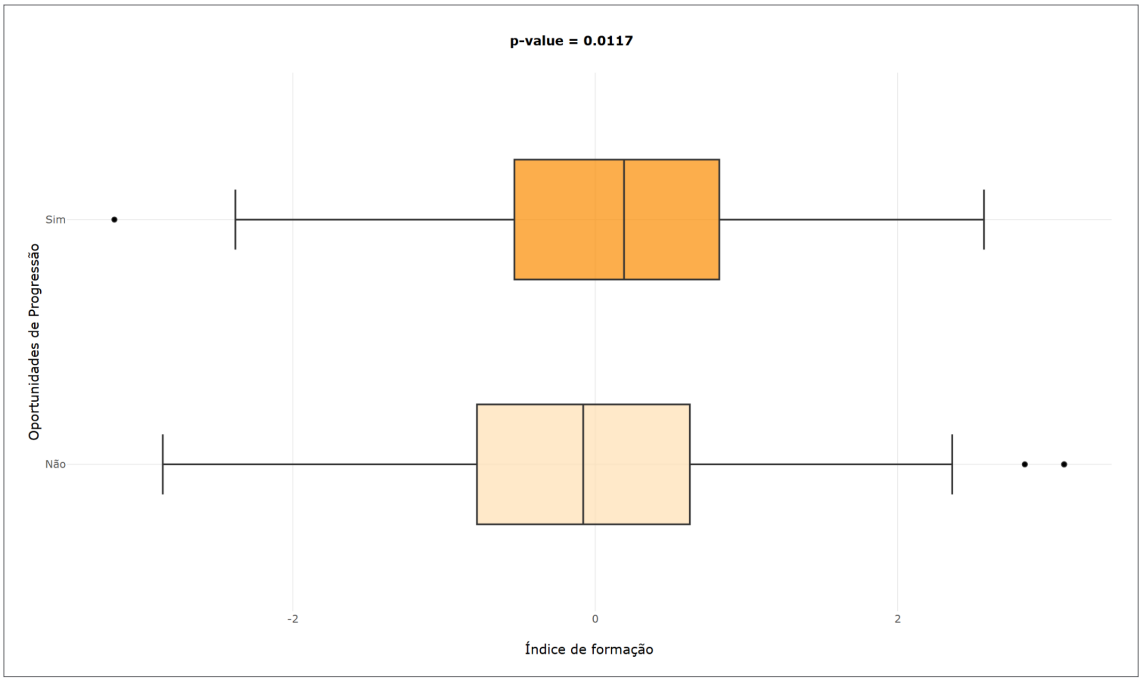


Gráfico 30 – Índice de formação global por perceção de existência de oportunidades de progressão na carreira (p = 0,0117)

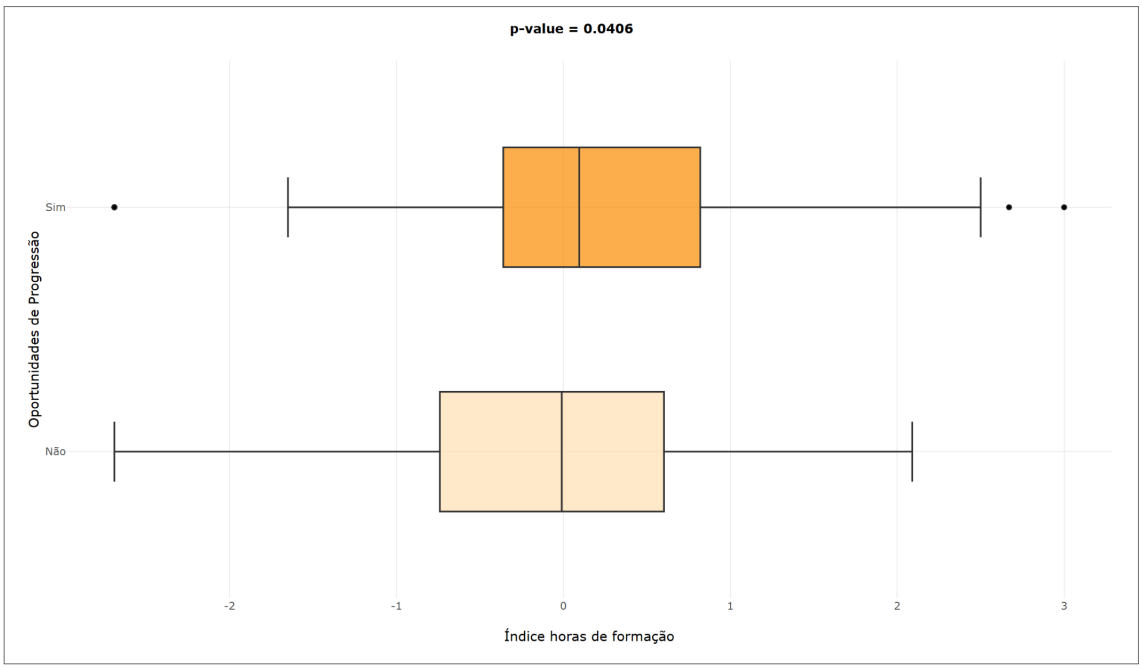


Gráfico 31 – Índice de horas de formação por perceção de existência de oportunidades de progressão na carreira (p = 0,0406)

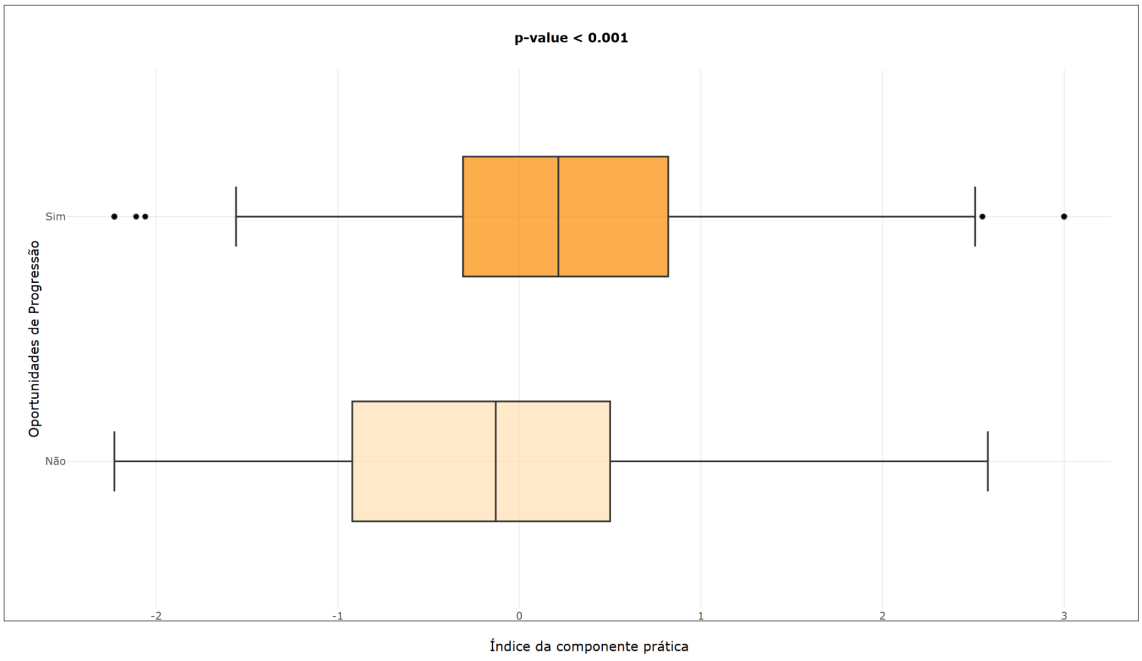


Gráfico 32 – Índice de componente prática por perceção de existência de oportunidades de progressão na carreira (p < 0,001)

Finalmente, a correlação entre a possibilidade de os inquiridos considerarem emigrar e os três índices de satisfação com a formação académica não evidenciou diferenças estatisticamente significativas (Gráfico 33, 34 e 35). Depreende-se, assim, que a formação académica não parece constituir um fator determinante na decisão de abandonar o país. Esta conclusão sugere que a intenção de emigrar se encontra mais

diretamente condicionada por fatores de natureza socioeconómica, como as condições salariais, as perspetivas de progressão na carreira e a qualidade de vida, do que pela qualidade da formação académica recebida.

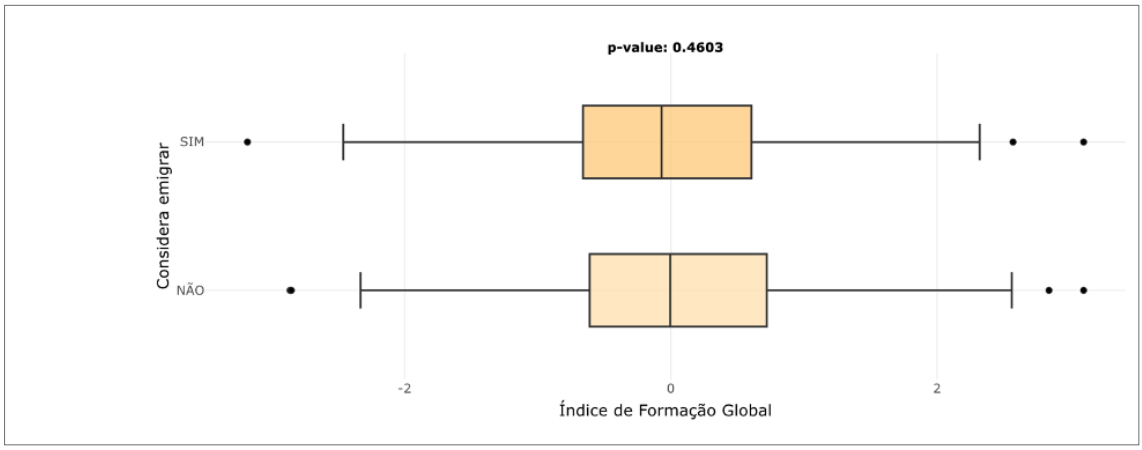


Gráfico 33 – Índice de formação global por consideração da possibilidade de emigração (p = 0,4603)

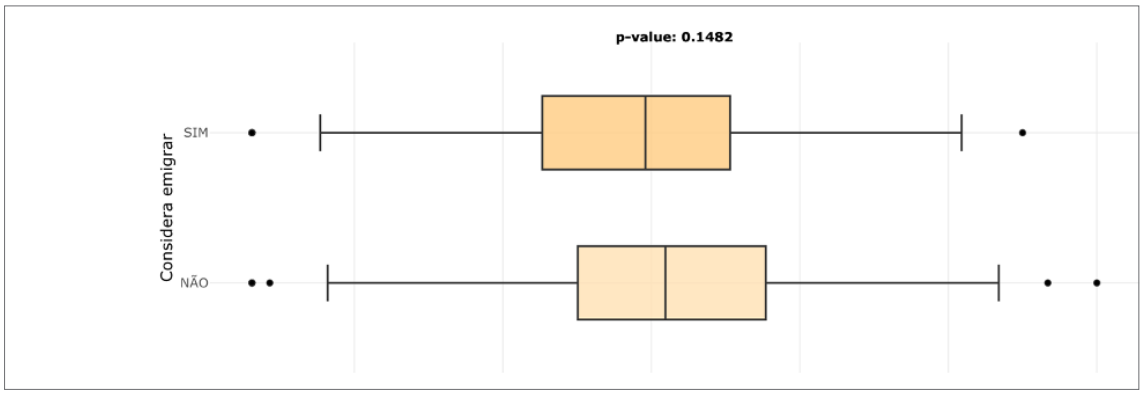


Gráfico 34 – ndice de horas de formação por consideração da possibilidade de emigração (p = 0,1482)"

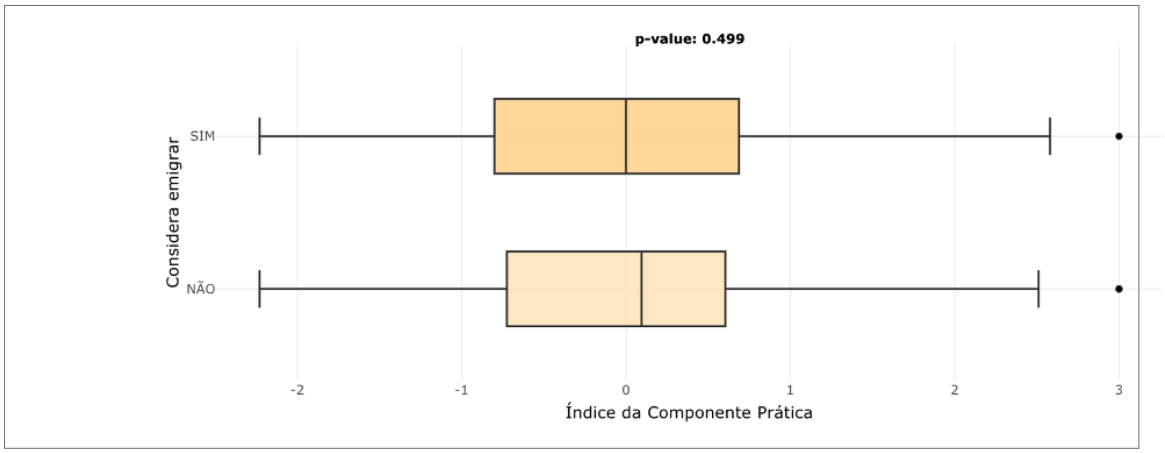


Gráfico 35 – Índice de componente prática por consideração da possibilidade de emigração (p = 0,499)

5.

CONCLUSÕES

O presente relatório foi elaborado com base num estudo inédito e abrangente, que retrata os Jovens Médicos Veterinários até aos 35 anos de idade, de forma fidedigna e compreensiva, estabelecendo assim um diagnóstico sobre o presente e o futuro da Medicina Veterinária no nosso país. De facto, os seus resultados revelam uma classe profissional em profunda crise de sustentabilidade, na qual a elevada qualificação académica e a forte motivação vocacional colidem com uma realidade laboral marcada pela precariedade, desigualdade e exaustão emocional.

5.1.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Apesar da significância estatística dos resultados deste inquérito, é importante tecer algumas considerações sobre as limitações do mesmo. Em primeiro lugar, o intervalo de confiança utilizado, que corresponde a 90%, poderá ter influenciado algumas das ilações apresentadas ao longo do relatório. Por se tratar de uma análise social exploratória e descritiva de uma população bastante diversificada, os autores optaram por este intervalo de confiança em oposição ao de 95%, mais comumente utilizado nas ciências exatas. De forma a evitar enviesar a interpretação estatística dos resultados, o intervalo de confiança foi definido previamente à análise dos dados apresentados.

Apesar desta medida, a seleção deste intervalo de confiança acabou por ter pouco impacto, uma vez que, na maioria dos testes estatísticos realizados, se obtiveram valores-p inferiores a 0,05, pelo que seriam também significativos com um intervalo de confiança maior.

Por outro lado, uma vez que este estudo tem como base um questionário de resposta voluntária, existe a possibilidade de viés de autosseleção, pelo que é plausível que tenham participado com maior frequência profissionais mais insatisfeitos, mais sensibilizados para os desafios da profissão ou mais motivados para expressar dificuldades, o que poderá traduzir uma sobre-representação de experiências negativas. Desta forma, os resultados podem não representar de forma totalmente equilibrada todos os JMVs. Adicionalmente, algumas áreas de atuação como a medicina de animais selvagens e de zoo, a investigação, a epidemiologia ou os serviços oficiais, apresentam dimensões amostrais reduzidas, o que recomenda prudência na interpretação de comparações mais finas entre setores. No entanto, a sub-representação destas áreas corresponde também à sua realidade no contexto atual em Portugal. Concomitantemente, algumas das perguntas abertas tiveram taxas relevantes de não resposta, o que limita a exaustividade da análise qualitativa. Por fim, importa reconhecer que várias das variáveis analisadas — como o bem-estar, o stress, a satisfação profissional, o apoio laboral ou a perceção de progressão na carreira — assentam em medidas subjetivas, dependentes da perceção individual e potencialmente influenciadas por fatores emocionais momentâneos. Ainda assim, estas dimensões são particularmente relevantes para compreender a qualidade de vida profissional dos jovens médicos veterinários. Não obstante, nenhuma das limitações apresentadas invalida o estudo, reforçando apenas a necessidade de o interpretar como um ponto de partida rigoroso, pioneiro e fundamental para monitorizações futuras.

5.2.

ASPETOS MAIS RELEVANTES A RETER

Apesar de todas as limitações apresentadas, é importante realçar vários aspetos marcantes com base nos dados apresentados.

5.2.1.

BEM FORMADOS EM TEORIA, MAS MAL PREPARADOS PARA A REALIDADE: O RETRATO DA FORMAÇÃO ACADÉMICA

A avaliação da formação académica pelos JMVs revela um padrão consistente: reconhecimento da qualidade científica e do corpo docente, mas insatisfação marcada com a adequação da formação à realidade profissional, em particular no que respeita à componente prática e à preparação para competências relacionais e de gestão. Com efeito, entre os dados mais expressivos incluem-se os seguintes:

- 71,9% discordam que a formação académica os preparou adequadamente para o contacto com detentores e proprietários;
- 48,8% discordam que a formação preparou adequadamente para a atividade profissional em geral;
- 76,8% concordam que existe repetição de conteúdos ao longo do curso;
- 91,2% concordam que uma maior articulação entre universidades promoveria a uniformização do ensino da Medicina Veterinária em Portugal.

Concretamente, existe uma avaliação positiva nas áreas nucleares, como clínica de animais de companhia, clínica de espécies pecuárias, inspeção sanitária e algumas vertentes da clínica de equinos (que apresenta uma avaliação menos positiva na adequação das horas de ensino e da componente prática). Por outro lado, verificam-se avaliações francamente negativas nas áreas "menos convencionais", nomeadamente clínica de animais exóticos, medicina da conservação/clínica de animais selvagens e zoo e investigação/laboratório. As respostas abertas reforçam a vontade de mudança dos inquiridos relativamente à organização do currículo: os JMVs pedem mais formação prática de "primeiro dia", melhor treino em comunicação clínica, gestão emocional, saúde mental, legislação, literacia financeira, orientação de carreira, especialização e contacto com áreas sub-representadas no currículo. Adicionalmente, também a preferência inequívoca por modelos de avaliação com forte componente de avaliação contínua mostra um desfasamento entre os modelos pedagógicos desejados e os efetivamente vividos. Com efeito, os dados deste inquérito suportam esta mudança, uma vez que o método de avaliação demonstrou estar significativamente associado ao índice de formação, tendo os inquiridos que foram avaliados continuamente na maioria das UCs valores mais altos nesta variável do que os que foram avaliados maioritariamente apenas por exame final (apesar de esta ser a realidade mais prevalente).

De facto, a relação dos índices formativos com a instituição frequentada pelos inquiridos demonstrou resultados estatisticamente significativos que importa realçar: a Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa e a Universidade de Évora destacam-se como os piores resultados nos índices de formação e no de horas de formação, sendo que a primeira instituição apresenta também a distribuição de valores mais baixa no índice de componente prática. Em sentido inverso, a Escola Universitária Vasco da Gama e a Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade Lusófona salientam-se pelas elevadas distribuições de respostas relativamente aos índices de formação e de horas de formação, sendo que esta última sobressai também pelos elevados valores do índice de componente prática.

A satisfação dos inquiridos com a formação académica ganha particular importância quando se toma em consideração as correlações estabelecidas com outras variáveis fora deste capítulo. Em concreto, os três índices formativos demonstraram estar significativamente associados ao índice de apoio laboral, assim como à perceção de existirem oportunidades de progressão na carreira, sendo que, em ambos os casos, valores mais altos correspondiam tendencialmente a melhores indicadores. Adicionalmente, o índice de formação demonstrou também estar significativamente associado à satisfação em ser Médico Veterinário de forma positiva, ao passo que o índice de componente prática demonstrou uma correlação significativa positiva com o índice de bem-estar. Estes dados demonstram que a satisfação com a formação académica não se esgota no período de aprendizagem, projetando-se de forma significativa na experiência profissional dos JMVs ao longo da carreira. Investir numa formação mais adequada às exigências da prática clínica é, portanto, também investir no bem-estar, na satisfação e na capacidade de progressão dos futuros profissionais da Medicina Veterinária.

Concluindo, os dados relativos à formação académica revelam uma geração de profissionais que reconhece o valor do ensino que recebeu, mas que sente, de forma clara e consistente, que esse ensino não a preparou suficientemente para os desafios reais do exercício profissional. As lacunas identificadas — na componente prática, na comunicação clínica, na gestão emocional e na orientação de carreira — não são perceções difusas: traduzem-se em dificuldades concretas no dia-a-dia profissional, com impacto mensurável no bem-estar, na satisfação e nas perspetivas de progressão dos JMVs. A este quadro acresce a heterogeneidade entre instituições de ensino, que sugere que a qualidade e adequação da formação dependem, em parte, do local onde se estudou — uma desigualdade de origem que a classe não deveria ter de carregar ao longo de toda a carreira. Reformar o currículo, reforçar a articulação entre universidades e aproximar o ensino da realidade profissional não são, portanto, objetivos académicos abstratos: são condições necessárias para que os futuros médicos veterinários entrem

no mercado de trabalho mais confiantes, mais preparados e, consequentemente, mais capazes de construir carreiras sustentáveis e satisfatórias.

5.3.

O PERFIL DO JOVEM MÉDICO VETERINÁRIO A EXERCER EM PORTUGAL

À luz dos dados deste relatório, é possível definir, com razoável consistência, o perfil de um Jovem Médico Veterinário a exercer em Portugal.

Trata-se, em termos médios, de uma profissional mulher, jovem adulta, em início de carreira. Formou-se numa das instituições nacionais de ensino veterinário após investir pelo menos 5 anos em formação académica intensiva, frequentemente com custos elevados de propinas, materiais, alojamento e deslocações. A sua formação foi predominantemente técnica, mas sente que faltaram competências transversais essenciais para o mercado de trabalho, designadamente em áreas como gestão, comunicação, liderança e orientação de carreira.

Exerce a sua atividade como trabalhador por conta de outrem. O seu vínculo contratual depende fortemente do tempo de experiência: se está no início de carreira, tem maior probabilidade de ter um contrato a termo certo, mas, com progressão temporal, acede a um contrato sem termo, sem excluir a possibilidade de trabalhar com contrato a termo incerto ou a prestação de serviços. Trabalha na clínica de animais de companhia, num dos grandes centros urbanos, à semelhança da maioria dos seus colegas, salvo os que optaram por trabalhar no distrito de onde são naturais. Possui um horário formal de 40 horas, mas que é largamente prolongado por horas extraordinárias frequentes, muitas vezes em turnos e com trabalho em fins de semana, feriados e noites, não sendo estas horas incómodas compensadas de forma adequada.

Aufere entre 1000€ e 1500€ brutos mensais, um salário que considera profundamente injusto e insuficiente, assim como cerca de 90% dos seus colegas, independentemente dos anos de experiência. Para além disso, sente uma forte desvalorização das suas qualificações académicas. Após investir meia década em formação altamente especializada, não vê esse esforço reconhecido em termos remuneratórios. Considera

também injusto que, por ser mulher, exista uma barreira invisível mas estatisticamente comprovada no acesso a posições de maior valorização remuneratória, nas quais o sexo feminino, apesar de constituir cerca de 80% da classe, está desproporcionalmente subrepresentado. Recebe apoio à formação por parte da entidade laboral, apesar de sentir que esta dimensão isolada não compensa as restantes insuficiências. Com efeito, sente-se frustrada por considerar que não existe uma oferta de especialização suficiente em Portugal.

Sente que o seu bem-estar geral está comprometido, até porque considera que não consegue manter um equilíbrio saudável entre a sua vida pessoal, familiar e profissional. Sente-se também sob stress elevado frequentemente, muito devido à responsabilidade clínica, à escassez de recursos financeiros e humanos no seu emprego, ao excesso de horas de trabalho e à gestão da relação com detentores/clientes, com os quais sente que nem sempre consegue comunicar de forma eficaz.

Considera também que tem limitações na progressão de carreira e vive a profissão num equilíbrio frágil entre paixão vocacional e desgaste acumulado. Valoriza profundamente o trabalho que faz, mas sente-se pouco reconhecida, pressionada, encarando, por isso mesmo, com frequência a emigração ou, pelo menos, a dúvida séria sobre a permanência na profissão a longo prazo.

Acima de tudo, sente-se cansada que apontem o dedo à sua geração e lhe perguntem "Porque é que os jovens médicos veterinários estão sempre tão insatisfeitos? Na minha altura as condições eram ainda piores.". A isto, responde sempre "A pergunta não deveria ser porque estamos insatisfeitos, mas sim porque é que a profissão ainda nos retém, tendo nós as condições que temos?".

5.4.

O QUE PRETENDEM OS JOVENS MÉDICOS VETERINÁRIOS

O Jovem Médico Veterinário português não é apenas um profissional em dificuldades; é também um profissional altamente qualificado, motivado, resiliente, capaz de identificar com clareza os problemas da profissão e de formular propostas objetivas para a sua resolução. As respostas abertas demonstram isso de forma exemplar.

De facto, quando confrontados sobre o que lhes falta para se sentirem satisfei-

tos e realizados, os inquiridos apontaram sobretudo justiça salarial, progressão na carreira, formação contínua, horários equilibrados, reconhecimento e apoio laboral e melhores estruturas de trabalho. No entanto, esta geração não apresenta apenas queixas, apresentando sim um programa de prioridades. Com efeito, quando questionados sobre de que forma a OMV poderia apoiar os JMVs, a resposta foi igualmente clara: pretendem a criação de tabelas salariais mínimas com progressão de carreira, o reforço da formação prática e implementação de especialização médico-veterinária em Portugal, assim como a fiscalização ativa das condições de trabalho nos CAMV. Muitos sugerem também a implementação de um contrato coletivo de trabalho e regulamentação de horários, assim como o reforço no fornecimento de apoio psicológico estruturado e combate ao burnout e, acima de tudo, a valorização pública da profissão. De facto, quase metade das respostas a esta questão incidem diretamente em condições salariais e proteção laboral, que, apesar de não serem competências diretas da OMV, confirmam que a valorização económica é a prioridade absoluta dos JMVs. Cerca de um terço refere-se à formação e ao início de carreira, evidenciando insegurança técnica e ausência de integração estruturada. A saúde mental, por outro lado, emerge de forma transversal e indissociável das condições laborais, sendo percebida como consequência direta das mesmas.

Desta forma, os dados deste inquérito permitem identificar, de forma clara e baseada em evidência, as dimensões sobre as quais a intervenção institucional, das entidades empregadoras e das instâncias reguladoras é mais urgente:

Valorização remuneratória: a definição de tabelas salariais mínimas obrigatórias, ajustadas às qualificações e à área de atuação, e a regulamentação do pagamento de trabalho extraordinário e em períodos atípicos constituem uma das medidas com maior impacto potencial na satisfação, bem-estar e retenção dos JMVs;

Regulamentação laboral: a criação de um contrato coletivo de trabalho específico para a Medicina Veterinária, que estabeleça normas claras sobre horários, horas extraordinárias, trabalho noturno e feriados, é uma reivindicação de primeira prioridade da classe;

Implementação de um regime de especialização regulado: a criação de um quadro legal que reconheça e regulamente a especialização médico-veterinária em Portugal é uma condição necessária para a progressão de carreira e para a retenção de profissionais, especialmente nas áreas com maior saída para o estrangeiro;

Apoio à saúde mental e ao bem-estar: o desenvolvimento e reforço de programas de apoio psicológico gratuitos e facilmente acessíveis, dirigidos especificamente à classe médico-veterinária, assim como a sensibilização dos empregadores para as condições que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional;

Reforço da formação prática: a articulação entre as universidades para uniformi-

zação curricular, o reforço da componente prática nos domínios menos contemplados, a transição dos métodos de avaliação para avaliação contínua e a criação de programas de formação contínua de acesso facilitado, com especial atenção às competências relacionais e de comunicação clínica;

Fiscalização das condições laborais: o desenvolvimento de mecanismos eficazes de monitorização e fiscalização das condições de trabalho nos CAMV, incluindo canais de denúncia anónima e auditorias periódicas.

Em síntese, a principal conclusão deste relatório é inequívoca: os JMVs em Portugal não estão em rutura com a profissão em termos vocacionais, mas sim com muitas das condições em que a profissão é atualmente exercida. O que contestam não é a Medicina Veterinária como projeto de vida, mas a desproporção entre exigência e recompensa, entre responsabilidade e reconhecimento, entre entrega pessoal e proteção institucional. Discordam, de forma clara, de um modelo profissional assente em salários baixos, progressão limitada, especialização insuficiente, horários penalizadores, apoio psicológico escasso e fraca valorização social e exigem que sejam tomadas medidas concretas para o alterar. O estudo demonstra, por isso, que a crise identificada não é uma crise de motivação individual, mas sim uma crise de estrutura profissional.

CALENDÁRIO DE DIVULGAÇÃO

4 de outubro de 2026
Parte 1 — Condições profissionais e socioeconómicas

25 de outubro de 2026
Parte 2 — Bem-estar e qualidade de vida

15 de novembro de 2026
Parte 3 — Formação académica

29 de novembro de 2026
Parte 4 — Análise por área de atuação

13 de dezembro de 2026
Parte 5 — O futuro da profissão: ficar ou emigrar

O relatório integral é publicado a 13 de dezembro de 2026, juntamente com a quinta parte e com o simulador do modelo da emigração, disponibilizado no site da OMV.