ORDEM DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS

2.

BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

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 2 DE 5

CJMV | CONSELHO DE **JOVENS** MÉDICOS VETERINÁRIOS

Divulgação a **25 de outubro de 2026**
62 páginas • extrato do relatório integral

FICHA TÉCNICA

Título: Missão: Ser Jovem Médico Veterinário - Inquérito nacional aos médicos veterinários até aos 35 anos. Parte 2: Bem-estar e qualidade de vida.
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: 978-972-97935-5-4
Suporte: Eletrónico: Formato: PDF
Data de publicação: 25 de outubro de 2026
Design: Catarina Moutinho

Extrato do relatório *Missão: Ser Jovem Médico Veterinário*, parte 2 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 2 • NÚMEROS-CHAVE

BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

01 **53,8% dizem que o seu bem-estar geral está comprometido.**

Tabela 1

02 **56,7% não reconhecem um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e a profissional**

Tabela 1

03 **76,8% sentem falta de reconhecimento da sua atividade profissional e 61,5% sentem dificuldades na comunicação com clientes/detentores**

Tabela 3

04 **65,4% sentem-se sob stress frequentemente ou muito frequentemente;** apenas 4,8% raramente ou nunca.

Tabela 4

05 **65,6% dizem não ter acesso a apoio psicológico suficiente e acessível.**

Tabela 5

06 **31,5% sentem-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos com a escolha da profissão.** Apenas 44,9% se sentem satisfeitos com esta escolha

Tabela 6

ÍNDICE DA PARTE 2

BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

1. Introdução 7
2. Metodologia do Inquérito aos Jovens Médicos Veterinários 10
3. Resultados (Estatística descritiva) 13
3.1. Bem-estar e qualidade de vida 14
3.2. Satisfação e expectativas profissionais 18

4. Resultados (Estatística inferencial) 20
4.1. Significância da amostra 20
4.2. Relações entre respostas 21

4.2.1. Qualidade de vida e expectativas profissionais 21
4.2.1.1. Realização profissional: bem-estar e satisfação em ser Médico Veterinário 22
4.2.1.2. Fatores negativos: ambiente laboral negativo e stress 32
4.2.1.3. Relações interpessoais: apoio laboral e comunicação com detentores 47

5. Conclusões 54
5.1. Limitações ao estudo 54
5.2. Aspectos mais relevantes a reter 56
5.2.1. Bem-estar, stress e saúde mental: será mesmo uma "teimosia" geracional? 56
5.3. O perfil do Jovem Médico Veterinário a exercer em Portugal 58
5.4. O que pretendem os Jovens Médicos Veterinários 60

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.

BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

No domínio do bem-estar e qualidade de vida (n=439), 53,8% dos participantes concordam que o seu bem-estar geral está comprometido. Observa-se ainda que 56,7% discordam da existência de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional e 53,3% consideram que os seus horários não permitem adequada conciliação destas vertentes.

Quanto à satisfação laboral, 48,5% manifestam insatisfação com as condições de trabalho, embora 59,7% se mostrem satisfeitos com o ambiente laboral. Relativamente à profissão, 40,3% referem estar satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto 36,9% expressam insatisfação. Já no que respeita à vida em geral, 47,9% indicam satisfação.

Afirmação sobre bem-estar e qualidade de vida	Discordo totalmente n (%)	Discordo n (%)	Neutro n (%)	Concordo n (%)	Concordo totalmente n (%)	Total n (%)
Bem-estar geral está comprometido	18 (4,1%)	84 (19,1%)	101 (23,0%)	161 (36,7%)	75 (17,1%)	439 (100%)
Equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional	55 (12,5%)	194 (44,2%)	61 (13,9%)	115 (26,2%)	14 (3,2%)	439 (100%)
Horários de trabalho permitem a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar	69 (15,7%)	165 (37,6%)	68 (15,5%)	115 (26,2%)	22 (5,0%)	439 (100%)
Satisfeito(a) com as minhas condições de trabalho	43 (9,8%)	170 (38,7%)	109 (24,8%)	104 (23,7%)	13 (3,0%)	439 (100%)
Satisfeito(a) com o meu ambiente laboral	30 (6,8%)	68 (15,5%)	79 (18,0%)	202 (46,0%)	60 (13,7%)	439 (100%)
Satisfeito(a) com a minha profissão	56 (12,8%)	106 (24,1%)	100 (22,8%)	147 (33,5%)	30 (6,8%)	439 (100%)
Satisfeito(a) com a minha vida no geral	18 (4,1%)	99 (22,6%)	112 (25,5%)	190 (43,3%)	20 (4,6%)	439 (100%)

Tabela 1 - Nível de concordância com afirmações sobre o bem-estar e qualidade de vida.

No que respeita aos fatores com impacto negativo na motivação relacionados com o ambiente laboral (n=439), as exigências emocionais e psicológicas destacam-se como o principal fator crítico, sendo referidas como tendo impacto elevado por 66,1% dos participantes. Seguem-se a escassez de recursos financeiros (55,6%), a escassez de recursos humanos (55,1%), a gestão da relação com detentores/clientes (52,4%) e

o excesso de horas de trabalho (52,4%). A falta de formação contínua apresenta igualmente expressão relevante (50,8% impacto elevado). Por outro lado, os fatores de natureza interpessoal, como a pressão de colegas (33,2%) e de superiores (41,2%), revelam menor impacto comparativo.

Fatores com impacto negativo na motivação	Não impacta n (%)	Às vezes impacta n (%)	Impacto moderado n (%)	Impacto importante n (%)	Muito mpacto n (%)	Total n (%)
Excesso de horas de trabalho	27 (6,2%)	85 (19,4%)	97 (22,1%)	129 (29,4%)	101 (23,0%)	439 (100%)
Escassez de recursos materiais	54 (12,3%)	98 (22,3%)	107 (24,4%)	103 (23,5%)	77 (17,5%)	439 (100%)
Escassez de recursos humanos	28 (6,4%)	75 (17,1%)	94 (21,4%)	118 (26,9%)	124 (28,2%)	439 (100%)
Escassez de recursos financeiros	38 (8,7%)	59 (13,4%)	98 (22,3%)	125 (28,5%)	119 (27,1%)	439 (100%)
Pressão de colegas	109 (24,8%)	107 (24,4%)	77 (17,5%)	84 (19,1%)	62 (14,1%)	439 (100%)
Pressão de superiores	84 (19,1%)	90 (20,5%)	84 (19,1%)	97 (22,1%)	84 (19,1%)	439 (100%)
Exigências emocionais e psicológicas	27 (6,2%)	51 (11,6%)	71 (16,2%)	140 (31,9%)	150 (34,2%)	439 (100%)
Falta de formação contínua e atualização de conhecimentos	52 (11,8%)	82 (18,7%)	82 (18,7%)	128 (29,2%)	95 (21,6%)	439 (100%)
Gestão da relação com os detentores/ proprietários/clientes	34 (7,7%)	92 (21,0%)	83 (18,9%)	138 (31,4%)	92 (21,0%)	439 (100%)

Tabela 2 - Fatores com impacto negativo na motivação.

Relativamente à importância das dimensões associadas ao impacto do stress profissional (n=439), o salário baixo em comparação com a carga de trabalho e sacrifício pessoal exigido destaca-se como o fator mais relevante, sendo considerado muito importante por 65,4% dos participantes. As exigências emocionais e psicológicas (52,4%), a dificuldade de progressão na carreira (49,2%) e a falta de reconhecimento (45,8%) apresentam igualmente elevada expressão na categoria de maior importância.

A carga de trabalho elevada é considerada muito importante por 44,4% dos inquiridos. Por outro lado, os problemas de comunicação com colegas (26,4%) e com detentores/clientes (30,3%) apresentam menor peso relativo nas categorias de maior importância.

Dimensões associadas ao impacto do stress profissional	Não é importante n (%)	Às vezes importante n (%)	Moderada-mente importante n (%)	Importante n (%)	Muito importante n (%)	Total n (%)
Carga de trabalho elevada	6 (1,4%)	35 (8,0%)	54 (12,3%)	149 (33,9%)	195 (44,4%)	439 (100%)
Salário baixo vs. carga de trabalho/sacrifício pessoal exigido	6 (1,4%)	14 (3,2%)	30 (6,8%)	102 (23,2%)	287 (65,4%)	439 (100%)
Falta de reconhecimento	9 (2,1%)	30 (6,8%)	63 (14,4%)	136 (31,0%)	201 (45,8%)	439 (100%)
Dificuldade de progressão na carreira	8 (1,8%)	26 (5,9%)	49 (11,2%)	140 (31,9%)	216 (49,2%)	439 (100%)
Exigências emocionais e psicológicas	6 (1,4%)	24 (5,5%)	49 (11,2%)	130 (29,6%)	230 (52,4%)	439 (100%)
Problemas de comunicação com colegas	23 (5,2%)	85 (19,4%)	76 (17,3%)	139 (31,7%)	116 (26,4%)	439 (100%)
Problemas de comunicação comdetentores/ proprietários/ clientes	12 (2,7%)	67 (15,3%)	90 (20,5%)	137 (31,2%)	133 (30,3%)	439 (100%)

Tabela 3 - Importância das dimensões associadas ao impacto do stress profissional.

Relativamente à frequência com que se sentem sob stress no dia-a-dia (n=439), 42,8% dos participantes referem sentir-se frequentemente sob stress, enquanto 22,6% alegam sentir-se pressionados muito frequentemente. Apenas 4,8% indicam nunca ou raramente experienciar stress, enquanto 29,8% referem senti-lo ocasionalmente. Estes dados evidenciam uma elevada frequência de stress na prática profissional quotidiana.

Frequência com que se sente sob pressão ou stress no dia-a-dia	n	%
Nunca	1	0,2%
Raramente	20	4,6%
Ocasionalmente	131	29,8%
Frequentemente	188	42,8%
Muito frequentemente	99	22,6%
Total	**439**	**100%**

Tabela 4 - Frequência com que os participantes se sentem sob pressão ou stress no dia-a-dia.

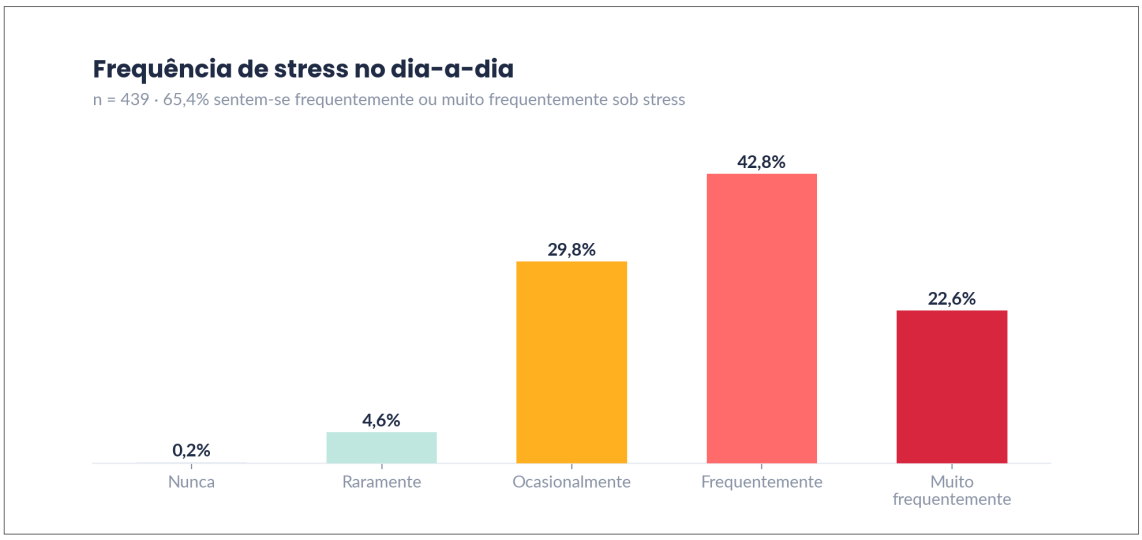


Gráfico 1 - Frequência com que os participantes se sentem sob pressão ou stress no dia-a-dia.

Quanto à perceção de apoio e enquadramento organizacional (n=439), 71,3% dos participantes concordam ter sentido apoio teórico e técnico no início da atividade profissional e 68,8% consideram que a sua opinião é tida em conta nas decisões que afetam o seu trabalho. Contudo, 43,1% discordam que as suas competências e funções estejam bem definidas pela entidade empregadora. No que respeita ao apoio psicológico, 65,6% discordam da existência de suporte suficiente e acessível.

A perceção de abertura ao diálogo sobre condições laborais revela distribuição mais heterogénea, com 38,9% de discordância e 33,7% de concordância. Relativamente à capacidade de comunicar com detentores, proprietários ou clientes com clareza e ao respeito pelas recomendações profissionais, verifica-se uma tendência positiva, com 53,8% a concordar com esta afirmação.

Por fim, no que concerne ao ambiente de apoio e colaboração entre colegas da área de atuação, observa-se uma distribuição equitativa das respostas, com 36,7% dos participantes a concordam com a existência de um ambiente colaborativo e 35,5% a discordam, sugerindo perceções divergentes quanto ao clima de colaboração profissional.

Perceção de apoio e enquadramento organizacional	Discordo totalmente n (%)	Discordo n (%)	Neutro n (%)	Concordo n (%)	Concordo totalmente n (%)	Total n (%)
Apoio teórico/técnico no início da atividade	18 (4,1%)	60 (13,7%)	48 (10,9%)	203 (46,2%)	110 (25,1%)	439 (100%)
Opinião considerada nas decisões	9 (2,1%)	53 (12,1%)	75 (17,1%)	223 (50,8%)	79 (18,0%)	439 (100%)
Competências e funções bem definidas	17 (3,9%)	172 (39,2%)	105 (23,9%)	104 (23,7%)	41 (9,3%)	439 (100%)
Apoio psicológico suficiente e acessível	106 (24,1%)	182 (41,5%)	104 (23,7%)	39 (8,9%)	8 (1,8%)	439 (100%)
Abertura ao diálogo sobre condições laborais	65 (14,8%)	106 (24,1%)	120 (27,3%)	116 (26,4%)	32 (7,3%)	439 (100%)
Comunicação com detentores/ proprietários/ clientes	9 (2,1%)	58 (13,2%)	136 (31,0%)	201 (45,8%)	35 (8,0%)	439 (100%)
Ambiente de apoio e colaboração entre CAMVs/ colegas	43 (9,8%)	113 (25,7%)	122 (27,8%)	141 (32,1%)	20 (4,6%)	439 (100%)

Tabela 5 - Concordância da perceção de apoio e enquadramento organizacional.

3.2.

SATISFAÇÃO E EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS

Quanto ao grau de satisfação com a escolha da profissão de Médico Veterinário (n=439), 35,8% dos participantes referem sentir-se satisfeitos e 9,1% muito satisfeitos. Por outro lado, 20,3% indicam estar insatisfeitos e 11,2% muito insatisfeitos. Cerca de 23,7% adotam uma posição neutra relativamente à sua escolha profissional. Observa-se, assim, uma predominância de respostas na categoria "satisfeito", embora exista uma proporção relevante de profissionais que manifesta insatisfação com a escolha da carreira.

Grau de satisfação	n	%
Muito insatisfeito	49	11,2%
Insatisfeito	89	20,3%
Neutro	104	23,7%
Satisfeito	157	35,8%
Muito satisfeito	40	9,1%
Total	**439**	**100%**

Tabela 6 - Grau de satisfação com a escolha da profissão de Médico Veterinário.

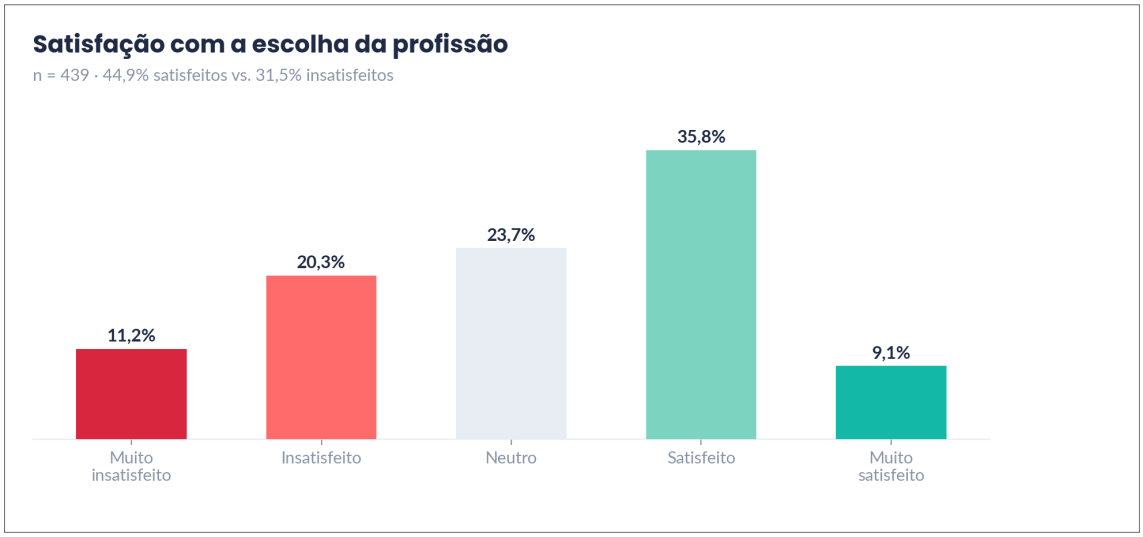


Gráfico 2 - Grau de satisfação com a escolha da profissão de Médico Veterinário.

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.

QUALIDADE DE VIDA E EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS

4.2.1.1.

Realização profissional: bem-estar e satisfação em ser Médico Veterinário

Os resultados deste inquérito evidenciam a insatisfação generalizada dos Médicos Veterinários até aos 35 anos a exercer em Portugal, quer em termos de bem-estar, quer em termos de satisfação com a profissão. Com o objetivo de caracterizar as causas que contribuem para esta tendência, ambas estas variáveis foram caraterizadas de forma mais aprofundada.

Desta forma, estes resultados demonstram que existe uma correlação íntima entre o índice de bem-estar e a satisfação em ser Médico Veterinário. Efetivamente, a análise entre estes dois parâmetros demonstrou uma relação estatisticamente significativa. Assim, podemos claramente verificar que os médicos veterinários muito satisfeitos com a profissão são os que apresentam maior índice de bem-estar, em oposição com os que se encontram muito insatisfeitos, os quais relatam um menor índice de bem-estar (Gráfico 3). Esta correlação direta justifica também a semelhança destes dois parâmetros quando comparados com outras variáveis.

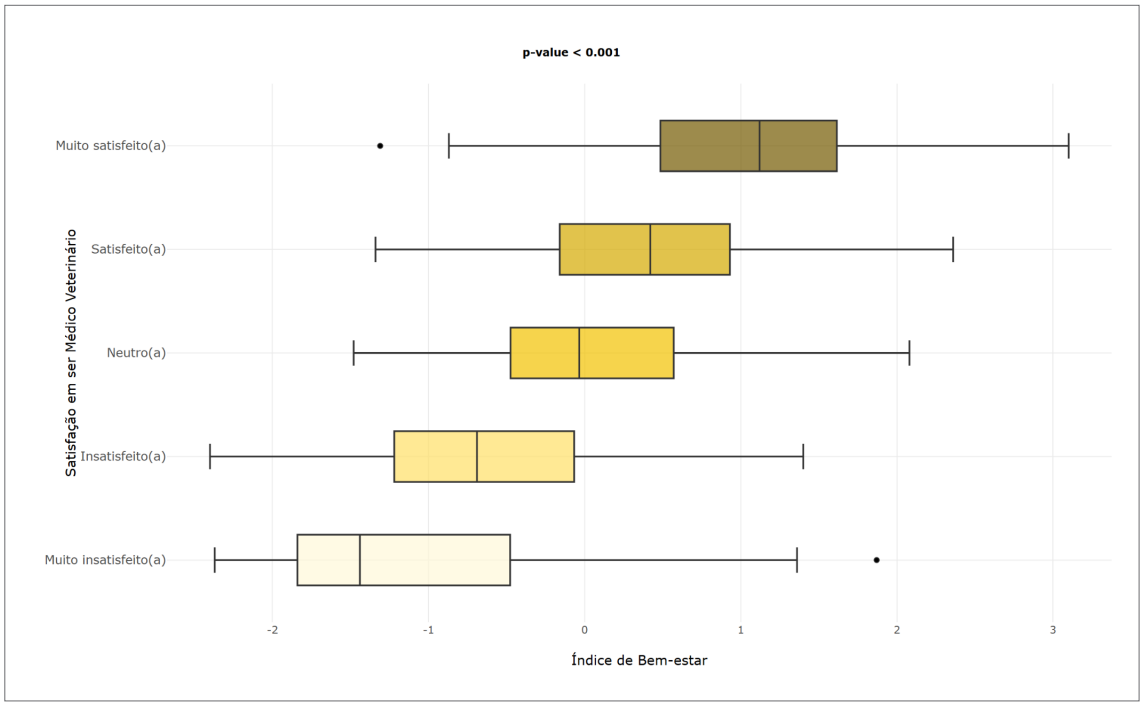


Gráfico 3 – Índice de bem-estar por nível de satisfação com a profissão (p < 0,001)

Não foi observada uma associação significativa entre o índice de bem-estar e o tipo de contrato (Gráfico 4). Efetivamente, é possível comprovar que a distribuição de valores deste índice nos vários grupos é bastante semelhante, não sendo possível definir um padrão.

Em oposição, verificou-se uma associação marginalmente significativa entre o tipo de contrato e a satisfação em ser médico veterinário. No entanto, como é possível verificar no gráfico 5, a distribuição dos JMVs a contrato sem termo é semelhante à dos que possuem contrato a termo certo, sendo estes os grupos mais significativos. De realçar a grande percentagem de respostas com "Neutro(a)" de entre os grupos "Contrato de trabalho a termo incerto" e "Prestação de serviços", assim como a maior percentagem de JMVs muito insatisfeitos com a escolha da profissão neste último grupo, possivelmente associado a condições de trabalho pouco satisfatórias.

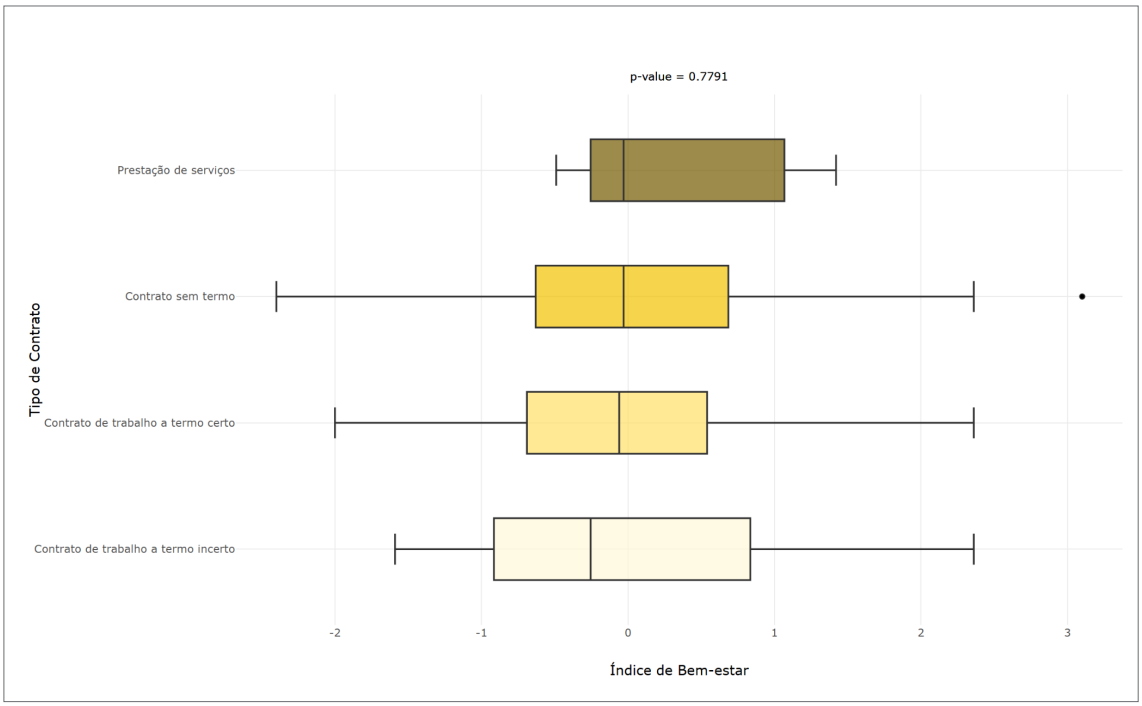


Gráfico 4 – Índice de bem-estar por tipo de contrato profissional (p = 0,7791)

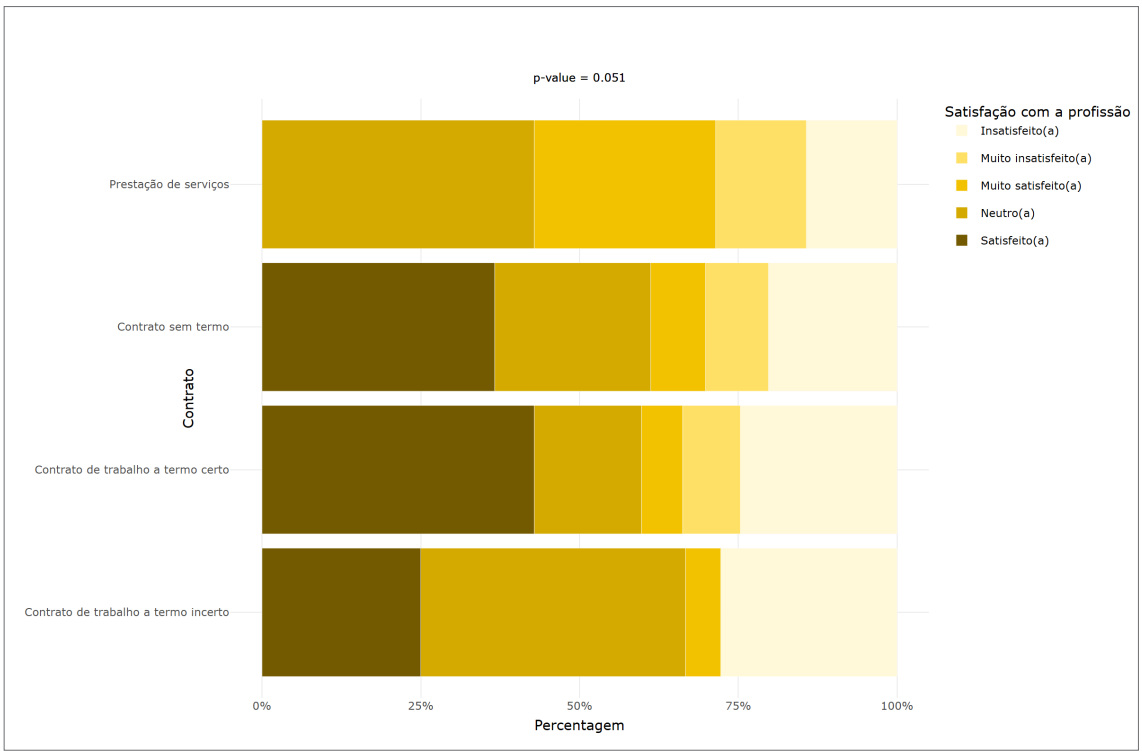


Gráfico 5 – Satisfação com a profissão por tipo de contrato profissional (p = 0,051)

Por outro lado, tanto o índice de bem-estar (Gráfico 6) como a satisfação com a profissão médico-veterinária (Gráfico 7) demonstraram não variar significativamente com a experiência profissional. Em ambas as comparações, é possível verificar que a distribuição de respostas se mantém relativamente constante ao longo do início da carreira, sendo que, apenas no caso da satisfação com a profissão, é possível verificar uma pequena melhoria a partir dos 10 anos de experiência. De realçar também que, em ambas as variáveis, não existe predominância de respostas positivas, sendo que a maioria dos escalões etários apresenta medianas negativas de índice de bem-estar e que apenas nos escalões "Menos de 1 ano" e "Mais de 10 anos" se observam 50% ou mais de respostas compatíveis com a satisfação com a profissão.

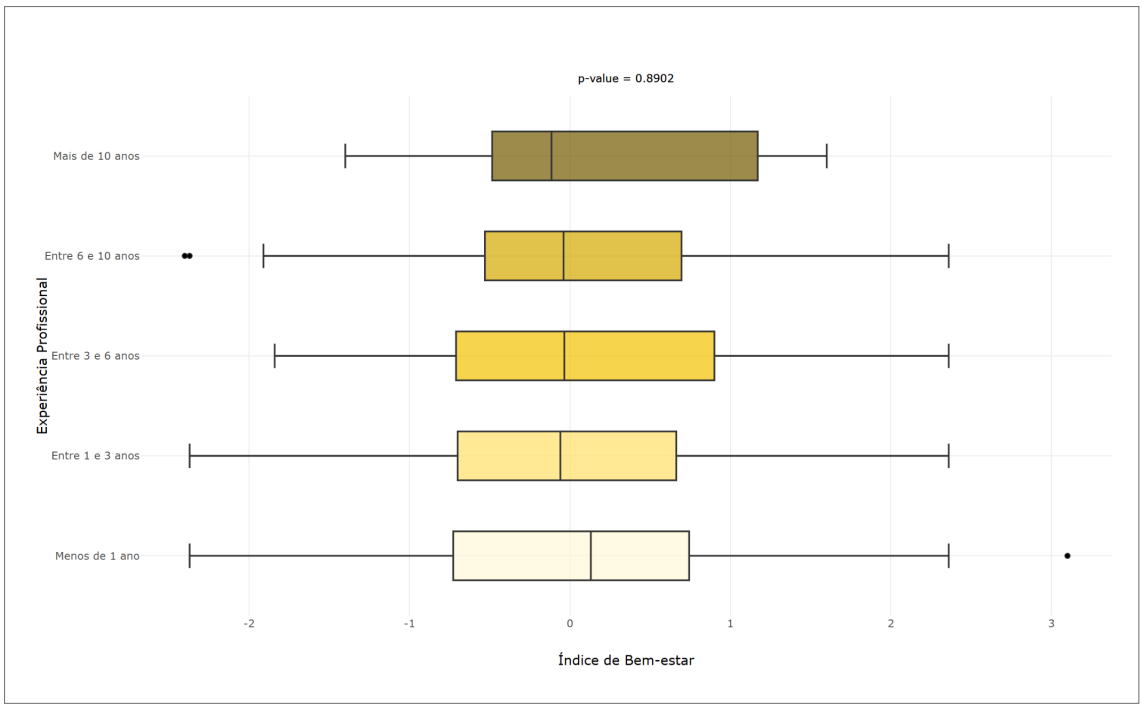


Gráfico 6 – Índice de bem-estar por tempo de experiência profissional (p = 0,8902)

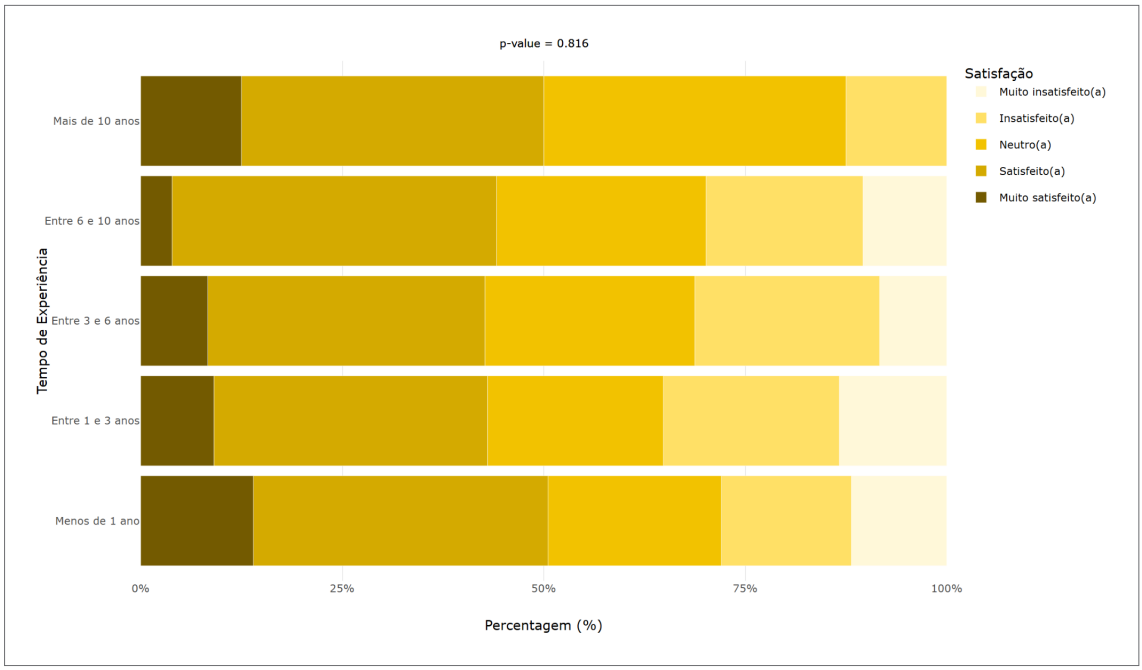


Gráfico 7– Satisfação com a profissão por tempo de experiência profissional (p = 0,816)

Coincidentemente, a idade dos inquiridos não demonstrou estar relacionada com o índice de bem-estar. A interpretação do gráfico 8 evidencia que, para além de existir uma grande variedade de respostas no que toca ao índice de bem-estar de cada um dos níveis etários representados, a média da satisfação dos participantes mantém-se razoavelmente constante ao longo da progressão de idades. Esta falta de variação vai de encontro ao verificado na comparação anterior, o que sugere que a insatisfação generalizada sentida pelos médicos veterinários com menos de 35 anos a exercer em Portugal depende maioritariamente de fatores estruturais que não são significativamente amenizados pela progressão na carreira e pelo avançar da idade.

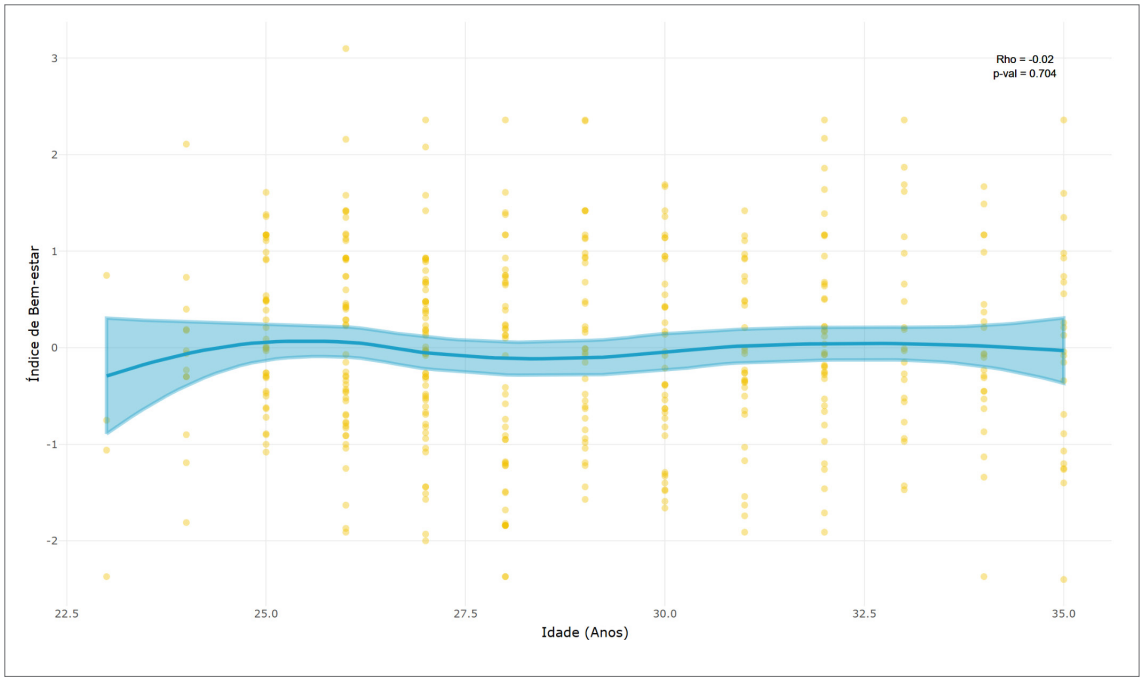


Gráfico 8– Índice de bem-estar por idade (r = -0,02 | p = 0,704)

Apesar da semelhança entre estas duas variáveis, a comparação do sexo dos participantes com as mesmas demonstrou resultados distintos. Por um lado, foi possível verificar uma diferença significativa entre o índice de bem-estar dos sexos masculino e feminino (Gráfico 9). O facto de o sexo masculino apresentar uma distribuição de índice de bem estar superior ao do feminino é concordante com a tendência verificada noutras comparações, nomeadamente na distribuição salarial, na qual os JMVs do sexo masculino tendem a surgir em maior percentagem relativa em escalões superiores. Em oposição, não se verificou a mesma associação estatística entre o sexo e a satisfação profissional, apesar de ser possível comprovar a existência de uma maior percentagem de inquiridos do sexo masculino satisfeitos com a profissão do que de inquirios do sexo feminino ou que tenham preferido não responder a esta diferenciação (Gráfico 10).

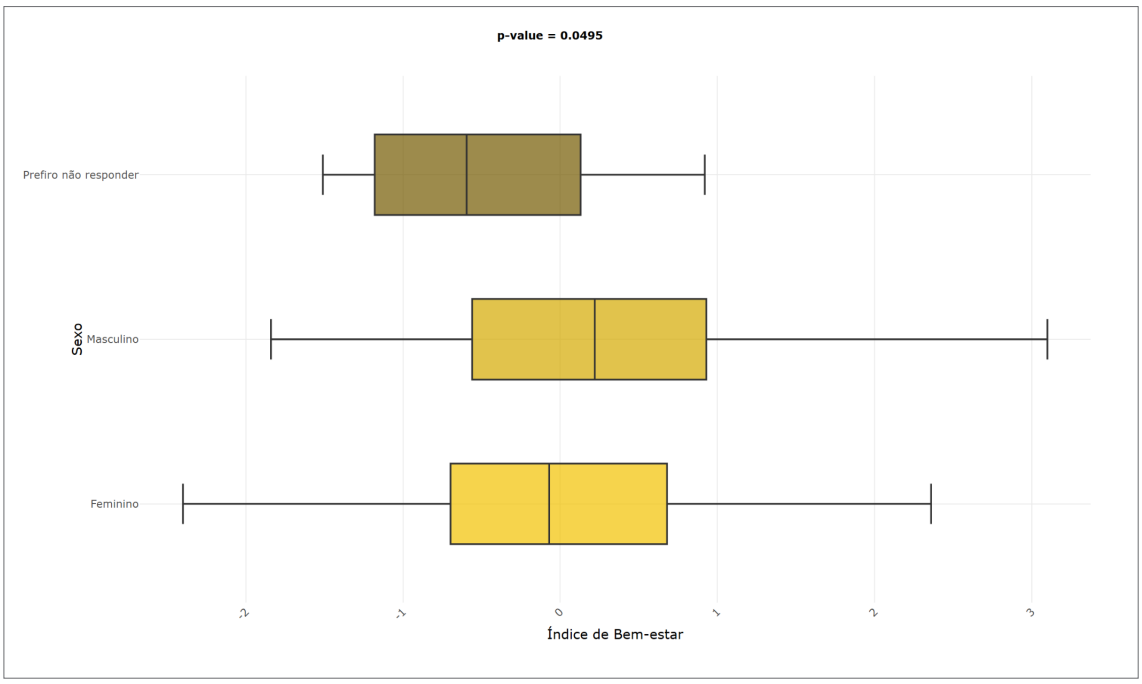


Gráfico 9 – Índice de bem-estar por sexo (p = 0,0495)

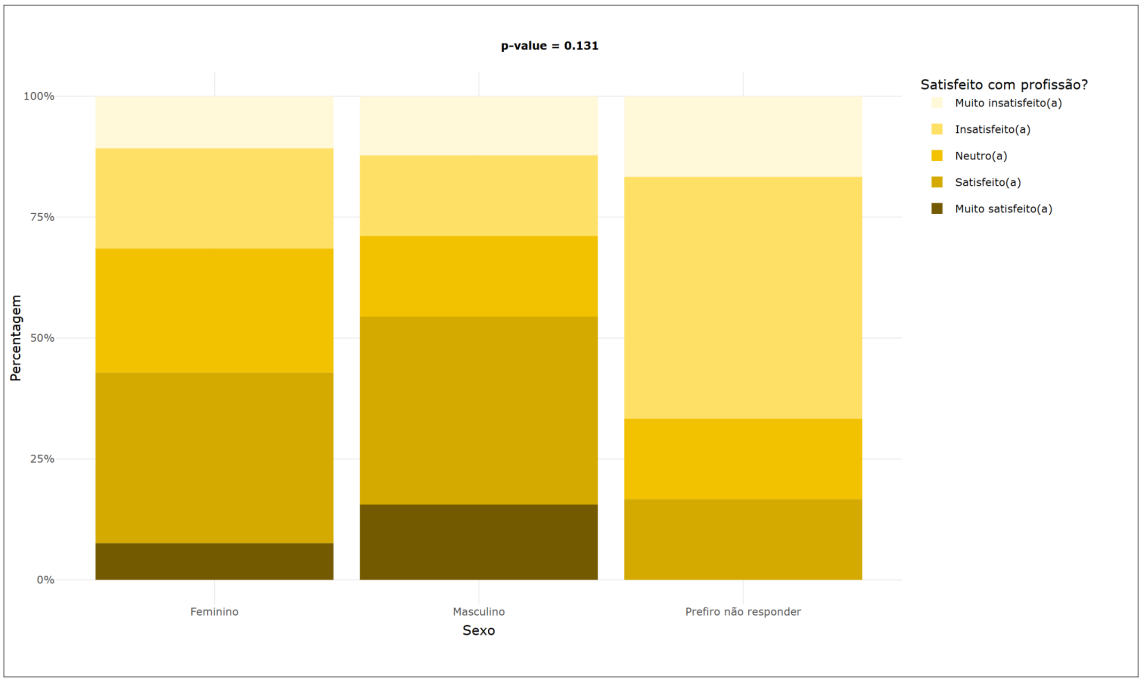


Gráfico 10 – Satisfação com a profissão por sexo (p = 0,131)

Por outro lado, os dados recolhidos apontam para a existência de uma diferença significativa entre os índices de bem estar das várias áreas de atuação (Gráfico 11). De entre as áreas com maior amostra, destacam-se claramente os JMVs que exercem em diagnóstico laboratorial, inspeção sanitária, investigação e Medicina Veterinária municipal como tendo uma maior mediana de índice de bem estar. Por outro lado, realça-se pela negativa os profissionais que exercem em clínica de exóticos (área com menor mediana de índice de bem estar), clínica de equinos (área com distribuição de respostas mais baixa, apresentando menor distribuição interquartis e valor máximo), assim como ambos os contextos da clínica de animais de companhia. Curiosamente, verifica-se que a distribuição de respostas dos profissionais que exercem clínica de animais de companhia em contexto de consultório/clínica é semelhante à dos que praticam em contexto hospitalar.

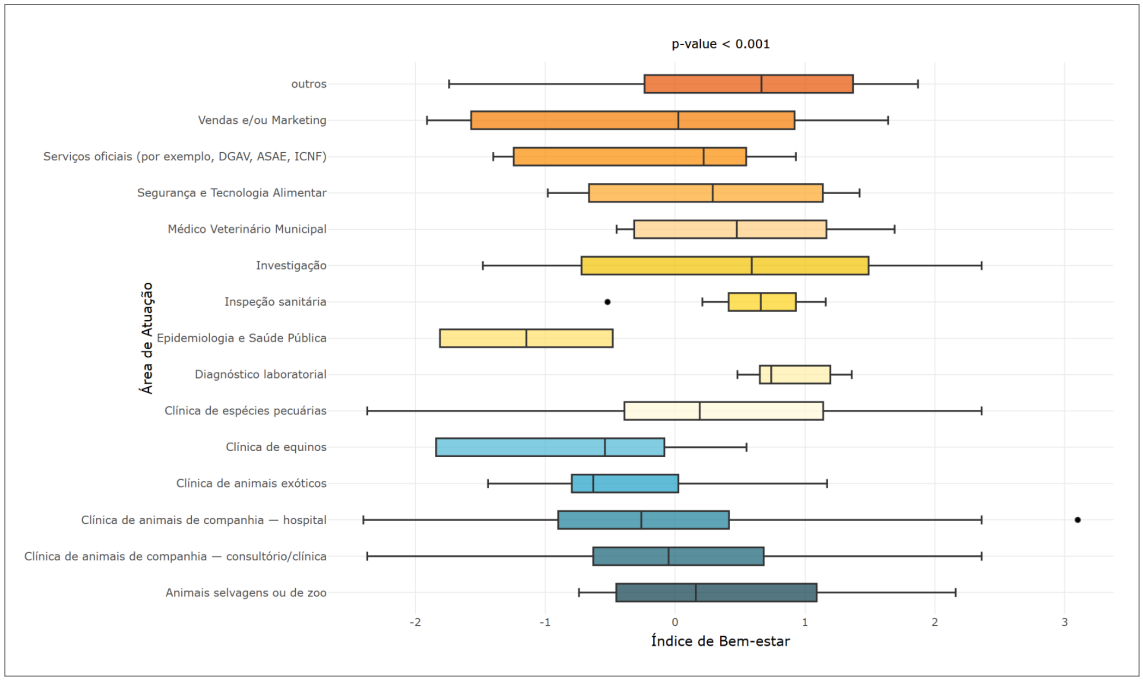


Gráfico 11 – Índice de bem-estar por área de atuação profissional (p < 0,001)

De forma semelhante, foi demonstrada uma associação estatisticamente significativa entre a satisfação com a profissão médico-veterinária e a área de atuação (Gráfico 12). A análise visual deste gráfico permite distinguir grupos com perfis de satisfação contrastantes. À semelhança da análise anterior, as áreas de Inspeção Sanitária, Diagnóstico Laboratorial e Médico Veterinário Municipal destacam-se positivamente, assim como a clínica de espécies pecuárias, apresentando as maiores proporções de profissionais "Satisfeitos" ou "Muito Satisfeitos". Ao contrário da comparação anterior, os profissionais que exercem em clínica de animais exóticos surgem como um dos grupos com maior satisfação com a profissão. Em sentido inverso, áreas como Epidemiologia e Saúde Pública, Serviços oficiais, vendas e/ou marketing e Clínica de Animais de Companhia revelam fatias consideráveis de profissionais "Insatisfeitos" ou "Muito Insatisfeitos", sugerindo que estas áreas enfrentam maiores desafios no que toca à realização profissional.

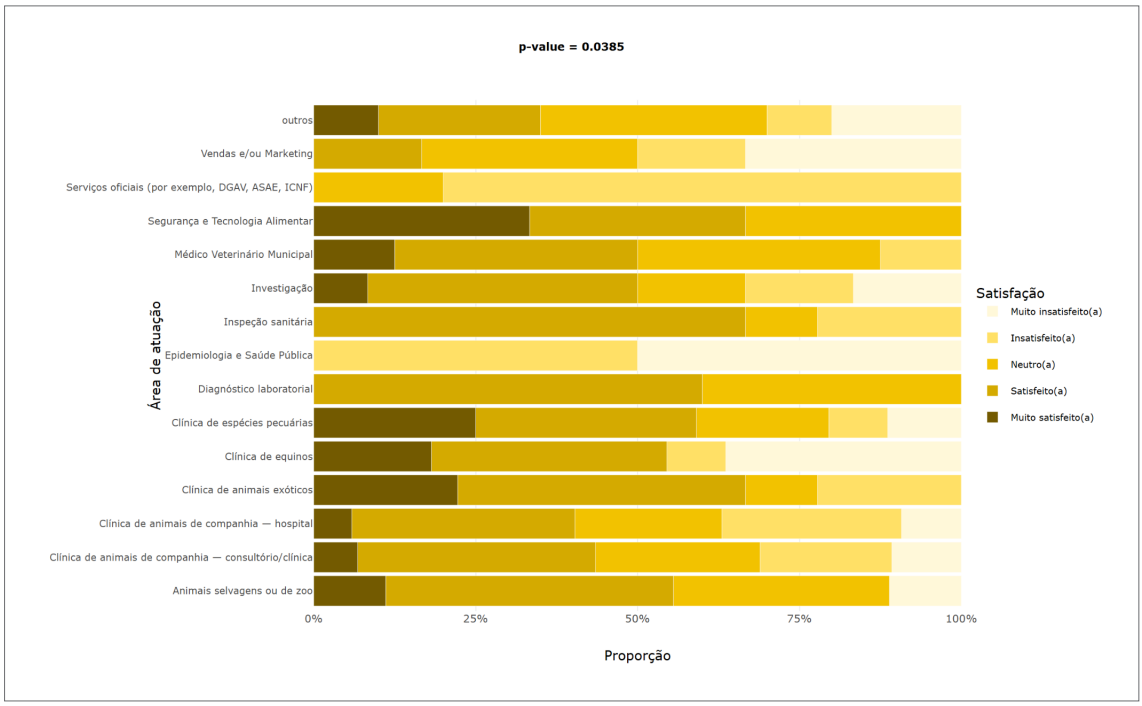


Gráfico 12 – Satisfação com a profissão por área de atuação profissional (p = 0,0385)

Conforme seria expectável, o escalão salarial demonstrou afetar significativamente quer o índice de bem estar dos JMVs inquiridos, quer a sua satisfação com a profissão, sendo possível verificar uma tendência geral de crescimento de ambos os indicadores com o aumento do nível de vencimento.

No que toca ao nível salarial, a distribuição dos escalões até aos 1500€ apresentam padrões bastante semelhantes, quer em termos de mínimos e máximos, quer de distribuição interquartil e medianas (Gráfico 13). No entanto, a partir do escalão dos 1501 a 1750€, os valores mínimos reportados verificam uma clara tendência crescente, assim como para existir uma menor distribuição de respostas.

Por outro lado, no que toca à satisfação com a profissão, observa-se que, nas faixas salariais mais baixas, sobretudo em "Menos de 1000€" e "Entre 1000€ e 1250€", assumem maior expressão as respostas de neutralidade e de insatisfação (Gráfico 14). Apesar de o padrão não ser completamente linear, à medida que o salário aumenta, tende a verificar-se um maior peso relativo do sentimento de satisfação com a profissão, especialmente na categoria "Entre 2001€ e 2500€", onde as respostas "Satisfeito(a)" e "Muito satisfeito(a)" são mais predominantes.

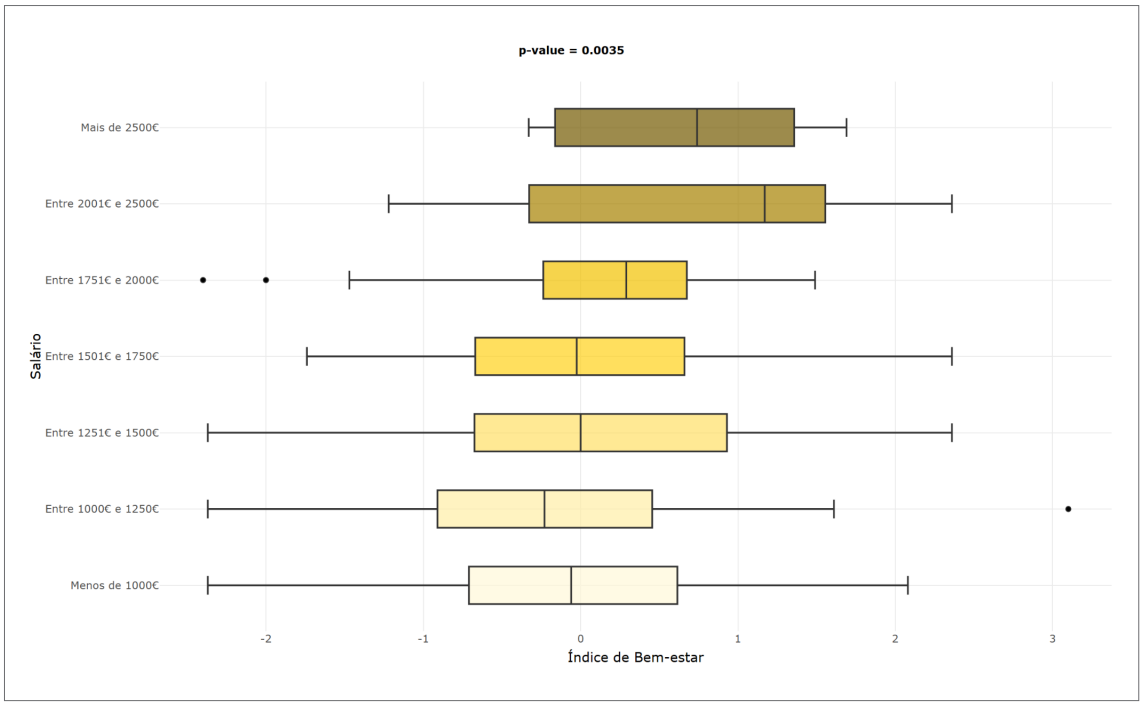


Gráfico 13 – Índice de bem-estar por escalão salarial (p = 0,0035)

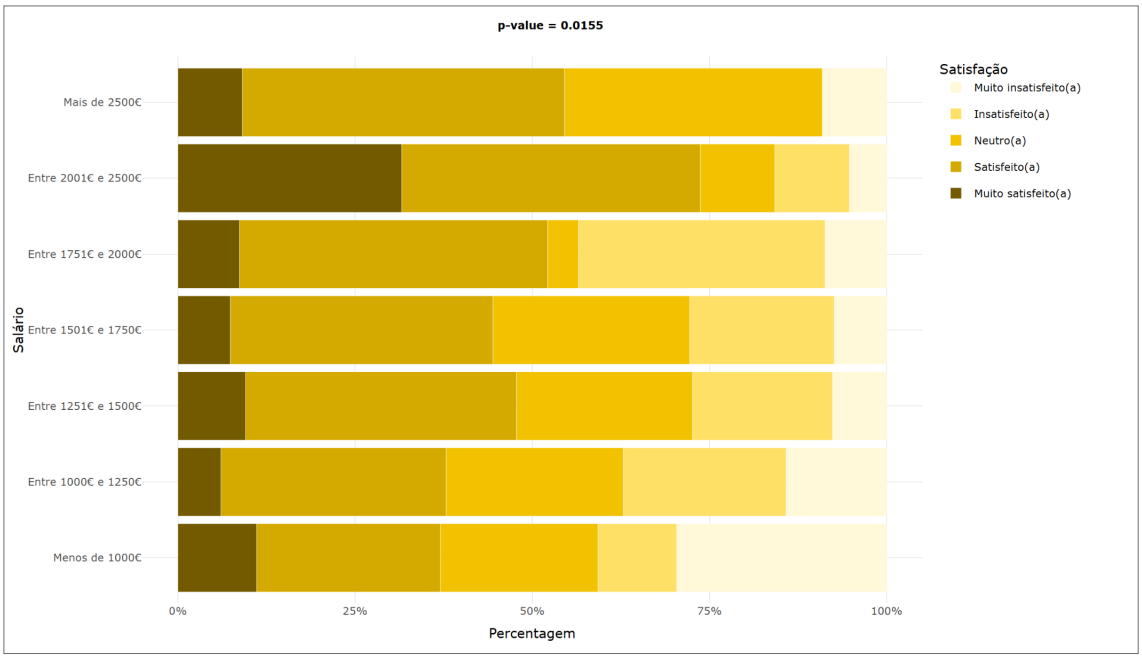


Gráfico 14 – Satisfação com a profissão por escalão salarial (p = 0,0135)

Ainda no que toca às condições laborais descritas pelos JMVs inquiridos, verificou-se uma clara associação entre o número de horas extraordinárias realizadas e o índice de bem-estar (Gráfico 15). Apesar de ser possível verificar alguma dispersão de dados dentro de cada grupo, indicando variabilidade individual nas perceções de bem-estar, as diferenças entre grupos são visíveis. É possível comprovar que os participantes que reportaram realizar menos horas extraordinárias (até 1:59 horas por semana) tendem a apresentar valores medianos de bem-estar mais elevados, sugerindo maior satisfação e, à medida que o número de horas extraordinárias aumenta, verifica-se uma tendência de diminuição do índice analisado, com grupos como "Mais de 10 horas" a apresentarem uma mediana mais baixa.

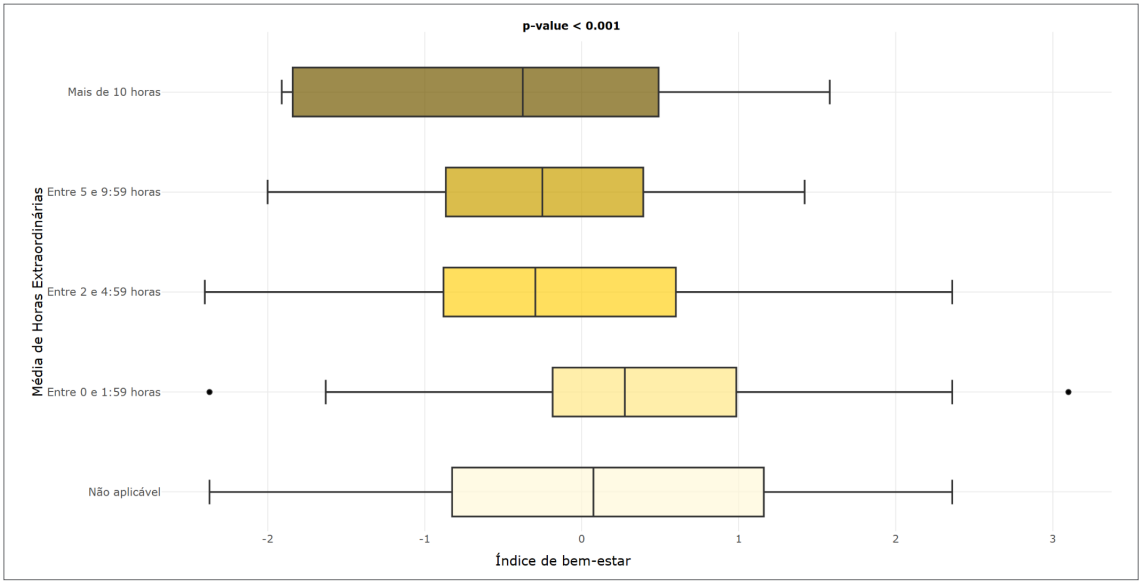


Gráfico 15 – Índice de bem-estar por média de horas extraordinárias semanais (p < 0,001)

4.2.1.2.

FATORES NEGATIVOS: AMBIENTE LABORAL NEGATIVO E STRESS

O índice de ambiente laboral e o índice de stress, assim como a frequência com que os JMVs inquiridos reportam sentir-se sob stress, demonstraram ser fatores importantes para a definição dos problemas da classe.

À semelhança do que foi verificado com o índice de bem-estar e a satisfação com a profissão, também estas variáveis demonstraram estar fortemente relacionadas. Em particular, o índice de ambiente laboral demonstrou estar significativamente correlacionado quer com o índice de stress, quer com a frequência com que os inquiridos alegam sentir-se sob stress. No primeiro caso, é fácil verificar que, à medida que o índice de ambiente laboral aumenta, ou seja, que o ambiente laboral é percecionado como pior pelos inquiridos (nomeadamente, por se verificarem mais problemas como carga de trabalho elevada, falta de reconhecimento, problemas de comunicação com colegas ou detentores, entre outros), o índice de stress é também tendencialmente mais elevado (Gráfico 16). Com efeito, observa-se uma correlação moderada (R = 0,56) entre estes dois parâmetros. Por outro lado, foi também observada uma correlação clara e significativa entre o índice de ambiente laboral e a frequência de stress sentida pelos JMVs inquiridos (Gráfico 17). É possível constatar que, à medida que aumenta a frequência com que os JMVs se sentem sob stress, o índice de ambiente laboral tende a ser mais alto. Ambas estas correlações demonstram a centralidade destes aspetos na qualidade de vida dos JMVs inquiridos e a importância de serem alvo de medidas corretivas por parte das entidades empregadoras.

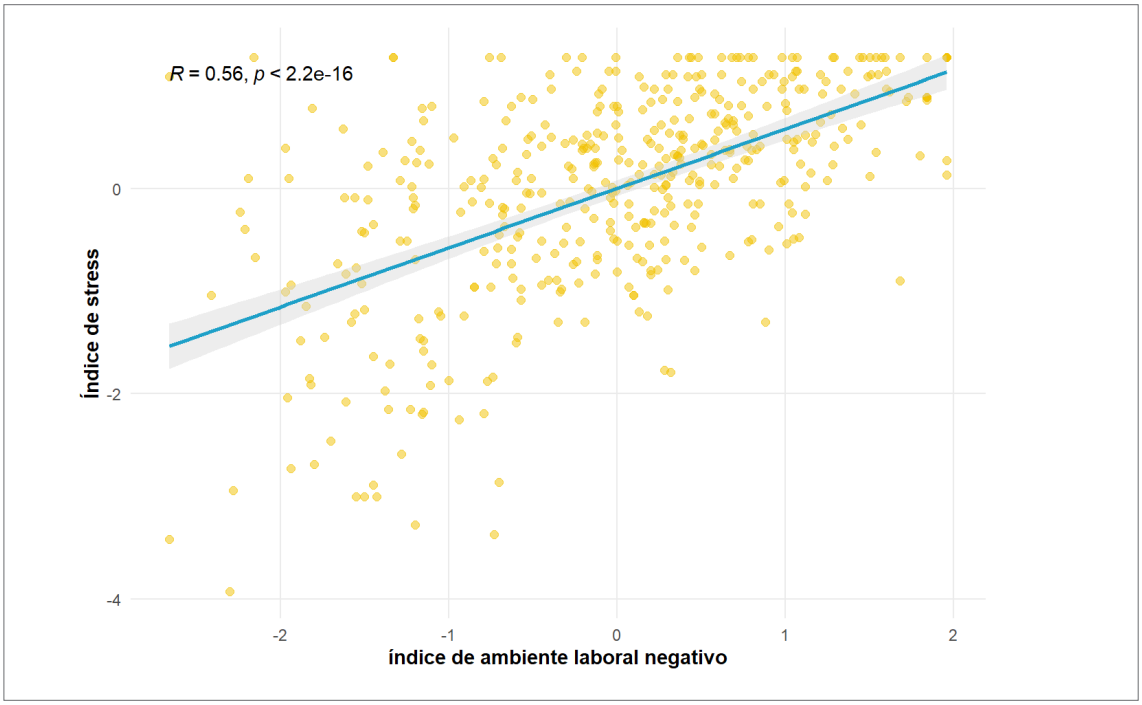


Gráfico 16 – Índice de stress por índice de ambiente laboral negativo (r = 0,56 | p < 0,001)

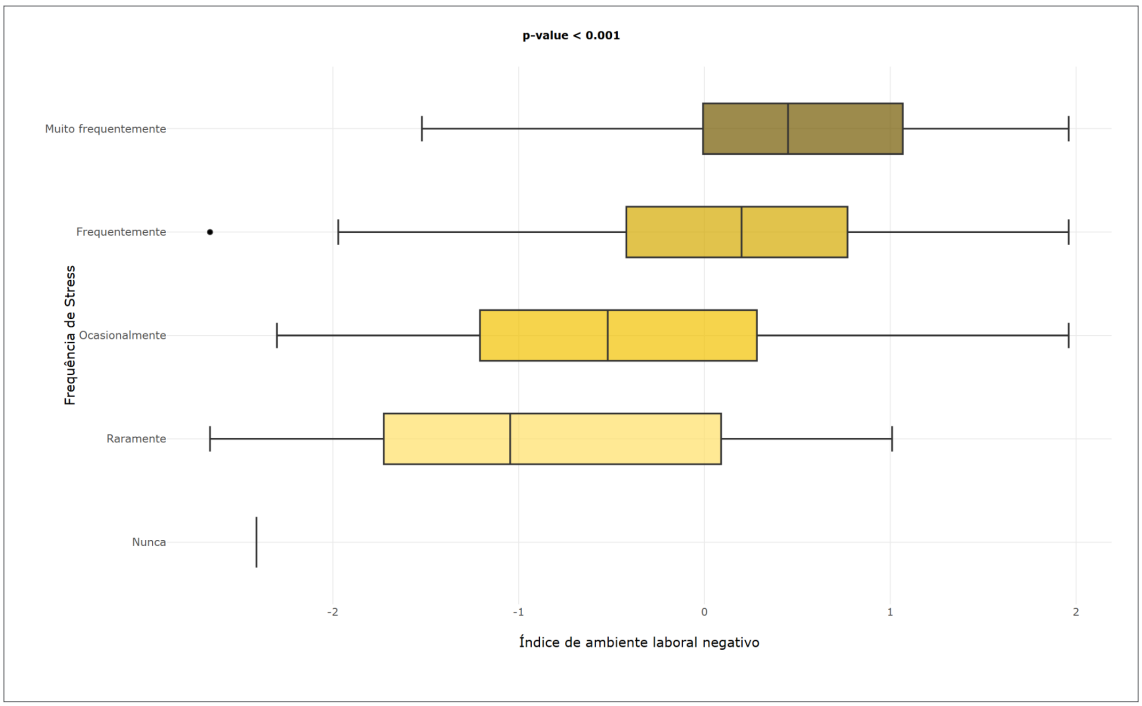


Gráfico 17 – Índice de ambiente laboral negativo por frequência de stress (p < 0,001)

Previsivelmente, o índice de bem-estar demonstrou ser significativamente afetado pelo índice de stress, frequência de stress e índice de ambiente laboral. Embora a correlação apresentada seja de fraca magnitude (R = -0,26), é possível verificar que, à medida que o índice de stress aumenta, o índice de bem-estar dos JMVs inquiridos é tendencialmente mais baixo (Gráfico 18). Observa-se a mesma tendência relativamente à frequência com que os inquiridos reportam sentir-se sob stress. Com efeito, os grupos "Muito frequentemente" e "Frequentemente" apresentam uma distribuição de índice de bem-estar claramente inferior aos grupos "Ocasionalmente", "Raramente" e "Nunca". O mesmo se verifica com o índice de ambiente laboral, no qual valores mais altos (que correspondem a piores ambientes laborais) correspondem a valores de índice de bem-estar tendencialmente mais baixos, sendo esta correlação de magnitude fraca a moderada (R = -0,36) (Gráfico 19).

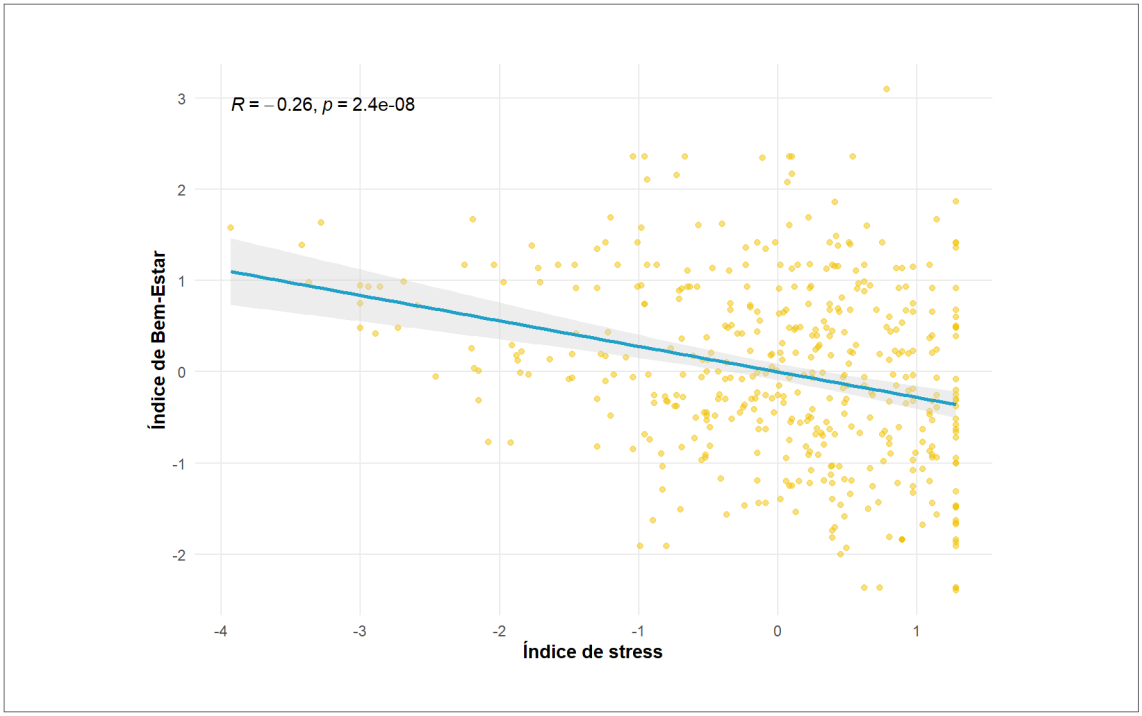


Gráfico 18 – Índice de bem-estar por índice de stress (r = -0,26 | p < 0,001)

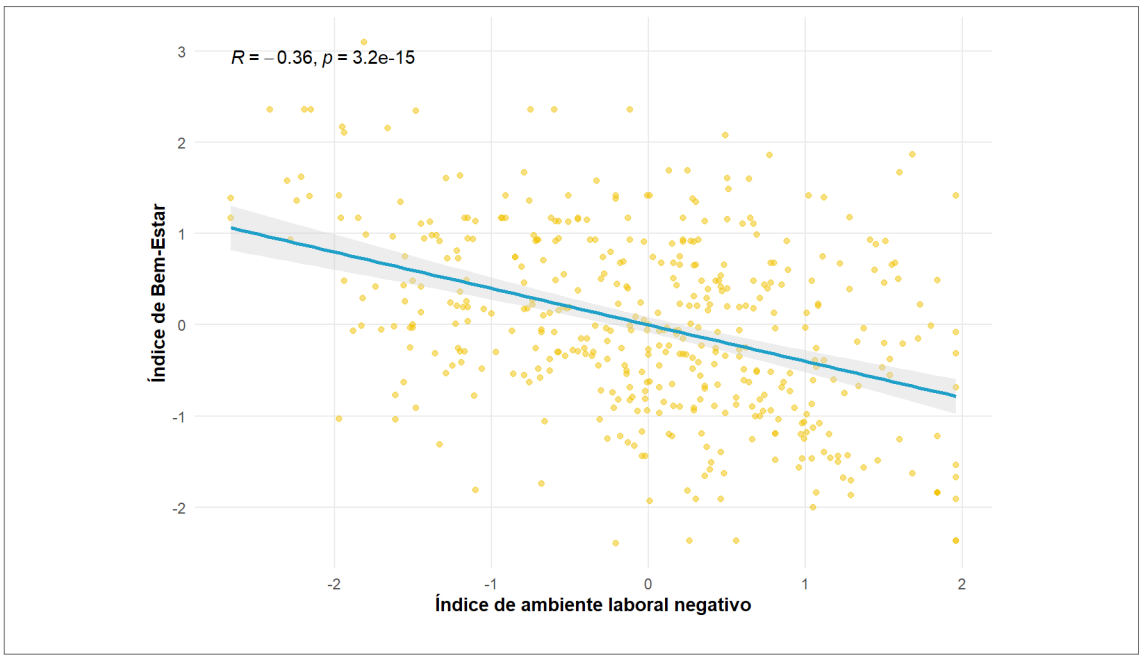


Gráfico 19 – Índice de bem-estar por índice de ambiente laboral negativo (r = -0,36 | p < 0,001)

Quer o índice de stress, quer o índice de ambiente laboral demonstraram também afetar significativamente a satisfação dos JMVs com a profissão. Efetivamente, é possível verificar que, à medida que a satisfação dos profissionais em ser Médico Veterinário diminui, o índice de stress tem tendência a aumentar (Gráfico 20). Esta propensão tem particular relevância quando se comparam os grupos "Muito insatisfeito", "Satisfeito" e "Neutro", sendo que, a partir deste patamar, a mediana de índice de stress varia de forma menos expressiva (Gráfico 21). Uma tendência semelhante foi observada com o índice de ambiente laboral, sendo que satisfações mais baixas com a profissão médico-veterinária estão maioritariamente associadas a piores resultados neste parâmetro (Gráfico 22). Estes dados são confluentes com os apresentados anteriormente e realçam a importância destas variáveis na qualidade de vida e satisfação com a profissão dos inquiridos.

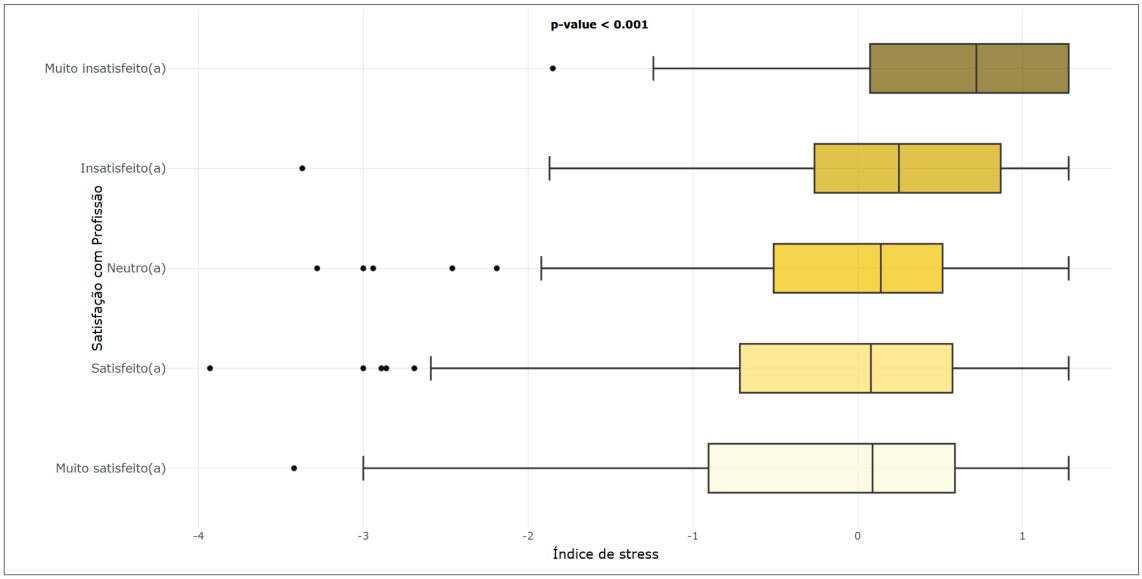


Gráfico 20 – Índice de stress por nível de satisfação com a profissão (p < 0,001)

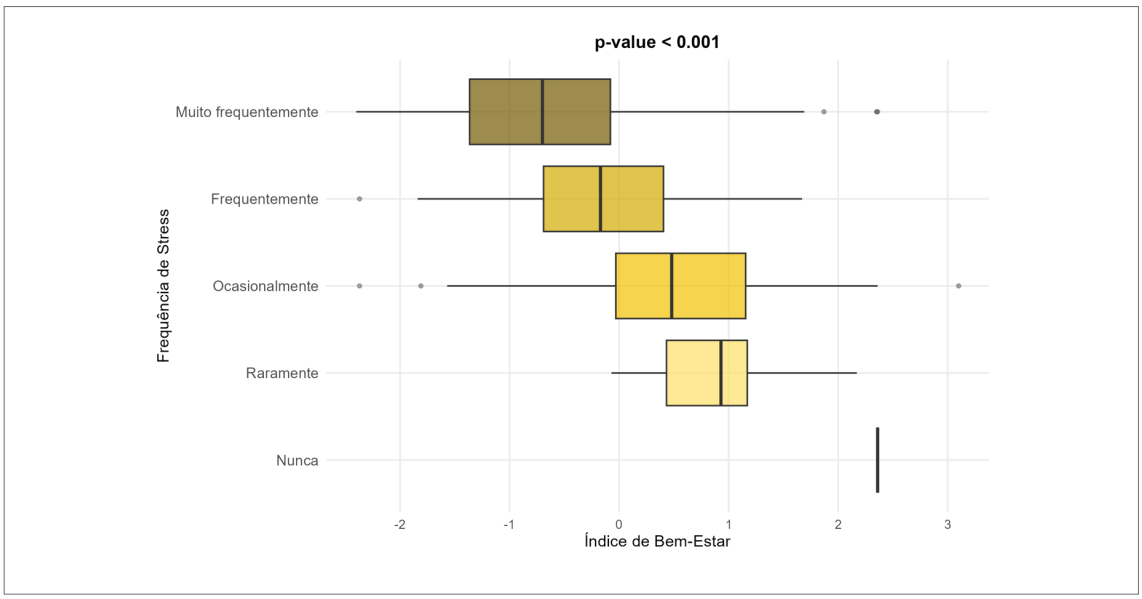


Gráfico 21 – Índice de bem-estar por nível de frequência de stress (p < 0,001)

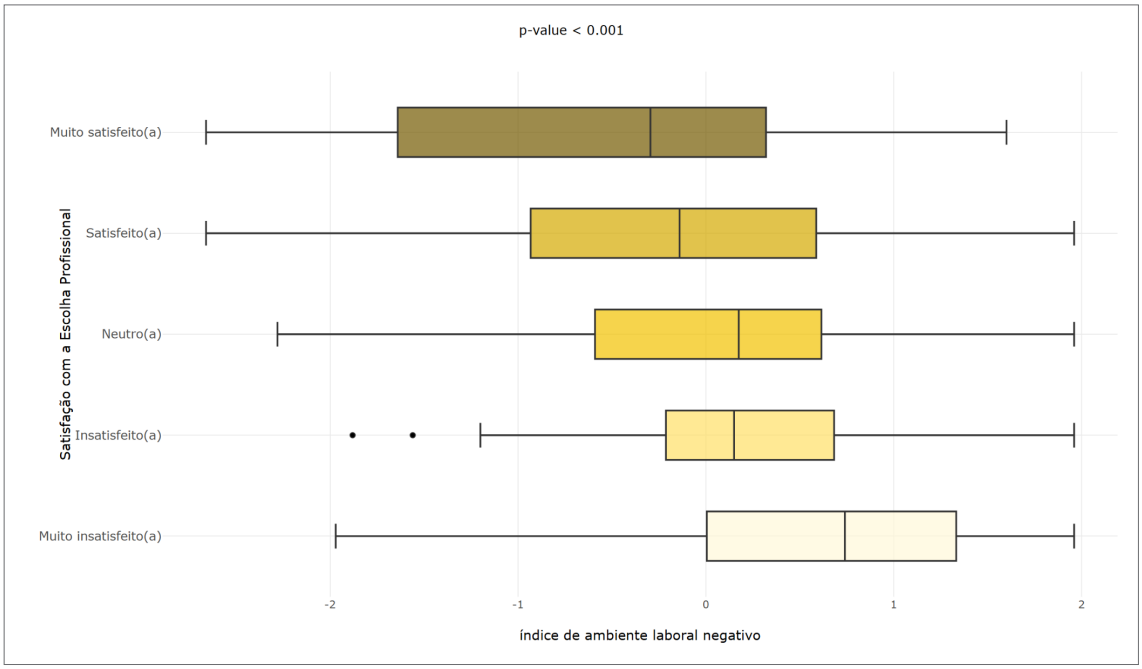


Gráfico 22 – Índice de ambiente laboral negativo por nível de satisfação com a profissão (p < 0,001)

Dada a relevância das variáveis em análise, é importante esclarecer os fatores que as afetam. O tempo de experiência profissional, por exemplo, demonstrou não influenciar significativamente o índice de stress e a frequência de stress sentida pelos inquiridos, assim como o índice de ambiente laboral. No caso do índice (Gráfico 23) e frequência de stress (Gráfico 24), é possível verificar que, ao longo dos 10 primeiros anos de experiência, a distribuição destes parâmetros nos vários escalões é bastante semelhante, com ligeiras melhorias a partir dos 10 anos de experiência. Coincidentemente, todas as faixas de experiência apresentam distribuições de índices de stress bastante abrangentes, o que sugere que existem outros fatores que influenciam mais este parâmetro do que o tempo de experiência e que este poderá estar relacionado com problemas estruturais da profissão que pouco são atenuados com a progressão na carreira.

Paralelamente, a mediana do índice do ambiente laboral mantém-se relativamente estável em valores positivos, ou seja, com mais problemas a nível profissional, até aos 10 anos de experiência, a partir dos quais sofre uma melhoria ligeira (Gráfico 25). Esta falta de variação significativa sugere que o índice de ambiente laboral depende principalmente de fatores relacionados com o local de trabalho em si ou a área de atuação e não do tempo de experiência dos profissionais.

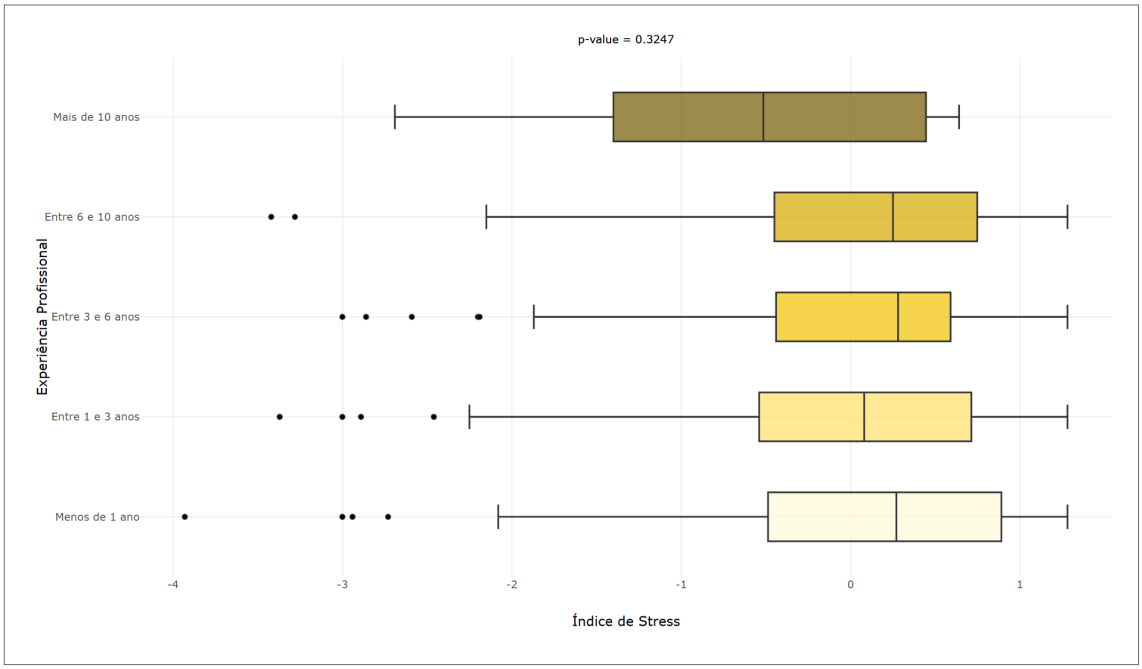


Gráfico 23 – Índice de stress por tempo de experiência profissional (p = 0,3247)

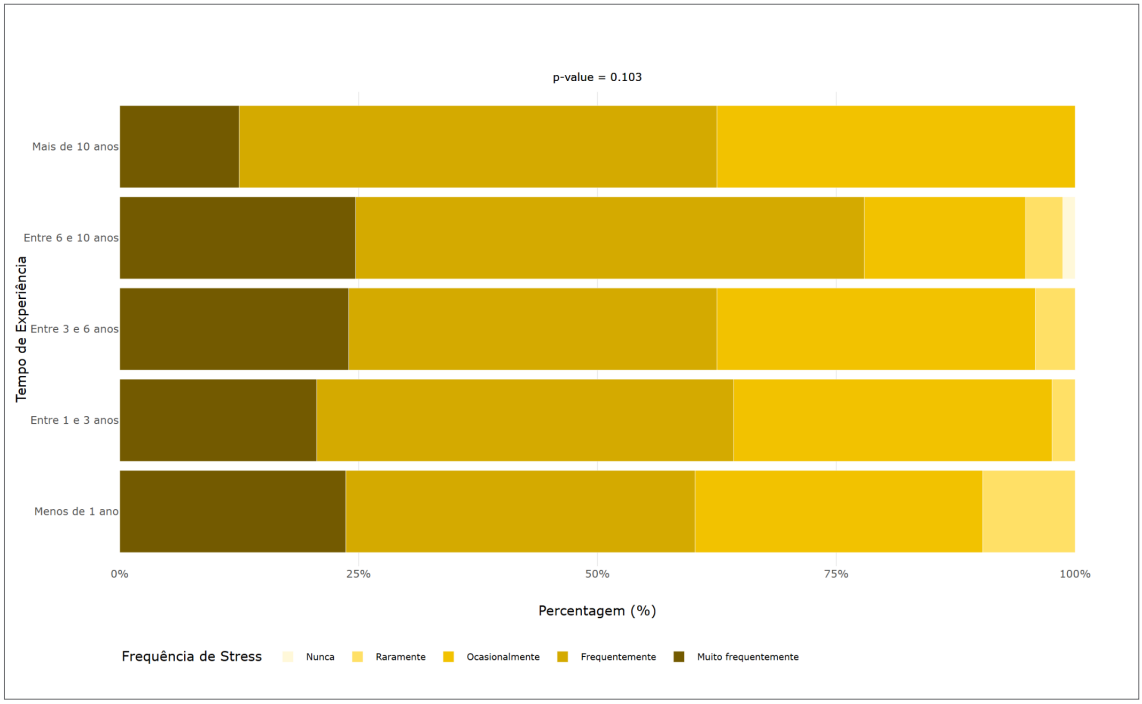


Gráfico 24 – Frequência de stress por tempo de experiência profissional (p = 0,103)

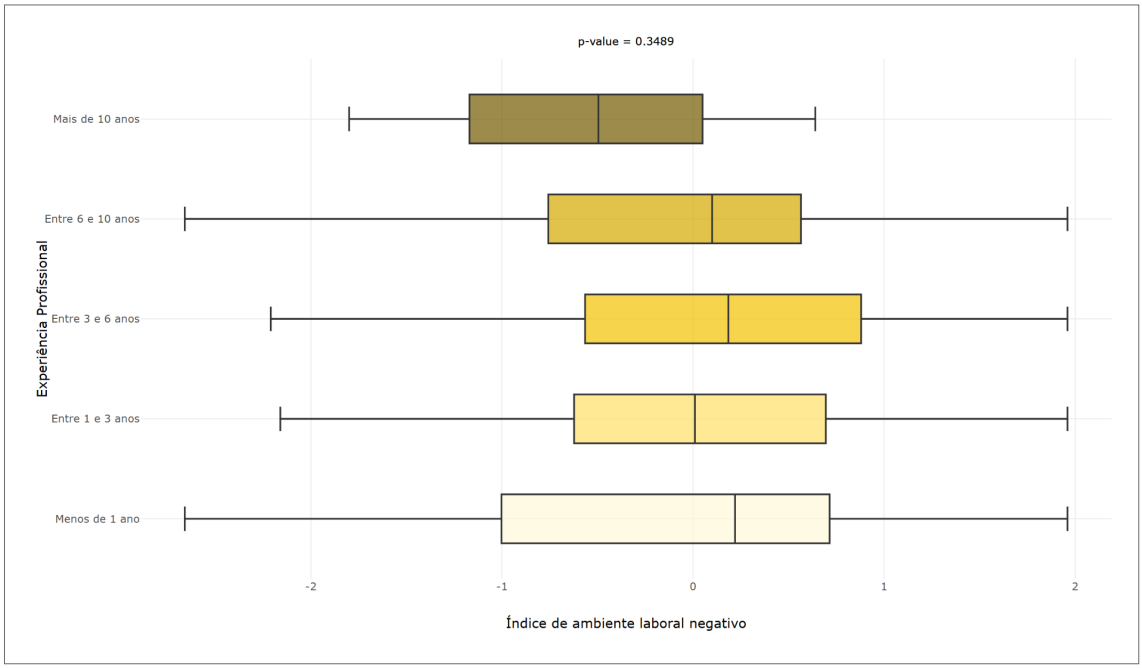


Gráfico 25 – Índice de ambiente laboral negativo por tempo de experiência profissional (p = 0,3489)

Adicionalmente, não se verificou uma associação significativa entre a frequência de stress e o tipo de contrato (Gráfico 26). É possível observar a semelhança da distribuição da classificação de frequência de stress entre os JMVs a contrato sem termo, a termo certo e a termo incerto, com evidente predominância de escalões mais elevados (Ocasionalmente, Frequentemente e Muito frequentemente), o que indica que esta realidade é transversal aos vários tipos de contrato. Apesar de apresentar uma distribuição distinta, ambos os escalões representados entre os JMVs que trabalham a prestação de serviços representam também frequências de stress consideráveis.

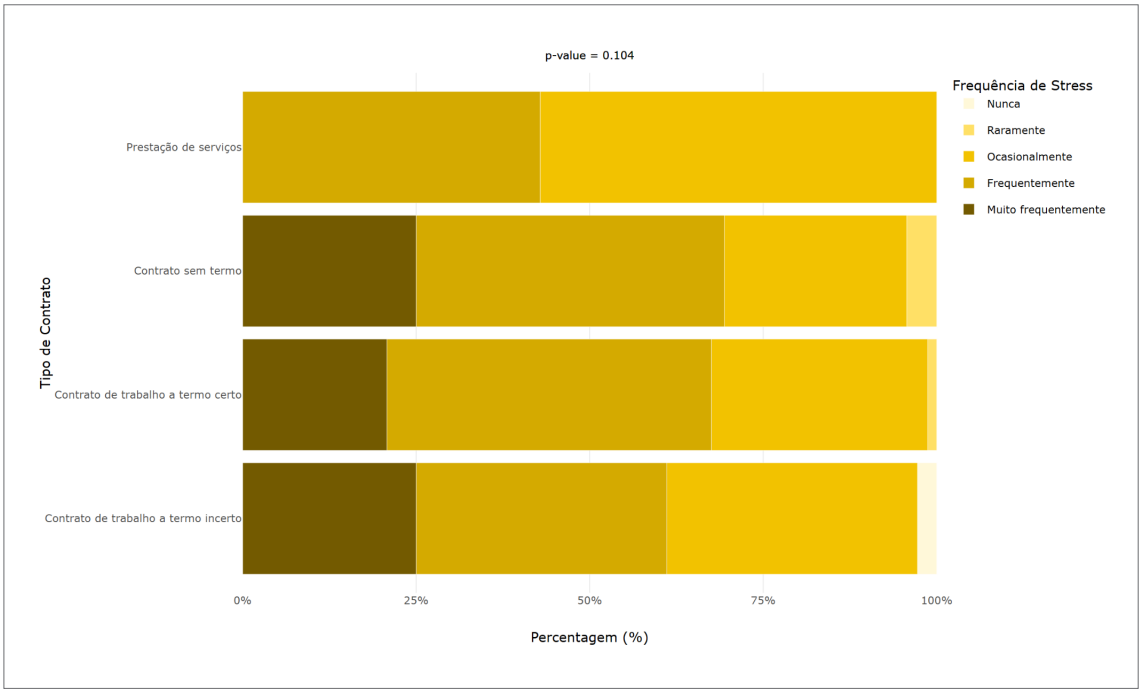


Gráfico 26 – Frequência de stress por tempo de contrato profissional (p = 0,104)

Por outro lado, os resultados relativos à relação do índice e frequência de stress com o sexo dos inquiridos não foram uniformes. Apesar de não se ter verificado uma diferença significativa no índice de stress dos sexos masculinos e femininos, foi possível observar uma associação entre o sexo e a frequência de stress experienciada pelos JMVs. Apesar da falta de significância, é possível observar que os JMVs do sexo masculino apresentam uma mediana e distribuição interquartis de índice de stress mais baixas que as do sexo feminino (Gráfico 27).

Em oposição, observa-se uma diferença clara na distribuição das respostas no que toca à frequência de stress, em que a maioria dos inquiridos do sexo masculino reporta sentir-se ocasionalmente sob stress, face aos do sexo feminino e aos que preferiram não responder, entre os quais predomina a resposta "Frequentemente" (Gráfico 28). Estes dados indicam que, apesar de as fontes e intensidade de stress terem distribuições semelhantes, os JMVs do sexo feminino, assim como os que preferiram

não responder a esta pergunta, sentem-se mais frequentemente sob stress do que os de sexo masculino.

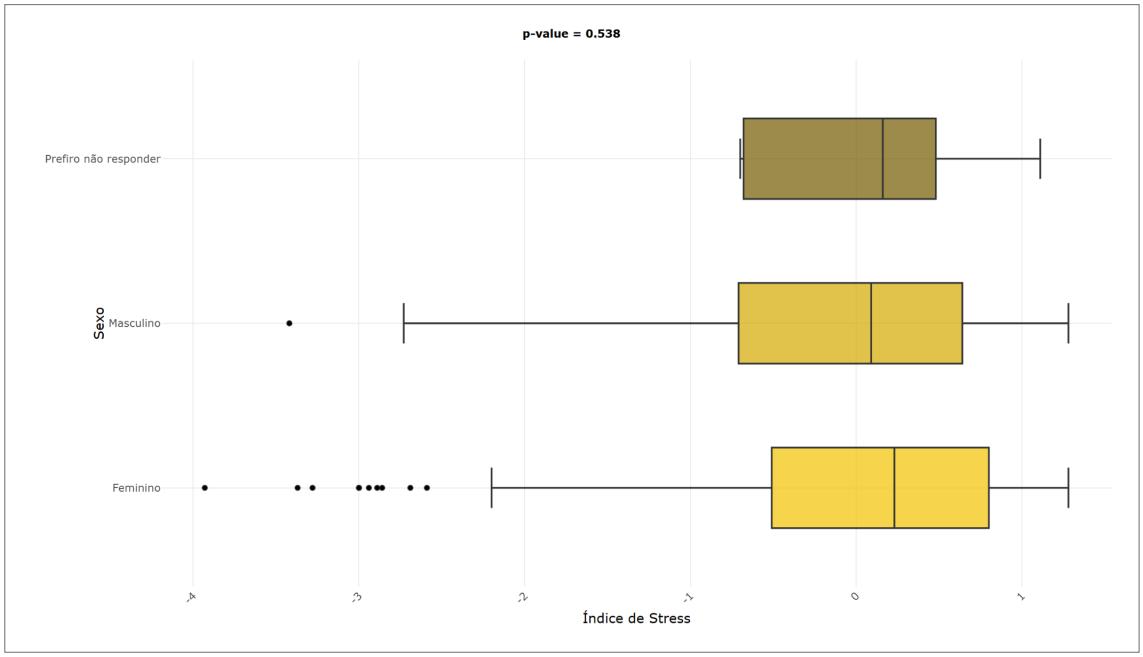


Gráfico 27 – Índice de stress por sexo (p = 0,538)

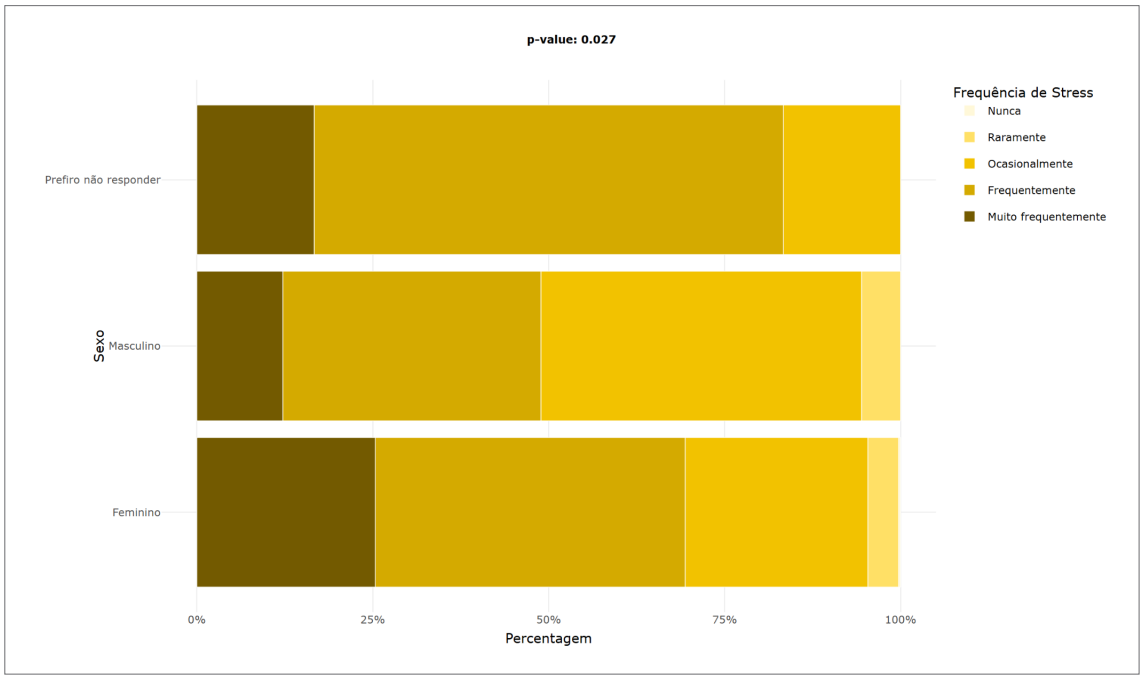


Gráfico 28 – Frequência de stress por sexo (p = 0,027)

No que toca à área de atuação dos inquiridos, os resultados obtidos voltaram a não ser concordantes, uma vez que esta demonstrou não afetar significativamente o índice e a frequência de stress. No entanto, em ambos os casos, existem disparidades óbvias na distribuição dos vários grupos. Em concreto, no caso do índice de stress, os JMVs a exercer clínica de equinos apresentam a maior mediana, seguidos pelos que trabalham em vendas e/ou marketing, serviços oficiais e clínica de espécies pecuárias (Gráfico 29). Por outro lado, os profissionais que trabalham com animais selvagens ou de zoo destacam-se pelo baixo índice de stress laboral.

Em contrapartida, no que toca à frequência de stress, observa-se que se destaca a grande percentagem de inquiridos que se sentem muito frequentemente sob stress nas áreas de clínica de equinos e de animais de companhia - hospital, assim como em segurança e tecnologia alimentar, sendo que esta última, curiosamente, apresenta também uma grande percentagem de inquiridos a responder "Raramente", o que sugere uma grande variabilidade dentro da própria área (Gráfico 30). Em oposição, as áreas "Animais selvagens e de zoo", "Epidemiologia e saúde pública" e "Inspeção Sanitária" destacam-se pela menor percentagem de profissionais que reportam sentir-se muito frequentemente ou frequentemente sob stress. Curiosamente, apesar de as medianas de índice de stress de clínica de animais de companhia - consultório/clínica e de hospital apresentarem valores semelhantes, verifica-se uma maior diferença no que toca à frequência de stress, no qual os profissionais que exercem em contexto de consultório/clínica reportam mais raramente sentir-se sob stress "Muito frequentemente" e "Frequentemente".

Em resumo, embora existam ligeiras variações nas fontes, intensidade e frequência de stress entre os vários setores, a ausência de significância estatística reforça que a pressão laboral é um fenómeno generalizado e transversal na classe, afetando os profissionais de forma semelhante independentemente da sua especialização.

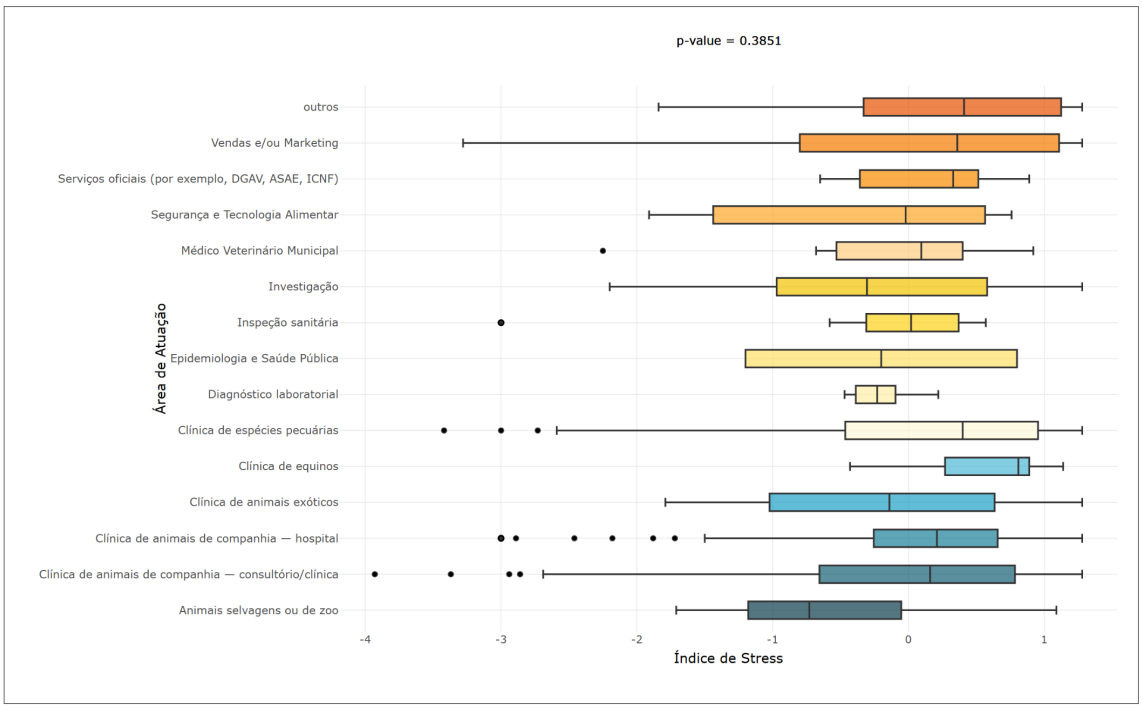


Gráfico 29 – Índice de stress por área de atuação profissional (p = 0,3851)

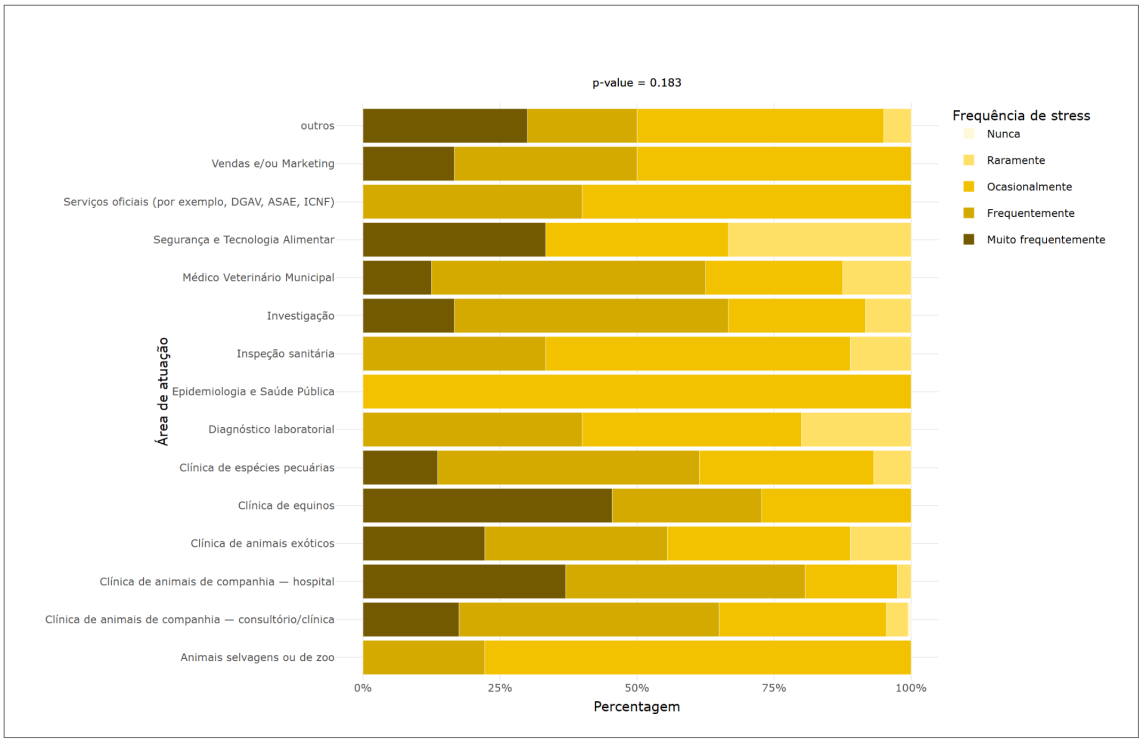


Gráfico 30 – Frequência de stress por área de atuação profissional (p = 0,183)

Foi também avaliada a relação entre a área de atuação e o índice de ambiente laboral negativo, na qual se verificou uma associação marginalmente significativa (Gráfico 31). A observação dos boxplots revela nuances importantes na distribuição dos dados, com as áreas de Vendas e/ou Marketing e Serviços Oficiais a revelarem as maiores medianas, sugerindo uma tendência para índices de ambiente laboral ligeiramente mais elevados. Adicionalmente, verifica-se também que ambos os contextos de clínica de animais de companhia apresentam medianas superiores a zero. Em contraste, áreas como Diagnóstico Laboratorial e Animais selvagens ou de zoo demonstram uma maior concentração de respostas em valores negativos, o que indica uma perceção de ambiente laboral menos desgastante. Nota-se ainda uma elevada dispersão de respostas nas áreas de Clínica de Espécies Pecuárias, Segurança e tecnologia alimentar e Clínica de Equinos (que apresenta o valor de Q3 mais elevado), refletindo experiências muito heterogéneas entre os profissionais destes setores.

Em conclusão, os resultados sugerem que, embora exista uma grande variação dentro de várias áreas profissionais, que poderão ser explicados por fatores individuais ou contextos organizacionais específicos, o índice de ambiente laboral é significativamente influenciado pela área de atuação.

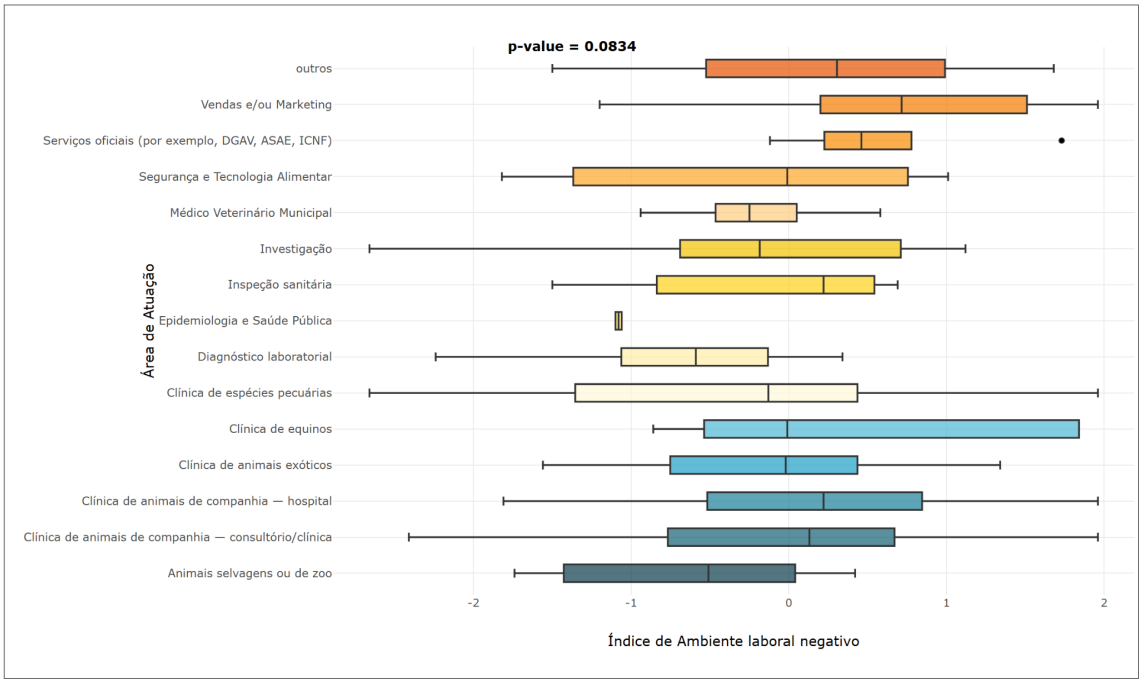


Gráfico 31 – Índice de ambiente laboral negativo por área de atuação profissional (p = 0,0834)

No que toca a condições laborais específicas, verificou-se que existe uma correlação marginalmente significativa entre as horas semanais contratualizadas e o índice de stress (Gráfico 32). Apesar de existir uma grande concentração de respostas nos níveis "35" e "40" horas semanais, é possível verificar que a regressão linear apresenta uma tendência crescente, embora a correlação seja de muito fraca magnitude (R = 0,09). Desta forma, infere-se que, com o aumento do número de horas semanais contratualizadas, o índice de stress tem tendência a agravar ligeiramente. Esta pequena variação sugere que existem outros fatores que surtem maior impacto no índice de stress.

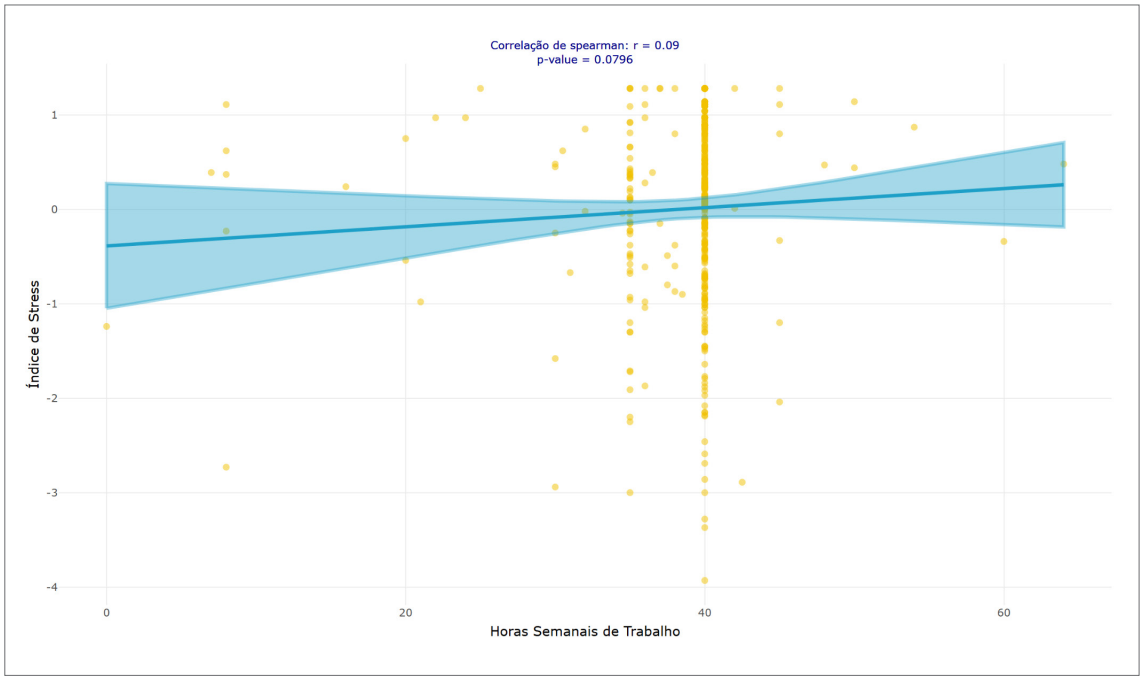


Gráfico 32 – Índice de stress por horas semanais de trabalho contratualizadas (r = 0,09 | p = 0,0796)

Curiosamente, não foi verificada uma associação significativa entre a média de horas extraordinárias semanais e o índice de stress. Efetivamente, a representação gráfica da comparação entre estas variáveis, confirma, de forma geral, que as distribuições do índice de stress são relativamente semelhantes entre os grupos de horas extraordinárias, com medianas próximas e intervalos interquartis que se sobrepõem largamente, não se identificando um padrão claro ou consistente de aumento ou diminuição deste índice com o aumento das horas extra (Gráfico 33).

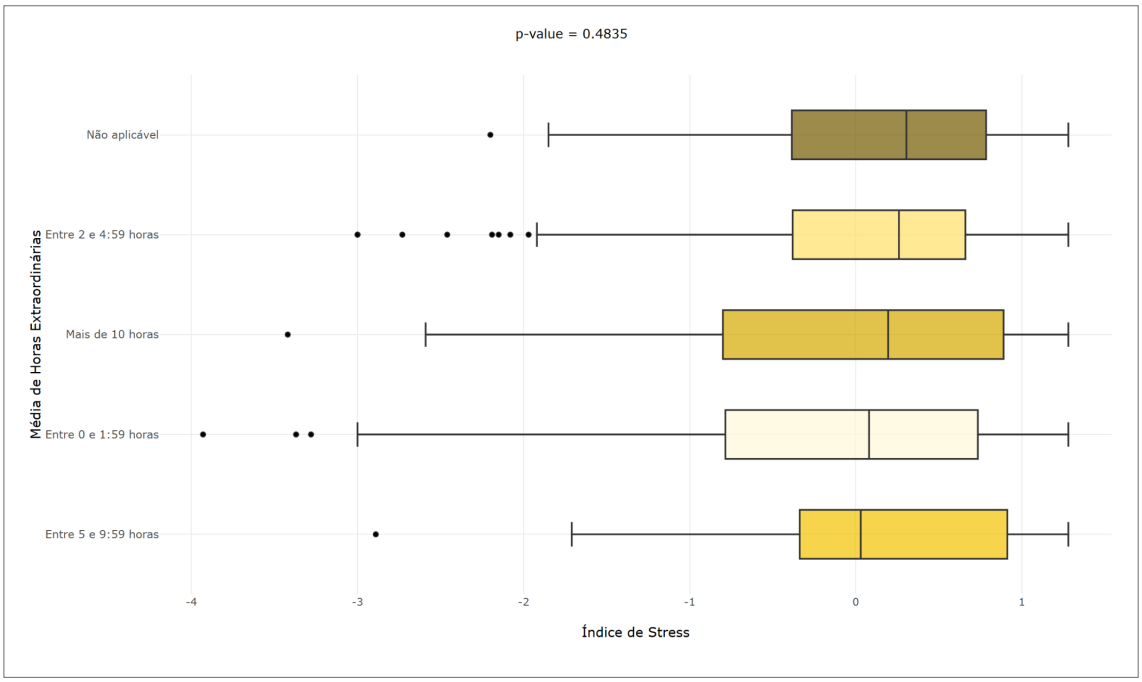


Gráfico 33 – Índice de stress por média de horas extraordinárias semanais (p = 0,4835)

Concomitantemente, a presença de períodos atípicos como fins de semana, noites, ou feriados no horário de trabalho dos inquiridos, também mostrou não influenciar significativamente o índice de stress (Gráfico 34) e o índice de ambiente laboral (Gráfico 35). Em ambos os casos, os vários horários de trabalho apresentam distribuições semelhantes e uma forte sobreposição entre os resultados, sugerindo que os períodos atípicos, por si só, não causam variações relevantes nos níveis de stress e de ambiente laboral dos jovens médicos veterinários inquiridos. A ampla distribuição de respostas de vários grupos reforça a possibilidade de existirem experiências profissionais distintas dentro das mesmas categorias de horário.

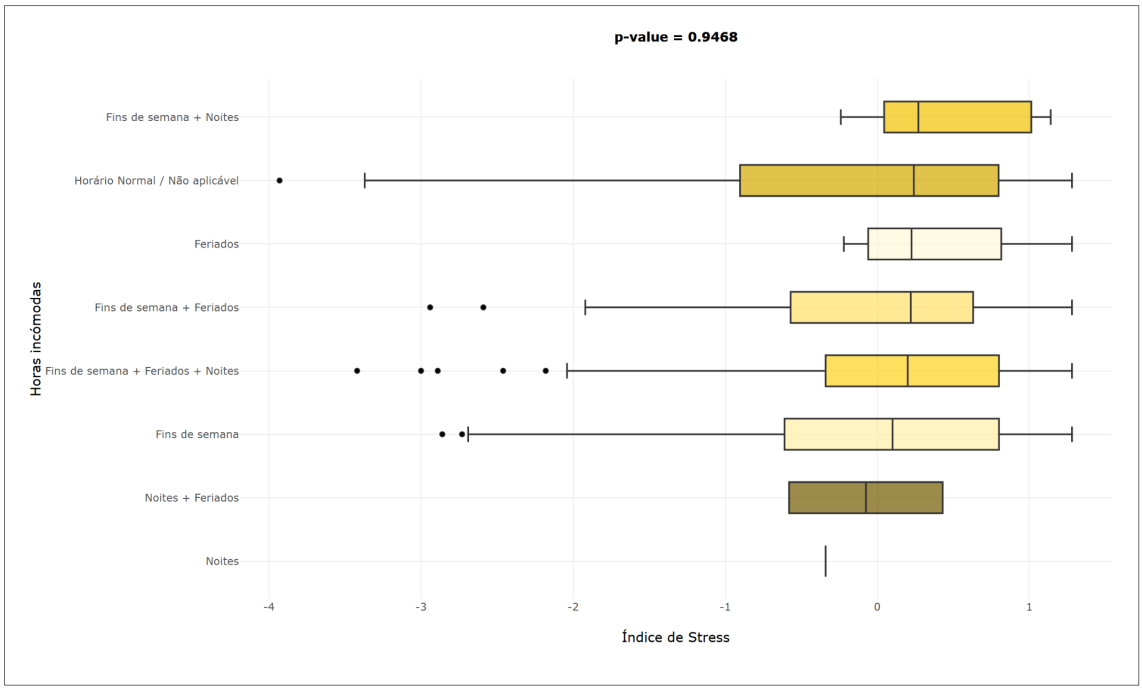


Gráfico 34 – Índice de stress por horas incómodas trabalhadas (p = 0,9468)

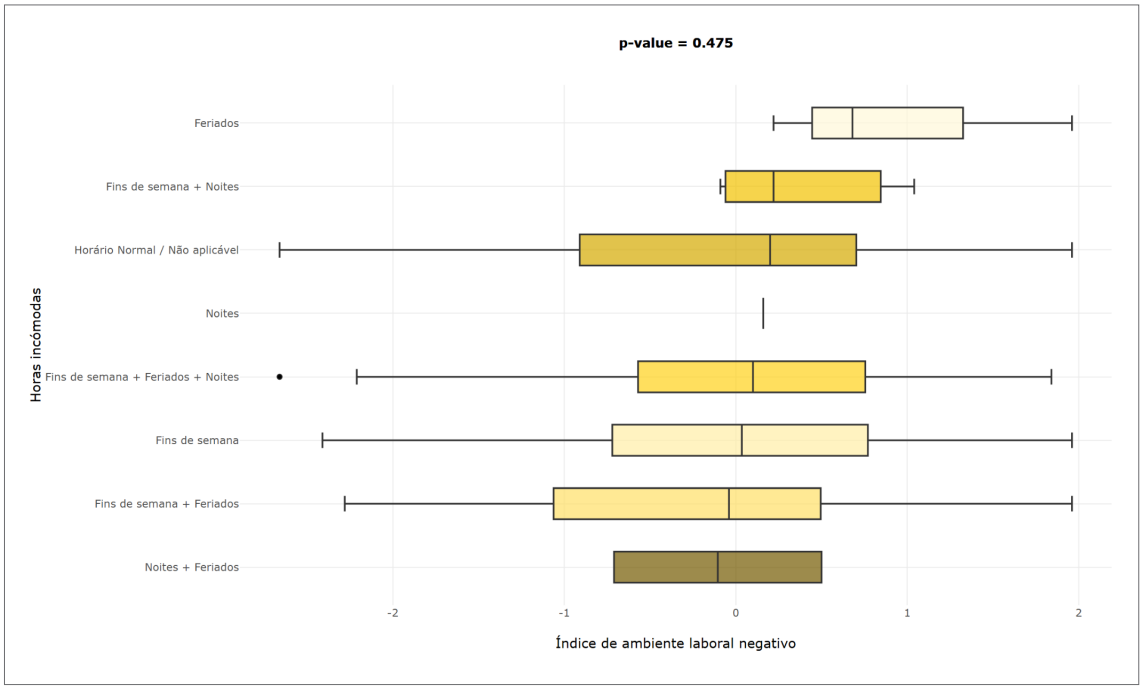


Gráfico 35 – Índice de ambiente laboral negativo por horas incómodas trabalhadas (p = 0,475)

Ainda relativamente às condições laborais, o índice de stress demonstrou não estar significativamente associado ao escalão salarial. Visualmente, como é possível verificar no gráfico 36 as medianas dos vários escalões apresentam valores próximos entre si, sem evidência de uma tendência consistente de aumento ou diminuição do stress à medida que o salário se eleva. Observa-se também uma sobreposição con-

siderável entre as distribuições de respostas dos diferentes grupos. Ainda assim, algumas faixas, sobretudo as intermediárias e mais baixas, parecem apresentar maior dispersão e alguns valores atípicos mais negativos, sugerindo maior heterogeneidade nas respostas individuais. A faixa "Mais de 2500€" também apresenta dispersão relativamente ampla, embora sem se destacar de forma inequívoca em relação às demais.

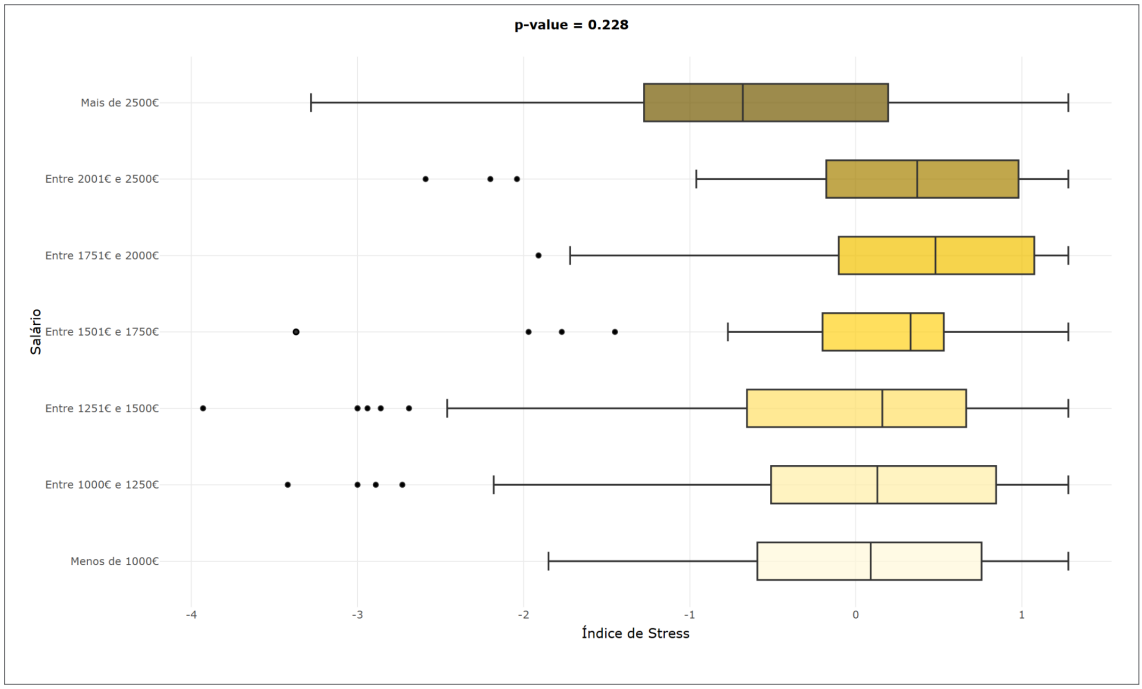


Gráfico 36 – Índice de stress por escalão salarial (p = 0,228)

4.2.1.3.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS: APOIO LABORAL E COMUNICAÇÃO COM DETENTORES

As "soft skills" como a comunicação com os colegas e com os detentores foram uma das lacunas mais frequentemente apontadas pelos inquiridos no que toca aos conteúdos programáticos do ensino de Medicina Veterinária.

O índice de apoio laboral, que englobava algumas das subperguntas da questão 27, correspondentes à fácil comunicação com colegas e patrões, assim como de uma boa definição de funções, demonstrou ser menos dependente de fatores externos do que outras variáveis. Por exemplo, não foi verificada uma associação significativa entre o tempo

de experiência profissional e o índice de apoio laboral (Gráfico 37). Efetivamente, é possível verificar que, com exceção do escalão entre os 6 e 10 anos de experiência, as medianas das respostas mantêm-se bastante semelhantes, o que sugere que o índice de apoio laboral depende maioritariamente de outros fatores como o próprio local de trabalho.

Efetivamente, confirmou-se uma associação estatisticamente significativa entre o índice de apoio laboral e a área de atuação. Apesar de a observação gráfica dos dados (Gráfico 38) revelar alguma concentração em torno de valores centrais, áreas como a clínica de equinos, Serviços oficiais e vendas e/ou marketing destacam-se por apresentarem medianas em valores bastante inferiores a zero. Por outro lado, os inquiridos que exercem em clínica de exóticos e de espécies pecuárias, assim como os Médicos Veterinários Municipais demonstram índices de apoio laboral superiores aos demais. De realçar que, à semelhança do verificado noutras questões, os profissionais que exercem clínica de animais de companhia em contexto consultório/clínica apresentam uma distribuição de respostas concentrada em valores superiores aos dos que o fazem em contexto de hospital. Estes resultados sugerem que o índice de apoio laboral depende largamente de fatores intimamente relacionados com a área de atuação dos JMVs.

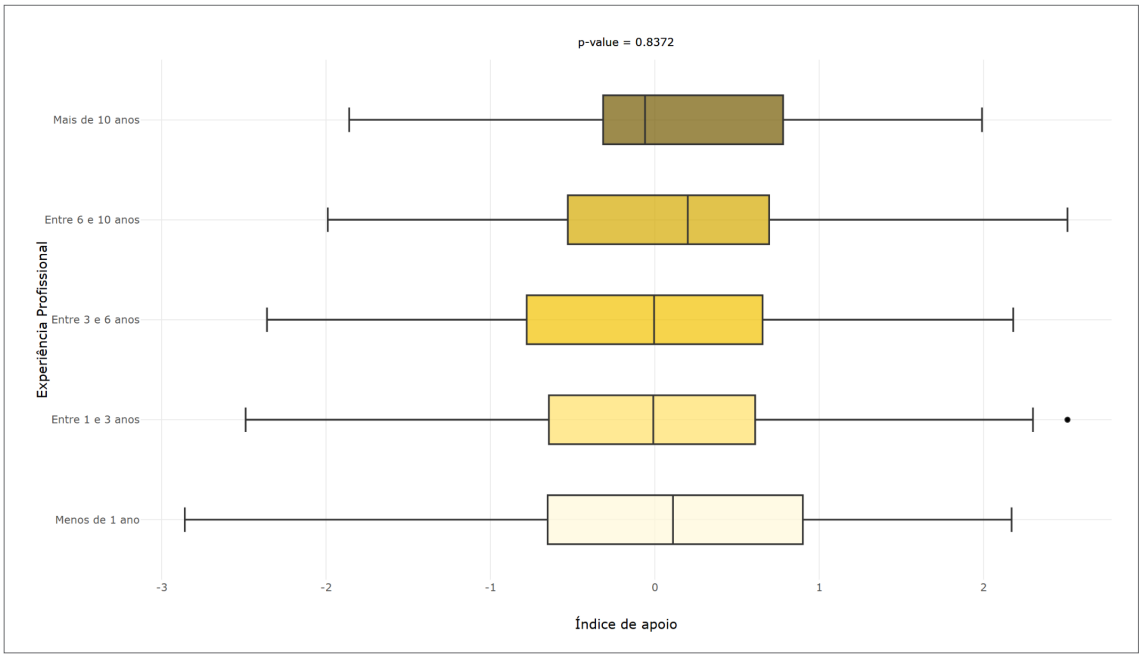


Gráfico 37 – Índice de apoio por tempo de experiência profissional (p = 0,8372)

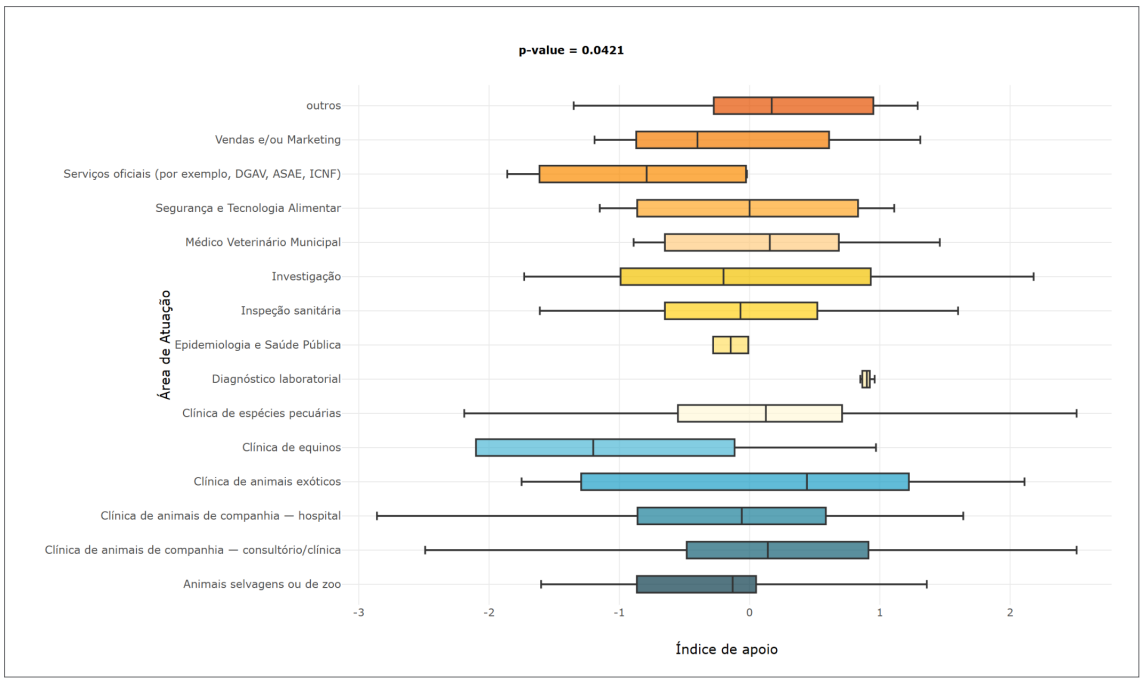


Gráfico 38– Índice de apoio por área de atuação profissional (p = 0,0421)

Por outro lado, o índice de apoio laboral demonstrou estar significativamente associado aos índices de bem-estar e de stress. Relativamente ao primeiro, verifica-se que à medida que os valores de índice de apoio laboral aumentam, o índice de bem-estar também tende a aumentar. Visualmente, no gráfico 38 observa-se uma tendência ascendente na linha de regressão, o que indica uma relação positiva entre as duas variáveis, existindo uma correlação de magnitude moderada (R = 0,58). Por outro lado, no diz respeito à segunda comparação, é possível observar que, tendencialmente, valores mais altos de índice de apoio laboral correspondem tendencialmente a valores mais baixos de índice de stress. Com efeito, a representação gráfica (Gráfico 40) desta comparação verifica esta tendência, existindo uma correlação negativa de magnitude fraca (R = -0,28) entre ambas as variáveis. Ambos estes resultados realçam a relevância do ambiente laboral para a satisfação dos JMVs inquiridos, sendo que este impacta significativamente o seu bem-estar e os seus níveis de stress. Estes dados sugerem também que, ao tomar medidas que melhorem o ambiente laboral, como por exemplo criação de canais de comunicação direta entre empregadores e empregados, as entidades empregadoras poderão ter um impacto importante na melhoria da satisfação dos JMVs que com elas trabalham.

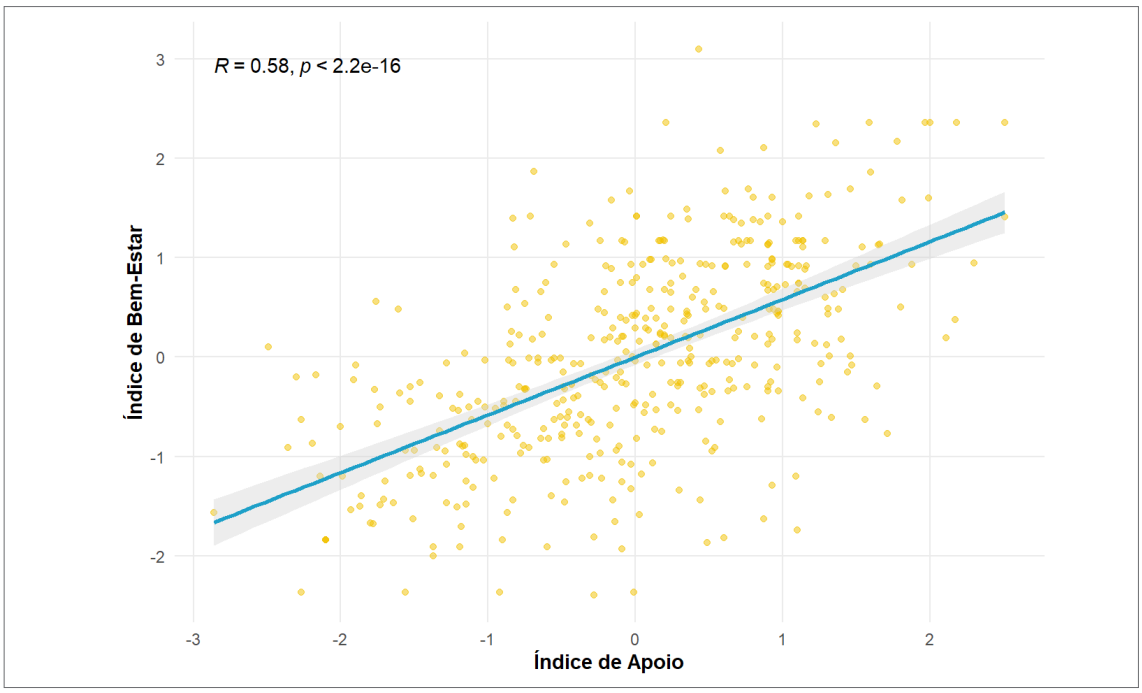


Gráfico 39 – Índice de bem-estar por índice de apoio (r = 0,58 | p < 0,001)

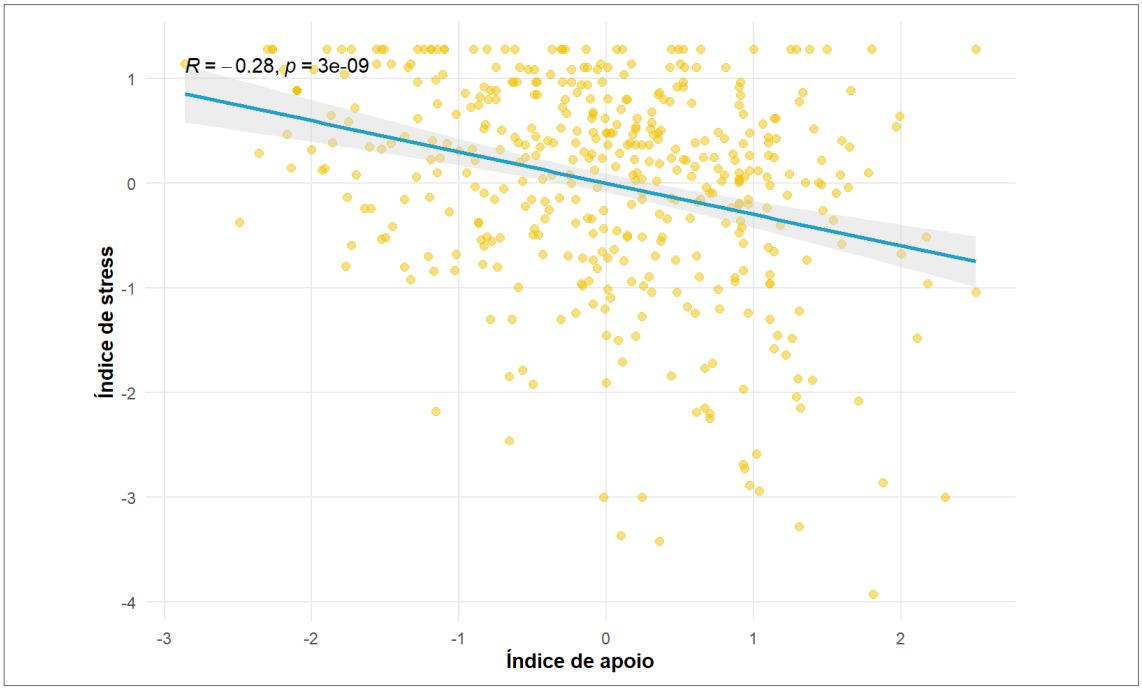


Gráfico 40 – Índice de stress por índice de apoio (r = -0,28 | p < 0,001)

Para além do ambiente laboral, a eficácia da comunicação com detentores comprovou ser um fator importante na qualidade de vida dos JMVs inquiridos, apesar de ter sido apontada como uma das principais lacunas na formação académica pela maioria dos inquiridos, sendo também uma das áreas mais sugeridas no que toca à oferta formativa da OMV.

Com efeito, não se verificou uma associação significativa entre a eficácia da comunicação com detentores/clientes proprietários e o tempo de experiência profissional dos participantes (Gráfico 41). A grande percentagem de respostas "Concordo totalmente" ou "Concordo" à questão sobre este tema, sugere que a maioria dos inquiridos considera que consegue comunicar de forma eficaz com os detentores e que as suas recomendações são respeitadas. No entanto, a falta de variação significativa da distribuição das respostas ao longo dos escalões de experiência analisados sugere que não há oferta formativa na área, ou que não existe investimento da parte dos JMVs nem das entidades formadoras para procurar formação que permita melhorar este aspeto.

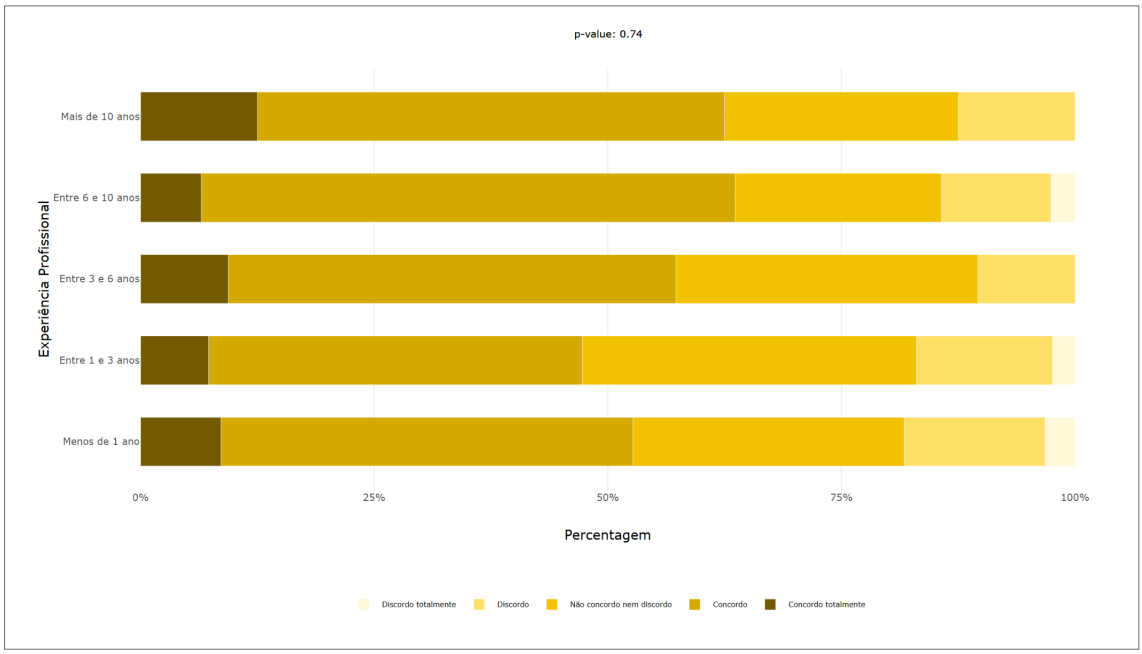


Gráfico 41 – Capacidade de comunicar eficazmente com detentores por tempo de experiência profissional (p = 0,74)

Por outro lado e à semelhança do verificado com o índice de ambiente laboral, a eficácia da comunicação com detentores demonstrou estar significativamente associada com os índices de bem-estar e de stress. No que toca ao índice de bem-estar, observa-se que os grupos "Concordo totalmente" e "Concordo" apresentam medianas mais elevadas nesta categoria, enquanto que os grupos "Discordo" e "Discordo totalmente" tendem a apresentar valores centrais mais baixos (Gráfico 42). Embora exista alguma sobreposição entre as distribuições dos vários grupos, sobretudo entre os ní-

veis intermédios, o padrão global aponta para uma relação positiva entre a percepção de comunicação com detentores e o índice de bem-estar. Relativamente ao índice de stress, verifica-se a tendência inversa, sendo possível verificar que os inquiridos que discordam da premissa de que têm capacidade para comunicar eficazmente com os detentores e que as suas decisões técnicas são respeitadas têm um índice de stress tendencialmente superior aos que concordam com a mesma (Gráfico 43). Estes resultados reforçam a centralidade deste tema na satisfação dos JMVs inquiridos, uma vez que influencia significativamente o seu bem-estar e os seus níveis de stress. Desta forma, a comunicação eficaz com os detentores, especialmente em momentos associados a maior carga emocional como eutanásias e dificuldades na "compliance" com tratamentos deverão ser alvo de ações de formação no futuro próximo, quer por parte das entidades empregadoras e fornecedoras de formação contínua, quer por parte da própria OMV.

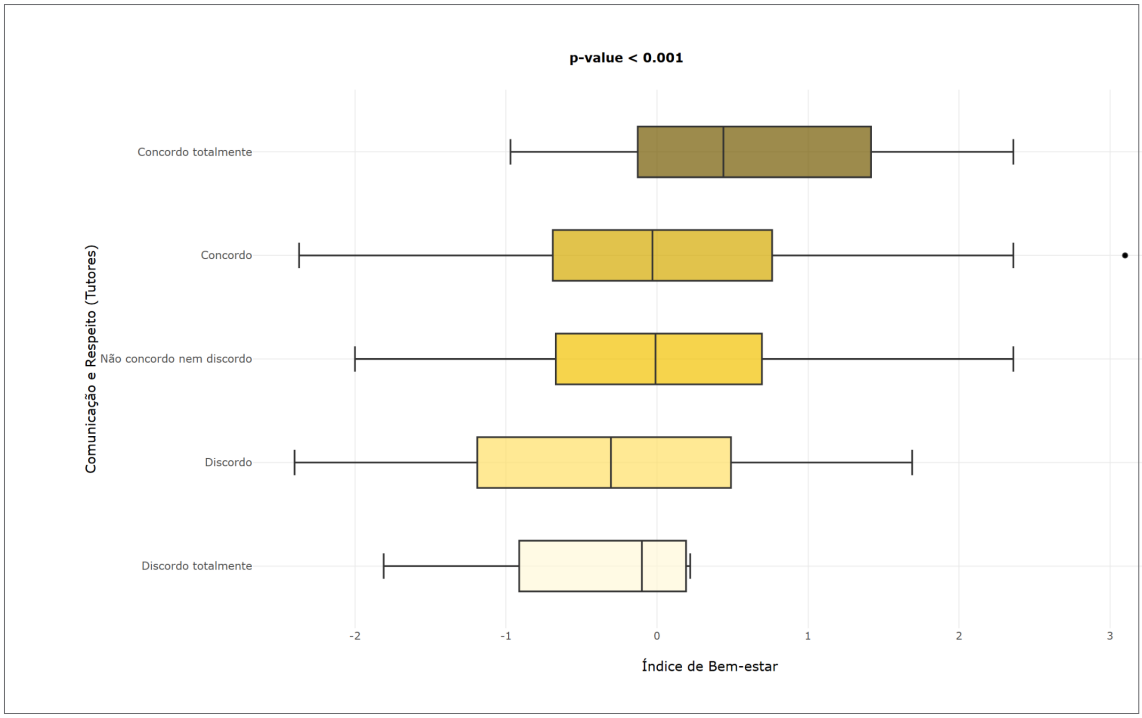


Gráfico 42 – Índice de bem-estar por capacidade de comunicar eficazmente com detentores (p < 0,001)

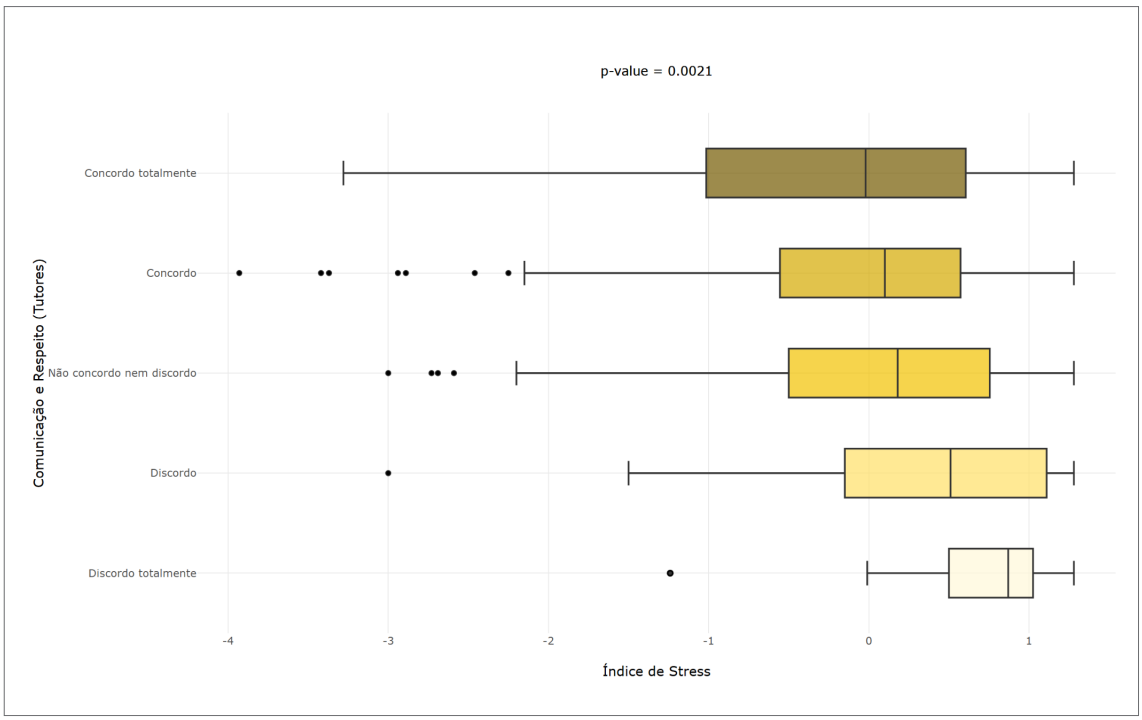


Gráfico 43 – Índice de stress por capacidade de comunicar eficazmente com detentores (p = 0,0021)

5.

CONCLUSÕES

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

5.1.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

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

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

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

5.2.

ASPETOS MAIS RELEVANTES A RETER

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

5.2.1.

BEM-ESTAR, STRESS E SAÚDE MENTAL: SERÁ MESMO UMA "TEIMOSIA" GERACIONAL?

Os resultados relativos ao bem-estar e saúde mental dos JMVs portugueses configuram um quadro preocupante e estrutural, que merece atenção prioritária. De entre os resultados mais preocupantes, destaca-se que:

- 53,8% dos participantes concordam que o seu bem-estar geral está comprometido;
- 56,7% discordam que exista um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional;
- 53,3% dos inquiridos discordam que os seus horários permitam conciliar a sua vida pessoal, profissional e familiar;
- 65,4% dos JMVs referem sentir-se frequentemente ou muito frequentemente sob stress no dia-a-dia;
- 65,6% discordam da existência de apoio psicológico suficiente e facilmente acessível no contexto laboral.

Em contrapartida, embora exista uma perceção relativamente positiva do apoio técnico no início de carreira e da consideração da opinião dos JMVs nas decisões tomadas, persistem fragilidades importantes na definição clara de funções, na abertura ao diálogo laboral e na consistência do apoio entre colegas e chefias.

A análise dos dados obtidos demonstrou que o stress e o ambiente laboral negativo estão fortemente correlacionados entre si e que ambos têm impacto significativo no bem-estar, na satisfação com a profissão, assim como nas perspetivas de futuro e intenção de emigrar. Com efeito, entre os fatores mais penalizadores destacam-se as exigências emocionais e psicológicas, a escassez de recursos humanos e financeiros, o excesso de horas de trabalho, a falta de reconhecimento, a dificuldade de progressão e a desadequação entre salário, carga de trabalho e sacrifício pessoal. O stress não pode, portanto, ser considerado como uma variável isolada, sendo sim um fator transversal que contamina várias dimensões da vida profissional e pessoal dos JMVs. A persistência da incidência e intensidade de stress, assim como do ambiente de trabalho negativo, independentemente da experiência acumulada, indica que o problema ultrapassa a fase de adaptação inicial à prática profissional. Da mesma forma, o facto de a frequência de stress ser significativamente superior nos profissionais do sexo feminino, juntamente com a disparidade salarial previamente mencionada, aponta para uma vulnerabilidade acrescida desta população.

Por outro lado, apesar de serem também independentes do tempo de experiência profissional, o bem-estar e a satisfação com a profissão médico-veterinária estão fortemente associados entre si e dependem de vários fatores concretos, nomeadamente a área de atuação, apoio laboral, existência de apoio à formação, qualidade do ambiente de trabalho e escalão salarial. Com efeito, no que toca a esta última variável, verifica-se uma associação clara entre o escalão salarial e a satisfação profissional, com os níveis de índice de bem-estar e de satisfação com a profissão a aumentarem tendencialmente com o aumento do ordenado. Adicionalmente, também a média de horas extraordinárias semanais demonstrou estar significativamente correlacionada com o índice de bem-estar, que apresenta valores tendencialmente menores à medida que aumenta o trabalho suplementar. Estes dados realçam a importância das condições laborais como fatores determinantes na satisfação profissional dos JMVs inquiridos.

Importa também realçar a relevância atribuída à comunicação com os detentores, proprietários e clientes como fator importante na qualidade de vida dos inquiridos. Efetivamente, esta variável demonstrou estar positivamente associada ao índice de bem-estar e negativamente associada ao índice de stress, apesar de não terem sido verificadas diferenças significativas na mesma entre os vários escalões de experiência. Desta forma, destaca-se a importância da comunicação eficaz, especialmente em momentos associados a maior carga emocional, como protetoras da saúde mental dos inquiridos, apesar de esta área ter sido apontada como particularmente lacunar na formação académica dos JMVs.

Em suma, os dados obtidos revelam que o comprometimento da satisfação profissional dos JMVs não se trata de um fenómeno circunstancial nem limitado a determinados perfis profissionais, mas antes uma realidade transversal, estrutural e persistente ao longo da carreira, desmistificando, por isso, a teoria comum de que insatisfação se trata apenas de uma teimosia geracional. A conjugação transversal aos vários níveis de experiência de elevados níveis de stress, horários desregulados, ausência de reconhecimento, escassez de apoio psicológico e desadequação remuneratória configura um ciclo de desgaste que afeta a satisfação profissional, a saúde mental e, em última instância, a permanência na profissão. Intervir nesta dimensão exige, por isso, uma abordagem sistémica que não se limite ao apoio individual, mas que atue sobre os fatores estruturais que alimentam este ciclo, desde a melhoria das condições salariais e da organização do trabalho até ao investimento em competências de comunicação clínica e ao desenvolvimento de redes de suporte eficazes no contexto laboral.

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 especí-

fico 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.