ORDEM DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS

1.

CONDIÇÕES PROFISSIONAIS E SOCIOECONÓMICAS

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 1 DE 5

CJMV | CONSELHO DE **JOVENS** MÉDICOS VETERINÁRIOS

Divulgação a **4 de outubro de 2026**
84 páginas • Extrato do relatório integral

FICHA TÉCNICA

Título: Missão: Ser Jovem Médico Veterinário - Inquérito nacional
aos médicos veterinários até aos 35 anos. Parte 1: Condições Profissionais e Socioeconómicas
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: 978-972-97935-4-7
Suporte: Eletrónico: Formato: PDF
Data de publicação: 4 de outubro de 2026
Design: Catarina Moutinho

Extrato do relatório *Missão: Ser Jovem Médico Veterinário*, parte 1 de 5.
O relatório integral é publicado a 13 de dezembro de 2026.

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 1 • NÚMEROS-CHAVE

CONDIÇÕES PROFISSIONAIS E SOCIOECONÓMICAS

01 **75,7% dos jovens médicos veterinários auferem até 1500€ brutos,** 39,9% aufere até 1250€ e 6,2% menos de 1000€.

Tabela 14

02 **88,4% consideram a remuneração injusta face à quantidade de trabalho** que têm; 85,0% face às suas qualificações académicas.

Tabela 15

03 **47,2% não são compensados pelas horas extraordinárias** que fazem.

Tabela 17

04 **50,6% não têm qualquer benefício** para além do salário base e do subsídio de alimentação.

Tabela 19

05 **24,8% não recebem da entidade patronal qualquer apoio à formação contínua** - nem financeiro, nem flexibilidade de horário.

Tabela 21

06 Quando lhes perguntam como pode a Ordem apoiá-los, **a primeira resposta são tabelas salariais mínimas com progressão (25,2%)**; o conjunto das medidas de valorização económica reúne 46,6% das respostas.

Tabela 26

O retrato-robô do jovem médico veterinário a exercer em Portugal encontra-se no ponto 5.3, no final desta parte.

ÍNDICE DA PARTE 1

CONDIÇÕES PROFISSIONAIS E SOCIOECONÓMICAS

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) 41

4.1. Significância da amostra 41

4.2. Relações emtre respostas 42

4.2.1. Condições profissionais socioeconómicas 42

4.2.1.1. Condiçoes salariais 42

4.2.1.2. Horário de trabalho 56

4.2.1.3. Apoio à formação 61

4.2.1.4. Análise distrital 65

4.2.1.5. Contrato de trabalho 70

4.2.1.6. Áreas anteriormente exercidas 73

5. Conclusões 75

5.1. Limitações ao estudo 75

5.2. Aspectos mais relevantes a reter 77

5.2.1. Condições salariais e de trabalho: um desajustamento estrutural 77

5.3. O perfil do Jovem Médico Veterinário a exercer em Portugal 80

5.4. O que pretendem os Jovens Médicos Veterinários 82

A numeração das secções, das tabelas e dos gráficos é a do relatório integral e mantém-se inalterada em todas as partes, para que as remissões do texto continuem válidas.

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.

CARATERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Relativamente à situação profissional atual (n=439), a maioria dos participantes exercia atividade como trabalhador por conta de outrem (81,1%), seguida dos médicos veterinários em estágio profissional (8,7%). As restantes situações profissionais apresentaram frequências mais reduzidas, incluindo trabalhador por conta própria (3,2%), prestador de serviços (2,7%), desempregado (1,4%) e empregador (1,1%). Outras situações profissionais específicas representaram 1,8% das respostas.

Situação profissional atual	n	%
Trabalhador por conta de outrem	356	81,1%
Estágio profissional	38	8,7%
Trabalhador por conta própria	14	3,2%
Prestador de serviços	12	2,7%
Desempregado	6	1,4%
Empregador	5	1,1%
Outra	8	1,8%
Total	439	100%

Tabela 1 - Situação profissional atual

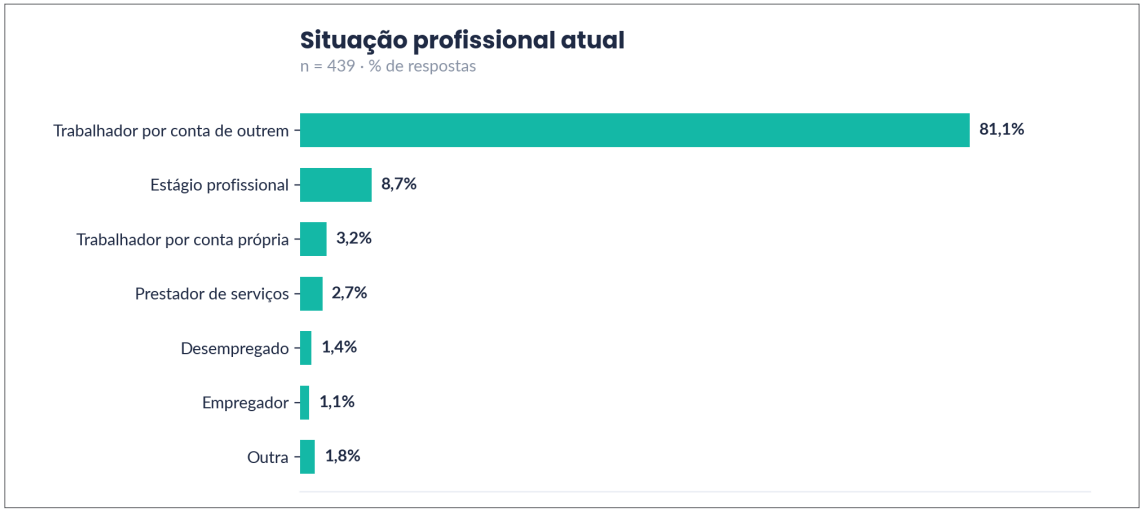


Gráfico 1 - Situação profissional atual

Entre os participantes que indicaram trabalhar por conta de outrem (n=356), a maioria possuía contrato sem termo (65,2%), seguida de contrato de trabalho a termo certo (21,6%) e contrato a termo incerto (10,1%). A prestação de serviços representou apenas 2,0% das respostas, enquanto os restantes tipos contratuais apresentaram frequências residuais (<1%). Não foram reportadas situações de trabalho temporário.

Tipo de contrato de trabalho	n	%
Contrato sem termo	232	65,2%
Contrato de trabalho a termo certo	77	21,6%
Contrato de trabalho a termo incerto	36	10,1%
Prestação de serviços	7	2,0%
Contrato de trabalho a tempo parcial	1	0,3%
Contrato de trabalho de muito curta duração	1	0,3%
Trabalho temporário	0	0,0%
Outro	2	0,6%
Total	**356**	**100%**

Tabela 2 - Tipo de contrato de trabalho

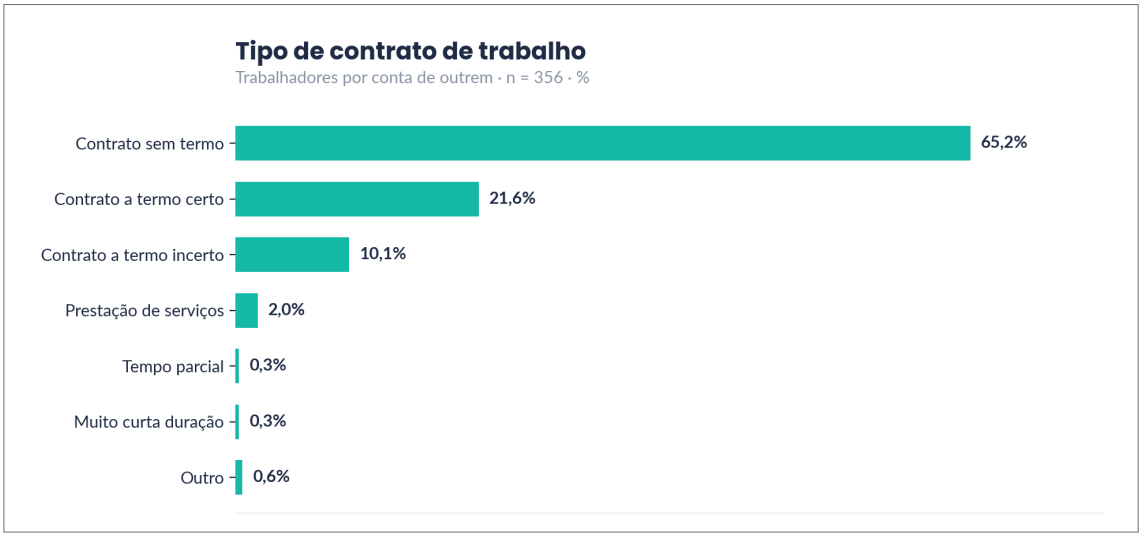


Gráfico 2 - Tipo de contrato de trabalho

No que toca à principal área de atuação profissional (n=439), a maioria dos participantes reportou exercer atividade em clínica de animais de companhia, nomeadamente em consultório/clínica (40,3%) e em hospital (27,1%). Seguiram-se a clínica de espécies pecuárias (10,0%) e a investigação (2,7%). As restantes áreas apresentaram frequências inferiores a 3%, incluindo clínica de equinos, animais

selvagens ou de zoo, clínica de animais exóticos e inspeção sanitária. A categoria "Outra" representou 4,3% das respostas, englobando diversas áreas profissionais específicas.

Área de atuação profissional	n	%
Clínica de animais de companhia – consultório/clínica	177	40,3%
Clínica de animais de companhia – hospital	119	27,1%
Clínica de espécies pecuárias	44	10,0%
Investigação	12	2,7%
Clínica de equinos	11	2,5%
Animais selvagens ou de zoo	9	2,1%
Clínica de animais exóticos	9	2,1%
Inspeção sanitária	9	2,1%
Médico Veterinário Municipal	8	1,8%
Vendas e/ou Marketing	6	1,4%
Diagnóstico laboratorial	5	1,1%
Serviços oficiais (ex.: DGAV, ASAE, ICNF)	5	1,1%
Segurança e Tecnologia Alimentar	3	0,7%
Epidemiologia e Saúde Pública	2	0,5%
Indústria	1	0,2%
Medicina de abrigo	0	0,0%
Outra	19	4,3%
Total	**439**	**100%**

Tabela 3 - Área de atuação profissional

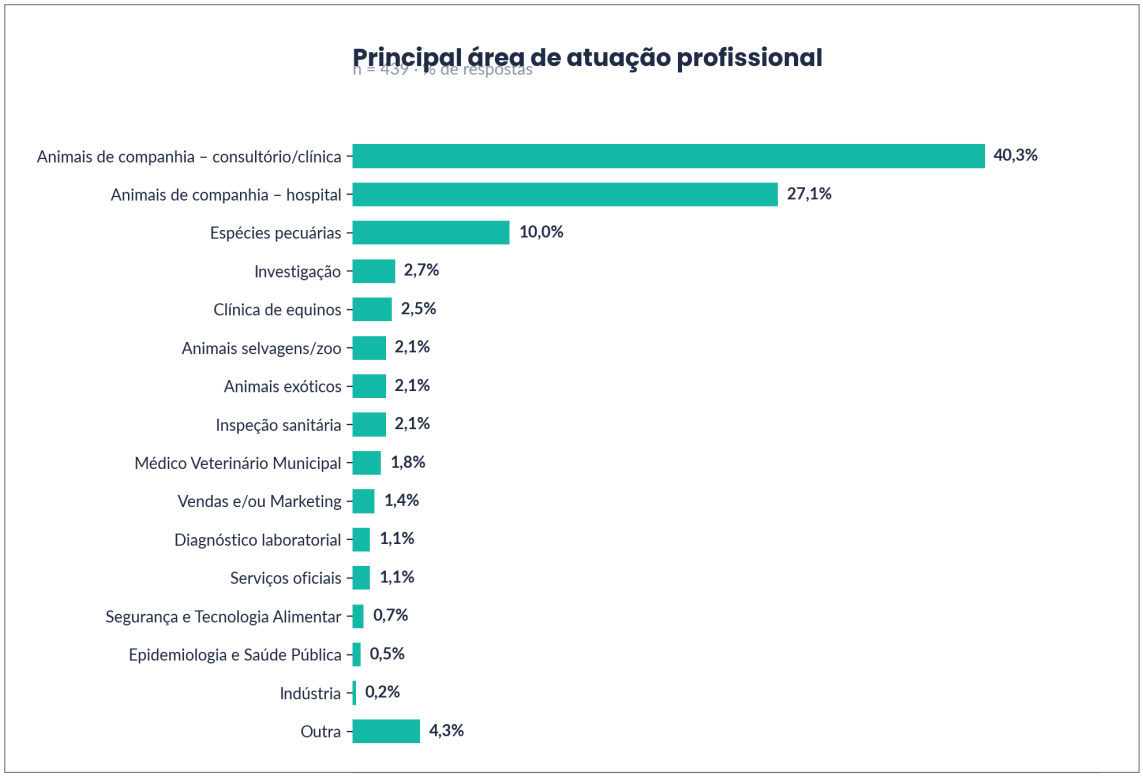


Gráfico 3 - Área de atuação profissional

Quanto ao exercício profissional prévio (n=439), 63,3% dos participantes referiram não ter exercido noutra área anteriormente. De entre os que reportaram experiência profissional prévia, destacaram-se a clínica de animais de companhia em hospital (9,6%) e em consultório/clínica (8,0%). Um total de 8,0% indicou ter exercido atividade em mais do que uma área profissional, dentro dos quais se destaca os jovens que já exerceram "Clínica de animais de companhia - consultório/clínica" e "Clínica de animais de companhia - hospital". As restantes áreas apresentaram frequências inferiores a 5%.

Área previamente exercida	**n**	**%**
Não exerci noutra área	278	63,3%
Clínica de animais de companhia - hospital	42	9,6%
Clínica de animais de companhia - consultório/clínica	35	8,0%
Mais do que uma área	35	8,0%
Clínica de espécies pecuárias	18	4,1%
Vendas e/ou Marketing	7	1,6%
Clínica de equinos	5	1,1%
Animais selvagens ou de zoo	4	0,9%
Inspeção sanitária	4	0,9%
Investigação	3	0,7%
Diagnóstico laboratorial	2	0,5%
Outros	2	0,5%
Clínica de animais exóticos	1	0,2%
Indústria	1	0,2%
Medicina de abrigo	1	0,2%
Segurança e Tecnologia Alimentar	1	0,2%
Epidemiologia e Saúde Pública	0	0,0%
Médico Veterinário Municipal	0	0,0%
Serviços oficiais (ex.: DGAV, ASAE, ICNF)	0	0,0%
Total	**439**	**100%**

Tabela 4 - Área previamente exercida

Relativamente ao tempo de experiência profissional (n=439), a maioria dos participantes apresentava entre 1 e 3 anos de experiência (37,6%). Cerca de um quinto tinha menos de 1 ano (21,2%) ou entre 3 e 6 anos de experiência (21,9%). Um total de 17,5% referiu entre 6 e 10 anos de experiência profissional, enquanto apenas 1,8% indicou exercer há mais de 10 anos.

Tempo de experiência profissional	n	%
Menos de 1 ano	93	21,2%
Entre 1 e 3 anos	165	37,6%
Entre 3 e 6 anos	96	21,9%
Entre 6 e 10 anos	77	17,5%
Mais de 10 anos	8	1,8%
Total	**439**	**100%**

Tabela 5 - Tempo de experiência profissional

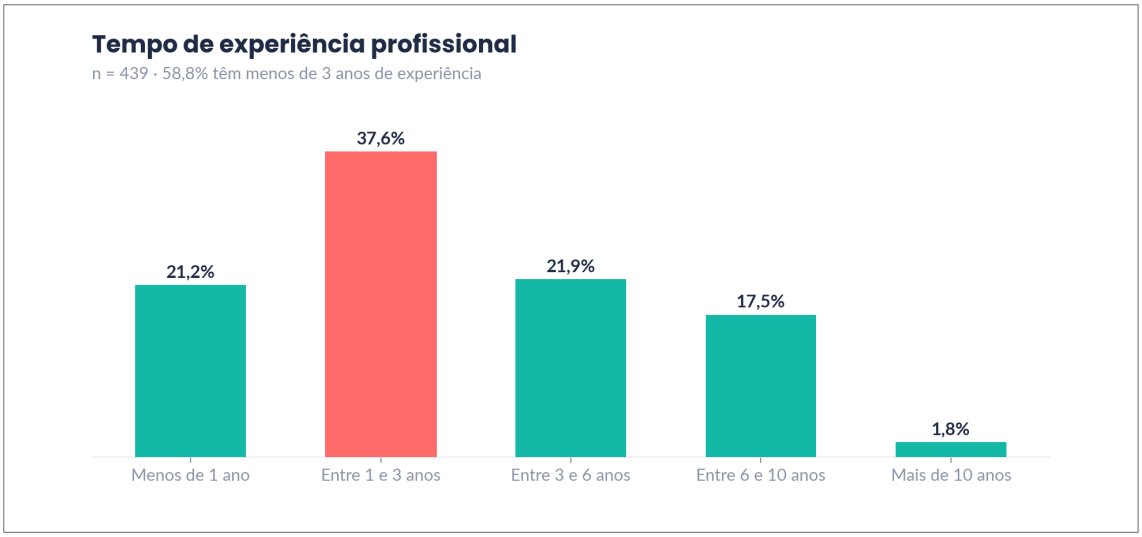


Gráfico 4 - Tempo de experiência profissional

Quanto ao distrito de exercício profissional (n=439), verificou-se uma maior concentração na Área Metropolitana de Lisboa (29,4%) e no distrito do Porto (21,2%). Seguiram-se Setúbal (7,5%) e um grupo de profissionais que exerce atividade em mais do que um distrito (4,3%). Os restantes distritos apresentaram distribuições inferiores a 5% individualmente, sendo os distritos menos representados Castelo Branco, Portalegre e Bragança, com 0,2%, 0,7% e 0,7% de respostas, respetivamente.

Distrito de exercício profissional	n	%
Lisboa	129	29,4%
Porto	93	21,2%
Setúbal	33	7,5%
Mais do que um distrito	19	4,3%
Aveiro	18	4,1%
Coimbra	18	4,1%
Santarém	18	4,1%

Braga	17	3,9%
Leiria	17	3,9%
Faro	13	3,0%
Região Autónoma dos Açores	13	3,0%
Évora	12	2,7%
Viseu	7	1,6%
Região Autónoma da Madeira	6	1,4%
Vila Real	6	1,4%
Viana do Castelo	5	1,1%
Beja	4	0,9%
Guarda	4	0,9%
Bragança	3	0,7%
Portalegre	3	0,7%
Castelo Branco	1	0,2%
Total	**439**	**100%**

Tabela 6 - Distrito de exercício profissional

No que respeita ao número de horas semanais de atividade laboral contratualizadas (n=439), a maioria dos participantes indicou um horário de 40 horas semanais (65,6%), seguindo-se os contratos de 35 horas (11,8%). Cada um dos restantes intervalos de cargas horárias apresentaram frequências residuais inferiores a 6%.

Horas semanais	**n**	**%**
< 35 horas	23	5,2%
35 horas	52	11,8%
36-39 horas	19	4,3%
40 horas	288	65,6%
> 40 horas	17	3,9%
Não aplicável	40	9,1%
Total	**439**	**100%**

Tabela 7 - Horas semanais

Relativamente à média de horas extraordinárias semanais (n=439), a maioria dos participantes referiu realizar entre 2 e 4 horas e 59 minutos de trabalho extraordinário por semana (39,6%). Cerca de 28,2% indicaram realizar até 1 hora e 59 minutos, enquanto 18,0% reportaram entre 5 e 9 horas e 59 minutos. Uma percentagem menor (5,9%) referiu realizar mais de 10 horas extraordinárias semanais. A categoria "não aplicável"

correspondeu a 8,2% da amostra. Excluindo os participantes que responderam "Não aplicável" (n=36) verifica-se que 403 profissionais, ou seja, 91,8% da amostra reporta enquadrar-se em intervalos de horas extraordinárias.

Horas extraordinárias semanais	n	%
Entre 0 e 1:59 horas	124	28,2%
Entre 2 e 4:59 horas	174	39,6%
Entre 5 e 9:59 horas	79	18,0%
Mais de 10 horas	26	5,9%
Não aplicável	36	8,2%
Total	**439**	**100%**

Tabela 8 - Horas extraordinárias semanais

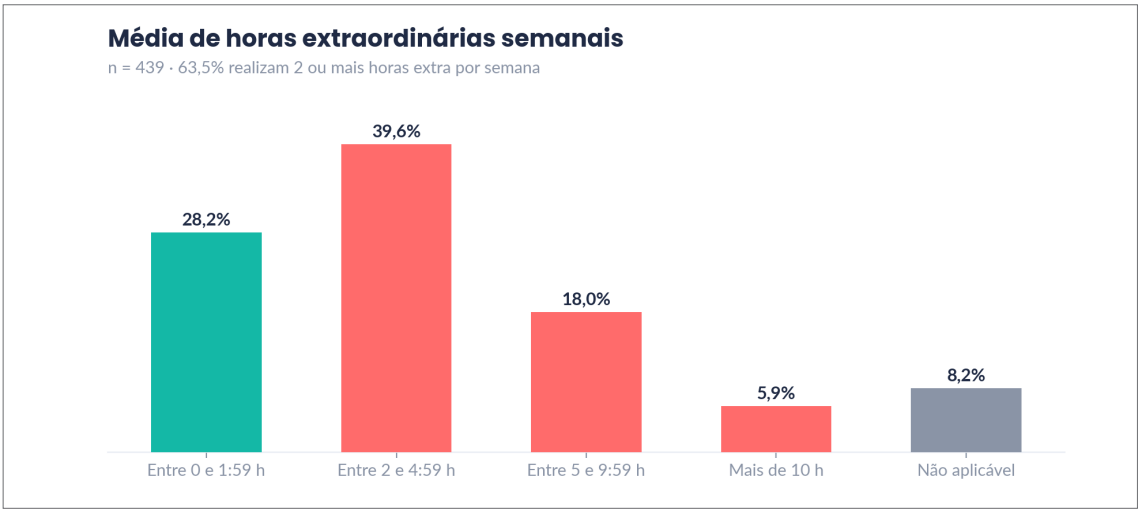


Gráfico 5 - Horas extraordinárias semanais

Quanto ao tipo de horário de trabalho (n=439), a maioria dos participantes referiu trabalhar por turnos (44,2%). Cerca de 34,2% indicaram ter horário fixo, enquanto 21,6% reportaram horário flexível.

Tipo de horário	n	%
Horário por turnos	194	44,2%
Horário fixo	150	34,2%
Horário flexível	95	21,6%
Total	**439**	**100%**

Tabela 9 - Tipo de horário

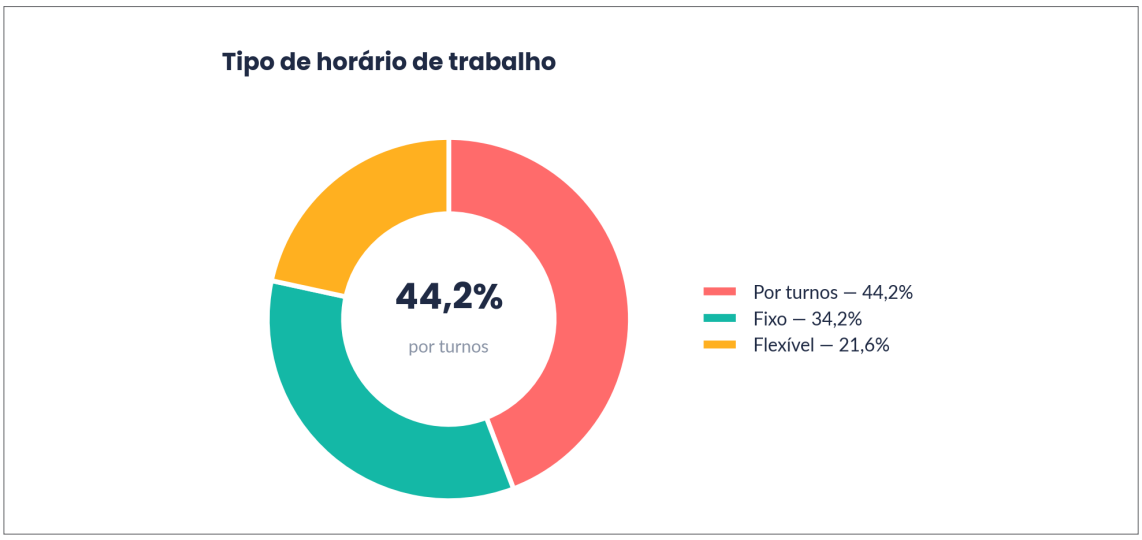


Gráfico 6 - Tipo de horário

Acerca das características do horário de trabalho (n=439), 36,2% dos participantes referiram que o seu horário inclui simultaneamente fins de semana, feriados e noites e cerca de 21,2% indicaram que o seu horário não incluía nenhuma das opções. Entre as restantes combinações, destacam-se os profissionais cujo horário inclui apenas fins de semana (20,5%) e aqueles que incluem fins de semana e feriados (19,4%). As restantes categorias apresentaram frequências residuais.

Caraterísticas do horário de trabalho	n	%
Fins de semana, Feriados e Noites	159	36,2%
Não aplicável	93	21,2%
Fins de semana	90	20,5%
Fins de semana e Feriados	85	19,4%
Fins de semana e Noites	5	1,1%
Feriados	4	0,9%
Feriados e Noites	2	0,5%
Noites	1	0,2%
Total	**439**	**100%**

Tabela 10 - Características do horário de trabalho

É de referir que, quando analisadas as características do horário de trabalho de forma agregada, verificou-se que 77,2% dos participantes referem trabalhar aos fins de semana, 56,9% trabalham em feriados e 38,0% exercem atividade em período noturno.

Quanto às condições de trabalho durante o período noturno (n=439), entre os profissionais que realizam este tipo de trabalho a condição mais frequentemente reportada foi estar acompanhado(a) por enfermeiro/auxiliar (19,4%), seguida de trabalhar sozinho(a) (11,2%). Uma proporção menor referiu trabalhar frequentemente sozinho(a) (3,0%) ou acompanhado(a) por estagiário (2,0%) ou por outro médico (0,4%). Cerca de 5,0% indicou mais do que uma condição, das quais se destaca a resposta "Acompanhado(a) por enfermeiro/auxiliar e/ou por estagiário".

Condições de trabalho	**n**	**%**
Não aplicável	259	59,0%
Acompanhado(a) por enfermeiro/auxiliar	85	19,4%
Sozinho(a)	49	11,2%
Mais do que uma condição	22	5,0%
Frequentemente sozinho(a)	13	3,0%
Acompanhado(a) por estagiário	9	2,0%
Acompanhado(a) por outro médico	2	0,4%
Total	**439**	**100%**

Tabela 11 - Condições de trabalho

À questão sobre se iniciou a atividade profissional como estagiário profissional (n=439), 58,8% dos participantes referiram que sim, enquanto 41,2% indicaram não ter iniciado o percurso profissional nessa condição.

Início da atividade profissional como estagiário profissional	**n**	**%**
Sim	258	58,8%
Não	181	41,2%
Total	**439**	**100%**

Tabela 12 - Início da atividade profissional como estagiário profissional

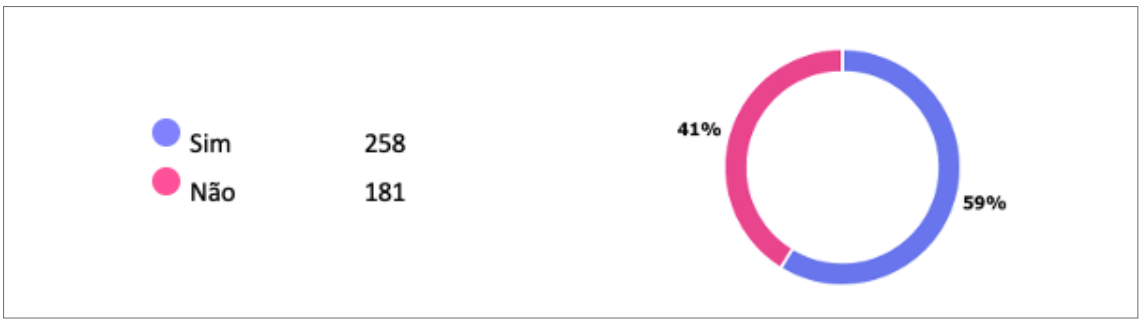


Gráfico 7 - Início da atividade profissional como estagiário profissional

Entre os participantes que iniciaram a atividade profissional como estagiário profissional (n=258), 32,5% reportaram mais do que uma condição de acompanhamento/responsabilidade no estágio. Cerca de 37 inquiridos responderam "Foi acompanhado(a) apenas durante o início do estágio" e "Teve as mesmas responsabilidades que os médicos a contrato"; 30 responderam "Foi acompanhado(a) durante a totalidade do estágio e Teve as mesmas responsabilidades que os médicos a contrato"; e 17 responderam "Teve as mesmas responsabilidades que os médicos a contrato" e "Não foi acompanhado durante qualquer período do estágio".

Cerca de 29,1% referiram ter tido as mesmas responsabilidades que médicos a contrato, enquanto 22,5% indicaram ter sido acompanhados durante a totalidade do estágio. Por sua vez, 12,0% referiram acompanhamento apenas no início e 3,5% indicaram não ter sido acompanhados durante qualquer período.

Acompanhamento/Responsabilidade no estágio profissional	**n**	**%**
Combinação de condições	84	32,5%
Teve as mesmas responsabilidades que médicos a contrato	75	29,1%
Foi acompanhado(a) durante a totalidade do estágio	58	22,5%
Foi acompanhado(a) apenas no início	31	12,0%
Não foi acompanhado em qualquer período	9	3,5%
Não aplicável	1	0,4%
Total	**258**	**100%**

Tabela 13 - Acompanhamento/Responsabilidade no estágio profissional

3.2.

CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÓMICA

No que diz respeito ao salário bruto base (n=439), a maioria dos participantes aufere entre 1251€ e 1500€ (35,8%), seguida do intervalo entre 1000€ e 1250€ (33,7%). Apenas 6,2% referiram auferir menos de 1000€, enquanto 6,8% indicaram receber acima de 2000€ mensais.

Intervalo do salário bruto base	n	%
Menos de 1000€	27	6,2%
1000€ – 1250€	148	33,7%
1251€ – 1500€	157	35,8%
1501€ – 1750€	54	12,3%
1751€ – 2000€	23	5,2%
2001€ – 2500€	19	4,3%
Mais de 2500€	11	2,5%
Total	**439**	**100%**

Tabela 14 - Intervalo do salário bruto base.

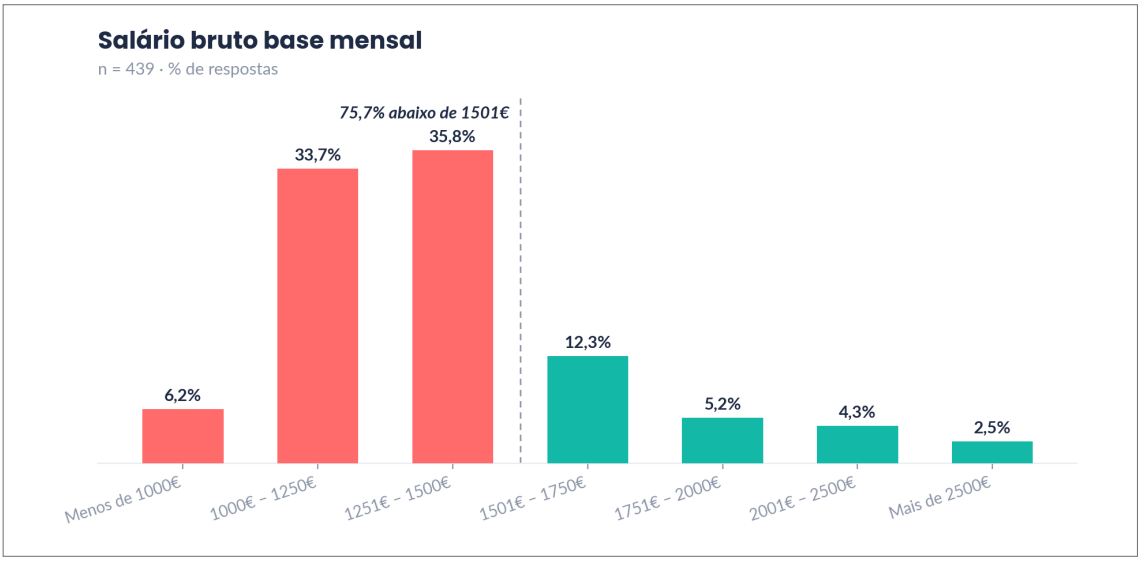


Gráfico 8 - Intervalo do salário bruto base.

Quanto à perceção da remuneração (n=439), 61,3% dos participantes consideram que o salário auferido não é suficiente para colmatar as suas necessidades. A perceção de injustiça é ainda mais expressiva quando relacionada com as qualificações académicas, sendo que 85,0% consideram a remuneração injusta face à sua formação. Relativamente à quantidade de trabalho desempenhado, 88,4% referem que a remuneração não é justa.

Dimensão avaliada	Sim - n (%)	Não - n (%)	Total - n (%)
Suficiente para colmatar as suas necessidades	170 (38,7%)	269 (61,3%)	439 (100%)
Justa para as suas qualificações académicas	66 (15,0%)	373 (85,0%)	439 (100%)
Justa para a quantidade de trabalho que tem	51 (11,6%)	388 (88,4%)	439 (100%)

Tabela 15 - Perceção da remuneração como suficiente e/ou justa.

Relativamente ao número de dias de férias contemplados no contrato de trabalho (n=439), verifica-se que a grande maioria dos participantes refere ter direito a 22 dias de férias (63,3%), correspondendo ao regime legal mais comum. As restantes categorias apresentam expressão bastante inferior, destacando-se os jovens que referem ter direito a 21 (5,5%), 23 (3,6%) e 20 dias de férias (3,2%). Os inquiridos com menos de 20 dias de férias representam 2,3% da amostra, enquanto os com mais de 25 dias são residuais (0,9%). Importa ainda referir que 17,1% dos participantes indicaram que a questão não era aplicável à sua situação contratual.

Dias de férias	n	%
< 20 dias	10	2,3%
20 dias	14	3,2%
21 dias	24	5,5%
22 dias	278	63,3%
23 dias	16	3,6%
24 dias	10	2,3%
25 dias	8	1,8%
> 25 dias	4	0,9%
Não aplicável	75	17,1%
Total	**439**	**100%**

Tabela 16 - Número de dias de férias contemplados no contrato de trabalho.

Relativamente à compensação por trabalho extraordinário e horas incómodas (n=439), verificou-se que 47,2% dos participantes referem não ser compensados pelas horas extraordinárias, enquanto apenas 37,4% indicam receber compensação. No que respeita ao trabalho noturno predominam respostas negativas (23,5%). Quanto ao trabalho em feriados, 37,8% referem ser compensados, enquanto 27,6% não o são. Por fim, no que toca ao trabalho aos fins de semana, a maioria (56,5%) indica não receber qualquer compensação.

Tipo de compensação	Sim - n (%)	Não - n (%)	Não aplicável - n (%)	Total - n (%)
Horas extra	164 (37,4%)	207 (47,2%)	68 (15,5%)	439 (100%)
Noites trabalhadas	94 (21,4%)	103 (23,5%)	242 (55,1%)	439 (100%)
Feriados trabalhados	166 (37,8%)	121 (27,6%)	152 (34,6%)	439 (100%)
Fins de semana trabalhados	106 (24,1%)	248 (56,5%)	85 (19,4%)	439 (100%)

Tabela 17 - Tipo de compensação por trabalho extraordinário e horas incómodas.

Sobre perceção da compensação por trabalho extraordinário e horários atípicos (noites, fins de semana ou feriados) (n=439), 34,4% consideraram-na apelativa, embora 46,2% dos participantes não concorde com esta premissa. Quanto à avaliação da compensação como justa, 51,3% não concordou e 28,5% considerou que sim. Cerca de um quinto dos participantes indica que a questão não se aplica. Globalmente, observa-se um predomínio de avaliações negativas, sendo a perceção de injustiça mais expressiva do que a de falta de atratividade.

Avaliação da compensação	Sim n (%)	Não n (%)	Não aplicável n (%)	Total n (%)
É apelativa	151 (34,4%)	203 (46,2%)	85 (19,4%)	439 (100%)
É justa	125 (28,5%)	225 (51,3%)	89 (20,3%)	439 (100%)

Tabela 18 - Perceção da compensação por trabalho extraordinário e horários atípicos.

Quando inquiridos acerca da existência de benefícios adicionais para além do salário base e subsídio de alimentação (n=439), 50,6% dos participantes refere não usufruir de benefícios adicionais. Dos que referem ter acesso a benefícios adicionais 29,9% mencionam ter acesso apenas a um, entre os quais se destacam prémios (12,1%), remunerações acessórias (10,7%) e subsídio de transporte (7,1%). Por outro lado, 19,6% referem ter acesso a outro/mais do que um benefício. Dos que mencionaram ter acesso

a outro/mais do que um benefício (n=86), é de salientar o acesso a seguro de saúde por parte de 13 participantes (15,1%).

Benefícios adicionais	n	%
Nenhum	222	50,6%
Subsídio de transporte	31	7,1%
Prémios	53	12,1%
Remunerações acessórias	47	10,7%
Outro/Mais do que um	86	19,6%
Total	**439**	**100%**

Tabela 19 - Benefícios adicionais (opções individualizadas).

Considerando o total das opções individuais selecionadas, o benefício adicional mais frequentemente referido foi "prémios" (18,9%) seguindo-se "remunerações acessórias" (16,5%) e "subsídio de transporte" (10,2%).

Benefícios adicionais	n (Menção)	%
Nenhum	222	44,6%
Subsídio de transporte	51	10,2%
Prémios	94	18,9%
Remunerações acessórias	82	16,5%
Outro	49	9,8%
Total	**498**	**100%**

Tabela 20 - Benefícios adicionais (mais do que uma opção de escolha).

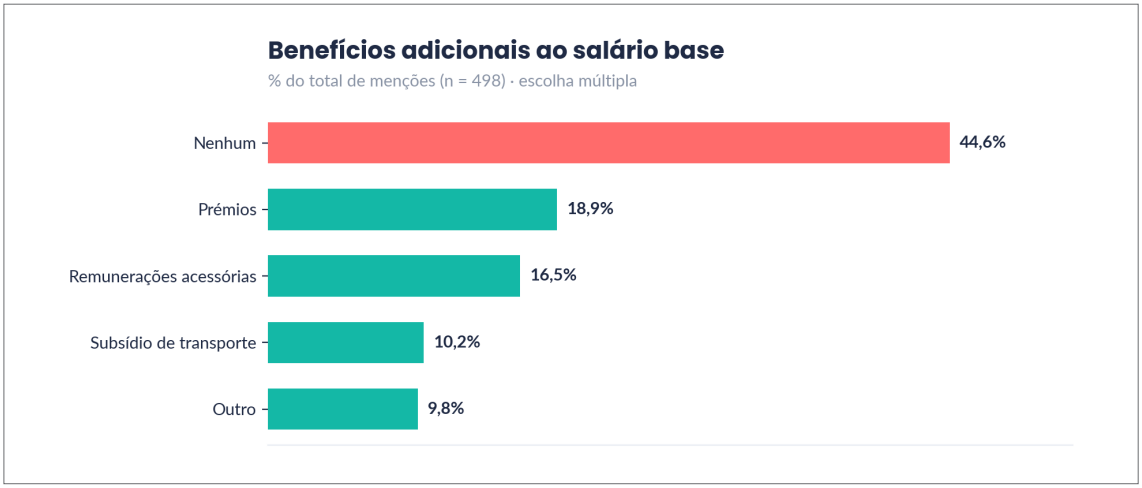


Gráfico 9 - Benefícios adicionais (mais do que uma opção de escolha)

No que respeita ao apoio da entidade empregadora à formação contínua (n=439), observa-se que quase um quarto dos participantes (24,8%) refere que a entidade patronal não fornece quaisquer apoios, incentivos ou flexibilização de horário. Entre os que referem ter acesso apenas a um tipo de apoio à formação contínua externa (41,7%), 17,3% menciona ter oferta formativa da própria entidade patronal, 13,4% menciona ter flexibilidade de horário, 6,2% menciona ter apoio financeiro e 4,8% refere ter incentivo por parte das chefias. Para além destes participantes 33,5% mencionaram ter acesso a mais do que um tipo de apoio.

Tipo de apoio que a entidade empregadora fornece	n	%
Fornece apoio financeiro	27	6,2%
Fornece flexibilidade de horário	59	13,4%
Fornece oferta formativa da própria entidade patronal	76	17,3%
Existe incentivo por parte das chefias	21	4,8%
Não fornece quaisquer apoios, incentivos ou flexibilização de horário para formação	109	24,8%
Mais do que um	147	33,5%
Total	**439**	**100%**

Tabela 21 - Tipo de apoio que a entidade empregadora fornece à formação contínua (opções individualizadas).

Considerando o total das opções individuais selecionadas, o apoio fornecido pela entidade empregadora que é mais frequentemente referido foi a flexibilidade de horário (25%), seguindo-se a oferta formativa promovida pela própria entidade (24,9%), o apoio financeiro (17,8%) e, por último, o incentivo por parte das chefias (15,2%).

Tipo de apoio que a entidade empregadora fornece	n (Menção)	%
Fornece apoio financeiro	117	17,8%
Fornece flexibilidade de horário	165	25,0%
Fornece oferta formativa da própria entidade patronal	164	24,9%
Existe incentivo por parte das chefias	100	15,2%
Não fornece quaisquer apoios, incentivos ou flexibilização de horário para formação	113	17,1%
Total	**659**	**100%**

Tabela 22 - Tipo de apoio que a entidade empregadora fornece à formação contínua (mais do que uma opção de escolha).

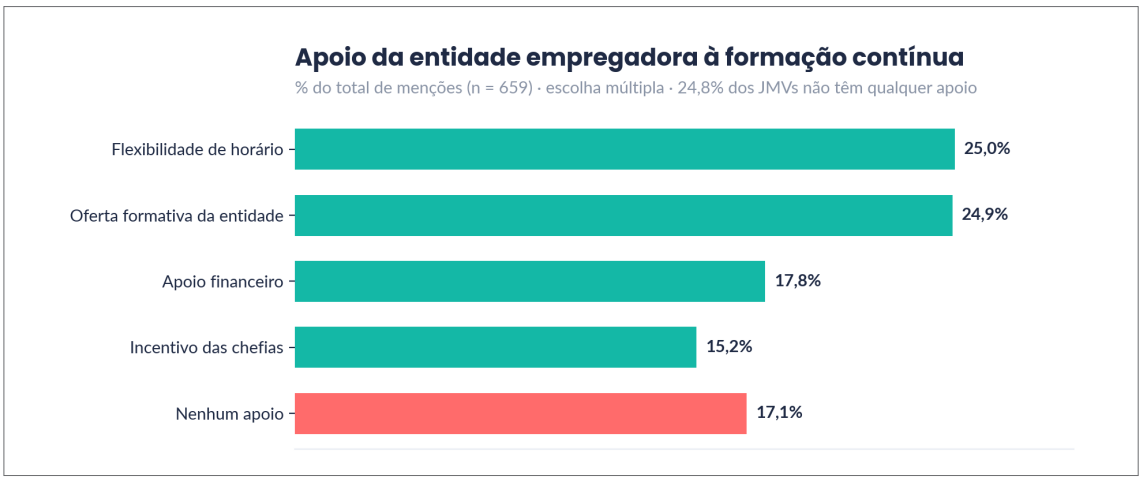


Gráfico 10 - Tipo de apoio que a entidade empregadora fornece à formação contínua (mais do que uma opção de escolha).

Para a questão "O que considera que falta na sua vida profissional para que se sinta satisfeito(a) e realizado(a)?", foram obtidas 321 respostas, sendo que apenas 319 foram consideradas válidas, o que corresponde a 72,67% dos 439 inquiridos elegíveis. Com base na análise das 319 respostas, foram criados seis eixos principais que refletem resumidamente os temas que são mencionados mais frequentemente:

Eixo 1 — Remuneração, salário justo e compensação financeira - neste eixo, o principal foco de insatisfação prende-se com a perceção de salários baixos e desajustados face às responsabilidades, carga horária, desgaste emocional e formação exigida. Este foi o tema mais referido, mencionado em 181 das 319 respostas válidas (56,74%), destacando-se os pedidos de melhor remuneração, pagamento de horas extraordinárias e maior estabilidade financeira.

Eixo 2 — Formação, especialização e progressão de carreira - neste tópico, muitos participantes associam a satisfação profissional à possibilidade de crescimento, valorizando a existência de progressão estruturada, apoio à formação e oportunidades de especialização. Este foi um tema referido em 131 respostas (41,1%) .

Eixo 3 — Horários, carga horária e equilíbrio vida pessoal / profissional - em relação a este tema, os inquiridos referem que a profissão interfere excessivamente com a vida pessoal, devido ao excesso de horas de trabalho, horários pouco estáveis e à exigência de trabalho noturno e em feriados e fins de semana. Este tema foi mencionado em 127 respostas (39,8%), destacando-se a necessidade de reduzir a carga horária e melhorar a conciliação com a vida pessoal, familiar e social.

Eixo 4 — Reconhecimento, valorização e respeito pela profissão - as respostas neste eixo expressam um forte desejo por reconhecimento simbólico e social, não apenas financeiro, sendo que os jovens se referem à entidade patronal, colegas, clientes, detentores, sociedade e pela própria profissão veterinária (n=112; 35,11%). Os jovens têm uma percepção de que a profissão é desrespeitada, pouco valorizada e mal compreendida.

Eixo 5 — Apoio, ambiente de trabalho, relações interpessoais e saúde psicológica - um número relevante de respostas destaca a importância do apoio humano no contexto profissional, incluindo a entreajuda entre colegas, a empatia, o bom ambiente de trabalho e o suporte técnico e emocional. Este tema foi referido em 69 respostas (21,63%), sendo também salientada a necessidade de reduzir a pressão psicológica, a competitividade negativa e de promover maior compreensão por parte de detentores, chefias, superiores e colegas.

Eixo 6 — Organização do trabalho, recursos humanos e condições estruturais várias respostas mostram que a satisfação profissional também depende da estrutura concreta de trabalho: número de pessoas na equipa, clareza de funções, recursos materiais, organização interna e condições técnicas (n = 66; 20,69%). Muitos inquiridos desejam mais recursos humanos/staff, evitar trabalhar sozinho ou sem apoio, melhores recursos materiais, infraestruturas, logística e equipamentos e uma organização mais clara de agendas, funções, liderança e fluxos de trabalho.

Eixo	Tema	n	%
1	Remuneração, salário justo e compensação financeir	181	56,74%
2	Formação, especialização e progressão de carreira	131	41,1%
3	Horários, carga horária e equilíbrio vida pessoal / profissional	127	39,8%
4	Reconhecimento, valorização e respeito pela profissão	112	35,11%
5	Apoio, ambiente de trabalho, relações interpessoais e saúde psicológica	69	35,11%
6	Organização do trabalho, recursos humanos e condições estruturais	66	20,69%

Tabela 23 - Eixos e respetivos temas relativos à questão "O que considera que falta na sua vida profissional para que se sinta satisfeito(a) e realizado(a)?", organizados de forma decrescente consoante a frequência das respostas obtidas.

Relativamente à perceção da oferta de especialização em Portugal (n=439), verifica-se que a maioria dos participantes refere uma opinião negativa, sendo que 79,0% discordam ou discordam totalmente que exista uma boa oferta de especialização no país. Apenas 5,3% manifestam concordância, enquanto 15,7% assumem uma posição neutra. Estes resultados evidenciam uma perceção amplamente desfavorável+ quanto às oportunidades de especialização disponíveis em Portugal.

Grau de concordância	**n**	**%**
Discordo totalmente	142	56,74%
Discordo	205	46,7%
Não concordo nem discordo	69	15,7%
Concordo	21	4,8%
Concordo totalmente	2	0,5%
Total	**439**	**100%**

Tabela 24 - Grau de concordância com a perceção da oferta de especialização em Portugal.

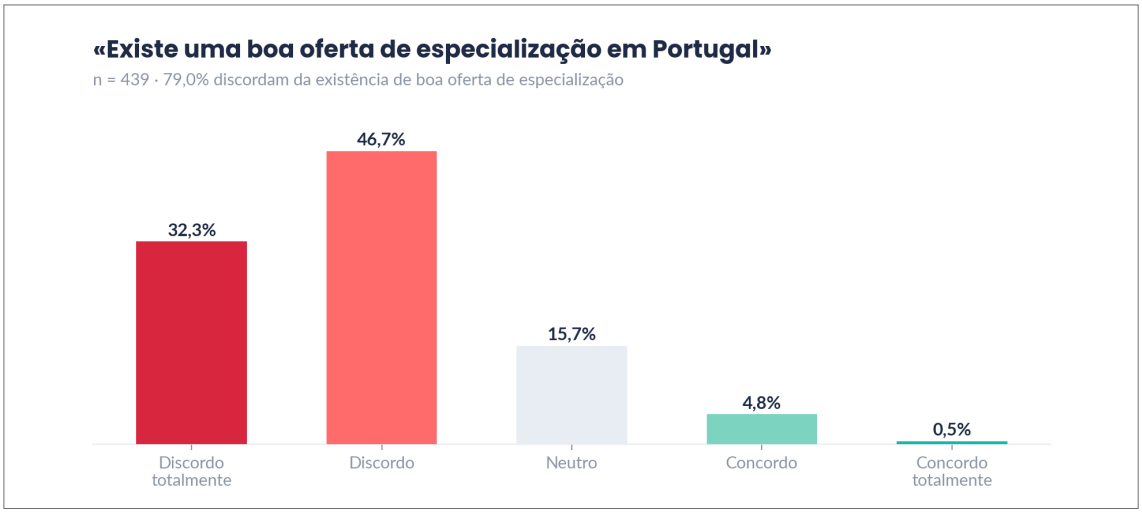


Gráfico 11 - Grau de concordância com a perceção da oferta de especialização em Portugal.

Quanto às perspetivas futuras na carreira enquanto Médico Veterinário (n=439), apenas 39,4% dos participantes afirmam ver-se a exercer a profissão a longo prazo. A maioria (43,7%) refere que se vê a trabalhar como médico veterinário a curto prazo, mas manifesta incerteza quanto à permanência a longo prazo. Adicionalmente, 11,2% indicam não ter a certeza se pretendem seguir a carreira e 4,3% planeiam, efetivamente, abandonar a Medicina Veterinária a curto prazo. Estes resultados evidenciam um nível considerável de incerteza relativamente à permanência na profissão.

Perspetivas futuras na carreira	n	%
Vejo-me a trabalhar como Médico Veterinário a longo prazo	173	39,4%
Vejo-me a trabalhar como Médico Veterinário a curto prazo, mas não tenho a certeza a longo prazo	192	43,7%
Não tenho a certeza se quero seguir a carreira de Médico Veterinário	49	11,2%
Planeio abandonar a Medicina Veterinária a curto prazo	19	4,3%
Outro	6	1,4%
Total	**439**	**100%**

Tabela 25 - Perspectivas futuras na carreira enquanto Médico Veterinário.

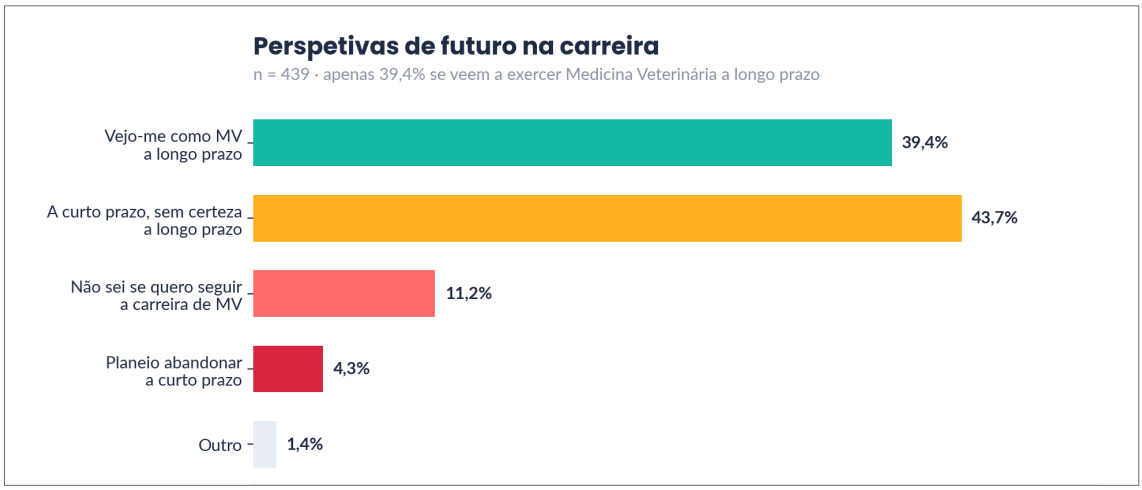


Gráfico 12 - Perspectivas futuras na carreira enquanto Médico Veterinário.

À pergunta "De que forma poderia a OMV apoiar os jovens médicos veterinários?", dos 439 participantes, 180 (41%) não responderam à questão. Foram assim recolhidas 259 respostas, das quais 7 não continham conteúdo válido ou classificável. Deste modo, a análise estatística incidiu sobre 252 respostas válidas (57,4%) (Anexo II). Com base nas 252 respostas, foram sintetizados 10 eixos distintos que refletem as principais preocupações e sugestões dos jovens médicos veterinários:

1. Criação de Tabelas Salariais Mínimas com Progressão de Carreira - A criação de tabelas salariais mínimas com progressão de carreira é apontada como uma medida importante para reforçar a valorização profissional, através da definição de um salário base mínimo obrigatório, da organização de escalões salariais em função da experiência e das competências, da previsão de progressão ao longo da carreira e da diferenciação remuneratória associada à especialização. Foi também referida a relevância de existir uma referência pública para os salários médios por região.

2. Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para Médicos Veterinários e Regulamentação de Horários - A criação de um CCT específico para os médicos veterinários é apresentada como uma medida essencial para reforçar a proteção laboral na profissão, através da definição clara de regras aplicáveis aos horários, banco de horas, trabalho noturno, fins de semana e feriados, bem como do pagamento obrigatório de horas extraordinárias. Esta medida é ainda entendida como um instrumento importante para prevenir situações de abuso laboral e promover condições de trabalho mais justas e reguladas.

3. Fiscalização Ativa das Condições de Trabalho nos Centros de Atendimento Médico-Veterinários (CAMV) - A fiscalização ativa das condições de trabalho nos CAMV é identificada como uma medida relevante para promover contextos profissionais mais seguros, justos e qualificados, através da realização de auditorias regulares e presenciais, da verificação das condições laborais, do cumprimento do código do trabalho, da supervisão dos estágios e do bem-estar animal. Foi ainda salientada a importância da criação de um canal confidencial de denúncia anónima e da atribuição de um selo de certificação às clínicas com capacidade formadora.

4. Regulação e Proteção dos Estágios Profissionais - A regulação e proteção dos estágios profissionais surge como uma medida fundamental para salvaguardar a integração dos recém-licenciados na profissão, através da definição de regras obrigatórias para os estágios, da monitorização da sua qualidade formativa e da criação de programas de integração estruturados. Foi igualmente destacada a importância de impedir que recém-licenciados realizem noites ou urgências sem acompanhamento, bem como de assegurar apoios financeiros ou bolsas que favoreçam condições de estágio mais dignas e adequadas.

5. Apoio Psicológico Estruturado e Combate ao Burnout - O apoio psicológico estruturado e o combate ao burnout são identificados como medidas essenciais para promover o bem-estar dos médicos veterinários, através da disponibilização de apoio psicológico gratuito e confidencial, da existência de seguros de saúde com cobertura em psicologia e psiquiatria, e da realização de campanhas permanentes de sensibilização para a saúde mental. Foi igualmente salientada a importância de fomentar grupos de apoio entre colegas e de promover um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

6. Reforço da Formação Prática e Especialização - O reforço da formação prática e da especialização é apontado como uma medida importante para valorizar o

exercício profissional, através da disponibilização de formação contínua gratuita ou a custos acessíveis, da promoção de webinars e workshops, e do desenvolvimento de competências em áreas como a comunicação, a gestão emocional e a relação com os detentores. Foi ainda destacada a importância da criação de residências e especialidades reconhecidas, de um centro nacional de simulação clínica e de incentivos ou bolsas para pós-graduações.

7. Mentoria e Apoio no Início de Carreira - A mentoria e o apoio no início de carreira são identificados como medidas importantes para facilitar a integração dos jovens médicos veterinários no mercado de trabalho, através da criação de programas formais de mentoria, do apoio na escolha do primeiro emprego e da promoção de sessões informativas sobre contratos, direitos laborais e negociação salarial. Foi igualmente salientada a relevância de assegurar acompanhamento nos primeiros anos de exercício profissional.

8. Apoio Jurídico e Defesa Ativa dos Profissionais - O apoio jurídico e a defesa ativa dos profissionais são apontados como medidas relevantes para reforçar a proteção e valorização da profissão, através da disponibilização de serviços de revisão de contratos, mediação de conflitos laborais e éticos e defesa perante práticas abusivas. Foi igualmente destacada a importância de uma atuação institucional mais firme junto do Estado, no sentido de promover o reconhecimento da profissão como de desgaste rápido, a criação de incentivos fiscais e um enquadramento legal mais adequado ao exercício da medicina veterinária.

9. Valorização Pública da Profissão - A valorização pública da profissão é identificada como uma medida importante para reforçar o reconhecimento social da Medicina Veterinária, através da promoção de campanhas de comunicação nacional, da sensibilização da população para os custos reais dos cuidados médico-veterinários e para a responsabilidade associada à detenção de animais. Foi ainda salientada a necessidade de combater práticas "low-cost" que desvalorizam a profissão e de reforçar a visibilidade das áreas não clínicas, nomeadamente a pecuária, a saúde pública e a medicina veterinária municipal.

10. Apoio ao Empreendedorismo e Gestão - O apoio ao empreendedorismo e à gestão é apontado como uma medida relevante para promover maior autonomia e sustentabilidade profissional, através da criação de programas de mentoria para abertura de clínicas, do apoio burocrático e do acesso a fundos europeus. Foi igualmente destacada a importância de reforçar a formação em gestão, liderança e recursos humanos

para diretores clínicos, bem como de disponibilizar modelos legais e apoio específico para veterinários autónomos ou em regime de ambulatório. Foi ainda referida a necessidade de criar incentivos à instalação de novas estruturas em áreas carenciadas.

No Anexo II, estão apresentadas a classificação integral das 259 respostas dentro dos 10 eixos estruturantes anteriormente definidos, identificando as que não foram consideradas válidas. Algumas respostas poderiam enquadrar-se em mais do que uma categoria. Para efeitos de sistematização, as respostas foram classificadas quanto às suas ideias predominantes, sendo que algumas respostas mostravam-se muito relevantes para mais do que um dos eixos. Assim sendo, foram obtidas 266 correspondências entre as respostas dadas em cada eixo.

Eixo	Tema	n	%
1	Tabelas salariais e progressão	67	25,20%
6	Formação e especialização	54	20,30%
3	Fiscalização das condições de trabalho	36	13,50%
2	Contrato coletivo e regulação de horários	21	7,90%
5	Apoio psicológico e burnout	18	6,80%
9	Valorização pública da profissão	18	6,80%
7	Mentoria e integração inicial	16	6,00%
10	Empreendedorismo e gestão	13	4,90%
8	Apoio jurídico	12	4,50%
4	Regulação de estágios	11	4,10%

Tabela 26 - Eixos e respetivos temas relativos à questão "De que forma poderia a OMV apoiar os jovens médicos veterinários", organizados de forma decrescente consoante a frequência das respostas obtidas.

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

Bloco A: Valorização Económica (Salários + Regulamentação) - este bloco reúne um conjunto de medidas orientadas para a melhoria das condições materiais e laborais dos médicos veterinários, centrando-se na definição de referências salariais mais justas, na regulamentação do exercício profissional e no reforço dos mecanismos de fiscalização. Neste âmbito, destacam-se a criação de tabelas salariais mínimas com progressão de carreira, o estabelecimento de um contrato coletivo de trabalho específico para a profissão e a promoção de uma fiscalização mais ativa das condições de

trabalho nos Centros de Atendimento Médico-Veterinários (eixo 1, 2, 3).

Total: 124 respostas (46,6%) — Quase metade dos jovens veterinários prioriza diretamente condições salariais e proteção laboral.

Bloco B: Formação e Início de Carreira - O bloco da formação e do início de carreira integra medidas orientadas para a qualificação profissional, a integração dos jovens médicos veterinários no mercado de trabalho e a proteção das fases iniciais do exercício. Neste âmbito, destacam-se o reforço da formação prática e da especialização, a criação de mecanismos de mentoria e apoio no início de carreira, bem como a regulação e proteção dos estágios profissionais, com vista a assegurar percursos de entrada na profissão mais estruturados, acompanhados e seguros (eixo 6, 7, 4).

Total: 81 respostas (30,4%) — Cerca de um terço das respostas incide na insegurança técnica, falta de preparação prática e ausência de integração estruturada.

Bloco C: Saúde Mental e Bem-Estar - este bloco, embora surja de forma direta apenas em 6,9% das respostas no eixo relativo ao apoio psicológico estruturado e combate ao burnout, assume uma relevância mais ampla quando articulado com referências indiretas a horas excessivas, burnout e trabalho noturno. Esta leitura sugere que a saúde mental é percepcionada de forma transversal pelos inquiridos, surgindo intimamente associada às condições estruturais de trabalho e, em particular, às dimensões incluídas no bloco da valorização económica e regulamentação.

Bloco D: Valorização Institucional e Social - este bloco reúne medidas orientadas para o reforço da proteção, do reconhecimento e da afirmação da profissão, integrando o apoio jurídico e a defesa ativa dos profissionais, a valorização pública da Medicina Veterinária e o incentivo ao empreendedorismo e à gestão. Em conjunto, estas dimensões

Total: 43 respostas (16,2%) - uma percentagem significativa das respostas pede uma profissão mais reconhecida, mais apoiada institucionalmente e melhor preparada para responder aos desafios do exercício profissional.

Estes eixos evidenciam uma procura por maior reconhecimento profissional, por uma intervenção institucional mais consistente e por garantias de estabilidade e viabilidade a longo prazo da profissão.

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 especia-

lização 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.

3.3.

CARATERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

Os participantes neste inquérito (n=478), apresentaram idade compreendida entre os 23 e os 35 anos, estando a maioria concentrada na faixa etária entre 25 e 31 anos, indicando um perfil predominantemente jovem-adulto, compatível com médicos veterinários em início ou fase intermédia inicial de carreira.

A idade 27 anos apresenta a maior frequência na amostra, correspondendo a 67 participantes (14,0%). Em seguida, destacam-se as idades 25 anos (44 participantes; 9,2%) e 29 anos (41 participantes; 8,6%). As idades 31 anos (35 participantes; 7,3%) também apresentam participação expressiva, contribuindo para a manutenção dessa concentração etária. Observa-se ainda uma redução gradual na frequência à medida que as idades se afastam dessa faixa etária. Idades como 33 anos e 35 anos apresentam 24 participantes cada (5,0%), enquanto idades mais baixas, como 23 anos, possuem menor representatividade (1,0%).

Idade (anos)	n	%
23	5	1,0%
24	15	3,1%
25	44	9,2%
26	56	11,7%
27	67	14,0%
28	52	10,9%
29	41	8,6%
30	43	9,0%
31	35	7,3%
32	43	9,0%
33	24	5,0%
34	26	5,4%
35	24	5,0%
Respostas inválidas	3	0,6%
Total	**478**	**100%**

Tabela 27 - Idade dos participantes que responderam ao inquérito.

Os participantes deste inquérito (n=478), são maioritariamente do sexo feminino (77,4%). O sexo masculino representa apenas 21,3% dos inquiridos, enquanto 1,3% optou por não responder. Os resultados evidenciam uma clara predominância do sexo feminino na amostra, refletindo a tendência de feminização observada na profissão médico-veterinária nas últimas décadas.

Sexo	n	%
Feminino	370	77,4%
Masculino	102	21,3%
Prefiro não responder	6	1,3%

Tabela 28 - Sexo dos participantes que responderam ao inquérito.

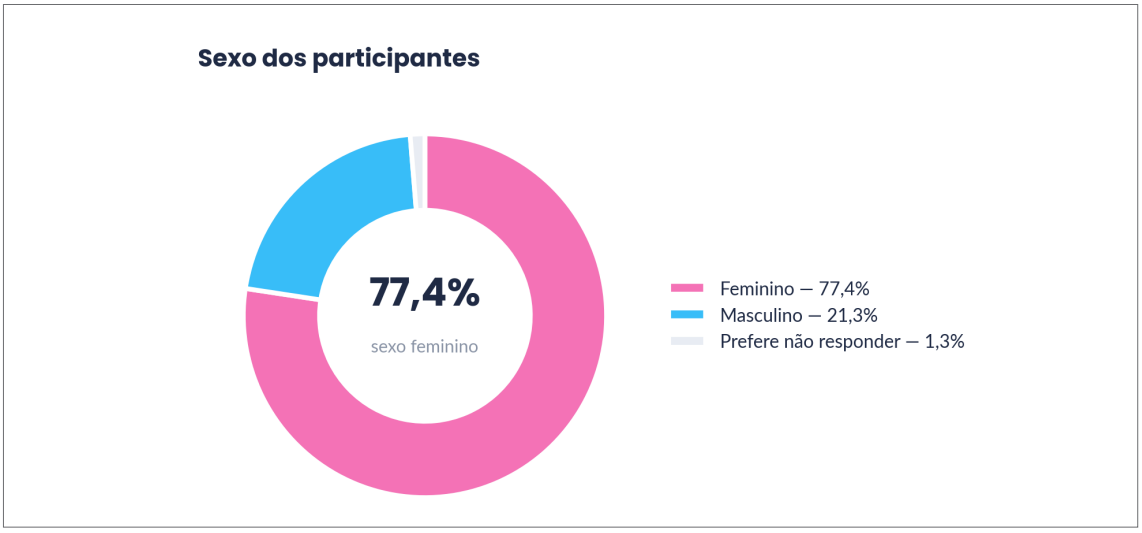


Gráfico 13- Sexo dos participantes que responderam ao inquérito.

Quanto à naturalidade (n=478), verifica-se uma predominância de participantes nascidos em Lisboa (26,2%) e no Porto (19,5%), que, em conjunto, representam 45,7% da amostra. Seguem-se Setúbal (7,1%), Coimbra (6,9%) e Braga (5,2%).

Os restantes distritos apresentam representatividade inferior a 5% individualmente. As regiões autónomas dos Açores (2,7%) e da Madeira (2,3%) encontram-se igualmente representadas. Importa ainda referir que 2,9% dos participantes indicaram não ter nascido em Portugal.

A distribuição evidencia maior concentração de participantes provenientes das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto, com representação dispersa pelos restantes distritos do país.

Naturalidade	**n**	**%**
Aveiro	22	4,6%
Beja	5	1,0%
Braga	25	5,2%
Bragança	7	1,5%
Castelo Branco	8	1,7%
Coimbra	33	6,9%
Évora	11	2,3%
Faro	14	2,9%
Guarda	4	0,8%
Leiria	21	4,4%
Lisboa	125	26,2%

Não nasci em Portugal	14	2,9%
Portalegre	3	0,6%
Porto	93	19,5%
Região Autónoma da Madeira	11	2,3%
Região Autónoma dos Açores	13	2,7%
Santarém	16	3,3%
Setúbal	34	7,1%
Viana do Castelo	4	0,8%
Vila Real	5	1,0%
Viseu	10	2,1%
Total	**478**	**100%**

Tabela 29 - Naturalidade dos participantes que responderam ao inquérito.

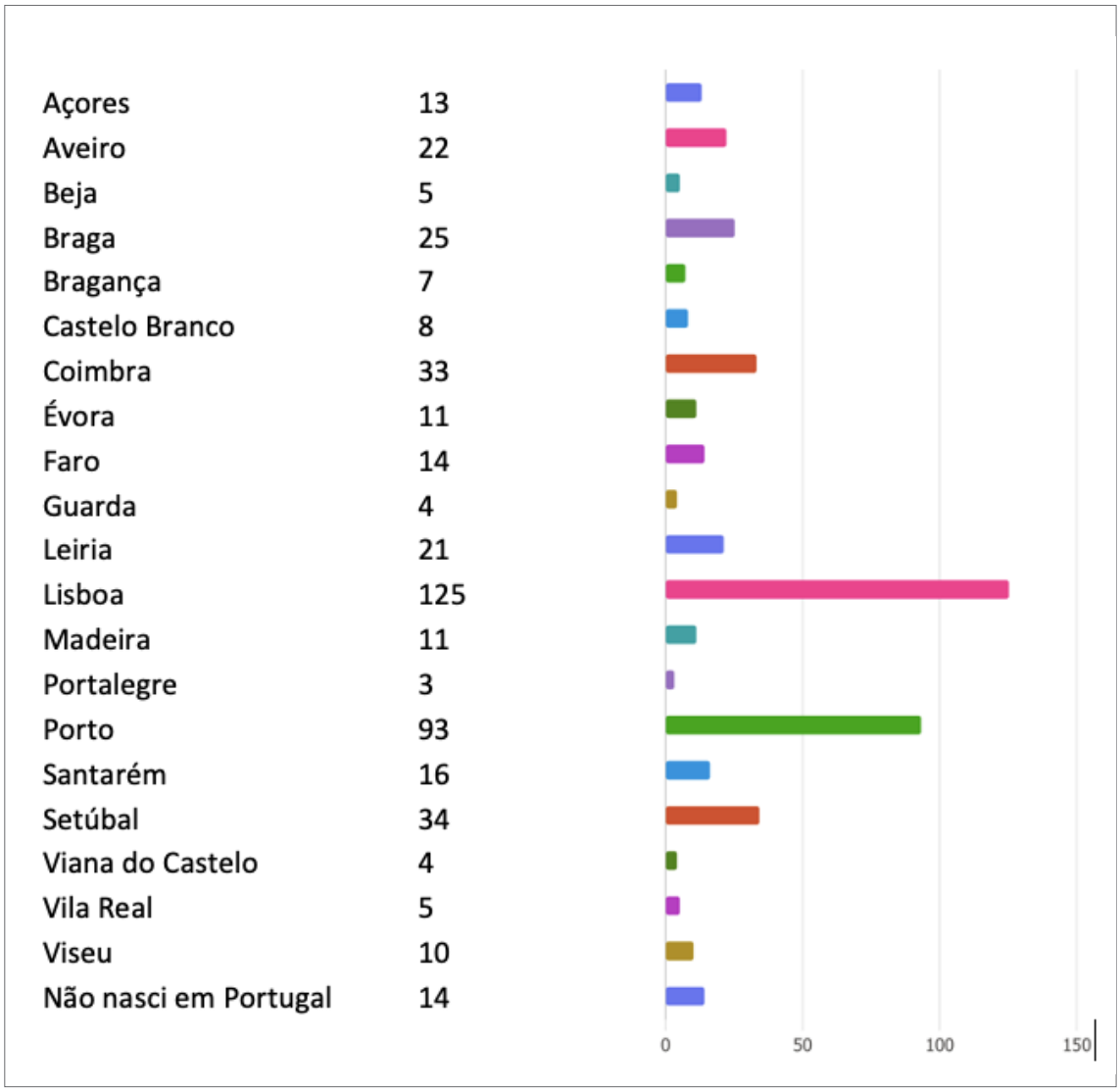


Gráfico 14 - Naturalidade dos participantes que responderam ao inquérito.

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.

CONDIÇÕES PROFISSIONAIS E SOCIOECONÓMICAS

4.2.1.1.

CONDIÇÕES SALARIAIS

Foram analisadas as condições salariais dos JMVs em Portugal, explorando a relação entre o nível salarial e um conjunto de variáveis — área de atuação, carga horária, sexo e perceção de justiça remuneratória.

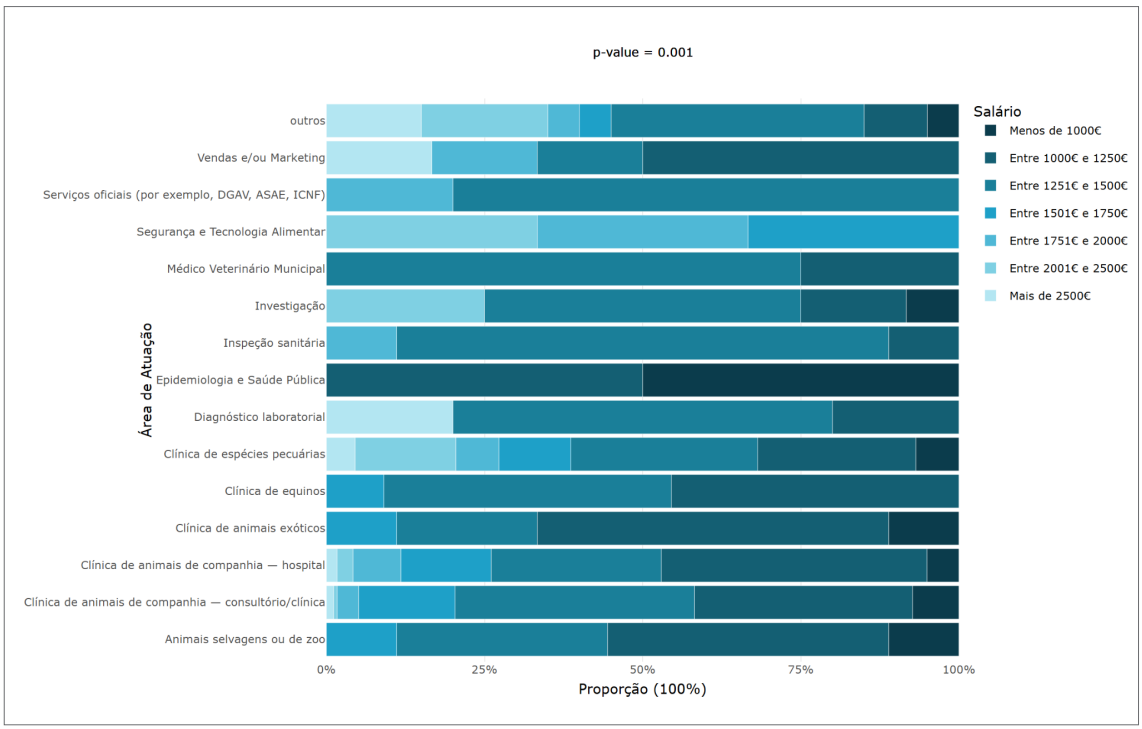


Gráfico 15 - Distribuição salarial por área de atuação (p = 0,001)

A análise da relação entre a área de atuação e o nível salarial revelou uma associação estatisticamente significativa, indicando que a distribuição salarial não é homogénea entre as diferentes áreas profissionais da Medicina Veterinária (Gráfico 15). As áreas de serviços oficiais e de médico veterinário municipal concentram uma maior proporção de profissionais nos escalões salariais intermédios e superiores, refletindo a estabilidade contratual e a progressão remuneratória regulamentada. Em contraste, as áreas de vendas/marketing e determinadas vertentes da clínica de animais de companhia apresentam uma distribuição salarial mais dispersa, com representação assinalável nos escalões inferiores, o que poderá estar associado a vínculos precários ou a estruturas remuneratórias variáveis. As áreas de investigação e diagnóstico laboratorial tendem a concentrar-se em faixas salariais médias, enquanto contextos mais especializados — como a clínica de equinos e de animais exóticos — exibem maior variabilidade, possivelmente determinada pela experiência profissional acumulada ou pela tipologia da entidade empregadora.

A análise da relação entre a carga horária semanal e o nível salarial revelou igualmente uma associação estatisticamente significativa, demonstrando que a distribuição salarial difere de forma sistemática entre os grupos com diferentes cargas horárias (Gráfico 16). De forma geral, os profissionais com menor carga horária — em particular no grupo com menos de 35 horas semanais — concentram-se nas faixas salariais mais baixas, padrão consistente com a prevalência de regimes de trabalho a tempo parcial neste grupo. À medida que o número de horas aumenta, a distribuição desloca-se progressivamente para os escalões mais elevados, sendo que nos grupos de 40 horas e mais de 40 horas se observa um crescimento visível da proporção de profissionais com salários acima de 1750€. O grupo com exatamente 35 horas semanais constitui um caso de destaque, apresentando uma proporção comparativamente elevada de profissionais com salários acima de 2500€ face aos grupos adjacentes. Este padrão poderá indicar a presença de profissionais com funções de maior responsabilidade ou qualificação superior, que beneficiam de horários reduzidos no âmbito de acordos laborais específicos.

Em suma, a carga horária semanal correlaciona-se positivamente com o nível salarial, sendo esta relação estatisticamente robusta, embora a exceção observada no grupo das 35 horas sugira heterogeneidade nos perfis profissionais que não é inteiramente capturada pela variável horária isolada.

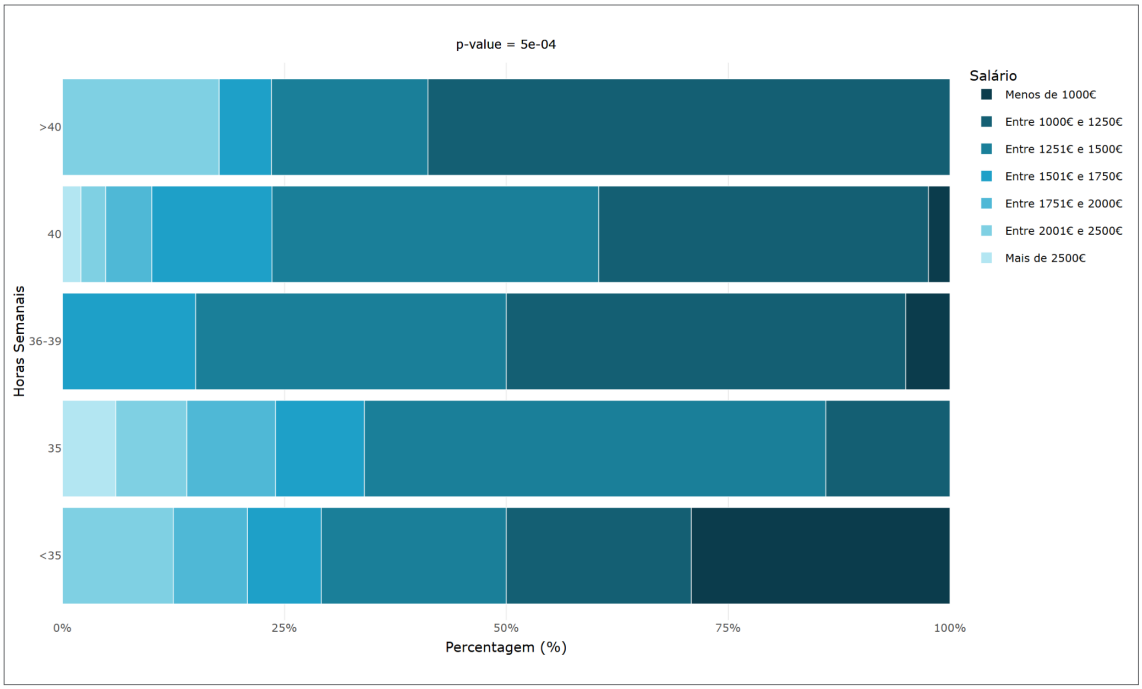


Gráfico 16 - Distribuição salarial por número de horas semanais contratualizadas (p < 0,001)

A análise da relação entre o nível salarial e a perceção de equidade remuneratória face ao trabalho realizado revelou uma associação altamente significativa, demonstrando que a avaliação subjetiva da adequação da compensação está fortemente condicionada pela faixa salarial em que o profissional se insere (Gráfico 17). Nas faixas salariais mais baixas, a resposta negativa é claramente dominante, próxima da totalidade das respostas. À medida que a remuneração aumenta, a proporção de respostas afirmativas cresce de forma progressiva, embora a maioria negativa se mantenha na maior parte dos escalões. A faixa salarial superior a 2500€ é a única que apresenta uma distribuição mais equilibrada entre as duas respostas, sugerindo que apenas os profissionais com remunerações mais elevadas tendem a considerar o seu salário adequado ao trabalho realizado.

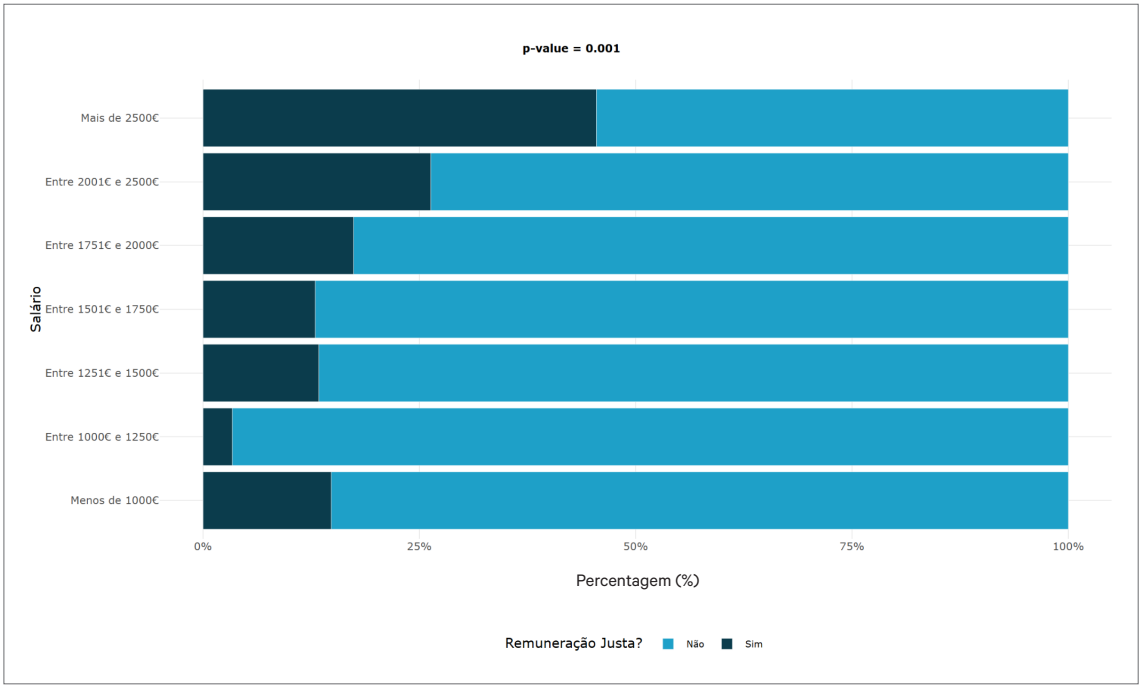


Gráfico 17 - Perceção de justiça remuneratória face à quantidade de trabalho por escalão salarial ($p < 0{,}001$)

Quando analisada a relação entre a área de atuação e a perceção de equidade remuneratória face ao trabalho realizado, observa-se uma associação estatisticamente significativa marginal (Gráfico 18). A resposta negativa predomina transversalmente em quase todas as áreas profissionais, confirmando que a perceção de injustiça salarial não é exclusiva de um setor específico, mas constitui um traço estrutural da profissão. No entanto, a intensidade desta insatisfação varia consideravelmente. Áreas como a clínica de animais de companhia — tanto em contexto de consultório/clínica como hospitalar — apresentam proporções particularmente elevadas de respostas negativas, sugerindo uma tensão acentuada entre volume de trabalho e compensação percebida nestes setores. Em contraste, áreas do setor público, como inspeção sanitária e serviços oficiais, registam uma proporção ligeiramente superior de respostas afirmativas, possivelmente associada a estruturas remuneratórias mais regulamentadas e previsíveis. Este padrão reforça a conclusão de que a perceção de inequidade salarial, embora generalizada, é modulada por características específicas de cada área profissional, refletindo diferenças nas condições contratuais, na intensidade laboral e na valorização do trabalho pelos empregadores.

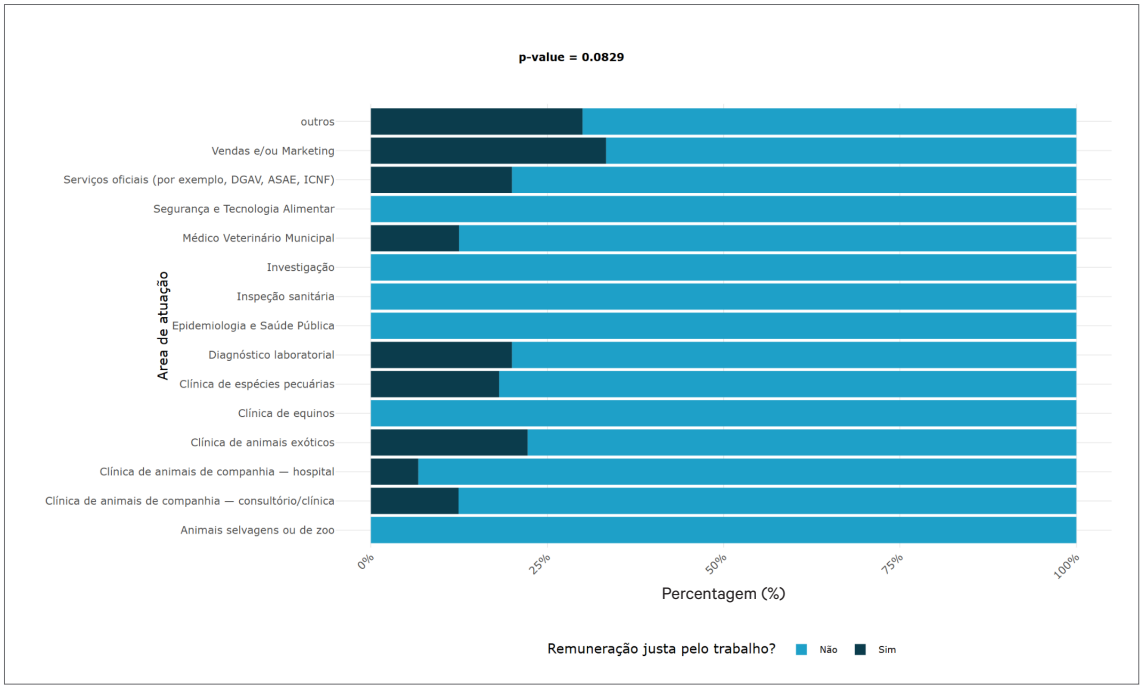


Gráfico 18 - Perceção de justiça remuneratória face à quantidade de trabalho por área de atuação (p = 0,0829)

A análise da relação entre o nível salarial e a perceção de que a remuneração é justa face às qualificações académicas detidas revelou igualmente uma associação estatisticamente significativa, confirmando que a avaliação da adequação do salário ao nível de formação está condicionada pelo rendimento auferido (Gráfico 19). De modo geral, observa-se que a resposta "Não" predomina na maioria dos escalões salariais, o que sugere uma perceção frequente de desajuste entre a remuneração auferida e as qualificações detidas. Embora se verifique um aumento da proporção de respostas "Sim" nas faixas salariais mais elevadas, essa tendência não elimina por completo a perceção de compensação insuficiente, apontando para um sentimento persistente de subvalorização profissional entre uma parte dos jovens médicos veterinários inquiridos.

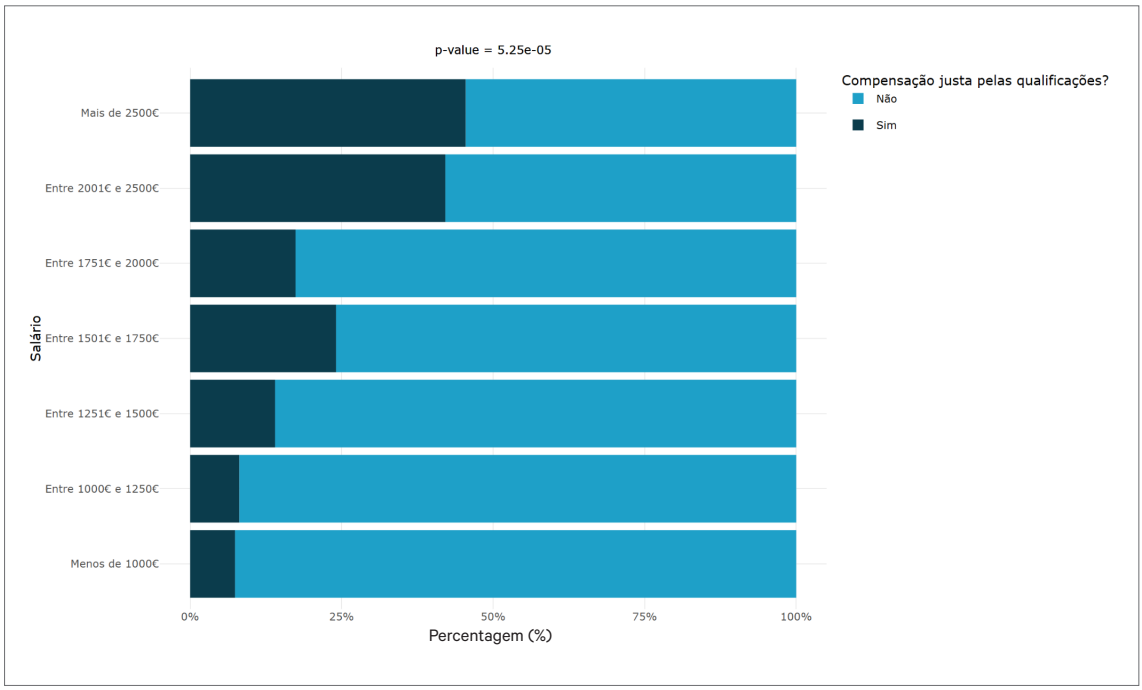


Gráfico 19 - Perceção de justiça remuneratória face às qualificações académicas por escalão salarial (p = 5,25e-05)

A análise da perceção de equidade remuneratória face às qualificações por área de atuação não revelou uma associação estatisticamente significativa (Gráfico 20), embora o padrão descritivo seja consistente com as análises anteriores. O padrão observado replica, em grande medida, o identificado na análise anterior: a resposta negativa predomina de forma transversal, evidenciando que o sentimento de subvalorização das qualificações académicas não está confinado a setores específicos. Contudo, as áreas de clínica de animais de companhia — particularmente em contexto de consultório/clínica — destacam-se negativamente, com uma proporção muito elevada de profissionais que consideram a remuneração inadequada face aos cinco a seis anos de formação exigidos para o exercício da Medicina Veterinária. Este resultado é particularmente revelador numa área que, sendo a mais representativa da profissão em termos de volume de profissionais, apresenta também os níveis mais acentuados de insatisfação salarial relativa às qualificações. Em sentido oposto, áreas do setor público, como médico veterinário municipal e inspeção sanitária, registam proporções ligeiramente mais elevadas de respostas afirmativas, sugerindo que a progressão remuneratória regulamentada nestas carreiras contribui para uma perceção mais positiva da valorização das qualificações. Em suma, a perceção de desajuste entre remuneração e nível académico constitui um problema transversal à profissão, mas com contornos particularmente acentuados nas áreas de maior concentração de jovens profissionais.

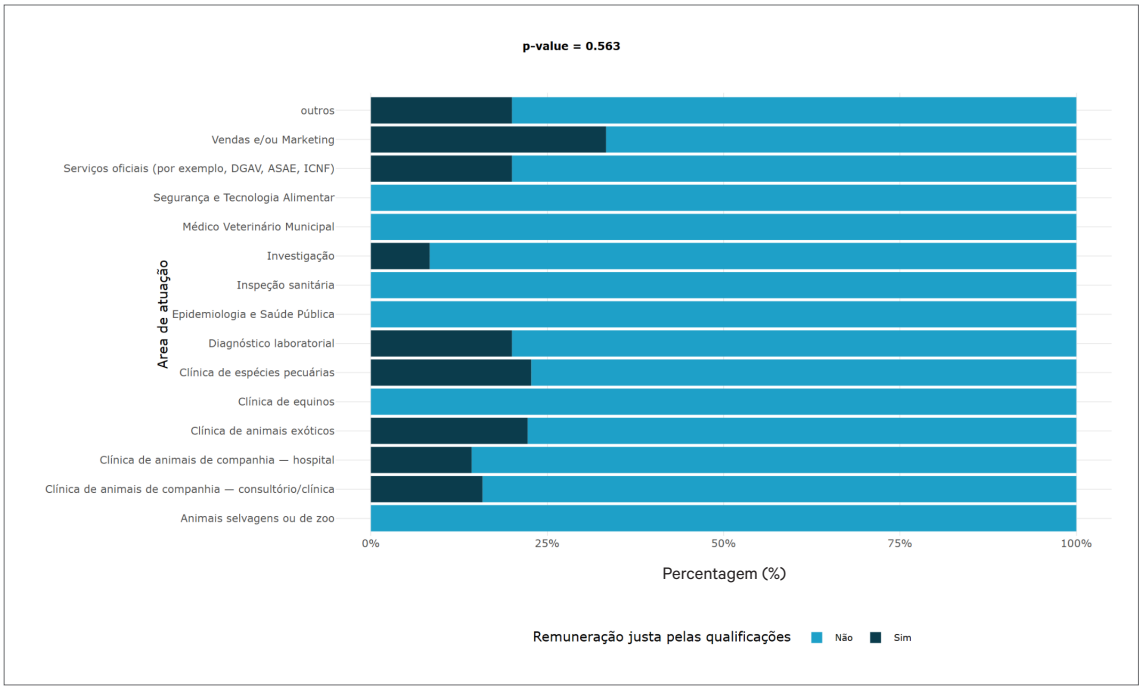


Gráfico 20 - Perceção de justiça remuneratória face às qualificações académicas por área de atuação (p = 0,563)

De forma complementar, a análise da relação entre o nível salarial e a perceção de suficiência da remuneração para cobrir necessidades básicas revelou uma associação estatisticamente significativa (Gráfico 21). Observa-se que a resposta "Não" predomina nos escalões salariais mais baixos, enquanto a proporção de respostas "Sim" tende a aumentar à medida que o salário sobe. Esta tendência sugere que níveis remuneratórios mais elevados estão associados a uma maior perceção de suficiência da compensação, embora essa avaliação não seja uniforme em todos os grupos, o que aponta para a persistência de alguma insatisfação mesmo em faixas salariais superiores.

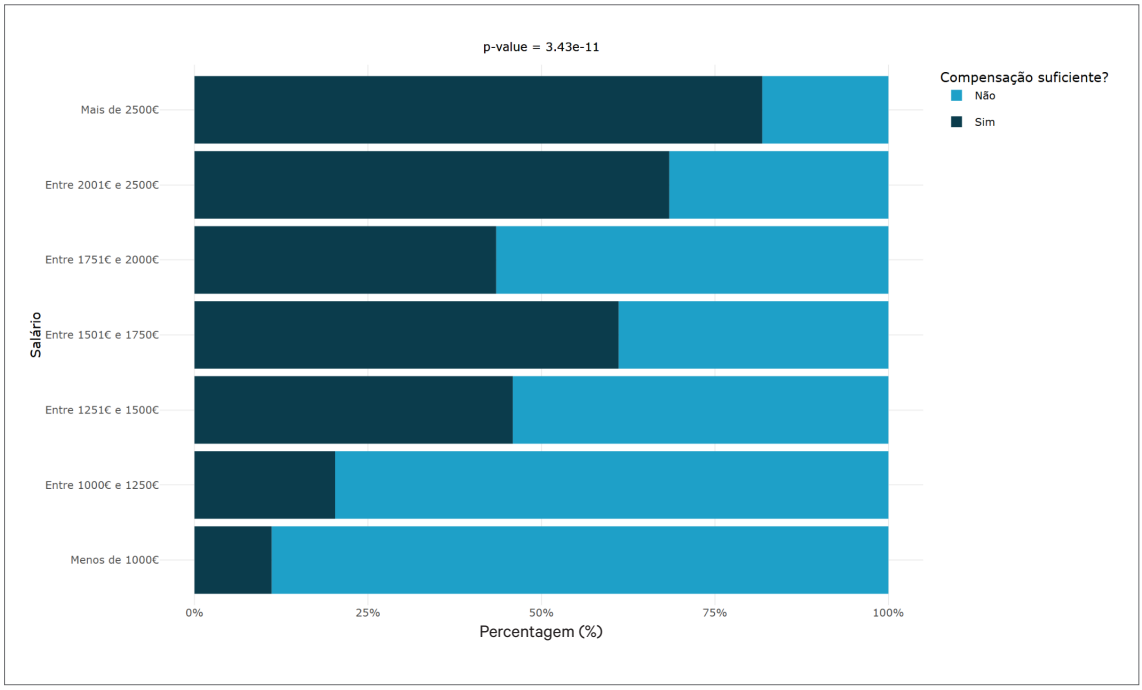


Gráfico 21 - Perceção de suficiência remuneratória por escalão salarial (p = 3,43e-11)

A análise da perceção de suficiência da remuneração por área de atuação não revelou uma associação estatisticamente significativa (Gráfico 22), indicando que a avaliação da capacidade do salário para colmatar necessidades pessoais é relativamente homogénea entre setores. Este resultado contrasta com os padrões anteriores relativos à equidade remuneratória, sugerindo que a suficiência percebida depende menos da área profissional do que do nível salarial absoluto. No entanto, a análise visual do gráfico permite identificar algumas nuances. Áreas como vendas/marketing e serviços oficiais apresentam uma proporção ligeiramente mais elevada de respostas afirmativas, possivelmente refletindo níveis salariais médios superiores nestas categorias ou, no caso dos serviços oficiais, uma estrutura remuneratória mais estável e previsível. Em sentido oposto, as áreas de clínica de animais de companhia mantêm uma predominância acentuada de respostas negativas, coerente com os padrões salariais mais baixos identificados anteriormente. A ausência de significância estatística sugere que, embora existam diferenças entre áreas, estas são insuficientes para configurar uma segmentação clara entre setores no que respeita à perceção de suficiência remuneratória, reforçando a interpretação de que este indicador está mais fortemente associado ao nível salarial individual do que à área de exercício.

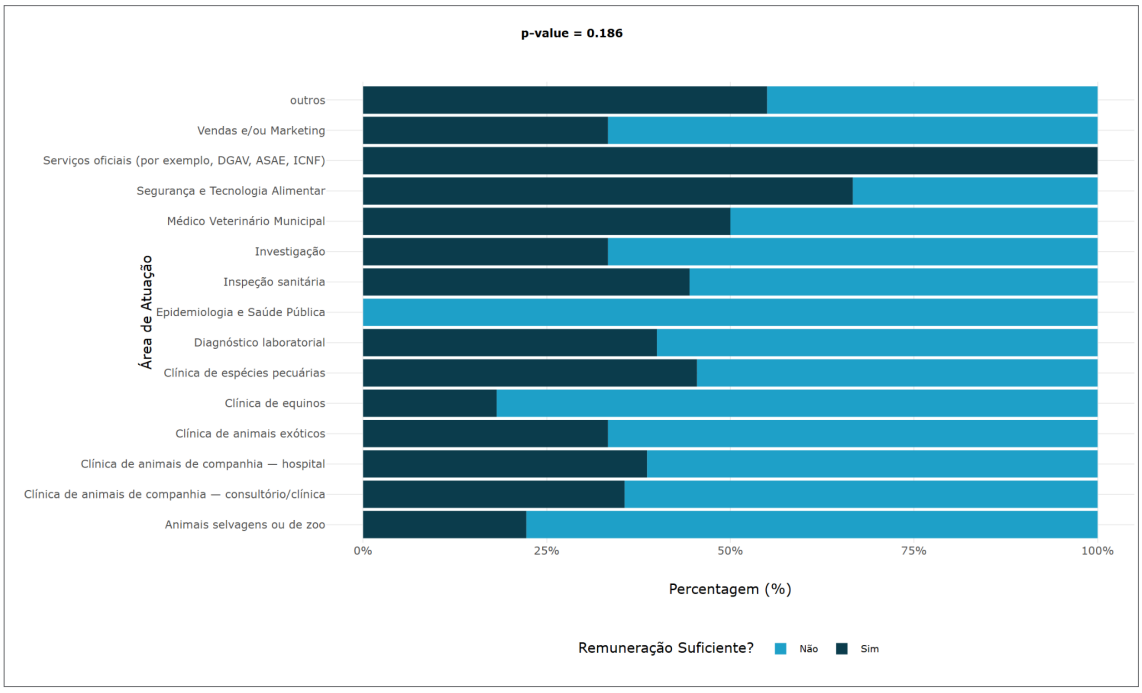


Gráfico 22 - Perceção de suficiência remuneratória por área de atuação (p = 0,186)

A análise da relação entre o tempo de experiência profissional e a perceção de que a remuneração é justa face à quantidade de trabalho realizado não revelou uma associação estatisticamente significativa (Gráfico 23). A percentagem de respondentes que considera a remuneração injusta mantém-se aproximadamente constante ao longo de todos os escalões de experiência, representando entre 85% e 90% do total das respostas em cada categoria. Esta estabilidade transversal indica que a perceção de inequidade salarial é independente do tempo de exercício profissional: tanto os recém-licenciados como os profissionais com mais de 10 anos de experiência manifestam níveis semelhantes de insatisfação com a relação entre remuneração e volume de trabalho. Este padrão sugere que, embora exista progressão salarial ao longo da carreira, a carga de trabalho aumenta de forma proporcional ou até superior, neutralizando qualquer melhoria percebida na equidade remuneratória.

Em suma, a perceção de que a remuneração não é justa face ao trabalho realizado constitui uma característica estrutural e transgeracional da profissão, não sendo mitigada pela acumulação de experiência ou pela progressão na carreira.

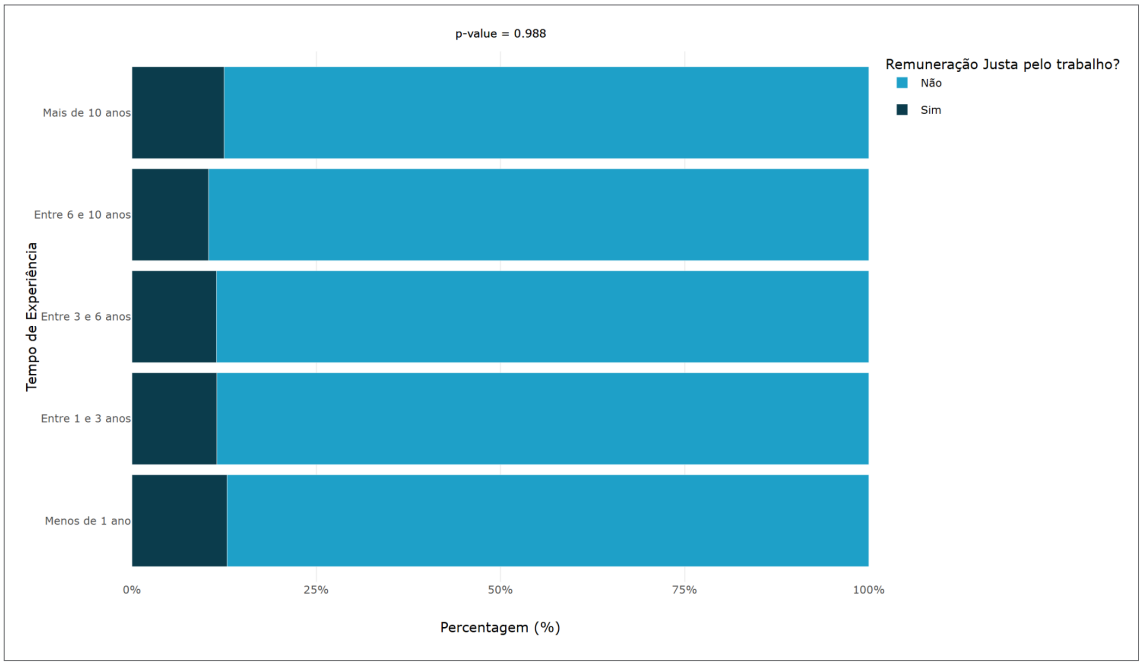


Gráfico 23 - Perceção de justiça remuneratória face à quantidade de trabalho por tempo de experiência (p = 0,988)

Por outro lado, a análise da relação entre o tempo de experiência e a perceção de equidade remuneratória face às qualificações académicas revelou uma associação estatisticamente significativa (Gráfico 24). Observa-se um aumento progressivo da perceção negativa até ao escalão de 6 a 10 anos de experiência, sugerindo que a aquisição de competências e qualificações adicionais ao longo dos primeiros anos de carreira acentua a discrepância percebida entre remuneração e nível académico. A partir do escalão de mais de 10 anos, regista-se uma redução abrupta das respostas negativas, que poderá ser explicada por uma progressão salarial mais expressiva nesta faixa, associada ao reconhecimento da senioridade, ou pela menor representação desta categoria na amostra — fator que limita a robustez das conclusões para este grupo.

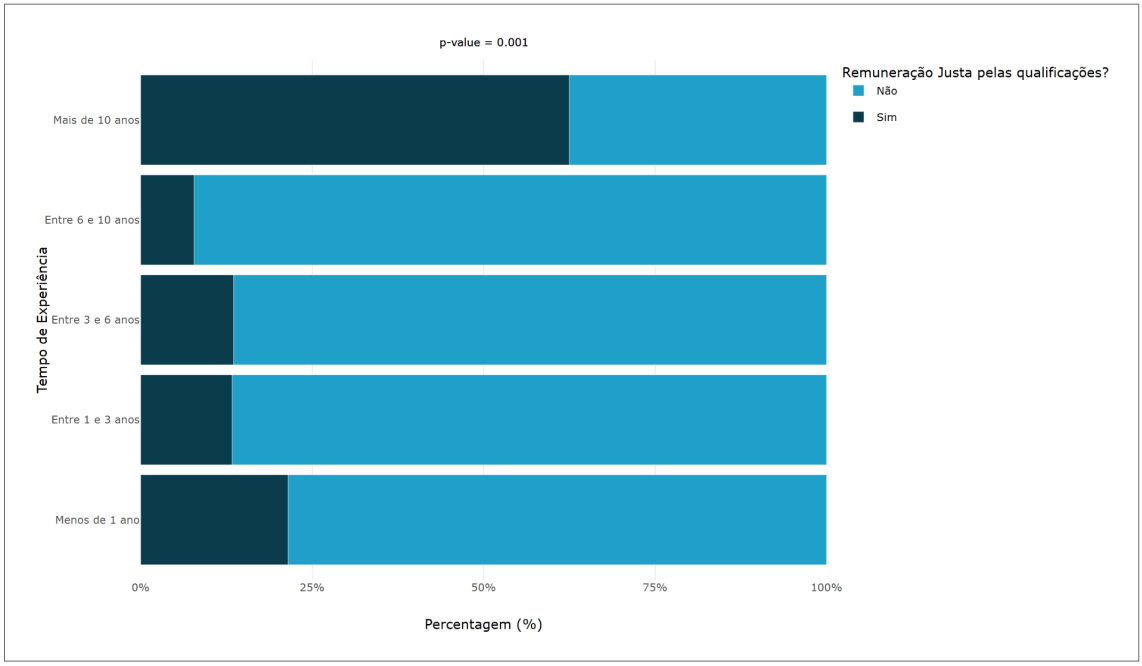


Gráfico 24 - Perceção de justiça remuneratória face às qualificações académicas por tempo de experiência (p = 0,001)

Adicionalmente, a análise da relação entre o tempo de experiência e a perceção de que a remuneração é suficiente para colmatar as necessidades pessoais não revelou uma associação estatisticamente significativa (Gráfico 25). Nos primeiros quatro escalões de experiência, a percentagem de respostas negativas mantém-se estável, representando entre 85% e 90% do total de respondentes, o que indica que esta perceção negativa é independente do tempo de exercício profissional. A partir do escalão de mais de 10 anos de experiência, observa-se uma diminuição das respostas negativas, que segue um padrão semelhante ao identificado na análise anterior. A estabilidade transversal desta insatisfação sugere um desajustamento estrutural entre os salários praticados e o custo de vida atual, que não tem sido acompanhado por aumentos salariais correspondentes na classe.

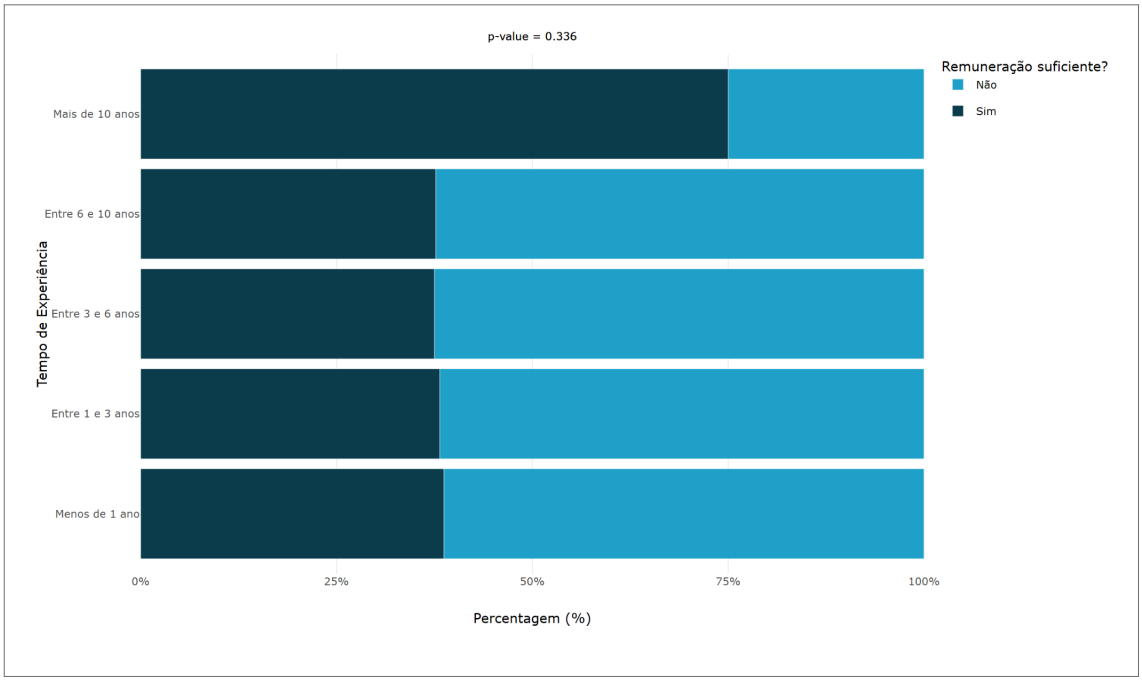


Gráfico 25 - Perceção de suficiência remuneratória por tempo de experiência (p = 0,336)

A análise da relação entre o tempo de experiência profissional e o nível salarial revelou uma associação estatisticamente significativa, confirmando que existe uma progressão remuneratória ao longo da carreira (Gráfico 26. Os profissionais com menos de um ano de experiência concentram-se maioritariamente nos escalões salariais mais baixos, com uma predominância acentuada de remunerações inferiores a 1250€. À medida que a experiência aumenta, observa-se um deslocamento progressivo da distribuição salarial para faixas intermédias e superiores. No escalão de 1 a 3 anos, a concentração nos níveis mais baixos reduz-se ligeiramente, embora a maioria dos profissionais ainda se situe nas faixas inferiores e intermédias. A partir dos 3 a 6 anos de experiência, a distribuição torna-se mais equilibrada, com uma proporção crescente de profissionais a atingir escalões acima de 1750€. Os profissionais com mais de 6 anos de experiência apresentam uma distribuição mais dispersa, com representação significativa nas faixas salariais superiores, embora sem eliminar por completo a presença de profissionais em escalões baixos, o que sugere heterogeneidade nas trajetórias de carreira. O escalão de mais de 10 anos de experiência destaca-se pela maior proporção de profissionais com salários acima de 2000€, confirmando que a senioridade tende a estar associada a melhores remunerações. No entanto, a persistência de profissionais experientes em faixas salariais intermédias indica que a progressão salarial não é automática nem uniforme, estando condicionada por fatores como a área de atuação, o tipo de empregador e a localização geográfica.

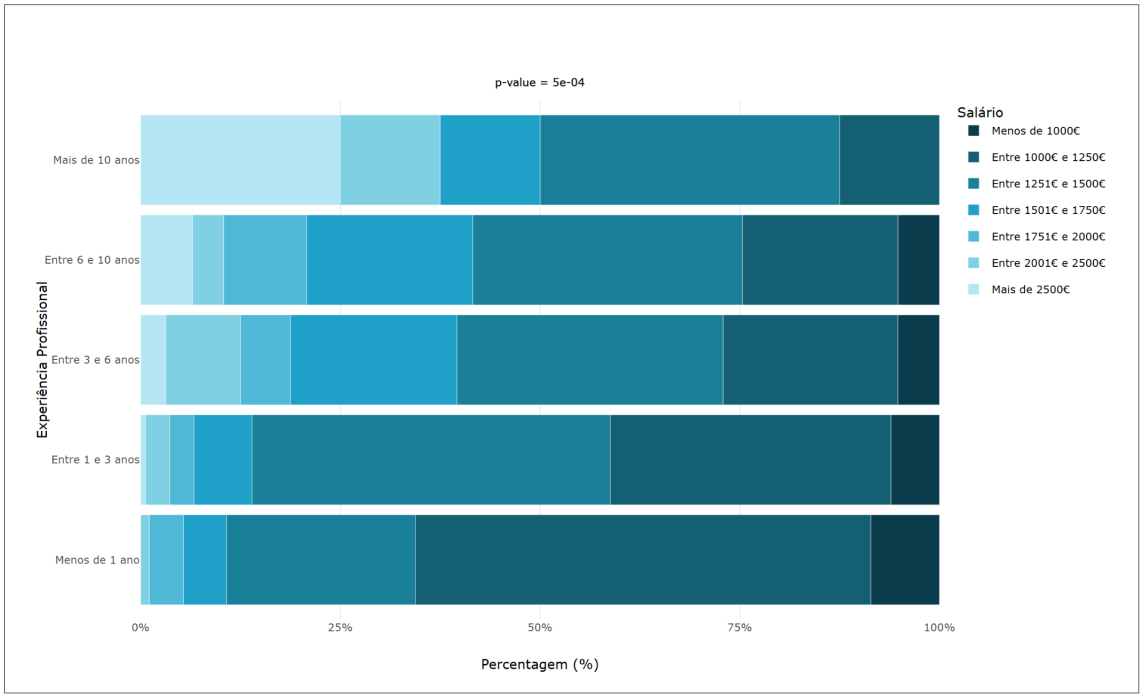


Gráfico 26 - Distribuição salarial por tempo de experiência (p = 5e-04)

A análise da distribuição salarial por sexo foi realizada num contexto em que a amostra é marcadamente feminina, com cerca de 77% das respostas provenientes de mulheres — proporção representativa da crescente feminização da Medicina Veterinária em Portugal (Gráfico 27). Nas faixas salariais mais baixas, abaixo de 1250€, a preponderância feminina é expectável dado o peso desta população na amostra. Contudo, o padrão mais revelador emerge à medida que os escalões salariais aumentam: a representação masculina cresce de forma desproporcionalmente elevada nas faixas superiores, nomeadamente acima dos 2000€ e, de forma mais acentuada, acima dos 2500€. Este resultado indica que, mesmo numa profissão maioritariamente exercida por mulheres, os escalões de remuneração mais elevados continuam a ser ocupados de forma desproporcional por homens. Confirma-se assim que esta distribuição diferencial não é atribuível ao acaso, corroborando a existência de uma disparidade salarial com base no sexo, mesmo entre jovens profissionais numa área predominantemente feminina.

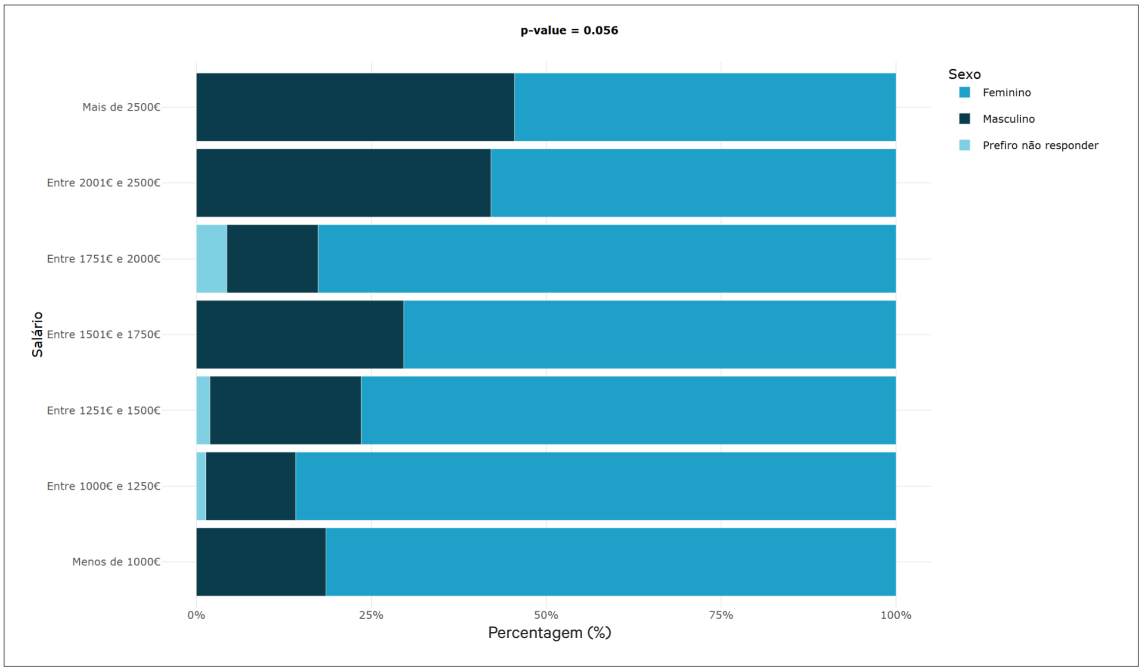


Gráfico 27 - Distribuição salarial por sexo (Kruskal-Wallis: p = 0,056)

4.2.1.2.

HORÁRIO DE TRABALHO

Foram analisadas as condições de trabalho dos JMVs relativamente à organização do tempo laboral, explorando a relação entre área profissional, tipo de horário, horas extraordinárias e compensação percebida. Os resultados revelam assimetrias significativas entre setores e uma descompensação estrutural do trabalho em horários atípicos.

A análise da associação entre a área profissional e, por um lado, o tipo de horário de trabalho e, por outro, o número de horas extra realizadas revelou, em ambos os casos, associações estatisticamente significativas, permitindo concluir que tanto a estrutura do horário como a realização de horas extra estão condicionadas pela área de atuação (Gráficos 28 e 29). A análise conjunta dos dois gráficos evidencia uma coerência interna entre o tipo de horário praticado e a carga adicional de trabalho. As áreas caracterizadas por horários mais estruturados — designadamente a clínica de animais de companhia em regime de consultório/clínica — tendem a apresentar uma predominância de horário fixo e, simultaneamente, níveis mais moderados de horas extra, frequentemente concentrados nos intervalos inferiores. Em contraste, áreas com maior exigência operacional contínua, como hospitais de animais de companhia, diagnóstico laboratorial e inspeção sanitária, evidenciam maior recurso a trabalho por turnos e uma incidência mais elevada de horas extra, refletindo a necessidade de assegurar continuidade de serviço.

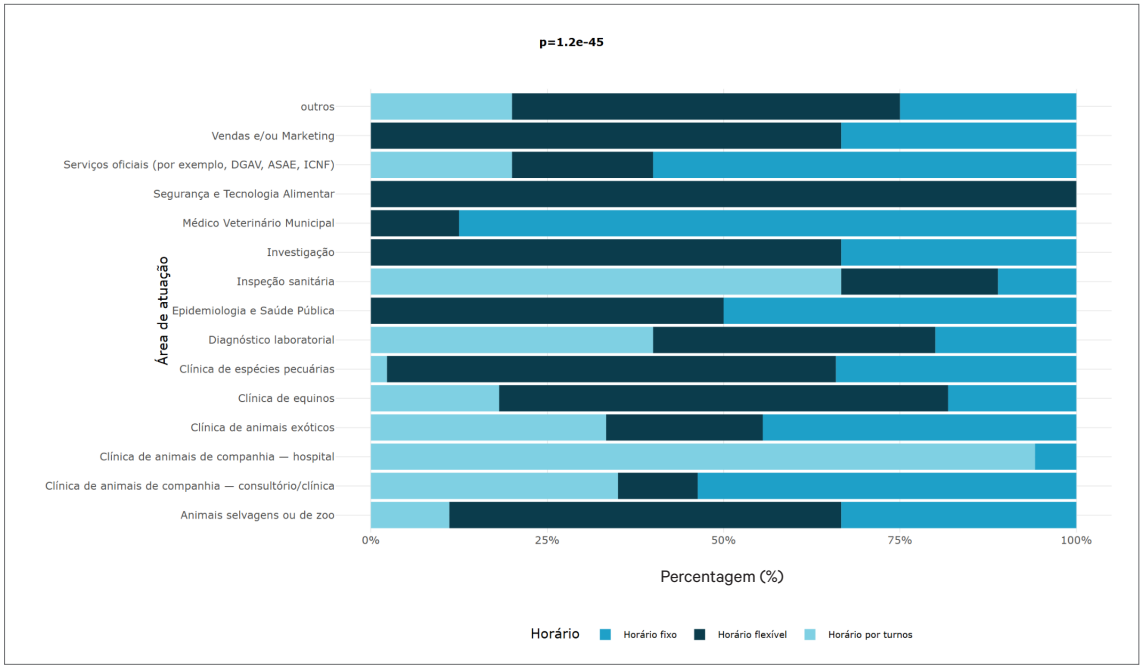


Gráfico 28 - Tipo de horário de trabalho por área de atuação (p = 1,2e-45)

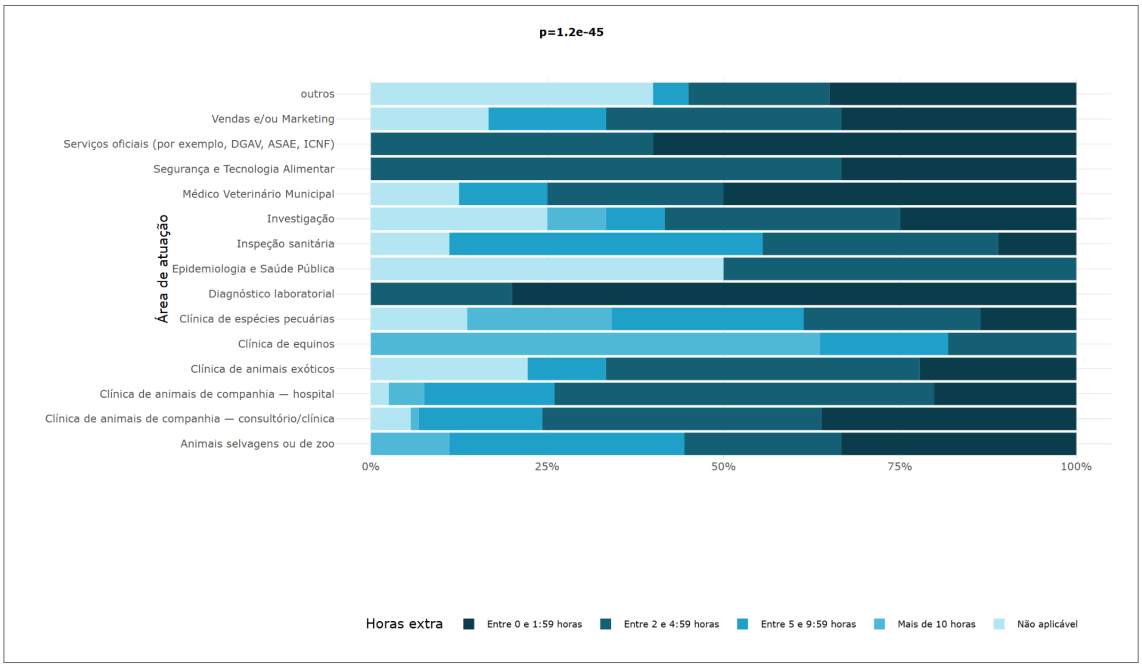


Gráfico 29 - Média de horas extraordinárias por área de atuação (p = 1,2e-45)

As áreas de investigação e de vendas/marketing, onde se observa maior prevalência de horários flexíveis, apresentam padrões mais heterogéneos no que respeita às horas extra, com uma proporção relevante de situações em que estas não são aplicáveis ou não são formalmente contabilizadas. Este resultado sugere que a flexibilidade horária pode estar associada a formas distintas de organização do trabalho,

em que a carga adicional não se traduz necessariamente em horas extra registadas. Em suma, a área profissional influencia simultaneamente a estrutura do horário de trabalho e a carga de horas extra, existindo uma relação coerente entre estas duas dimensões: áreas com maior rigidez ou exigência operacional, como o trabalho por turnos, tendem a combinar horários menos flexíveis com maior intensidade de trabalho adicional, enquanto áreas com maior autonomia apresentam maior flexibilidade e variabilidade na realização de horas extra.

A análise da relação entre o número de horas semanais de trabalho e a idade dos respondentes revelou uma correlação negativa fraca, porém estatisticamente significativa, indicando que profissionais mais velhos tendem, em média, a trabalhar ligeiramente menos horas por semana (Gráfico 30). A elevada dispersão dos dados evidencia uma variabilidade considerável no número de horas trabalhadas para cada faixa etária, sugerindo que a idade, por si só, não constitui um preditor robusto da carga horária. A baixa magnitude do coeficiente de correlação reforça esta interpretação: apesar da associação ser estatisticamente significativa, o seu impacto prático é reduzido. Fatores não representados no gráfico — como o tipo de contrato, a função desempenhada, a área de atuação ou o tempo de experiência — poderão exercer uma influência mais determinante na variação observada. A presença de valores extremos indica ainda que existem profissionais que trabalham um número de horas significativamente superior ou inferior à maioria, independentemente da sua idade, o que reforça a heterogeneidade das condições de trabalho na classe.

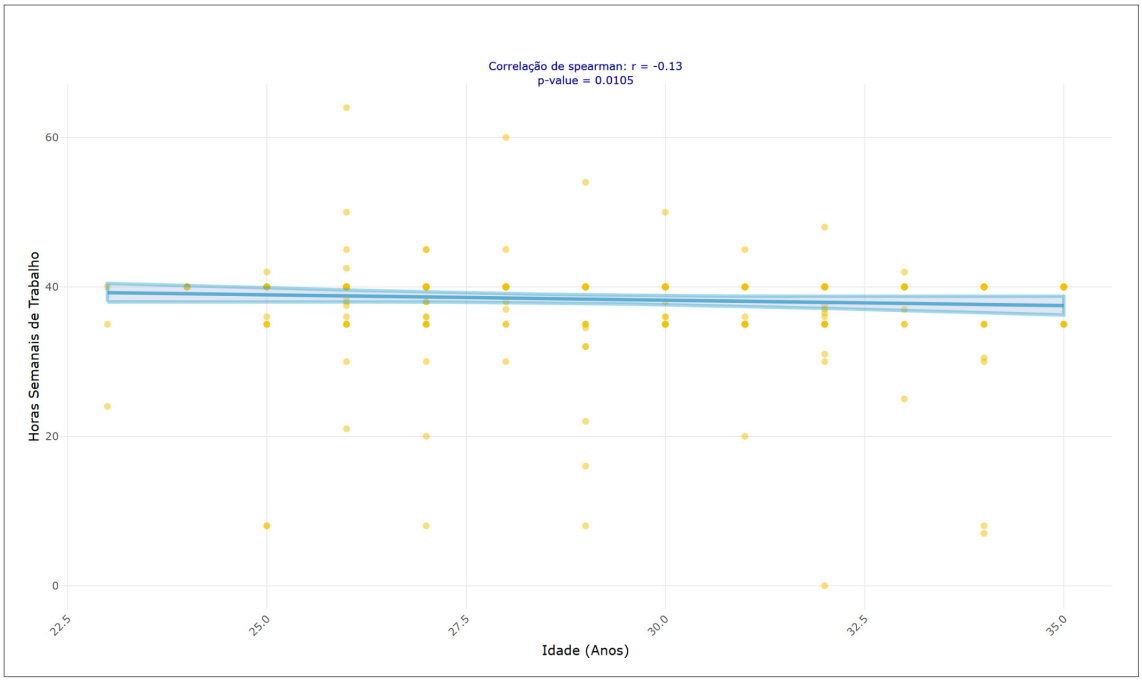


Gráfico 30 - Horas semanais contratualizadas por idade (r = -0,13 | p = 0,0105)

A análise da relação entre o tipo de horário praticado e o índice de compensação revelou diferenças marginalmente significativas entre os grupos, confirmando que o regime de trabalho tem uma influência real na perceção de adequação da compensação recebida (Gráfico 31). O grupo que trabalha exclusivamente "Noites + Feriados" apresenta a maior dispersão de resultados, refletindo uma elevada heterogeneidade de experiências: enquanto alguns profissionais conseguem negociar condições mais favoráveis para estes períodos, outros ficam claramente aquém de uma compensação considerada adequada. Esta variabilidade traduz a ausência de uma estrutura remuneratória uniforme para estes regimes, o que coloca os JMVs com menor poder negocial numa posição de maior vulnerabilidade. O resultado mais preocupante verifica-se no grupo "Fins de semana + Feriados", cuja mediana do índice de compensação é negativa, indicando que a maioria destes profissionais considera que o sacrifício de abdicar de fins de semana e feriados não é devidamente remunerado. Os grupos que acumulam fins de semana, noites e feriados situam-se ligeiramente acima de zero, sugerindo um reconhecimento marginal do esforço adicional, embora a elevada dispersão indique que esta compensação é inconsistente e fortemente dependente do contexto de trabalho e do empregador. Os grupos com horário normal ou que trabalham apenas fins de semana apresentam igualmente uma variabilidade assinalável, possivelmente refletindo as diferenças nas condições contratuais entre setores — clínicas privadas, assistência a grandes animais, serviços de urgência — onde as práticas remuneratórias são muito heterogéneas.

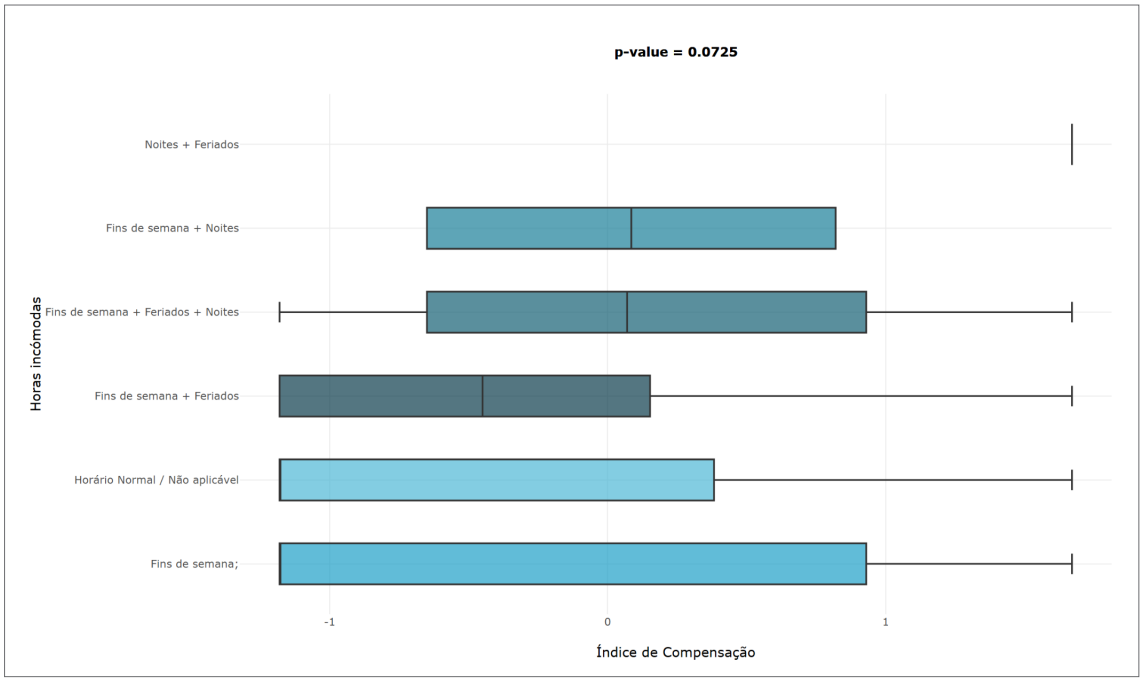


Gráfico 31 - Índice de compensação por horas incómodas realizadas (p = 0,0725)

A análise da relação entre a área de atuação e o índice de compensação — que avalia se os profissionais são ou não remunerados por horas extra, noites, feriados e fins de semana trabalhados — revelou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos (Gráfico 32). Entre as áreas com maior representação amostral, destacam-se positivamente a do Médico Veterinário municipal e a inspeção sanitária, cujos profissionais apresentam uma mediana do índice de compensação positiva, sugerindo que o trabalho em períodos extraordinários é, em geral, reconhecido e remunerado nestas áreas. Em sentido oposto, as áreas da clínica de espécies pecuárias, clínica de equinos e animais selvagens/zoo registam medianas negativas, indicando que os profissionais destas áreas sentem uma compensação insuficiente pelo trabalho realizado fora do horário laboral regular. Um resultado particularmente relevante é a diferença observada entre os JMVs que exercem clínica de animais de companhia em contexto de consultório/clínica e os que o fazem em contexto hospitalar: estes últimos apresentam um índice de compensação superior. Esta discrepância é coerente com os padrões identificados nas análises anteriores — os profissionais em contexto hospitalar realizam mais horas extra e trabalham com maior frequência em períodos noturnos e de fim de semana, condições que tendem a estar formalmente contempladas nos respetivos contratos de trabalho, ao contrário do que se verifica em regimes de consultório/clínica.

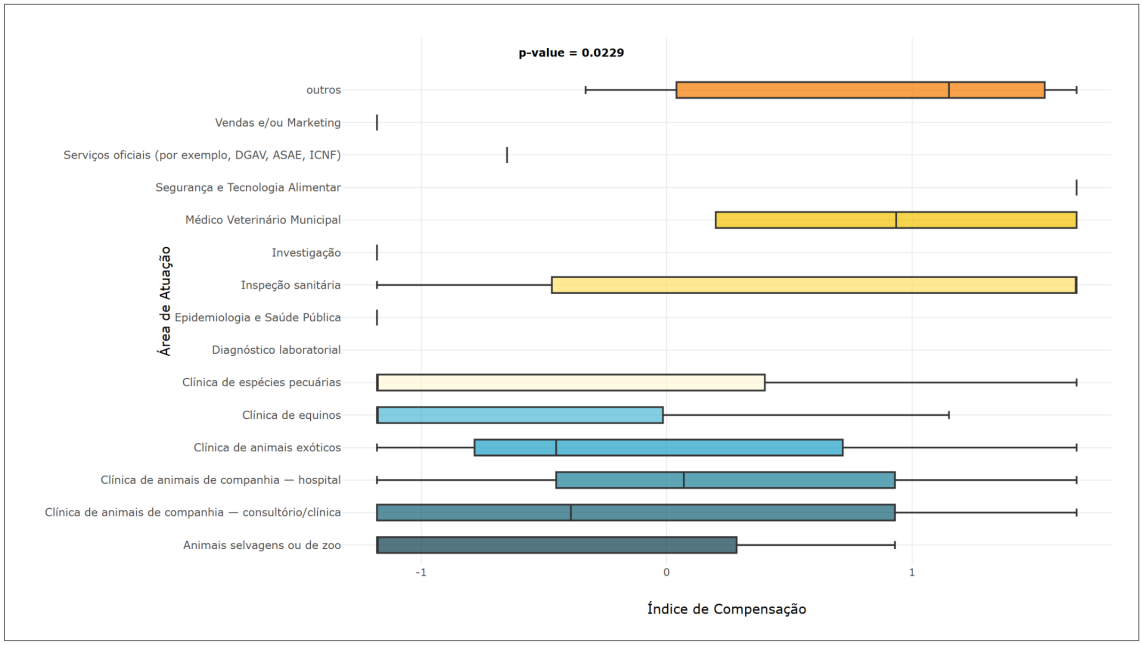


Gráfico 32 - Índice de compensação por área de atuação (p = 0,0229)

4.2.1.3.

APOIO À FORMAÇÃO

Foi analisado o acesso e a perceção de apoio à formação entre os JMVs, explorando a sua relação com a área de atuação, benefícios auferidos e percepção de adequação salarial. Os resultados revelam que o apoio é transversal mas condicionado por fatores organizacionais específicos.

A análise da associação entre a área de atuação e a existência de apoio à formação não revelou uma associação estatisticamente significativa, permitindo concluir que a probabilidade de um JMV receber apoio para formação contínua não depende da área profissional em que exerce (Gráfico 33). Apesar da ausência de significância estatística, os dados indicam que o acesso ao apoio à formação é uma realidade transversal à maioria dos setores, com a resposta afirmativa a predominar na generalidade das áreas representadas. Este padrão homogéneo impede a identificação de perfis de apoio diferenciados com base estritamente na área de atuação, sugerindo que os fatores determinantes do acesso à formação contínua residem noutras dimensões — como o tipo de entidade empregadora, a dimensão da organização ou a política interna de recursos humanos — e não na área clínica ou funcional em si.

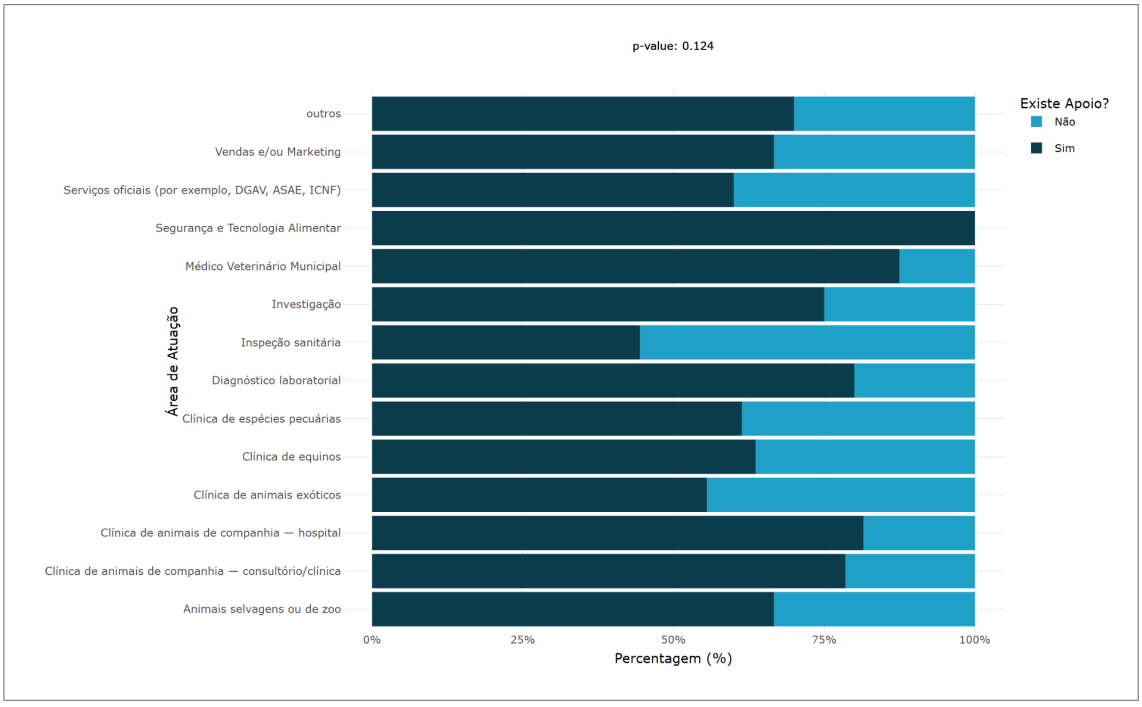


Gráfico 33 - Existência de apoio à formação por parte da entidade patronal por área de atuação (p = 0,124)

A análise da relação entre o tipo de benefícios auferidos e a perceção de existência de apoio à formação revelou uma associação estatisticamente significativa, indicando que o pacote de benefícios oferecido pela entidade empregadora está associado à forma como os profissionais percebem o apoio formativo recebido (Gráfico 34). Em todas as categorias de benefícios analisadas, a resposta afirmativa é predominante, apontando para uma perceção globalmente positiva do apoio à formação. Contudo, esta predominância não é uniforme entre categorias. As categorias de remunerações acessórias e prémios isolados apresentam as proporções mais elevadas de respostas afirmativas, sugerindo uma associação mais forte entre estes benefícios e a perceção de apoio. Em sentido oposto, categorias como a combinação de prémios e remunerações acessórias, o subsídio de transporte, outros benefícios e, em especial, a ausência de benefícios registam uma proporção comparativamente maior de respostas negativas, ainda que sem inverter a predominância positiva. Estes resultados sugerem que as entidades empregadoras que oferecem um pacote de benefícios mais estruturado tendem a criar um ambiente de maior perceção de apoio à formação, possivelmente porque a existência de benefícios formalizados é interpretada pelos profissionais como um indicador mais amplo de investimento no desenvolvimento dos seus colaboradores.

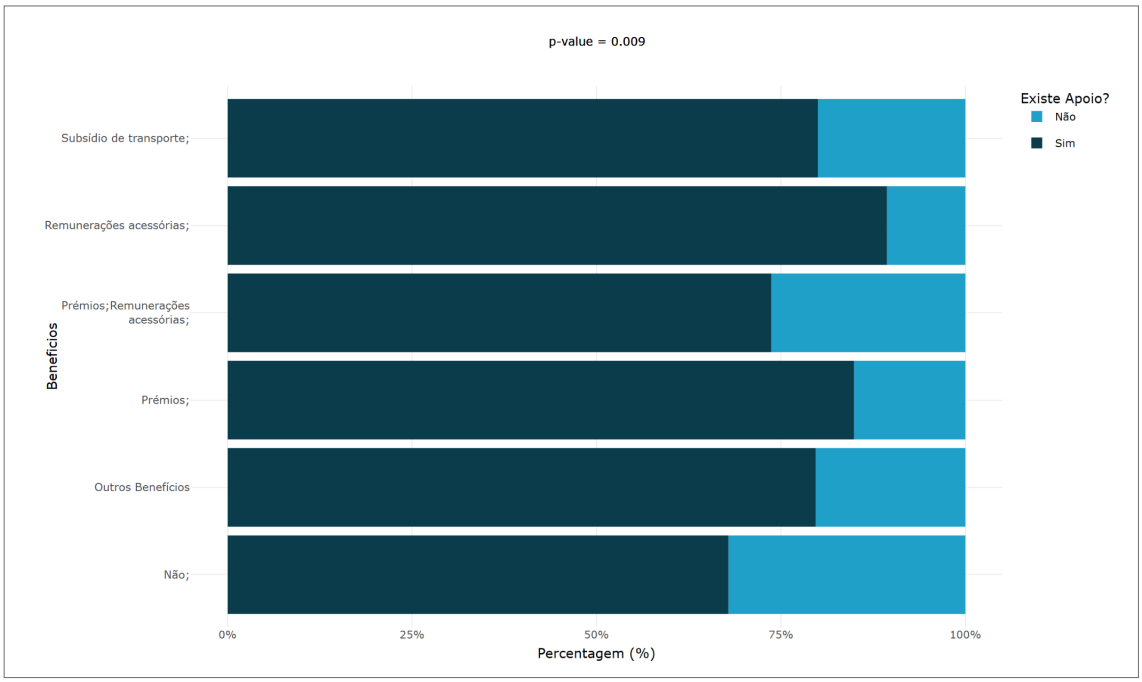


Gráfico 34 - Existência de apoio à formação por parte da entidade patronal por tipo de benefícios oferecidos (p = 0,009)

A análise da relação entre a perceção de remuneração justa pelo trabalho realizado e a existência de apoio à formação não revelou uma associação estatisticamente significativa (Gráfico 35). Em ambos os grupos (profissionais que consideram a remuneração justa e os que não a consideram), a resposta afirmativa é claramente predominante, indicando uma perceção globalmente positiva quanto ao apoio à formação, independentemente da avaliação subjetiva da equidade salarial.

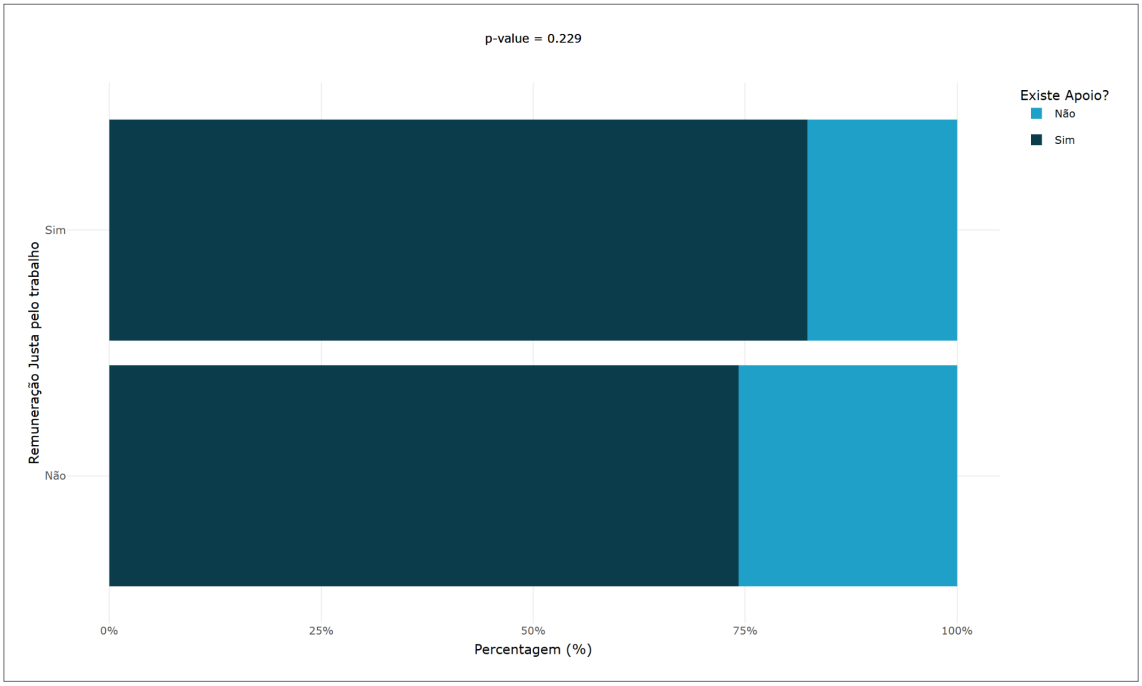


Gráfico 35 - Existência de apoio à formação por parte da entidade patronal em função da perceção de justiça remuneratória face à quantidade de trabalho (p = 0,229)

Por outro lado, a análise da relação entre a perceção de suficiência da remuneração e a existência de apoio à formação revelou uma associação estatisticamente significativa, indicando que a avaliação da adequação do salário às necessidades pessoais está associada à forma como os profissionais percebem o apoio formativo disponibilizado (Gráfico 36). Em ambos os grupos, a resposta afirmativa é predominante, confirmando que o apoio à formação é percebido de forma genericamente positiva. No entanto, esta predominância é significativamente mais acentuada entre os profissionais que consideram a remuneração suficiente, enquanto nos que a consideram insuficiente se verifica um aumento visível da proporção de respostas negativas.

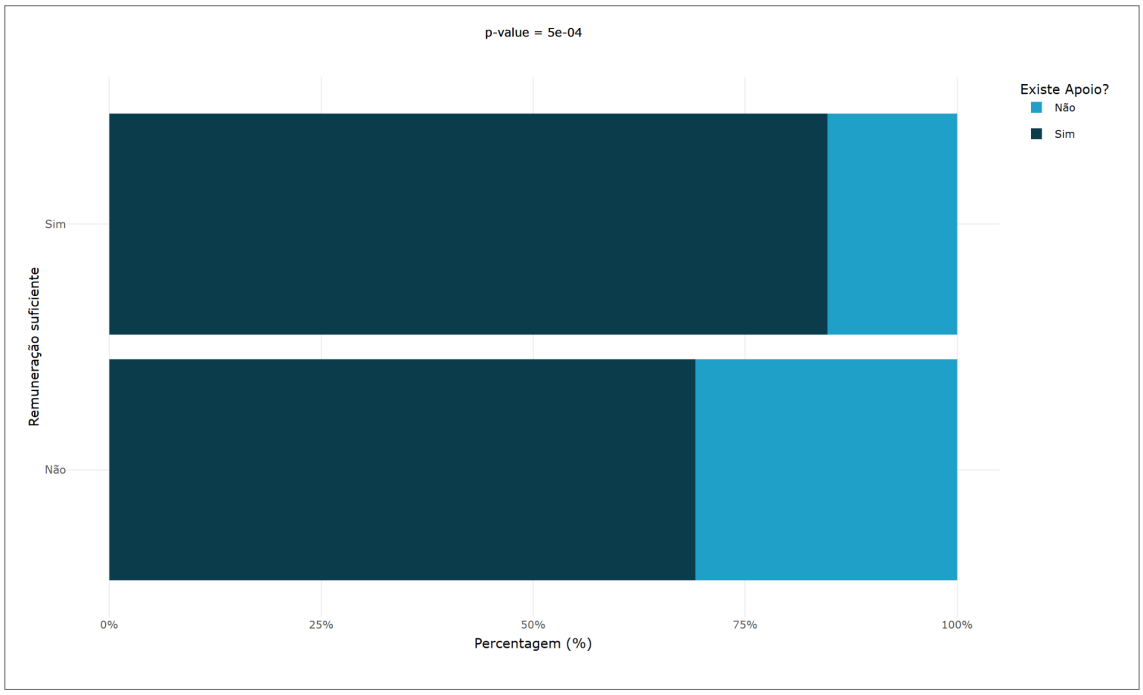


Gráfico 36 - Existência de apoio à formação por parte da entidade patronal em função da perceção de suficiência remuneratória ($p < 0{,}001$)

De forma semelhante, a análise da relação entre a perceção de equidade remuneratória face às qualificações académicas e a existência de apoio à formação revelou uma associação marginalmente significativa, indicando que a avaliação da justiça salarial em função das qualificações detidas está associada à perceção de apoio formativo no contexto profissional (Gráfico 37). Em ambos os grupos, a resposta afirmativa é predominante, refletindo uma perceção genericamente positiva do apoio à formação. Contudo, esta predominância é mais acentuada entre os profissionais que consideram a remuneração justa face às suas qualificações. Em suma, a perceção de equidade face ao trabalho não condiciona a perceção de apoio, mas a suficiência remuneratória e a equidade face às qualificações sim. Esta assimetria sugere que não

é a justiça relativa do salário que influencia a perceção de apoio, mas sim a capacidade concreta do salário para satisfazer necessidades.

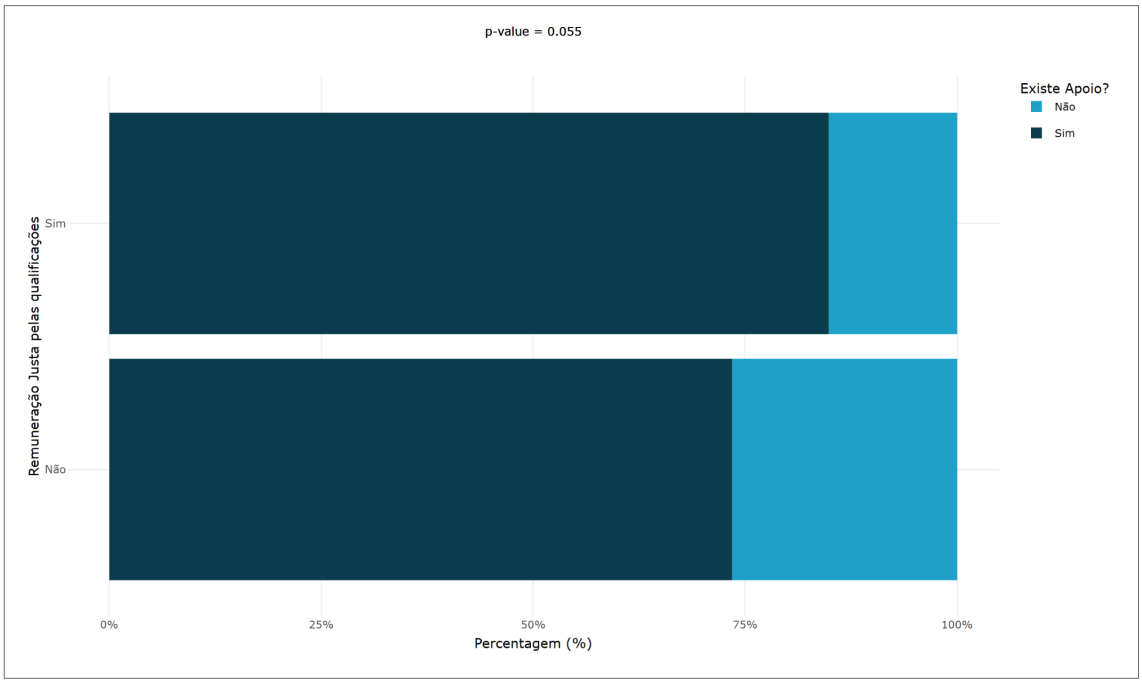


Gráfico 37- Existência de apoio à formação por parte da entidade patronal em função da perceção de justiça remuneratória face às qualificações académicas (p = 0,055)

4.2.1.4.

ANÁLISE DISTRITAL

Foi analisada a dimensão territorial das condições de trabalho, explorando como a geografia condiciona a distribuição de áreas profissionais, carga de trabalho adicional, salários e mobilidade geográfica dos JMVs. Os resultados revelam mercados regionais com perfis distintos e assimetrias territoriais significativas.

A análise da distribuição das áreas de atuação em função do distrito revelou uma associação estatisticamente significativa, evidenciando que a distribuição geográfica das áreas profissionais não é uniforme e está fortemente condicionada por características regionais (Gráfico 38). A clínica de animais de companhia em regime de consultório/clínica constitui a área dominante na maioria dos distritos,

refletindo a sua forte representatividade no mercado de trabalho veterinário. Esta predominância é particularmente acentuada em centros urbanos como Lisboa, Porto, Setúbal e Coimbra, onde a densidade populacional e o poder de compra sustentam uma oferta mais ampla de serviços clínicos. A clínica de animais de companhia em contexto hospitalar apresenta maior expressão em áreas mais urbanizadas, sugerindo uma concentração de infraestruturas especializadas e de referência nestas zonas. Em contraste, áreas como a clínica de equinos e a clínica de espécies pecuárias surgem com maior relevância em distritos do interior — designadamente Bragança, Castelo Branco e vários distritos do Alentejo —, refletindo a importância económica das atividades agropecuárias nestas regiões. A inspeção sanitária e a área de segurança e tecnologia alimentar apresentam uma distribuição mais dispersa, com presença relevante em distritos específicos, possivelmente associada à localização de indústrias alimentares ou de serviços oficiais de controlo sanitário. As áreas de investigação, epidemiologia e saúde pública e diagnóstico laboratorial tendem a concentrar-se em distritos com instituições académicas ou centros de investigação — como Lisboa, Porto e Coimbra. As regiões autónomas apresentam padrões próprios, com combinações específicas de áreas profissionais que refletem as particularidades económicas, geográficas e de isolamento territorial destes territórios.

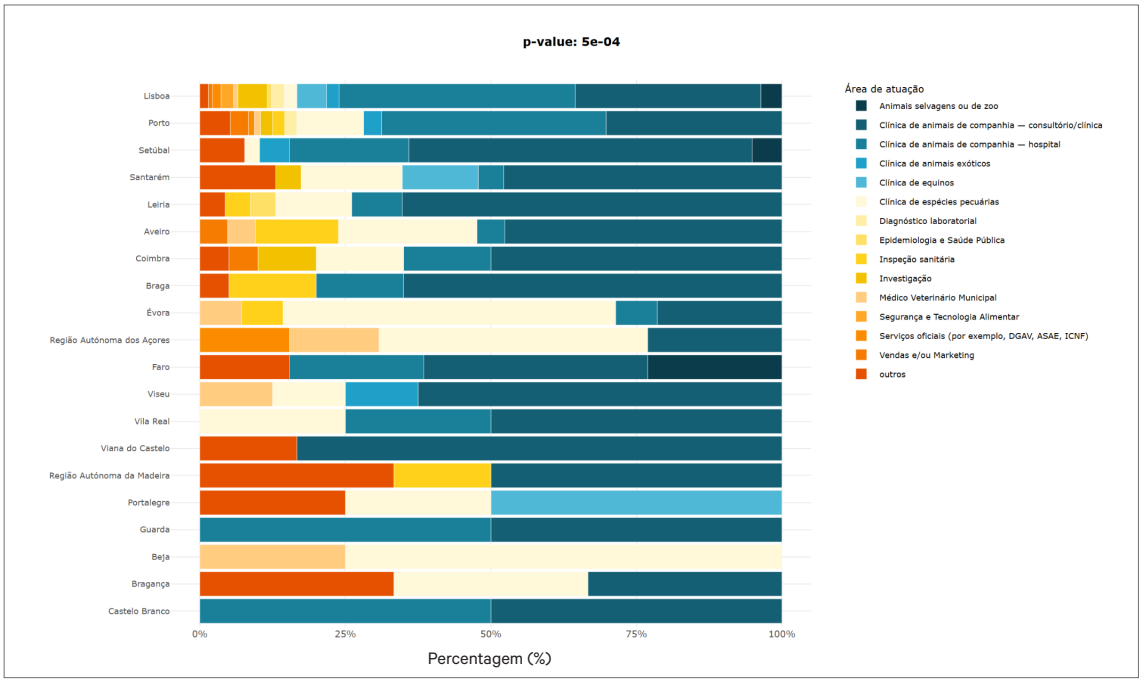


Gráfico 38 - Áreas de atuação por distrito de atuação (p < 0,001)

A análise da distribuição das horas extraordinárias realizadas em função do distrito de atuação revelou uma associação marginalmente significativa, confirmando que a geografia tem um impacto real na carga de trabalho adicional dos JMVs (Gráfico 39). A realização de horas extra é uma realidade transversal a praticamente todo o país, mas com intensidades bastante distintas consoante o território. Nos distritos do interior — como Castelo Branco, Bragança, Beja e Guarda —, a proporção de profissionais que realiza horas extra mais elevadas (acima de 5 horas semanais e, em alguns casos, mais de 10 horas) é proporcionalmente mais expressiva. Este padrão é revelador de uma pressão de trabalho acrescida nestes territórios, muito provavelmente associada à escassez de profissionais disponíveis, às maiores distâncias a percorrer e à necessidade de dar resposta a uma área geográfica mais extensa com menos recursos humanos. Em contraste, os grandes centros urbanos como Lisboa e Porto apresentam uma fatia considerável de respostas "não aplicável", sugerindo que uma parte dos profissionais nestas zonas não realiza horas extra de forma sistemática. Este padrão poderá estar relacionado com a presença de estruturas com maior número de colaboradores, onde a carga de trabalho pode ser distribuída de forma mais equilibrada, ou com a existência de regimes contratuais que não prevêem a contabilização formal de horas extra. As regiões autónomas dos Açores e da Madeira apresentam perfis mistos, com alguma presença de horas extra moderadas, mas sem os extremos observados no interior continental, possivelmente refletindo uma estrutura de mercado intermédia entre os grandes centros urbanos e as zonas do interior.

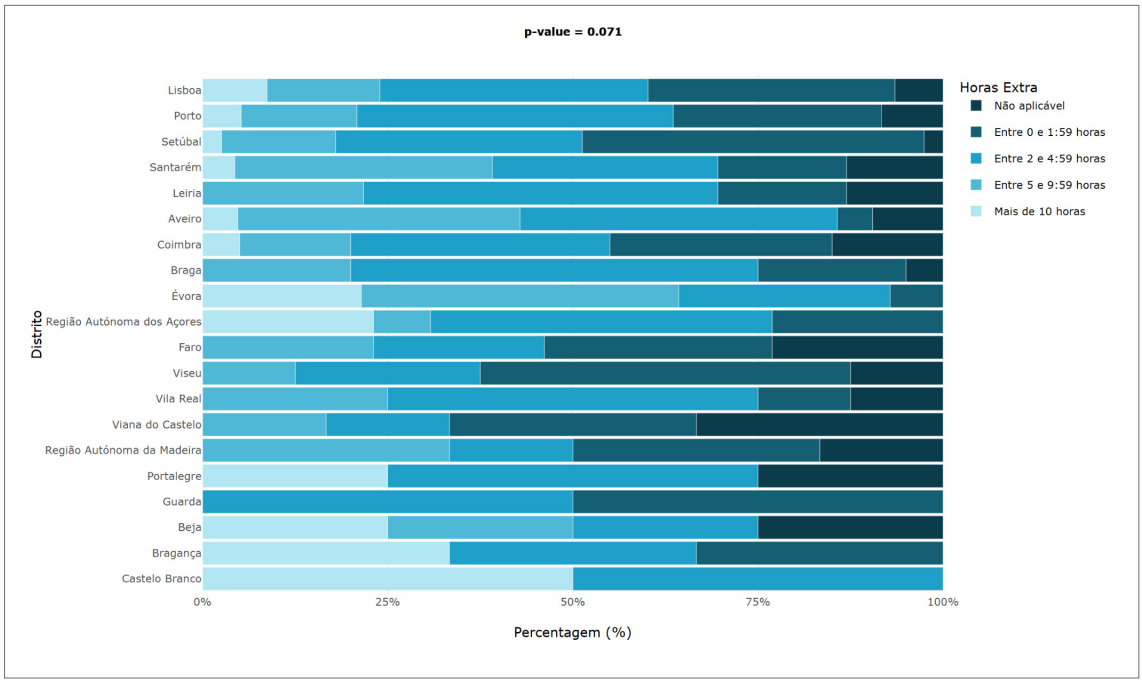


Gráfico 39 - Média de horas extraordinárias semanais por distrito de atuação (p = 0,071)

A análise da relação entre o distrito de atuação e o salário bruto dos JMVs revelou uma associação marginalmente significativa, validando que o território tem um impacto real na remuneração dos jovens profissionais (Gráfico 40). De forma geral, observa-se que os distritos do interior tendem a apresentar uma distribuição salarial mais polarizada, com alguns profissionais a atingir faixas de remuneração mais elevadas. Contudo, quando este resultado é lido em articulação com os dados sobre horas extraordinárias apresentados anteriormente, torna-se claro que essa remuneração superior está frequentemente associada a uma maior carga de trabalho e não necessariamente a melhores condições globais de exercício profissional. A aparente vantagem salarial poderá, assim, constituir uma compensação pela escassez de profissionais e pela maior exigência de disponibilidade. Nos grandes centros urbanos, como Lisboa e Porto, a distribuição salarial é bastante heterogénea, com uma concentração relevante nas faixas intermédias. Este padrão indica que exercer em grandes cidades não garante automaticamente uma remuneração superior — especialmente para quem está no início de carreira e enfrenta simultaneamente custos de vida mais elevados. A heterogeneidade observada reflete também a coexistência de diferentes tipologias de empregadores, desde pequenas clínicas a hospitais de referência, com políticas salariais muito distintas.

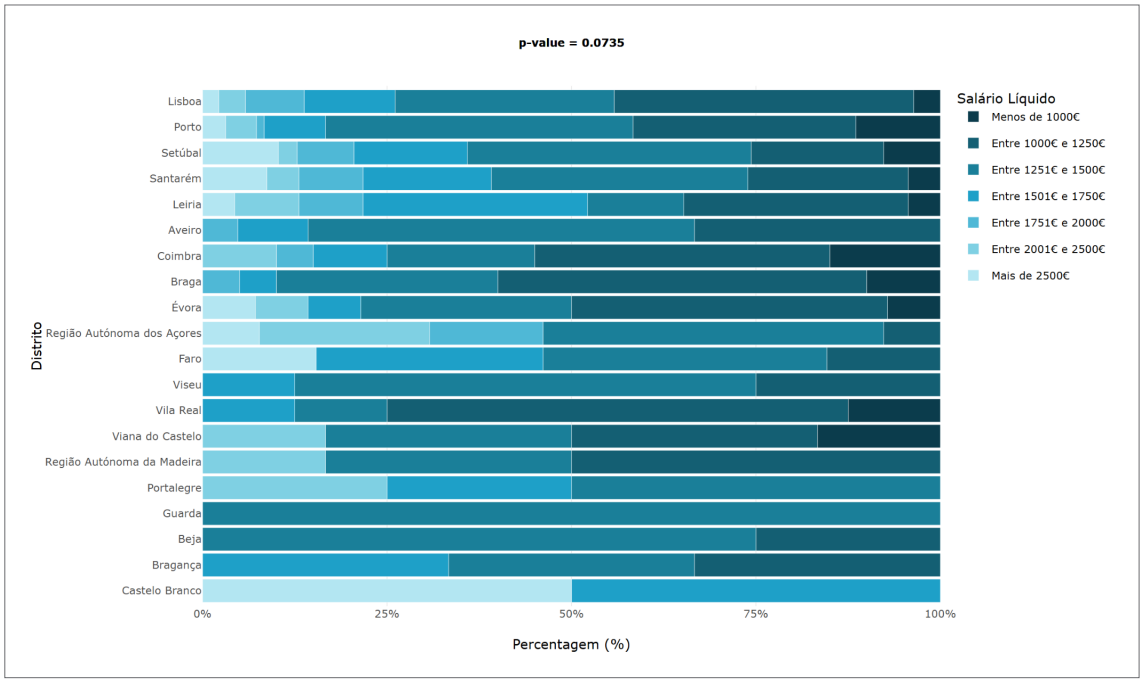


Gráfico 40 - Distribuição salarial por distrito de atuação (p = 0,0735)

A análise da relação entre o distrito de atuação e o distrito de naturalidade revelou uma associação estatisticamente muito significativa, confirmando de forma inequívoca que a naturalidade e o local de exercício estão fortemente correlacionados (Gráfico 41). O padrão mais evidente é que, na maioria dos distritos, existe uma tendência clara para os profissionais exercerem na sua região de origem. Este fenómeno é particularmente visível em distritos com uma identidade regional mais marcada ou com menor oferta de emprego fora das suas fronteiras, onde a fixação local pode resultar tanto de uma escolha afetiva como da ausência de alternativas mais atrativas noutros territórios. A permanência na região de origem poderá estar também associada a fatores familiares, culturais ou à existência de redes profissionais locais que facilitam a inserção no mercado de trabalho. Contudo, Lisboa e Porto destacam-se claramente como pólos de atração, recebendo profissionais naturais de múltiplos distritos. Este resultado reflete a capacidade dos grandes centros urbanos em concentrar oportunidades de emprego, infraestruturas clínicas e hospitalares, redes profissionais e perspetivas de progressão de carreira que atraem jovens veterinários independentemente da sua origem geográfica. A centralização de recursos e a diversidade de áreas de atuação disponíveis nestas cidades configuram um fator de atração estrutural. Observa-se ainda, embora de forma residual, a presença de profissionais que não nasceram em Portugal, indicando alguma internacionalização da profissão. Este fenómeno está provavelmente associado a veterinários formados no estrangeiro que regressaram a Portugal ou a cidadãos estrangeiros que escolheram o país para exercer, refletindo a crescente mobilidade profissional no espaço europeu.

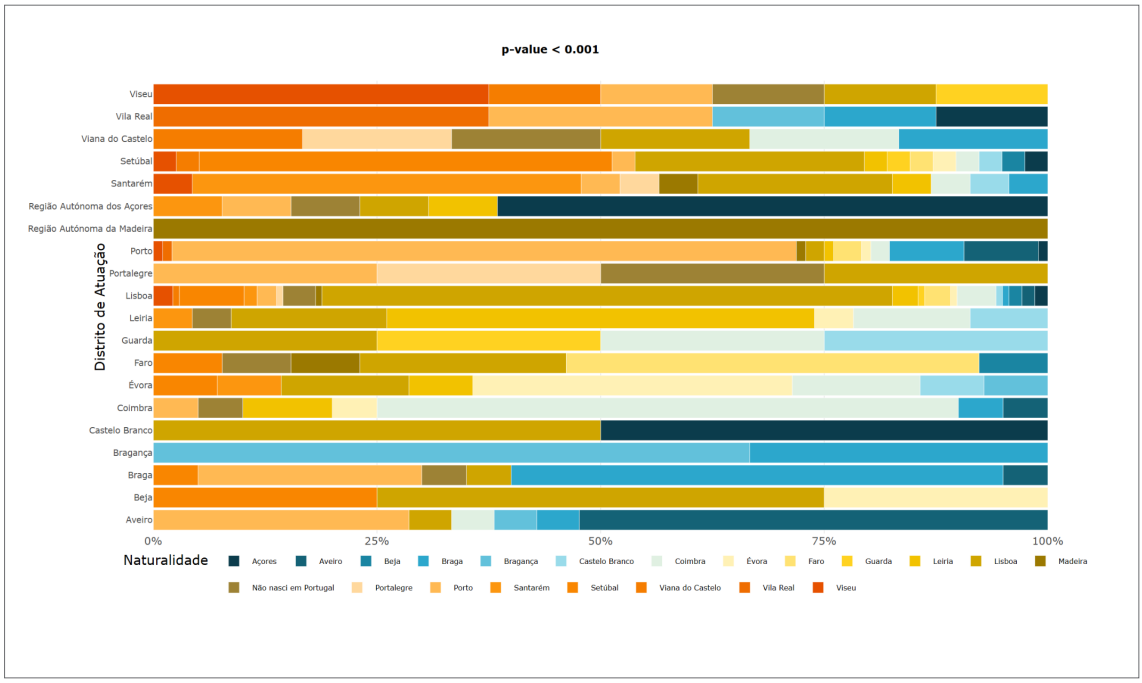


Gráfico 41 - Distrito de naturalidade por distrito de atuação profissional (p < 0,001)

4.2.1.5.

CONTRATO DE TRABALHO

Foi analisada a relação entre as condições contratuais dos JMVs e outras dimensões da sua situação profissional, explorando nomeadamente como o tempo de experiência condiciona o acesso a vínculos mais estáveis e se o tipo de contrato se reflete na remuneração auferida. Os resultados revelam uma clara progressão de precariedade para estabilidade ao longo da carreira, embora sem tradução automática em melhorias salariais.

A análise da associação entre o tempo de experiência profissional e o tipo de vínculo contratual revelou uma associação estatisticamente significativa, confirmando que a estabilidade contratual dos médicos veterinários depende diretamente dos anos de experiência acumulados (Gráfico 42). A análise do gráfico permite identificar padrões claros de progressão na carreira. O contrato de trabalho a termo certo é o vínculo onde a precariedade é mais evidente, sendo composto maioritariamente por profissionais com menos de 3 anos de experiência. Esta concentração nos escalões iniciais reflete a utilização deste tipo de contrato como porta de entrada no mercado de trabalho, frequentemente associada a períodos de experiência ou a necessidades temporárias das entidades empregadoras. Em contrapartida, o contrato sem termo apresenta uma distribuição mais equilibrada, com uma presença crescente de profissionais com mais de 6 e 10 anos de experiência, refletindo a conquista de maior estabilidade laboral ao longo do tempo. De forma relevante, nota-se que a prestação de serviços (recibos verdes) não é exclusiva de recém-licenciados, mantendo uma presença transversal em vários escalões de experiência, embora com peso significativo nos primeiros anos. Este resultado sugere que este regime não constitui apenas uma solução transitória de início de carreira, mas persiste como modelo contratual para uma proporção relevante de profissionais, possivelmente associado ao exercício ambulatório, à combinação de múltiplas atividades ou à ausência de alternativas contratuais mais estáveis em determinados contextos ou áreas de atuação.

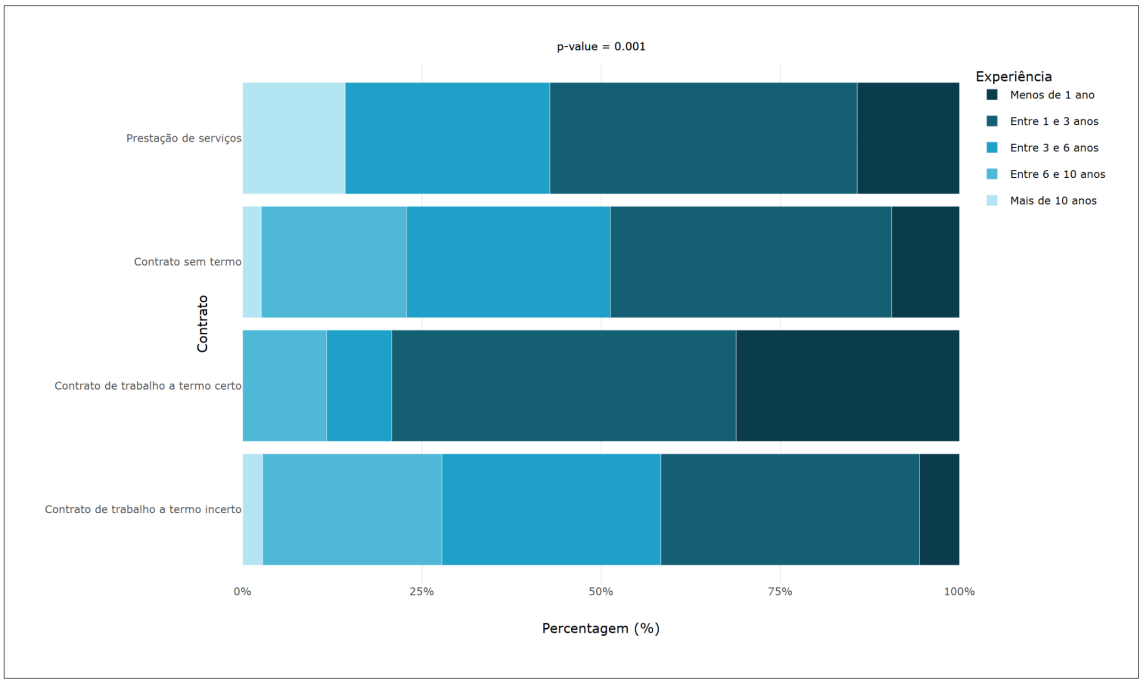


Gráfico 42 - Tempo de experiência profissional por tipo de contrato (p = 0,001)

A análise da relação entre o tipo de contrato de trabalho e o salário auferido não revelou uma associação estatisticamente significativa, indicando que a estabilidade contratual não se traduz automaticamente em diferenças salariais sistemáticas entre categorias de vínculo (Gráfico 43). No entanto, é possível observar algumas diferenças visuais na distribuição dos escalões salariais entre os vários tipos de contrato, que merecem interpretação contextualizada. Existe uma distribuição salarial relativamente semelhante entre os JMVs com contrato sem termo e com contrato a termo incerto, mas que difere da observada nos profissionais com contrato a termo certo. Esta diferença poderá ser explicada pelo facto de esta última categoria representar um maior número de profissionais em início de carreira, conforme verificado na análise anterior, e não necessariamente por uma penalização salarial diretamente associada ao tipo de contrato em si. A sobreposição entre precariedade contratual e menor experiência profissional dificulta a separação dos efeitos destas duas variáveis sobre o salário. Tal como previamente observado noutras análises, a grande variabilidade da realidade profissional dos JMVs que exercem com prestação de serviços poderá explicar a dispersão salarial observada nesta categoria. É de referir que este grupo engloba parte dos profissionais que exerce em regime ambulatório — frequentemente com múltiplos empregadores e sistemas de remuneração por ato ou por deslocação —, assim como outros que possuem contratos a tempo parcial ou que combinam diferentes fontes de rendimento. Esta heterogeneidade interna contribui para a dificuldade em identificar um padrão salarial claro associado a este regime contratual. Em suma, a

ausência de associação estatística significativa entre tipo de contrato e salário sugere que as diferenças remuneratórias entre JMVs são determinadas por outros fatores — como a área de atuação, a carga horária, a localização geográfica ou a experiência acumulada — mais do que pelo tipo formal de vínculo contratual em si. A progressão para contratos mais estáveis não garante, por si só, melhoria salarial correspondente, o que configura uma dissociação preocupante entre estabilidade contratual e condições remuneratórias.

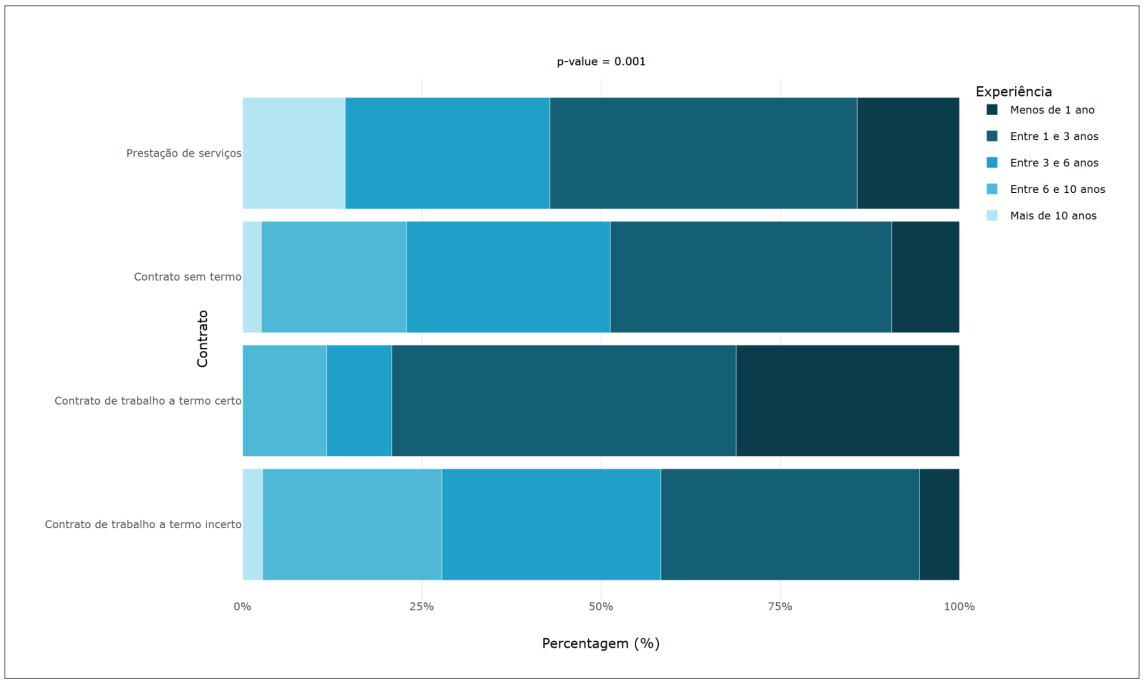


Gráfico 43 - Distribuição salarial por tipo de contrato (p = 0,147)

4.2.1.6.

ÁREAS ANTERIORMENTE EXERCIDAS

Foi analisado os padrões de mobilidade profissional entre áreas de atuação ao longo da carreira dos JMVs, explorando quais as transições mais frequentes e o que estas revelam sobre as dinâmicas do mercado de trabalho veterinário em Portugal. Os resultados evidenciam que a clínica de animais de companhia funciona tanto como área de entrada como de destino para profissionais provenientes de outros setores.

O gráfico apresentado (Gráfico 44) demonstra que existe uma grande variabilidade no que toca às áreas exercidas previamente pelos JMVs inquiridos. No entanto, transversalmente à grande parte das áreas de atuação atuais representadas, a maioria dos profissionais nunca exerceu noutra área que não a atual. Esta estabilidade na área de atuação inicial pode ser parcialmente justificada pela predominância de JMVs com pouco tempo de experiência na amostragem do presente estudo — profissionais em início de carreira tendem, naturalmente, a não ter ainda acumulado experiência em múltiplas áreas. Por outro lado, destaca-se a grande percentagem de jovens que já exerceu em clínica de animais de companhia — quer em contexto hospitalar, quer em consultório/clínica — e que agora exerce noutra área de atuação. Este padrão sugere que a clínica de pequenos animais funciona frequentemente como área de entrada no mercado de trabalho veterinário, servindo de plataforma inicial de experiência profissional antes de transições para outras áreas, seja por opção estratégica de carreira, seja por esgotamento ou insatisfação com as condições de trabalho neste setor.

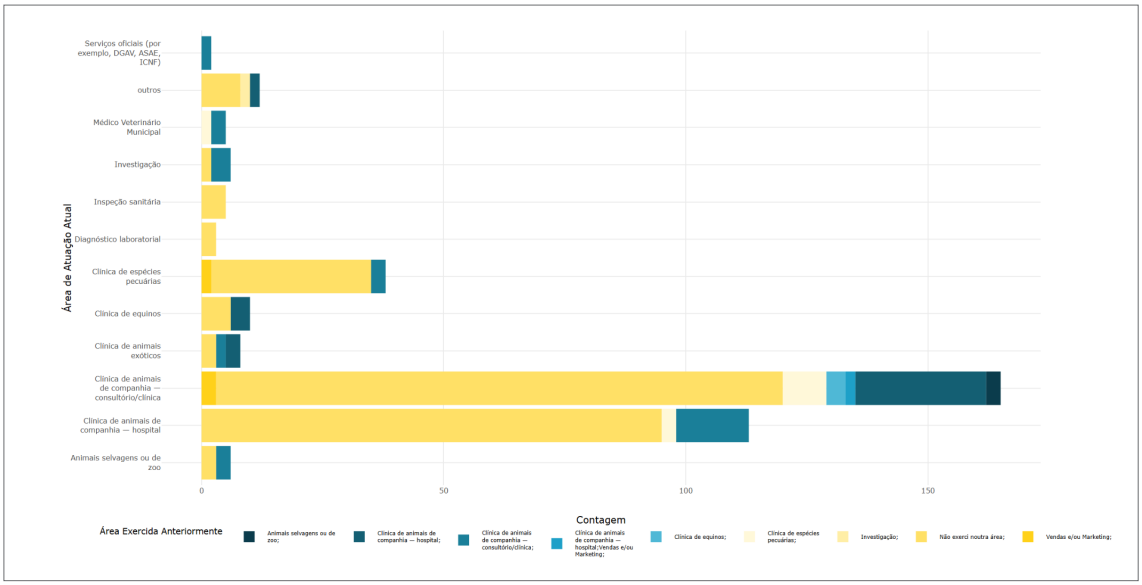


Gráfico 44 - Áreas de atuação previamente exercidas por área de atuação atual

Previsivelmente, dentro da clínica de animais de companhia, existe uma percentagem considerável de inquiridos que exerceu em contexto hospitalar e que agora exerce em consultório/clínica. Este fluxo poderá estar associado à procura de horários mais regulares, menor intensidade de trabalho ou maior proximidade geográfica ao local de residência. Existe também um número considerável, embora mais baixo, de JMVs que teve o percurso inverso — de consultório/clínica para hospital —, possivelmente motivado pela procura de maior diferenciação técnica, acesso a casos mais complexos ou progressão na carreira. De referir também a importante percentagem de veterinários que já exerceu em clínica de espécies pecuárias e que agora exerce na área de clínica de animais de companhia. Esta transição poderá refletir tanto a dificuldade em manter vínculos estáveis ou condições de trabalho adequadas no setor pecuário — frequentemente associado a maior exigência física, horários irregulares e dispersão geográfica — como a procura de maior estabilidade profissional e melhores condições de conciliação entre vida profissional e pessoal que o setor de pequenos animais pode, em alguns casos, proporcionar.

Em suma, os dados sugerem que a clínica de animais de companhia funciona como um pólo de atração e concentração de profissionais provenientes de outras áreas, configurando simultaneamente uma área de entrada no mercado de trabalho e uma área de destino para profissionais que transitam de setores com condições percebidas como menos favoráveis. As transições internas dentro da clínica de pequenos animais — entre hospital e consultório/clínica — revelam estratégias de ajustamento às condições de trabalho e de progressão profissional. A mobilidade observada, embora limitada pelo reduzido tempo de experiência da amostra, indica que as escolhas de área de atuação não são definitivas e que os JMVs ajustam as suas trajetórias profissionais em função das oportunidades e constrangimentos que vão encontrando ao longo da carreira.

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.

CONDIÇÕES SALARIAIS E DE TRABALHO: UM DESAJUSTAMENTO ESTRUTURAL

Do ponto de vista demográfico, os resultados deste inquérito demonstram que a classe médico-veterinária até aos 35 anos concentra-se maioritariamente nos centros urbanos, nomeadamente em Lisboa e no Porto, apesar de existir uma percentagem considerável de inquiridos que trabalha em Setúbal, Aveiro, Coimbra e Santarém. Sem surpresas, mais de 75% das respostas obtidas correspondem a JMVs do sexo feminino.

Adicionalmente, os dados relativos às condições salariais e de trabalho constituem, inequivocamente, uma das dimensões mais importantes dos resultados deste inquérito. A esmagadora maioria dos JMVs (75,7%) aufere um salário bruto base inferior a 1501€ mensais, sendo que cerca de 40% recebe menos do que 1251€ brutos por mês. Com efeito, a maioria (61,3%) dos inquiridos refere que a sua remuneração não é suficiente para colmatar as suas necessidades, sendo que 88,4% e 85% reportam não considerar o valor auferido justo nem para a quantidade de trabalho que tem, nem para as suas qualificações académicas, respetivamente. Neste último caso, destaca-se que o investimento mínimo de 5 anos e meio de formação académica não se traduz em reconhecimento salarial. Importa realçar também que, apesar de ter sido verificado que a remuneração está significativamente associada ao tempo de experiência, a

perceção de a mesma não ser suficiente nem justa para a quantidade de trabalho não são significativamente influenciadas por esta variável. Esta falta de variação indica que, de forma estrutural e transgeracional, existe uma sensação de injustiça generalizada face à remuneração dos JMVs inquiridos, que, apesar de pertencerem a uma classe altamente qualificada, consideram, na sua maioria viver abaixo do limiar de sustentabilidade, provavelmente devido ao aumento dramático do custo de vida, especialmente em meios urbanos, onde a maioria da classe se concentra.

Por outro lado, apesar de cerca de um quinto (21,3%) dos inquiridos serem do sexo masculino, observa-se uma tendência clara para os escalões salariais superiores terem uma representação masculina largamente superior a esta percentagem. Efetivamente, os níveis "Entre 2001€ e 2500€" e "Mais de 2500€" apresentam uma percentagem de 42% e 45%, respetivamente, de participantes do sexo masculino. Assim, verifica-se que, mesmo numa profissão maioritariamente feminina, persiste desigualdade salarial estatisticamente significativa, com o sexo feminino sobre-representado nos escalões mais baixos e sub-representadas nos mais altos.

Agrava este quadro o facto de a maioria (63,5%) dos JMVs realizarem em média mais de 2 horas extraordinárias por semana, sendo que quase metade (47,2%) do total dos inquiridos não são compensados por essas mesmas horas. A situação é ainda mais expressiva no que toca ao trabalho ao fim de semana, onde mais de metade (56,5%) não recebe qualquer compensação, apesar de grande parte (77,2%) da amostra trabalhar nesse período. Coincidentemente, a maioria dos inquiridos cujo horário de trabalho inclui noites não recebem remuneração compensatória pelas mesmas, sendo que cerca de um quarto (27%) dos JMVs nesta condição realiza o trabalho noturno sozinho. A análise por tipo de horas incómodas confirma, assim, que a irregularidade dos horários raramente é compensada de forma justa, o que, a médio e longo prazo contribui para o desgaste profissional e para a dificuldade de retenção de talento na profissão, estando esta variável significativamente associada à possibilidade de considerar emigrar. Concomitantemente, cerca de metade dos inquiridos não usufrui de benefícios adicionais para além do salário base e subsídio de alimentação, e quase um quarto refere não receber qualquer apoio da entidade empregadora para formação contínua. Estes dados mostram, nitidamente, que a insatisfação económica não decorre apenas de uma perceção difusa de desvalorização, estando sim ancorada em condições remuneratórias concretas, persistentemente consideradas inadequadas.

Analisando as condições laborais do ponto de vista geográfico, foram observadas algumas diferenças significativas, nomeadamente em termos de distribuição

remuneratória, com os salários brutos a apresentarem uma distribuição mais polarizada nos distritos do interior. No entanto, esta distribuição é também coincidente com a média de horas extraordinárias realizada por distrito, que apresenta valores mais altos nesta mesma região. Assim, depreende-se que a tendência verificada noutras profissões, em que o trabalho nos distritos do interior se traduz frequentemente em salários mais elevados, demonstra algumas condicionantes adicionais na área da Medicina Veterinária, uma vez que, apesar de os JMVs que exercem a profissão nestes distritos auferirem frequentemente mais do que noutras regiões, trabalham também durante maiores períodos. Esta propensão poderá ser explicada pela falta de profissionais a exercer nesta região, que é também ilustrada neste relatório, pelo que os JMVs que aí trabalham são obrigados a percorrer áreas geográficas extensas e a despender grande parte do seu tempo em deslocações.

Paralelamente, foi também possível verificar que existe uma diferença significativa na distribuição geográfica das diferentes áreas de atuação. Com efeito, observa-se uma grande percentagem de JMVs que exercem clínica de animais de companhia, especialmente em contexto hospitalar nos grandes centros urbanos de Lisboa e Porto, sendo que, noutros distritos, especialmente do interior e nas regiões autónomas, existe uma percentagem importante de profissionais que trabalha noutras áreas de atuação, em especial nas relacionadas com a produção animal. Para além disto, verifica-se também que existe uma tendência marcada para os JMVs exercerem no distrito de onde são naturais, com a exceção de Lisboa e Porto que, devido à sua capacidade de concentrar oportunidades de emprego, infraestruturas clínicas e hospitalares e, possivelmente, maiores perspetivas de progressão de carreira, se mantêm como pólos de atração para a classe.

Finalmente, realça-se ainda que os resultados deste trabalho demonstram que o início de carreira dos JMVs é tendencialmente marcado por vínculos temporários, com uma percentagem importante de profissionais até aos 3 anos de experiência a exercer com contratos a termo. Adicionalmente, verifica-se que o regime de prestação de serviços é transversal à maioria dos níveis de experiência e não apenas delimitado a profissionais em início de carreira. Estes dados reforçam que a precariedade contratual entre os JMVs não corresponde apenas a uma fase transitória, sendo uma condição permanente para uma fatia importante dos inquiridos, que, mesmo após vários anos de experiência, se mantêm sem um vínculo laboral duradouro e em situações de maior instabilidade. Em sentido inverso, a falta de associação significativa entre o salário auferido e o tipo de contrato evidencia que a estabilidade contratual não garante melhorias salariais entre os JMVs. Com efeito, esta realidade desmente a narrativa

comum de que os recém-formados devem submeter-se à precariedade inicial no início de carreira para depois terem acesso a contratos mais estáveis e com melhores condições remuneratórias. No caso dos JMVs e, segundo os dados obtidos, conseguir estabilidade contratual não se traduz em progressão salarial, pelo que a precariedade não é apenas consequência do vínculo laboral, mas sim da falta de valorização da profissão como um todo.

Concluindo, os dados obtidos retratam um paradigma económico e laboral que não corresponde a uma fase passageira de adaptação ao mercado de trabalho, mas que reflete um desajustamento estrutural e persistente entre as exigências reais da profissão e as condições em que esta é exercida. A maioria dos JMVs aufere salários que considera insuficientes e injustos, realiza horas extraordinárias frequentemente não compensadas, trabalha em horários atípicos sem reconhecimento adequado e enfrenta precariedade contratual que, mesmo quando superada, raramente se traduz em progressão remuneratória. A esta realidade acresce uma desigualdade de sexo que persiste mesmo numa profissão maioritariamente feminina, e assimetrias territoriais que, ao contrário da crença popular, não beneficiam necessariamente os profissionais que exercem fora dos grandes centros urbanos. O conjunto destas condições não configura uma série de problemas isolados, mas sim um sistema de desvalorização que compromete a atratividade, a sustentabilidade e a dignidade do exercício da Medicina Veterinária em Portugal.

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 satisfeitos 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 uniformização 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.