



## A REMUNERAÇÃO E A SATISFAÇÃO MÉDICA NO INTERIOR DO SUL DO BRASIL

### COMPENSATION AND MEDICAL SATISFACTION IN SOUTHERN BRAZIL'S INTERIOR

Cristiane Pimentel Hernandes<sup>1</sup>, Leonardo Silveira Nascimento<sup>2</sup>, Tamires Macedo da Silva<sup>3</sup>, Marcelo Carneiro<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Médica Infectologista. Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Promoção da Saúde da UNISC. Docente permanente do Curso de Medicina da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul (RS), Brasil; <sup>2</sup>Médico de Família e Comunidade graduado pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul (RS), Brasil; <sup>3</sup>Médica Internista graduada pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul (RS), Brasil; <sup>4</sup>Médico Infectologista. Pós-doutor em Educação. Doutor em Medicina. Docente permanente do Programa de Pós-graduação em Promoção da Saúde da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul (RS), Brasil.

**\*Autor correspondente:**  
Cristiane Pimentel Hernandes –  
**Email:** [crisphm@gmail.com](mailto:crisphm@gmail.com)

Recebido: 02 set. 2024

Aceito: 17 dez. 2024

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.



**RESUMO:** A satisfação no trabalho médico é influenciada por diversos fatores, especialmente, sua remuneração, cuja relevância se destaca em um contexto de aumento da expectativa de vida e de doenças crônicas. Trata-se de um estudo transversal qualitativo com o objetivo de avaliar a satisfação de médicos, em relação à sua remuneração, de uma região central do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Foram analisados dados de 76 médicos, 46,1% destes com atuação em consultório ou clínica privada. O nível de satisfação geral foi graduado em moderado. Os dados obtidos revelaram a necessidade de melhorias no trabalho, como remuneração mais justa, menor carga horária, reconhecimento profissional e flexibilidade nos horários. Assim, intervenções políticas e gerenciais, como ajustes nos modelos de remuneração, melhores condições de trabalho e mais oportunidades de desenvolvimento profissional, podem melhorar a satisfação para o trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Medicina. Remuneração. Satisfação profissional.

**ABSTRACT:** Job satisfaction in the medical field is influenced by various factors, particularly compensation, which becomes increasingly relevant in the context of rising life expectancy and chronic diseases. This cross-sectional, mixed-methods study aims to evaluate physicians' satisfaction regarding their compensation in a central region of Rio Grande do Sul, Brazil. Data from 76 physicians were analyzed, with 46.1% working in private practices or clinics. The overall level of satisfaction was rated as moderate. The data revealed a need for improvements in the workplace, such as fairer compensation, reduced working hours, professional recognition, and flexible schedules. Therefore, political and managerial interventions, such as adjustments in compensation models, better working conditions, and more professional development opportunities, can enhance job satisfaction.

**KEYWORDS:** Job satisfaction. Medicine. Remuneration.

## INTRODUÇÃO

A assistência à saúde possui inúmeros aspectos que influenciam tanto na qualidade dos serviços ofertados quanto na satisfação de profissionais e usuários dos sistemas de saúde. A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo resultante do reconhecimento do trabalho de um indivíduo. Também é considerado um agregado de sentimentos vivenciados por um indivíduo em relação ao seu trabalho, e a atitude que surge quando esses os sentimentos são bem equilibrados.<sup>1</sup> Já a motivação se refere ao processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.<sup>2</sup>

A remuneração médica constitui um dos muitos fatores que podem influenciar nos resultados em serviços em saúde. Em contrapartida, os gastos em saúde tendem a aumentar em virtude do aumento da expectativa de vida populacional, assim como a alta prevalência de doenças crônicas. Tal fato contribui para que a remuneração do profissional médico seja pauta quando se debate assuntos relacionados à prestação em saúde.<sup>3</sup>

Existem diversos modelos de remuneração médica, cada um com suas vantagens e desvantagens. Em geral a remuneração adequada influencia na retenção de talentos, bem como impacta na eficiência do setor.<sup>4</sup> Dentre os modelos de remuneração mais comumente vistos na prática clínica temos o chamado *Fee for Service* ou Produção, no qual o pagamento é realizado por cada serviço e/ou procedimento prestado e fornecido após a realização do atendimento médico. Essa modalidade de pagamento tem como desvantagem não incentivar a coordenação dos cuidados e não responsabilizar os prestadores dos serviços de saúde pelos resultados dos cuidados. Na atenção primária à saúde, predomina a Capitação, ou seja, o pagamento através de preços fixados, de acordo com uma lista de pacientes, por meio do compartilhamento de riscos. Já no modelo de salário fixo, há um valor pré-estabelecido que o profissional recebe, considerando-se as horas trabalhadas e incluindo benefícios como férias e décimo terceiro salário.<sup>5</sup>

Há ainda modelos de remuneração alternativos, como o desempenho ou performance, que possui metas estipuladas, e o profissional recebe incentivos quando atinge os objetivos propostos, além de um pagamento base. Já a remuneração baseada em valor em saúde está baseada nos resultados da interação entre o sistema de saúde e o paciente, ou seja, o pagamento está vinculado a métricas de desempenho baseadas em resultados em saúde.<sup>6</sup> Existem serviços ainda onde a remuneração pode se dar por uma junção de um ou mais modelos acima, configurando um modelo misto de remuneração.

À luz dos dados mais recentes do censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023, o Brasil tem 2,69 médicos por 1.000 habitantes. São 545.767 médicos para uma população total de 203.062.512 pessoas. Tomando por base os oito censos mais recentes do IBGE, a população brasileira cresceu 291%, de 51,9 milhões de habitantes em 1950 para 203 milhões em 2022. No mesmo período, o número de médicos saltou de 22,7 mil para 545,7 mil – ou 2.301% de crescimento.<sup>7</sup>

Apesar do aumento na densidade, a desigualdade na distribuição de médicos no Brasil é mais evidente no agrupamento de municípios segundo estratos populacionais. Dentre os 5.570 municípios do país, 3.861 (69,3%) têm até 20 mil habitantes. Juntas, essas cidades têm 15,8% da população brasileira, e apenas 2,8% do total de profissionais do país. Inversamente, nas 41 cidades com mais de 500 mil habitantes, onde vivem 29% da população nacional, estão concentrados 61,5% dos médicos. As 319 cidades com mais de 100 mil habitantes concentram 57% dos habitantes e 85,5% dos médicos do país.<sup>7</sup>

No que se refere à região do estudo, a região do Vale do Rio Pardo está localizada no centro-leste do estado do Rio Grande do Sul (RS), Brasil. Delimitada pela bacia do Rio Pardo, que dá nome ao

vale, abrange 23 municípios, tendo como alguns dos principais Santa Cruz do Sul, Venâncio Aires e Rio Pardo. Contendo uma população de 441.292 habitantes, o vale é notadamente conhecido pelo cultivo de tabaco, além de uma produção agrícola diversificada, como soja, milho e arroz. Segundo dados da Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul, o Vale do Rio Pardo tem um Produto Interno Bruto (PIB) médio de R\$ 868.850,00, sendo as duas cidades com maior PIB Santa Cruz do Sul (R\$ 10.494.583,00) e Venâncio Aires (R\$ 3.671.051,00).<sup>8</sup>

Segundo o Conselho Regional de Medicina do Rio Grande do Sul, o Vale possui atualmente 364 médicos ativos, concentrados nas cidades de Santa Cruz do Sul, Venâncio Aires, Rio Pardo e Sobradinho. De forma geral, a densidade médica da região é de 0,87 médicos para cada mil habitantes.<sup>9</sup> De acordo com o Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde, a região tem 16 hospitais gerais, 39 leitos de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) Adulto, 4 leitos de Unidade de Cuidados Intermediários, 4 leitos de UTI Pediátrica e 8 leitos de UTI Neonatal.<sup>10</sup>

A população brasileira está em processo de envelhecimento, o que implica em uma demanda crescente por serviços de saúde. Profissionais insatisfeitos ou mal remunerados podem comprometer a qualidade desses serviços, impactando diretamente no bem-estar da população.<sup>11</sup>

A satisfação profissional está correlacionada com a qualidade do atendimento prestado. Médicos satisfeitos são mais propensos a oferecer um cuidado atencioso, a se atualizar constantemente e a estabelecer um vínculo terapêutico efetivo com seus pacientes. O nível de satisfação de um indivíduo em sua carreira escolhida determina seu compromisso com a prestação de serviços. A eficiência do setor da saúde depende, em grande parte, da eficácia com que os recursos humanos são utilizados e motivados.<sup>12</sup>

A promoção da saúde é um pilar fundamental na Atenção Primária à Saúde (APS), que atua como a porta de entrada do sistema de saúde, responsável por organizar o cuidado e atender cerca de 85% das necessidades de saúde da população. A APS não apenas oferece ações preventivas e curativas, mas também integra essas ações ao contexto de vida dos pacientes, abordando suas necessidades de forma holística. A satisfação médica está intrinsecamente ligada a um ambiente de trabalho harmonioso e colaborativo, que é vital para a qualidade do atendimento prestado. Quando os profissionais de saúde trabalham em um sistema que valoriza a promoção da saúde e o bem-estar dos pacientes, eles tendem a experimentar maior satisfação em suas funções. A remuneração que reflete o valor do trabalho realizado na promoção da saúde não só motiva os profissionais, mas também assegura que eles possam continuar a oferecer cuidados de alta qualidade. Assim, a promoção da saúde, aliada a uma remuneração justa, contribui significativamente para o bem-estar dos médicos e para a eficácia do sistema de saúde como um todo.<sup>13</sup>

A adequada remuneração e a satisfação profissional são fatores chave para reter talentos e evitar a evasão de profissionais para outros países ou para setores fora da medicina. Além da remuneração, outros fatores extrínsecos também são considerados na retenção de profissionais da saúde, como as políticas da empresa ou local de trabalho, os relacionamentos com gestores, condições de trabalho e sentimentos associados à falta de status ou segurança. Existem também os fatores intrínsecos, como reconhecimento, conquista, avanço, a natureza do trabalho realizado, e responsabilidade. Motivadores como reconhecimento e conquista podem resultar em funcionários mais produtivos e comprometidos.<sup>14</sup> A cultura do local de trabalho e as relações interpessoais também são críticas para a satisfação no trabalho, sugerindo que a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e de apoio pode ser uma área de melhoria em nível internacional.<sup>15</sup>

Quando a remuneração não é atrativa ou não reflete as responsabilidades e especializações dos médicos, pode haver uma desmotivação para a busca de formações e especializações, o que poderia, a

longo prazo, comprometer o nível técnico dos profissionais atuantes no país. O Brasil conta com 1,58 médico especialista por 1.000 habitantes, considerando todos os profissionais titulados em pelo menos uma das 55 especialidades médicas reconhecidas. Entretanto, em todas as especialidades estudadas há desigualdade de distribuição de médicos entre as unidades da Federação.<sup>16</sup>

O Brasil é um país de dimensões continentais com diversas particularidades regionais. O estado do Rio Grande do Sul, por exemplo, tem uma estrutura de saúde que pode variar entre as áreas urbanas e rurais, e entre a capital e cidades menores. Estudar a remuneração e a satisfação dos profissionais nesta região pode ajudar a entender e solucionar desafios específicos, como a distribuição desigual de médicos. Compreender a remuneração médica e a satisfação dos profissionais é crucial para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes. Esses estudos fornecem dados que podem orientar governos e instituições na criação de estratégias de valorização e incentivo aos profissionais de saúde.

Além disso, o setor da saúde é um dos maiores empregadores no Brasil. Uma remuneração justa e adequada pode influenciar positivamente a economia, uma vez que médicos e outros profissionais da saúde são consumidores e, quando bem remunerados, tendem a investir mais na economia local. É inegável que a forma de remuneração médica acaba incentivando a qualidade do serviço de saúde prestado, em detrimento da quantidade, assim como os melhores resultados na saúde dos pacientes.

Baseado nestes conceitos, realizou-se um estudo com o objetivo de avaliar a satisfação de médicos de uma região central do estado do Rio Grande do Sul, Brasil, em relação à sua remuneração, considerando suas expectativas e percepções sobre a qualidade da assistência em ambientes público e privado.

## MÉTODOS

Estudo transversal quali-quantitativo que investigou a satisfação de médicos atuantes no Vale do Rio Pardo (RS, Brasil).

A amostragem foi conduzida por conveniência com coleta dos dados no mês de agosto de 2023. Foram incluídos no estudo os médicos que, na data da coleta dos dados, estavam atuando por no mínimo 12 meses na rede de saúde pública e/ou privada em algum dos municípios da região. Foram excluídos aqueles que preencheram o formulário de maneira inadequada.

Os dados foram obtidos de forma anônima e voluntária, utilizando entrevistas eletrônicas semiestruturadas via formulário *Google Forms* e após analisados no programa IBM® SPSS® *Statistics 22.0 for Windows*. O formulário de entrevista foi elaborado pelo grupo pesquisador, incluindo 20 perguntas fechadas de perfil epidemiológico e sociodemográfico, 4 perguntas de satisfação com graduação de 0 (zero) a 10 (dez), e 2 perguntas abertas onde os participantes puderam escrever sobre necessidades de melhorias nas condições de trabalho e de remuneração (“Em uma frase, diga o que poderia melhorar o seu trabalho de forma geral” e “Em uma frase, diga o que poderia melhorar no seu principal modelo de remuneração atual”). Todos os participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

O teste de Shapiro-Wilk foi utilizado para testar a normalidade dos dados. As variáveis categóricas (qualitativas) foram apresentadas através de frequência absoluta ( $n$ ) e relativa (%). As variáveis quantitativas com distribuição normal foram apresentadas por meio de média e desvio-padrão (DP). Para avaliar diferenças de associações entre variáveis categóricas, utilizou-se o teste exato de Fischer para variáveis com duas categorias e o teste do qui-quadrado de Pearson para variáveis com mais de duas categorias. Usou-se, ainda, o Coeficiente de correlação de Pearson ( $r$ ) para determinar o

grau da correlação linear entre duas variáveis quantitativas. Determinou-se um intervalo de confiança de 95% (IC 95%), sendo, portanto, considerados significativos os valores de  $p < 0,05$ .

Os dados qualitativos coletados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin. Essa abordagem foi escolhida por sua capacidade de identificar categorias temáticas a partir de narrativas e documentos textuais, facilitando a organização e interpretação dos dados em um contexto de pesquisa aplicada. Para operacionalizar a análise, foi utilizado o software NVivo® 11.4, ferramenta que possibilita a codificação sistemática de dados, bem como a visualização e organização das informações em categorias analíticas.

O Projeto de Pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Santa Cruz do Sul e aprovado sob o parecer nº 6.241.537. Não houve conflito de interesses por parte de nenhum dos autores.

## RESULTADOS

Foram enviados formulários de entrevista para os 364 médicos ativos da região do Vale do Rio Pardo, e foram obtidas 86 respostas, sendo que uma delas foi apenas o não aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Das 85 entrevistas inicialmente analisadas, foram excluídas 9 entrevistas por não estarem de acordo com os critérios propostos, finalizando 76 respostas válidas, ou seja, 20,87% de representatividade dos médicos da região.

A idade dos médicos entrevistados variou de 26 a 77 anos, uma média de 39,39 (DP  $\pm$  10,535) anos. Em relação ao gênero, 40 (52,6%) médicos são do gênero masculino, e 36 (47,4%) do gênero feminino. A Tabela 1 apresenta as características da amostra.

**Tabela 1.** Amostra dos médicos, atuantes no Vale do Rio Pardo – RS, que responderam ao questionário sobre avaliação da satisfação de médicos, em relação à sua remuneração salarial, 2023.

Características	n	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	40	52,6
Feminino	36	47,4
<b>Idade</b>		
De 26 a 35 anos	36	47,4
De 36 a 45 anos	17	22,4
De 46 a 55 anos	19	25,0
De 56 a 65 anos	1	1,3
De 66 a 75 anos	2	2,6
Acima de 75 anos	1	1,3
<b>Raça</b>		
Branca	74	97,4
Parda	2	2,6
<b>Estado civil</b>		
Casado/união estável	52	68,4
Solteiro	19	25,0
Separado/divorciado	5	6,6
<b>Especialização</b>	62	81,6
<b>Mestrado</b>	16	21,1
<b>Doutorado</b>	3	3,9
<b>Pós-doutorado</b>	3	3,9
<b>Total</b>	76	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quando correlacionada à idade dos entrevistados e a remuneração média mensal, podemos inferir que quanto mais velho o indivíduo, maior tende a ser sua remuneração ( $r = +0,427$ ). No entanto, vale ressaltar que a força dessa correlação é moderada, o que significa que outros fatores também podem influenciar a remuneração.

Quando comparada a idade e a carga horária de trabalho semanal, podemos inferir que quanto mais jovem o indivíduo, maior tende a ser sua carga horária, mas a força dessa correlação é bastante fraca ( $r = -0,204$ ). Isso sugere que, embora haja uma tendência, ela não é forte e outros fatores provavelmente também influenciam a carga horária.

A comparação da idade com a satisfação geral em relação à remuneração não atingiu significância estatística ( $p > 0,05$ ). Este resultado é interessante porque desafia a noção intuitiva de que a satisfação com a remuneração poderia aumentar com a idade (e presumivelmente com o aumento da remuneração).

Já em relação à motivação para o trabalho, a Correlação de Pearson ( $+0,053$ ) mostrou mínima correlação positiva, inferindo que quanto mais jovem mais desmotivada a pessoa se sente. A correlação é tão fraca que é quase negligenciável, sugerindo que a idade não é um bom preditor da motivação para o trabalho nesse contexto.

Em relação à raça ou etnia, os respondentes são em sua grande maioria brancos (97,4%), sendo os demais pardos (2,6%). Quanto ao estado civil, 52 (68,4%) são casados ou estão em união estável, 19 (25%) são solteiros, e 5 (6,6%) são separados ou divorciados.

O tempo decorrido desde a graduação em medicina variou de 2 a 53 anos, com média de 13,39 (DP  $\pm 10,305$ ) anos. A maioria (60,5%) dos participantes se formou em escola de medicina privada, sendo os demais (39,5%) provenientes de escolas públicas. Da mesma forma que a idade, a correlação do tempo de graduação em medicina com a satisfação geral em relação à remuneração não atingiu significância estatística ( $p > 0,05$ ).

Quanto à realização de especialização ou residência médica concluída, 62 (81,6%) respostas foram “sim”, sendo as mais citadas: clínica médica e medicina de família e comunidade. Em relação à continuidade da formação, apenas 16 (21,1%) respondentes têm mestrado concluído, 3 (3,9%) têm doutorado concluído, e 3 (3,9%) têm pós-doutorado concluído.

Quanto ao local onde atuam a maior parte do tempo, 35 (46,1%) médicos estão em consultório ou clínica privada, 15 (19,7%) estão em hospital privado ou público, 14 (18,4%) estão postos de saúde ou estratégias de saúde da família, e 12 (15,8%) atuam em serviço de urgência/emergência.

A carga horária total semanal de trabalho variou de 8 a 88 horas, com uma média de 50,07 (DP  $\pm 15,679$ ) horas semanais. Em relação ao tipo predominante de remuneração as respostas variaram, predominando o modelo de pagamento *Fee for Service* (42,1%). Já o valor de remuneração média mensal predominante variou de R\$ 15.001 a R\$ 30.000 (36,8%). Neste estudo, a comparação entre gênero e remuneração média mensal não atingiu significância estatística ( $p > 0,05$ ). A Tabela 2 traz informações referentes ao local de atuação e remuneração dos médicos entrevistados.

**Tabela 2.** Amostra dos médicos, atuantes no Vale do Rio Pardo – RS, que responderam ao questionário sobre avaliação da satisfação de médicos, em relação ao local de atuação e remuneração salarial, 2023.

Características	<i>n</i>	%
<b>Local de atuação predominante</b>		
Consultório e/ou clínica privada	35	46,1
Hospital público e/ou privado	15	19,7
Atenção Primária à Saúde	14	18,4
Serviço de urgência e emergência	12	15,8
<b>Tipo de remuneração</b>		
<i>Fee for service</i>	32	42,1
Salário fixo	14	18,4
Capitação	3	3,9
Pagamento por performance (P4P)	1	1,3
Misto (mais de um dos tipos acima)	26	34,2
<b>Remuneração média mensal</b>		
Até R\$ 15.000,00	18	23,7
De R\$ 15.001,00 a R\$ 30.000,00	28	36,8
De R\$ 30.001,00 a R\$ 45.000,00	19	25,0
R\$ 45.001,00 ou mais	11	14,5
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quando calculada a correlação entre o local de atuação e o modelo de remuneração aplicado, podemos observar que em consultórios privados predominam os modelos de remuneração *Fee for Service* e modelos mistos não especificados ( $r = +0,351$ ). Ainda sobre o trabalho médico em consultório privado, houve significância estatística quando comparadas a remuneração mensal e a satisfação em relação à esta, ou seja, o médico que trabalha em consultório é melhor remunerado, e consequentemente mais satisfeito.

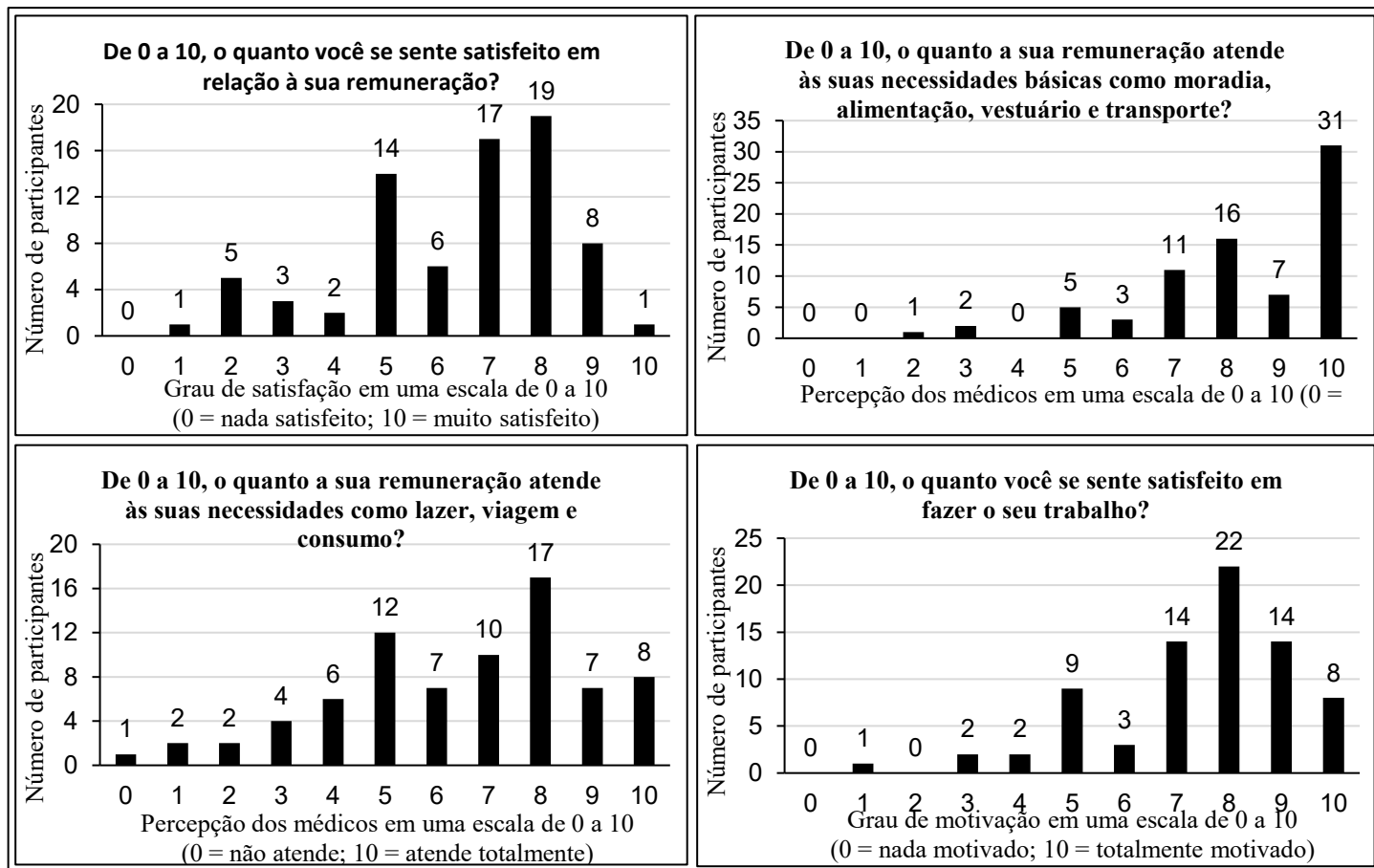
Em relação aos questionamentos especificamente sobre satisfação, foram realizados quatro questionamentos, todos escalonados em notas de 0 a 10. O primeiro questionamento trata do quão satisfeito o médico está em relação à sua remuneração. Nesta pergunta, a nota 0 equivale a totalmente insatisfeito, e a nota 10, totalmente satisfeito. Neste estudo, a nota média foi de 6,41 (DP  $\pm$  2,073). Esta nota média sugere um nível de satisfação moderado entre os médicos em relação à sua remuneração, indicando que, embora a remuneração possa ser adequada para muitos, ainda há espaço para melhorias. Outra correlação significativa foi em relação ao nível de satisfação, ou seja, quanto maior a remuneração, maior a satisfação em relação à remuneração, independentemente do modelo desta ( $r = +0,522$ ).

O segundo questionamento trata do quanto a remuneração atende às suas necessidades básicas, como moradia, alimentação, vestuário e transporte, sendo a nota 0 equivalente à não atender, e a nota 10, atender totalmente. A nota média obtida foi de 8,28 (DP  $\pm$  1,929). Ainda sobre o atendimento às necessidades básicas, a correlação significativa foi com o modelo de remuneração *Fee for Service*, sendo esta interpretada como sendo o modelo de remuneração que melhor atende às necessidades básicas, nesta população estudada.

O terceiro questionamento trata do quanto a remuneração atende às necessidades como lazer, viagem e consumo, sendo a nota 0 equivalente à não atender, e a nota 10, atender totalmente. A nota média obtida foi de 6,49 (DP  $\pm$  2,425). A nota é significativamente menor do que a que avalia o atendimento às necessidades básicas, sugerindo que, embora a remuneração possa ser suficiente para necessidades básicas, ela pode não ser vista como adequada para permitir um estilo de vida que inclua lazer, viagens e outros tipos de consumo.

O quarto questionamento, e último quantitativo, trata do quanto o médico se sente motivado em fazer o seu trabalho, sendo a nota 0 equivalente a total falta de motivação, e a nota 10, totalmente motivado. A nota média obtida foi de 7,47 (DP  $\pm$  1,887). Os resultados desses questionamentos são mostrados na Figura 1.

**Figura 1.** Satisfação, Percepção e Motivação em relação a remuneração dos médicos atuantes no Vale do Rio Pardo – RS, 2023.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ao explorar as experiências dos médicos em relação às suas condições de trabalho, emergem narrativas que oferecem uma visão rica e detalhada sobre suas prioridades e desafios. Essas histórias pessoais revelam não apenas as dificuldades enfrentadas, mas também as aspirações e desejos que moldam suas expectativas profissionais. Na primeira pergunta aberta, “em uma frase, diga o que poderia melhorar o seu trabalho de forma geral”, muitos médicos destacaram a necessidade de uma remuneração mais adequada como um elemento essencial para a melhoria de seu desempenho e satisfação no trabalho. Essa percepção é amplamente compartilhada entre os entrevistados, que veem na remuneração não apenas um meio de subsistência, mas um reconhecimento do valor de seu trabalho.

Além disso, um número significativo de médicos expressou o desejo por uma carga horária reduzida e maior flexibilidade nos horários. Essas mudanças são vistas como fundamentais para alcançar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, permitindo que os médicos se sintam mais realizados e menos sobrecarregados em suas funções diárias.

Outro tema recorrente foi a necessidade de maior reconhecimento e valorização profissional. Da mesma forma, incentivos para novas especializações e aperfeiçoamentos também foram



mencionados. Melhorias nos recursos e na infraestrutura dos locais de trabalho também foram uma preocupação comum. Alguns médicos expressaram uma sensação de contentamento com o status atual, sugerindo que, para eles, as condições existentes já atendem suas expectativas profissionais. Essa satisfação pode refletir experiências individuais positivas, onde certos aspectos do ambiente de trabalho são vistos como adequados e satisfatórios. Essas narrativas destacam a diversidade de experiências e percepções entre os profissionais, sublinhando que a satisfação no trabalho é uma experiência profundamente pessoal e subjetiva. Enquanto alguns veem espaço para melhorias, outros encontram no presente cenário motivos para se sentirem realizados e valorizados.

Na segunda pergunta aberta, “em uma frase, diga o que poderia melhorar no seu principal modelo de remuneração atual”, as respostas também puderam ser organizadas por temáticas. Muitos médicos desejam um aumento salarial, ajuste no valor da hora trabalhada ou da consulta, e até mesmo a correção dos valores de acordo com a inflação. Fato interessante é que outros médicos expressaram preocupações sobre como esses aumentos podem impactar os custos para os pacientes ou para os planos de saúde.

Muitos respondentes focaram no valor pago por hora de trabalho, com alguns mencionando que gostariam de ser remunerados por atividades extras e por plantões. Também surgiram menções a honorários cirúrgicos. Além de benefícios como décimo terceiro e férias, alguns médicos mencionaram o desejo de receber adicionais por atendimentos em finais de semana e feriados.

Menor carga horária e flexibilidade nas horas de trabalho também foram sugeridas como maneiras de melhorar o modelo de remuneração. Alguns médicos gostariam de um modelo que remunere por performance ou produtividade, ao invés de um salário fixo.

Reconhecimento do trabalho do médico residente, assim como a valorização dos honorários por cada paciente atendido foram mencionados. Já outras menções foram sobre a necessidade de maior valorização por parte dos planos de saúde e convênios, incluindo melhores taxas de remuneração. Outros expressaram o desejo de aumentar o número de pacientes particulares ou ter uma agenda com pacientes 100% privados.

Menor desconto de impostos incluindo o imposto de renda (IRPF), e menor burocracia também surgiram como temas. Alguns médicos manifestaram uma clara preferência por modalidades de contratação que ofereçam maior segurança e estabilidade. Em particular, muitos expressaram o desejo de serem contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou por meio de atualizações que reflitam as condições contemporâneas de trabalho. Essa preferência reflete uma busca por garantias que protejam seus direitos e reconheçam suas contribuições de maneira justa e equitativa. Foi mencionada também a necessidade de uma remuneração mais justa, que considere as condições de trabalho, como a falta de estrutura e o alto fluxo de pacientes.

Por fim, ainda houveram comparações com a remuneração em municípios próximos, indicando a necessidade de uma remuneração mais competitiva. Algumas respostas foram mais específicas, como o desejo por um pagamento após o plantão ou uma menção a um valor específico (“10 mil”).

## DISCUSSÃO

O estudo revelou insights significativos sobre a satisfação médica e a remuneração no Vale do Rio Pardo, Rio Grande do Sul. Em uma pesquisa de satisfação médica e remuneração, realizada em 2020 pelo Medscape, com 1.342 profissionais em todo o Brasil, a média de idade dos respondentes foi de 42 anos, e 66% era do gênero masculino.<sup>17</sup> Por outro lado, existem estudos que abordam a feminização da

saúde, relacionada com a maior inserção das mulheres no ensino superior e no mercado de trabalho em geral. Em 2009, as mulheres passaram a ser a maioria a concluir o curso de Medicina no Brasil, e a partir desse ano essa tendência só cresceu. O cenário só difere entre os médicos mais idosos, entre os quais ainda predomina o sexo masculino.<sup>17</sup> Apesar da feminização da saúde, a correlação entre gênero e remuneração é moderada, indicando que outros fatores, como experiência, especialização e habilidades em gestão, influenciam os salários.<sup>18</sup>

Aqui temos um predomínio de formação em escolas privadas, assim como uma quase totalidade de médicos com no mínimo especialização. Em 2000, o Brasil possuía 107 Instituições de Ensino Superior (IES) ofertando cursos de graduação em Medicina, das quais 54 (50,5%) eram públicas e 53 (49,5%) privadas. Em 2019, esse número somava 337 entidades em atividade, e aproximadamente dois terços (65%) dos cursos eram ofertados por IES privadas.<sup>19</sup> No estudo de Torres e colaboradores, em relação ao prosseguimento da formação profissional após a graduação, 92,0% dos médicos formados já haviam cursado ou estavam cursando algum programa de residência médica na ocasião do inquérito, e 75,6% fizeram ou estavam fazendo alguma especialização.<sup>20</sup> Em 2021, segundo o Ministério da Educação (MEC), 41.853 médicos cursaram Residência Médica no Brasil, inscritos em programas mantidos por 789 instituições credenciadas pela Comissão Nacional de Residência Médica.<sup>21</sup>

Quase a metade dos médicos está em consultórios ou clínicas privadas, o que indica um predomínio do setor privado. Isto pode ser um reflexo de melhores salários, melhores condições de trabalho, ou uma preferência pessoal para ter maior controle sobre a própria prática. A porcentagem de médicos em postos de saúde ou em estratégias de saúde da família pode indicar uma concentração adequada ou inadequada de médicos nessa área, dependendo das necessidades de saúde da população local. O equilíbrio entre o setor público e privado, bem como entre diferentes tipos de serviços de saúde, é mais uma informação valiosa para o planejamento de políticas de saúde.<sup>22</sup>

Os resultados deste estudo sugerem que médicos mais jovens podem assumir mais horas para ganhar experiência, desafiando a ideia intuitiva de que a satisfação com a remuneração aumenta com a idade. Essa constatação destaca a complexidade dos fatores que influenciam a satisfação profissional, como expectativas pessoais, custo de vida e responsabilidades financeiras.<sup>23</sup> Estes resultados também sugerem algumas tendências interessantes no contexto da medicina no Vale do Rio Pardo. Isso poderia ser explicado porque médicos mais jovens estão em fases iniciais da carreira e podem estar mais dispostos a assumir mais horas para ganhar experiência ou aumentar a renda.

Outros fatores como preferências pessoais, responsabilidades familiares ou mesmo oportunidades de trabalho podem influenciar a carga horária. O artigo de Joyce e colaboradores, destaca que responsabilidades familiares, como o cuidado com crianças e idosos, são frequentemente desproporcionalmente atribuídas às mulheres. Isso pode impactar sua disponibilidade para trabalhar horas extras ou assumir compromissos adicionais, influenciando diretamente a carga horária que podem ou estão dispostas a cumprir. A busca por um equilíbrio entre vida profissional e pessoal é mencionada como um desafio significativo, especialmente para profissionais em início de carreira. Essa busca por equilíbrio pode levar os médicos a preferirem horários de trabalho que lhes permitam atender suas necessidades pessoais e familiares. O artigo ainda discute como estereótipos de gênero e preconceitos implícitos podem moldar as oportunidades de trabalho, afetando a contratação, promoção e avaliação de desempenho. Isso, por sua vez, influencia as cargas horárias e as oportunidades de carreira disponíveis, especialmente para mulheres.<sup>24</sup>

A renda média mensal dos médicos, segundo a Receita Federal em 2020, foi de R\$ 30,1 mil, sendo a faixa etária de 51 a 60 anos a de maior rendimento, com média de R\$ 41,2 mil. Mulheres médicas declararam renda equivalente a 64% da dos homens. A satisfação na carreira entre profissionais de

saúde tem sido objeto de estudo em diversos outros países também, revelando tendências e desafios comuns. Internacionalmente, a revisão sistemática de Pearson e colaboradores mostram que as cirurgiãs relatam menor satisfação geral na carreira e dificuldades em equilibrar trabalho e vida pessoal em comparação com seus colegas homens. Essas disparidades são frequentemente exacerbadas por experiências de discriminação de gênero e assédio sexual no local de trabalho, destacando a necessidade urgente de intervenções estruturais para abordar essas questões. Embora algumas iniciativas tenham sido implementadas para melhorar a satisfação na carreira e o equilíbrio trabalho-vida, há lacunas significativas que permanecem inexploradas. Por exemplo, a falta de representação igual de todas as especialidades cirúrgicas limita a generalização dos achados, e critérios de inclusão/exclusão restritivos podem ter excluído estudos relevantes.<sup>25</sup>

A concentração em consultórios privados teve significância estatística na relação entre remuneração e satisfação, indicando que médicos nesse setor são melhor remunerados e mais satisfeitos. Isso pode ser devido à simplicidade do modelo de remuneração predominante nesses locais, *Fee for Service*, onde os médicos são pagos por cada serviço prestado. Isso também pode refletir uma preferência por modelos que maximizam a remuneração, já que consultórios privados frequentemente visam o lucro.<sup>26</sup>

A falta de significância estatística entre a idade e a satisfação geral com a remuneração é interessante porque desafia a noção intuitiva de que a satisfação com a remuneração poderia aumentar com a idade (e presumivelmente com o aumento da remuneração). Isso sugere que a satisfação com a remuneração é influenciada por uma variedade de outros fatores, que podem incluir expectativas pessoais, custo de vida, responsabilidades financeiras, entre outros. Conforme o estudo de Silva e colaboradores, a insatisfação não advém exclusivamente da remuneração, mas também da ausência de estímulos em diferentes necessidades. Embora atendidas em grande parte, indicam a relevância de recursos como salário para atender moradia, alimentação e vestuário. No entanto, limitações salariais podem restringir a satisfação dessas necessidades básicas. O reconhecimento no ambiente de trabalho e as oportunidades de interação são essenciais para a satisfação geral. A falta de momentos de descontração ou a ausência de feedback profissional contribuem para insatisfações que transcendem o aspecto financeiro.<sup>27</sup>

Outro estudo, avaliando a satisfação de profissionais de Estratégias de Saúde da Família no Ceará, evidenciou que vários fatores interferem na satisfação e na motivação para o trabalho, sendo a remuneração a variável com maior índice de insatisfação.<sup>28</sup>

A desmotivação entre os mais jovens, minimamente mostrada nesta pesquisa, se confirmada por estudos adicionais, poderia ser um ponto de preocupação para os gestores de saúde, uma vez que a falta de motivação pode afetar a qualidade do atendimento e a eficiência do sistema de saúde. Ao contrário do que foi encontrado neste estudo, uma pesquisa realizada com médicos egressos da Universidade de Botucatu concluiu que os médicos mais jovens se mostraram mais motivados e satisfeitos com a profissão, em relação aos mais velhos. Esse achado foi associado ao fato de médicos mais jovens estarem envolvidos com atividades de estudo, atualização e produção de conhecimento.<sup>20</sup>

As respostas dadas para as perguntas abertas fornecem um panorama multifacetado que abrange não apenas a remuneração, mas também questões de qualidade de vida, reconhecimento profissional e condições de trabalho. O estudo de Tambasco e colaboradores, realizado com profissionais da saúde em São Paulo, destaca a carga horária semanal e as oportunidades de crescimento como fatores importantes para os médicos. São abordadas as formas de remuneração e reconhecimento institucional, refletindo a necessidade de maior valorização profissional. Embora não mencione diretamente incentivos para especializações, o estudo sugere o desejo por oportunidades de

aperfeiçoamento. A falta de recursos humanos e materiais é apontada como um fator que reduz a satisfação no trabalho e impacta a saúde dos profissionais, sendo a ausência de materiais adequados um obstáculo significativo para o pleno exercício das atividades.<sup>29</sup> Esses pontos refletem as preocupações comuns entre os médicos, enfatizando a busca por melhores condições de trabalho, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento profissional.

O estudo foca em questões de remuneração, reconhecendo sua importância, mas destaca que outras variáveis também influenciam a satisfação no trabalho, indicando a necessidade de mais variáveis de controle. Embora as correlações sejam significativas, algumas são moderadas ou fracas, sugerindo a influência de fatores não capturados na pesquisa. Os resultados oferecem implicações práticas relevantes para a gestão de recursos humanos na área da saúde: intervenções políticas e gerenciais, como ajustes nos modelos de remuneração e melhorias nas condições de trabalho, podem aumentar substancialmente a satisfação dos médicos. Uma remuneração justa não só melhora o bem-estar dos profissionais, mas também impacta positivamente a economia local, já que médicos bem remunerados tendem a investir na comunidade. Além disso, a satisfação profissional é essencial para a retenção de talentos, prevenindo a migração de médicos para outros países ou setores. Modelos de remuneração como o *Fee for Service*, associados a maior satisfação, devem ser considerados em políticas de saúde, enquanto o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente para médicos em início de carreira, pode ser alcançado com políticas que incentivem horários mais flexíveis. O reconhecimento e a valorização profissional, incluindo incentivos para especializações e aperfeiçoamentos, também são fundamentais para aumentar a satisfação no trabalho. Assim, adotar uma abordagem integrada para promover a satisfação médica beneficia tanto os profissionais quanto o sistema de saúde como um todo.

## CONCLUSÃO

A satisfação e o bem-estar dos médicos são influenciados por diversos fatores, não apenas pela remuneração. Intervenções políticas e gerenciais podem melhorar a satisfação, incluindo ajustes nos modelos de remuneração, melhores condições de trabalho e mais oportunidades de desenvolvimento profissional. Além disso, a promoção da saúde desempenha um papel crucial na satisfação médica, pois um ambiente que valoriza a saúde preventiva e o cuidado integral dos pacientes contribui para um maior senso de realização e propósito entre os profissionais de saúde.

Para gestores de saúde e políticos, os resultados deste estudo podem ser úteis para entender as dinâmicas de trabalho e remuneração na região, o que pode ajudar em decisões sobre alocação de recursos ou políticas de recrutamento. Para médicos, essas tendências podem oferecer um panorama sobre o que esperar em diferentes fases de suas carreiras em termos de carga horária e remuneração.

Seria interessante explorar, em pesquisas futuras, a relação entre a satisfação com a remuneração e outros fatores, como *Burnout*, assim como, avaliar se há diferenças significativas na satisfação com a remuneração entre os diferentes grupos de médicos com base na especialização.

## REFERÊNCIAS

1. Treichel CA dos S, Saidel MGB, Lucca SR de, Pereira MB, Silva AA, Luiz CCA, et al.. Satisfação e sobrecarga de trabalho em profissionais da saúde mental. *Trab educ saúde* [Internet]. 2024;22:e02579243. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs2579>

2. Callefi JS, Teixeira PMR, Santos FCA. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de recursos humanos no Great Place To Work. RAD [Internet]. 2021 Mar 4;23(1):106–21. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2021v23i1.48650>
3. Cordeiro M, Mendes S. A gestão dos recursos para o financiamento da atenção secundária no SUS: uma revisão da literatura. J Manag Prim Health Care [Internet]. 2022 Set;14(spec):e016. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/jmphc.v14.1210>
4. Abicalaffe C, Schafer J. Opportunities and Challenges of Value-Based Health Care: How Brazil Can Learn from U.S. Experience. Journal of Managed Care & Specialty Pharmacy. 2020 Aug;26(9):1172–5. Disponível em: <https://doi.org/10.18553/jmcp.2020.26.9.1172>
5. Park B, Gold SB, Bazemore A, Liaw W. How Evolving United States Payment Models Influence Primary Care and Its Impact on the Quadruple Aim. The Journal of the American Board of Family Medicine [Internet]. 2018 Jul;31(4):588–604. Disponível em: <https://doi.org/10.3122/jabfm.2018.04.170388>
6. Makdisse M, Ramos P, Malheiro D, Katz M, Novoa L, Cendoroglo Neto M, et al. Value-based healthcare in Latin America: a survey of 70 healthcare provider organisations from Argentina, Brazil, Chile, Colombia and Mexico. BMJ Open. 2022 Jun;12(6):e058198. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-058198>
7. IBGE. Cidades e Estados do Brasil [Internet]. Cidades e Estados do Brasil. 2024 Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/>
8. COREDE - Conselho Regional do Desenvolvimento do Vale do Rio Pardo [Internet]. Coredevrp.org.br. 2021 [cited 2024 Jul 18]. Disponível em: [https://www.coredevrp.org.br/visualizar-municipio/municipio/santa\\_cruz\\_do\\_sul](https://www.coredevrp.org.br/visualizar-municipio/municipio/santa_cruz_do_sul)
9. CREMERS - Conselho Regional de Medicina do Estado do Rio Grande do Sul [Internet]. Conselho Regional de Medicina do Estado do Rio Grande do Sul. 2023 [cited 2024 Jul 22]. Disponível em: <https://cremers.org.br/>
10. Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde [Internet]. cnes.datasus.gov.br. Disponível em: <https://cnes.datasus.gov.br/>
11. Miranda GMD, Mendes A da CG, Silva ALA da. Population aging in Brazil: current and future social challenges and consequences. Rev bras geriatr gerontol [Internet]. 2016 May;19(3):507–19. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1809-98232016019.150140>
12. Lasebikan OA, Ede O, Lasebikan NN, Anyaehie UE, Oguzie GC, Chukwujindu ED. Job satisfaction among health professionals in a federal tertiary hospital in Nigeria. Nigerian Journal of Clinical Practice [Internet]. 2020 Mar;23(3):371–5. Disponível em: [https://doi.org/10.4103/njcp.njcp\\_292\\_19](https://doi.org/10.4103/njcp.njcp_292_19)
13. Albuquerque GS, Cordeiro G, Murakami VYC, Taveira BLS, Carvalho ILF, Lima RL, et al. Satisfação de médicos no trabalho da atenção primária à saúde. Rev. APS. 2017;20(2):221-230. Disponível em: <https://doi.org/10.34019/1809-8363.2017.v20.15878>
14. Soares MG, Souza LL, Cavalheiro RF, Kremer AM. O que mantém você aqui? Um estudo sobre os fatores de retenção de pessoas. ReAT. 2018;12(6):1460-81. Disponível em: <https://doi.org/10.15210/reat.v12i6.12999>
15. Logan CA, Bishop ME, Ode GE. Assessing Your Job - When to Consider Changing Jobs. Clin Sports Med. 2025;44:89–95. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.csm.2024.03.009>
16. IBGE. Panorama do Censo 2022 [Internet]. Panorama do Censo 2022. 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>
17. Schwartz L. Remuneração e satisfação dos médicos brasileiros – 2020. Medscape; 2021 [accessed at 2024 Jun 13]. Disponível em: <https://portugues.medscape.com/slideshow/65000143>
18. Scheffer MC, Cassenote AJF. A feminização da medicina no Brasil. Revista Bioética [Internet]. 2013 Aug;21:268–77. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/XtCnKjggnr6gFR3bTRckCxs/?lang=pt>

19. Souza PGA de, Pôrto ACC de A, Souza A de, Silva Júnior AG da, Borges FT. Perfil Socioeconômico e Racial de Estudantes de Medicina em uma Universidade Pública do Rio de Janeiro. *Rev bras educ med* [Internet]. 2020;44(3):e090. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v44.3-20190111.ing>
20. Torres AR, Ruiz T, Müller SS, Lima MCP. Inserção, renda e satisfação profissional de médicos formados pela Unesp. *Rev bras educ med* [Internet]. 2012 Jan;36(1):32–40. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-55022012000100005>
21. Santos Júnior CJ dos, Misael JR, Trindade Filho EM, Wyszomirska RM de AF, Santos AA dos, Costa PJM de S. Expansão de vagas e qualidade dos cursos de Medicina no Brasil: “Em que pé estamos?”. *Rev bras educ med* [Internet]. 2021;45(2):e058. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.2-20200523>
22. Barbosa S de P, Coelho KA, Carvalho LM de, Sarria B, Santos RC dos, Cavalcante RB. Aspectos que Compõem o Perfil dos Profissionais Médicos da Estratégia Saúde da Família: o Caso de um Município Polo de Minas Gerais. *Rev bras educ med* [Internet]. 2019;43(suppl1):395–403. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20180177>
23. Scheffer M. Demografia Médica no Brasil 2023 [Internet]. Associação Médica Brasileira: Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da USP; [cited 2024 Jun 19]. Disponível em: [https://amb.org.br/wp-content/uploads/2023/02/DemografiaMedica2023\\_8fev-1.pdf](https://amb.org.br/wp-content/uploads/2023/02/DemografiaMedica2023_8fev-1.pdf)
24. Joyce JA, Masina S, Michalik L, Pot C, Sempoux C, Amati F. Closing the scissor-shaped curve: Strategies to promote gender equality in academia. *Cell Press*. 2024;187:1335–42. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cell.2024.01.050>
25. Pearson C, Piper M, Bhanja D, Zhou S, Burns AS. Career satisfaction in women surgeons: A systematic review and meta-analysis. *The American Journal of Surgery*. 2023;226:616–22. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2023.07.015>
26. Lima AFC, Leal CRN. Possibilidades da aplicação de diferentes modelos de remuneração da prestação de serviços no Sistema de Saúde Suplementar. *Rev Paul Enferm* [Internet]. 2022;33(1). Disponível em: <https://doi.org/10.33159/25959484.repen.2023v33a02>
27. Silva VL da, Uller CM, Santos JD dos, Rezende FA. Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da Hierarquia de Necessidades de Maslow. *Rev. Foco* [Internet]. 2017 May;10(2):148–66. Disponível em: <https://doi.org/10.21902/jbslawrev.%20foco.v10i2.186>
28. Nogueira FJ de S, Callou Filho CR, Mesquita CAM, Moura IFA de, Souza ES, Bezerra FS. Satisfação dos profissionais da estratégia saúde da família no município de Fortaleza (CE). *Saud Pesq* [Internet]. 2019 Mar;12(1):151–8. Disponível em: <https://doi.org/10.17765/2176-9206.2019v12n1p151-158>
29. Tambasco L de P, Silva HS da, Pinheiro KMK, Gutierrez BAO. A satisfação no trabalho da equipe multiprofissional que atua na Atenção Primária à Saúde. *Saúde debate* [Internet]. 2017 Jun;41(spe2):140–51. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-11042017S212>