



HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE
PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MÉDICA EM CLÍNICA MÉDICA

ISABELLE CRISTINA SOUZA RIVIERA

PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MÉDICA EM MEDICINA INTERNA DO HCPA: UMA
AVALIAÇÃO DOS SEUS EGRESSOS

Porto Alegre

2024

ISABELLE CRISTINA SOUZA RIVIERA

PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MÉDICA EM MEDICINA INTERNA DO HCPA: UMA
AVALIAÇÃO DOS SEUS EGRESSOS

Trabalho de Conclusão de Residência apresentado ao Programa de Residência Médica do Hospital de Clínicas de Porto Alegre como requisito parcial para a obtenção do título de especialista em Clínica Médica.

Orientador: Dimitris Rucks Varvaki Rados
Coorientador: José Miguel Dora

Porto Alegre

2024

Riviera, Isabelle Cristina Souza
PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MÉDICA EM MEDICINA INTERNA
DO HCPA: UMA AVALIAÇÃO DOS SEUS EGRESSOS / Isabelle
Cristina Souza Riviera. -- 2024.
30 f.
Orientador: Dimitris Rucks Varvaki Rados.

Coorientador: José Miguel Dora.

Trabalho de conclusão de curso (Especialização) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Hospital de
Clínicas de Porto Alegre, Residência Médica , Porto
Alegre, BR-RS, 2024.

1. Residência em Medicina Interna. 2. Satisfação
com o trabalho. 3. Educação médica. 4. Residência
médica. I. Rados, Dimitris Rucks Varvaki, orient. II.
Dora, José Miguel, coorient. III. Título.

*Aos meus pais, Sandra e João, e à minha irmã,
Jéssica, pelo apoio incondicional.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos orientadores pelo incentivo e auxílio durante todas as etapas da realização deste trabalho.

RESUMO

Introdução: O aprimoramento da formação de profissionais que lidam diretamente com o cuidado assistencial em saúde denota a fundamental importância dos programas de residência médica (PRM). Apesar de constituírem pilar central na formação de especialistas, raramente são avaliados quanto à qualidade do ensino proporcionado. Avaliar a satisfação dos egressos do próprio curso e os fatores que impactam nessa impressão pode trazer aos PRM informações vitais para seu aperfeiçoamento e adequação ao mercado de trabalho. **Objetivos:** Avaliar o perfil dos egressos do Programa de Residência Médica em Medicina Interna / Clínica Médica no Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) dos últimos 15 anos e verificar a satisfação dos mesmos com a especialidade; além disso, explorar aspectos da sua formação posterior e de atuação profissional. **Metodologia:** estudo transversal, analítico e descritivo realizado através de um questionário anônimo autoaplicável encaminhado via email aos egressos. Foram questionados dados sociodemográficos, atuação profissional e percepções em relação ao PRM. Como desfecho principal foi avaliada a satisfação dos egressos com o treinamento recebido, através do net promoter score (NPS) e de escalas de Likert. **Resultados:** Aproximadamente 25% da amostra disponível respondeu ao questionário, sendo a maioria destes egressos dos últimos 7 anos. Quanto ao local de trabalho, 53% deles trabalha atualmente na capital Porto Alegre (onde encontra-se o HCPA) e relatou graduação em medicina em instituições do Rio Grande do Sul. Mais de 95% realizou formação adicional após a Medicina Interna e 18,8% dos profissionais relataram dificuldade de inserção no mercado de trabalho. O ingresso na docência foi relatado como principal motivo para trabalhar fora da área especializada por mais de um terço da amostra. As modalidades de atendimento ambulatorial e de internação ocupam a maior porcentagem da carga horária dos egressos e os plantões médicos já não fazem parte da carreira de mais de 60% dos mesmos. A satisfação com o PRM MEI do HCPA obteve excelente avaliação global no NPS (pontuação 78) pelos seus egressos dos últimos 15 anos. Para discernir os fatores de maior impacto nesta percepção, comparamos os resultados avaliados com escala de Likert grupo de promotores (nota atribuída 9-10) e não promotores (nota atribuída 8 ou menos). As maiores diferenças de pontuação foram encontradas nos fatores ambiente de trabalho e apoio em situações difíceis. **Conclusões:** A taxa de satisfação com o PRM é elevada. Fatores psíquicos (segurança para lidar com situações difíceis e ambiente de trabalho) parecem ser os determinantes. Uma fração significativa dos egressos acaba por assumir papel de educador médico.

Palavras-chave: Residência médica; Residência em Medicina Interna; Educação médica; Satisfação com o trabalho.

ABSTRACT

Introduction: The central importance of programs of medical residency is shown in the need for improvement in the professional skills of medical doctors. Despite being the cornerstone for specialists training, they are seldom evaluated regarding their quality. Evaluating the satisfaction of residency graduates (and its factors) may provide paramount information to improve the program. **Objectives:** To evaluate the profile of graduates of the Medical Residency Program in Internal Medicine at Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) over the last 15 years and verify their satisfaction with the specialty. In addition, explore aspects of their subsequent training and professional performance. **Methodology:** cross-sectional, analytical and descriptive study carried out using a self-administered anonymous questionnaire sent via email to graduates. Sociodemographic data, professional performance and perceptions regarding the PRM were questioned. As the main outcome, graduates' satisfaction with the training received was assessed, using the net promoter score (NPS) and Likert scales. **Results:** Approximately 25% of the available sample responded to the questionnaire, the majority of whom were graduates from the last 7 years. Regarding the place of work, 53% of them currently work in Porto Alegre (where HCPA is located) and reported graduating in medicine from institutions in Rio Grande do Sul. More than 95% completed additional training after Medicine Internal and 18.8% of professionals reported difficulty entering the job market. Teaching was reported as the main reason for working outside the specialized area by more than a third of the sample. Outpatient and inpatient care modalities occupy the largest percentage of graduates' workload and medical shifts are no longer part of the career of more than 60% of them. Satisfaction with HCPA's PRM MEI received an excellent overall rating in the NPS (score 78) by its graduates over the last 15 years. To discern the factors with the greatest impact on this perception, we compared the results evaluated with a Likert scale to the group of promoters (grade assigned 9-10) and non-promoters (grade assigned 8 or less). The biggest differences in scores were found in the work environment and support in difficult situations factors. **Conclusions:** The satisfaction rate with the PRM is high. Psychic factors (confidence to deal with difficult situations and the work environment) seem to be the determining factors. A significant fraction of graduates end up taking on the role of medical educator.

Keywords: medical residency, internal medicine residency, medical education, work satisfaction.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
COREME	Comissão de Residência Médica
CNS	Conselho Nacional de Saúde
HCPA	Hospital de Clínicas de Porto Alegre
MEI	Medicina Interna / Clínica Médica
NPS	<i>Net Promoter Score</i>
PRM	Programa de Residência Médica
PRM MEI	Programa de Residência Médica de Medicina Interna / Clínica Médica
RS	Rio Grande do Sul
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E REVISÃO DA LITERATURA	9
2 JUSTIFICATIVA	11
3 OBJETIVOS	12
4 MÉTODOS	13
5 RESULTADOS	17
6 DISCUSSÃO	24

1 INTRODUÇÃO E REVISÃO DA LITERATURA

A residência médica garante ao profissional a possibilidade de aprofundar conhecimentos e habilidades para buscar excelência na qualidade assistencial (VELHO et al., 2012). Os primeiros programas de residência médica (PRM) foram idealizados e executados no final do século XIX por Halsted e Osler no Johns Hopkins Hospital, quando professores de capacidade “renomada” ensinavam jovens médicos durante suas práticas clínicas. Desde este período, há preocupação em aprimorar a formação e reinventar tais modelos à luz dos avanços científicos (ABREU-REIS et al., 2019). Com este objetivo, é essencial uma avaliação crítica dos programas de treinamento. O feedback dos residentes é um grande indicador de sua qualidade, já que permite identificar necessidades futuras e enfatizar pontos que necessitam aperfeiçoamento (MANIGLIA et al., 2004).

“Satisfação com o trabalho” pode ser definida como uma atitude global do indivíduo em relação a sua jornada laboral. Este julgamento é realizado a partir do comparativo entre sua versão idealizada e a versão real do trabalho. Os fatores que influenciam esse julgamento envolvem uma complexa rede de interrelações (OMMEN et al., 2009). Além disso, sabe-se que a satisfação com o trabalho constitui potencial componente de performance laboral, bem como um valioso indicador de qualidade do serviço. (PLATIS; REKLITIS; ZIMERAS, 2015; WANG, 2022)

A aplicação da satisfação (e sua valorização) para avaliação continuada de um serviço de residência médica é pouco explorada na literatura, desta forma há necessidade de estudos quanto a melhor forma de fazê-la (LIMA, 2021). Estudos apontam que o nível de satisfação do residente consiste em um importante indicador de qualidade do PRM e a investigação de seus fatores pode contribuir para o alinhamento entre o treinamento fornecido e as demandas da profissão (STEPICZYNSKI et al., 2018; FREED et al., 2009).

Um estudo com residentes de Medicina Interna de 13 hospitais-escola suíços via questionário eletrônico abordou a associação da percepção de bem-estar geral com fatores relacionados ao trabalho. Nesse trabalho, os fatores modificáveis encontrados com maior impacto na redução do bem-estar foram carga horária total elevada e baixo número de horas em trabalho recompensador. (BRIGITTA et al., 2020) Outro estudo com mais de 3500 médicos australianos encontrou fatores como a adequada supervisão pela preceptoria e carga horária apropriada correlacionam-se com satisfação profissional e bem estar dos residentes, dessa forma tem potencial de influenciar diretamente na qualidade do atendimento clínico prestado por estes profissionais. (LENNON et al., 2019) Fatores como supervisão na prática

clínica, renda, jornada de trabalho, estrutura disponibilizada para atividades, tempo para estudo e pesquisa compõem alguns dos elementos relevantes na percepção dos residentes sobre seu trabalho (AYALA-MORILLAS et al., 2014). É amplamente aceito que a satisfação com o trabalho potencializa a produtividade, assim como sobrecarga e insatisfação com o trabalho trazem efeitos negativos sobre o sistema assistencial e o aprendizado dos residentes (RIBEIRO et al., 2011; LOW et al., 2019). Determinar os fatores com maior impacto na percepção de satisfação dos residentes com sua especialização é crucial para o planejamento de melhorias no sistema educacional e assistencial (MENDELSON, 2020).

Quanto à ferramenta de avaliação de satisfação, é notável o desafio de avaliá-la, haja vista a subjetividade e os múltiplos fatores envolvidos em tal avaliação. O *Net Promoter Score* (NPS) representa uma proposta de avaliação global direta e efetiva, apresentada por Reichheld (2003) como “The only number you need to grow”. Tal abordagem utiliza-se de uma única pergunta: “Qual é a probabilidade de você recomendar nossa empresa a um amigo ou colega?”, cuja resposta encontra-se em uma escala de zero a dez. As respostas são agrupadas em 3 grupos: os detratores (respostas de zero a seis – expressa uma experiência negativa com a empresa), os promotores (respostas de nove a dez – expressa uma experiência muito positiva com a empresa) e os neutros (respostas de 7 à 8). (FISHER; KORDUPLESKI, 2019) Apesar da facilidade de aplicação e simplicidade de obtenção de um meio confiável de avaliação da satisfação com o serviço ou a empresa, há uma clara limitação de seu uso isoladamente, já que não há detalhamento dos fatores que impactam na percepção encontrada. (BAQUERO, 2022). Apesar dessas limitações, seu uso tem sido disseminado e é considerada a ferramenta mais prática para avaliação de satisfação.

Considerando a crescente competitividade e demanda por mão de obra especializada, os PRM tornam-se cada vez mais procurados não só para aperfeiçoamento profissional mas também para facilitar a inserção no mercado de trabalho e a progressão de carreira. Poucos estudos abordam o perfil dos egressos dessa modalidade de especialização e raros são os programas de avaliação regular do ensino oferecido pelos PRM. Dessa forma, é altamente relevante aos centros formadores e aos médicos que aspiram cursar seus programas o levantamento de um perfil de adequação do treinamento às reais demandas do mercado de trabalho. (LIMA et al., 2021)

O presente estudo pretende avaliar o perfil de egressos do PRM em Clínica Médica / Medicina Interna (PRM MEI) do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), assim como sua satisfação com a especialização. Foram abordados ainda fatores relevantes para inserção no mercado e perfil de modalidade de atuação laboral.

2 JUSTIFICATIVA

Se faz necessário conhecer a percepção de egressos do PRM de Medicina Interna, bem como o perfil e jornada dos médicos após realizarem este treinamento. Esses dados podem apoiar o desenvolvimento do programa, ajustar currículo e planejar ajustes futuros.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar o perfil dos egressos do Programa de Residência Médica em Medicina Interna no Hospital de Clínicas de Porto Alegre dos últimos 15 anos quanto à formação e posterior atuação profissional, além de verificar a satisfação dos mesmos com a especialização que receberam.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Traçar o perfil sociodemográfico dos egressos do PRM de Medicina Interna;
- Analisar o perfil de atuação profissional e as modalidades predominantes em sua carreira (ambulatorial, hospitalar, administrativo, plantões).
- Avaliar a satisfação dos egressos com a especialização realizada, discernindo fatores contribuintes para esta percepção.
- Quantificar treinamentos adicionais após o PRM de Medicina Interna (outra/as residência(as) médica(as) ou especialização/especializações) e analisar o perfil de atuação e satisfação profissional após estes treinamentos;
- Qualificar fatores relacionados à inserção no mercado de trabalho, como o tempo para atuar na área da especialidade e a carga horária semanal ocupada por diferentes modalidades de trabalho.

4 MÉTODOS

4.1 DELINEAMENTO

Estudo transversal, analítico e descritivo realizado através de um questionário anônimo auto-aplicável encaminhado a egressos formados no PRM de Medicina Interna do HCPA. O convite de participação na pesquisa, bem como o termo de consentimento livre e esclarecido e o questionário propriamente dito, foram encaminhados via formulário online aos participantes que atenderam aos critérios de inclusão.

4.2 CONTEXTO

A pesquisa foi conduzida no serviço de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Os dados foram obtidos e armazenados exclusivamente online, via *Google Drive* Institucional. Não foram coletados dados de fontes secundárias (prontuário ou outras bases de dados).

4.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

O presente estudo incluiu todos os egressos formados no PRM de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre formados no período de 2008 a 2019, maiores de 18 anos de idade.

Foram excluídos os egressos que não concordaram com o uso dos dados de suas respostas (ausência da assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido), assim como os que desistiram da participação da pesquisa ao longo de seu andamento. Também excluímos da amostra egressos cujos e-mails registrados foram considerados inválidos.

4.4 FATORES EM ESTUDO

O questionário incluiu inicialmente dados sociodemográficos como idade, gênero, localização geográfica e categoria (autônomo, vínculo empregatício, carreira acadêmica, administrativa ou não médica) da principal atividade profissional. Indagou-se ainda acerca das diferentes modalidades de trabalho, como realização de plantões (na especialidade, em emergência, UTI ou enfermaria), atendimento ambulatorial, em enfermaria e trabalho administrativo. A porcentagem de carga horária total em cada uma dessas atividades também

foi avaliada. Verificamos ainda o número de especializações adicionais (tanto residência médica quanto outras modalidades de treinamento) cursadas pelos participantes e o quanto o trabalho nessa especialização ocupa em sua carga horária.

Dados relevantes para análise de satisfação com o emprego atual e inserção no mercado de trabalho também foram abordados, tanto com questionamentos diretos (como “você está satisfeito com sua escolha de área de atuação”) quanto com parâmetros indiretos, como satisfação com carga horária de trabalho, tempo requerido para iniciar a atuação na área especializada e motivos para atuação profissional em outros campos.

Além disso, o grau de suporte para desenvolvimento teórico e da prática clínica no diversos ambientes (emergencial, terapia intensiva, ambulatorial e em enfermaria), de formação técnica e de habilidades subjetivas foi avaliado pelos participantes de acordo com uma escala de Likert de 7 pontos (1-muito insatisfeito 2-insatisfeito 3-paciente insatisfeito 4-nem satisfeito nem insatisfeito 5-paciente satisfeito 6-satisfeito 7-muito satisfeito). Participantes que assinalaram respostas maiores ou iguais a 5 pontos foram definidos como satisfeitos com seus treinamentos.

4.5 DESFECHO DE INTERESSE

Avaliar a satisfação geral em relação ao PRM de Medicina Interna do HCPA por egressos desta especialização, além dos mediadores deste resultado.

A satisfação com o PRM de Medicina Interna e os elementos potencialmente envolvidos nessa percepção integraram o questionário. Ela será avaliada de forma global com o net promoter score (NPS). O NPS é um escore geral, calculado para um grupo de respondentes e calculado avaliando as notas atribuídas ao questionamento “qual a probabilidade de você recomendar o PRM MEI do HCPA”. São eleitos 3 grupos: promotores (notas 9-10), neutros (notas 7-8) e detratores (notas 0-6). O cálculo é realizado subtraindo a porcentagem do total de promotores da porcentagem do total de detratores, atingindo um escore de -100 a +100, sendo serviços acima de 50 considerados altamente avaliados.

Para compreender os fatores que determinam a satisfação, a amostra foi posteriormente dividida de acordo com o NPS em promotores e não promotores. A partir desta divisão foi calculado o escore médio do grau de suporte para os fatores acima listados (emergencial, terapia intensiva, ambulatorial...) e realizada a diferença entre promotores e

não promotores. A partir disso, inferiu-se quais os principais fatores associados à satisfação de acordo com a diferença entre os completamente satisfeitos (promotores) e os demais.

4.6 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Neste primeiro momento optou-se por uma análise descritiva, apresentado os dados sumarizados (média ou %) e sua distribuição. Optou-se por não realizar comparações estatísticas na amostra neste momento.

4.7 TAMANHO AMOSTRAL

Inicialmente foi calculado um tamanho amostral considerando dados coletados para pesquisa de satisfação interna. A partir deles sabe-se que a taxa de ex-residentes promotores pelo score NPS é aproximadamente 80%. Com isso, estimou-se que seriam necessários 21 indivíduos para estimar essa taxa (com uma taxa de erro de 10%) em cada um dos anos avaliados (egressos dos últimos 5, 10 e 15 anos). Porém, pela baixa taxa de inclusão, após uma emenda ao CEP, o presente estudo incluiu todos os egressos formados no PRM de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre formados no período de 2008 a 2019 que responderam ao questionário enviado por email.

4.8 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

O estudo foi conduzido respeitando as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos conforme as resoluções CNS nº 466 de 2012 e CNS nº 510 de 2016. As exigências da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Nº13709 de 14 de agosto de 2018) foram atendidas, garantindo confidencialidade e adequado tratamento dos dados coletados.

Os participantes receberam convite de participação na pesquisa informando acerca de todos os aspectos relevantes à mesma. O termo de consentimento livre e esclarecido do uso dos dados coletados foi encaminhado juntamente ao questionário via email. O email do profissional, por sua vez, foi obtido via COREME do HCPA. As respostas permanecerão sob guarda dos pesquisadores responsáveis e serão armazenadas através de um Google Drive Institucional. A equipe de pesquisa se compromete com a confidencialidade do tratamento dos dados obtidos. Os participantes não foram identificados na publicação e os resultados foram apresentados de forma conjunta.

Os riscos na participação desta pesquisa são desconhecidos. O potencial desconforto potencialmente envolvido encontra-se no tempo necessário para ler e responder o questionário. O benefício potencial com a participação na pesquisa é contribuir diretamente para o aperfeiçoamento do PRM MEI do HCPA, por meio da identificação de pontos passíveis de melhoria.

5 RESULTADOS

Conforme apresentado nos métodos, inicialmente o formulário foi enviado para 3 turmas (n=64), baseado no critério “ano de formação no PRM MEI”, visando avaliar os egressos formados há 5, 10 e 15 anos. Nesta rodada, 12 emails não chegaram aos seus destinatários por serem considerados inválidos. O envio foi realizado em 12/12/2023 e apenas 14 dos 52 participantes (26,9%) responderam o formulário até 28/12/2023. Durante este período, realizamos diversas tentativas de incentivar o aumento da adesão à pesquisa, contactando egressos que mantiveram vínculo com a instituição e solicitando que os mesmos divulgassem o estudo para suas respectivas turmas. Tendo em vista a baixa taxa de respostas ao questionário, ampliamos a amostra para todas as turmas de médicos formados no PRM MEI do HCPA de 2008 a 2019. Após aprovação ética para ampliação da pesquisa, encaminhamos o questionário para 178 emails localizados, sendo 21 deles excluídos (inválidos). Dos 157 novos participantes, 37 (23,5%) responderam efetivamente ao questionário. Neste grupo realizamos a mesma metodologia de incentivo à participação, simultaneamente ao envio por email. Dessa forma, 209 egressos foram convidados ao estudo e 51 (24,4%) responderam ao questionário.

As principais características sociodemográficas da população estudada encontram-se na **Tabela 1**. A média de idade foi 34 anos, a maioria das pessoas concluiu a formação no PRM de Medicina Interna nos últimos 7 anos (47,06%, n=24) e é do sexo masculino (54,9%, n=23). A instituição da graduação em medicina mais prevalente no estudo foi a UFRGS (43,14%, n=22), seguida de outras instituições localizadas no estado do Rio Grande do Sul (37,25%, n=19). Mais de 50% dos indivíduos apontaram como local de trabalho atual a capital Porto Alegre – onde está localizado o PRM MEI do HCPA – aproximadamente 15% dos demais trabalham em cidades de pequeno/médio porte (que não capitais), 12,5% em outras capitais do Brasil; se destaca que cerca de 10% dos relatam trabalhar no exterior. Os egressos, em sua maioria (47%) mantêm vínculo empregatício único e o método predominante pelo qual ingressou no trabalho atual foi seleção por concurso (44,6%), seguido de indicação (28,6%).

Tabela 1. Características sociodemográficas dos egressos do Programa de Residência Médica de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, no período de 2008 a 2019.

<i>Característica</i>	<i>% ou média</i>	<i>N ou desvio padrão</i>
-----------------------	-------------------	---------------------------

Idade	34,6	3,1
Sexo feminino	45,10%	23
Instituição		
UFRGS	43,14%	22
Outra RS	37,25%	19
Outro estado	19,61%	10
Ano término		
2009-2012	17,65%	9
2013-2016	35,29%	18
2017-2020	47,06%	24
Local de trabalho atual		
Porto Alegre	52,94%	27
RS	7,84%	4
Brasil	29,41%	15
Exterior	9,80%	5
Vínculos de emprego		
Zero	15,69%	8
Um	47,06%	24
Dois ou mais	37,25%	19
Carga horário de trabalho semanal		
20 a 40 horas	47,06%	24
40 a 60 horas	29,41%	15
60 a 80 horas	19,61%	10
Mais de 80 horas	3,92%	2

Fonte: Os autores (2024).

A maioria da população estudada declarou-se satisfeita com sua área de trabalho (90,2%). Mais de 95% realizou formação adicional (residência médica ou curso de especialização) após Medicina Interna e 78,43% declarou atuar mais de $\frac{3}{4}$ da carga horária na área da segunda formação. Apenas 18,8% dos profissionais que relataram trabalhar fora de

sua área de atuação por dificuldade de inserção no mercado de trabalho, bem como somente 12,5% declararam insatisfação pessoal com a especialidade. Iniciar carreira acadêmica (37,5%) e melhor retorno financeiro fora da área especializada (31,3%) foram os motivos mais frequentes de atuação em outras áreas. Quanto ao tempo necessário para atuar na área da formação adicional, 88,24% relataram período menor que 2 anos. A carga horária laboral por semana de maior prevalência gira em torno de 20-40h (47,06%) seguida de 40-60h (29,41%) e pouco mais de metade dos egressos (54,9%) declarou-se satisfeito com a carga horária atual, enquanto 41,18% desejariam poder reduzir o tempo destinado ao trabalho.

Grande parte das pessoas (80,39%) informa trabalhar com atendimento ambulatorial ou atendimento de pacientes internados (60,78%), seguido de atividades administrativas (41,18%), como ilustra a **Tabela 2**. O atendimento ambulatorial ocupa 50% ou mais da carga laboral para 56,5% dos entrevistados, enquanto o atendimento em enfermaria e atividades administrativas contam por menos de 25% da carga horária em 45,7% e 60% da população, respectivamente. O atendimento em plantões não integra a modalidade de trabalho atual dos egressos em 62,75% dos casos, porém apenas 14,5% declararam nunca ter trabalhado em plantões após a residência médica. Os entrevistados que realizam plantões atualmente, trabalham principalmente em unidades de terapia intensiva (15,8%) e enfermarias (8,8%). Apenas 5,3% dos egressos realizam plantões em emergência no momento da pesquisa. A carga horária semanal ocupada por plantões é menor que 25% do total em cerca de metade dos entrevistados que atuam nesta modalidade. Apenas 5% dos entrevistados atuam exclusivamente com plantões médicos. O tempo em que os plantões fizeram parte da carreira dos egressos, na maioria, englobou o período de 2-5 anos (29,1%) ou 5-10 anos (27,3%).

Tabela 2. Perfil de atuação e satisfação profissional dos egressos do Programa de Residência Médica de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, no período de 2008 a 2019.

<i>Característica</i>	<i>% ou média</i>	<i>N ou desvio padrão</i>
<i>Satisfação com carga de trabalho</i>		
<i>Sim</i>	54,90%	28
<i>Queria trabalhar mais</i>	3,92%	2
<i>Queria trabalhar menos</i>	41,18%	21
<i>Satisfação com área de trabalho</i>		
<i>Sim</i>	90,20%	46

<i>Não</i>	9,80%	5
<i>Realiza plantões</i>		
<i>Não</i>	62,75%	32
<i>Emergência</i>	5,88%	3
<i>Andar</i>	13,73%	7
<i>UTI</i>	17,65%	9
<i>Atendimento ambulatorial</i>	80,39%	41
<i>Atendimento internação</i>	60,78%	31
<i>Atividades administrativas</i>	41,18%	21
<i>Forma de atuação</i>		
<i>Autônomo</i>	56,86%	29
<i>Empregado</i>	50,98%	26
<i>Preceptor</i>	35,29%	18
<i>Professor</i>	19,61%	10
<i>Outra atuação (pesquisador, gestor...)</i>	7,84%	4
<i>Outra formação?</i>		
<i>Não</i>	3,92%	2
<i>Residência</i>	92,16%	47
<i>Especialização</i>	3,92%	2
<i>Percentual de tempo que atua na área da especialização</i>		
<i>Menos que 25%</i>	7,84%	4
<i>De 25% a 50%</i>	1,96%	1
<i>De 50% a 75%</i>	7,84%	4
<i>Mais que 75%</i>	78,43%	40
<i>Tempo para atuar na área</i>		
<i>Imediato (até 2 anos)</i>	88,24%	45
<i>Mais de 2 anos</i>	5,88%	3

Fonte: Os autores (2024).

A satisfação global com o PRM MEI do HCPA foi avaliada por meio do NPS. Dos 51 participantes, 42 foram enquadrados na categoria “promotores”. O valor encontrado para o NPS foi 78. Os fatores pesquisados potencialmente envolvidos nesta percepção global de satisfação estão apresentados na **Tabela 3**. No grupo dos promotores, os itens mais bem avaliados no PRM MEI do HCPA foram atendimento em internação (média 6,6 pontos), prática clínica de casos complexos (média de 6,5 pontos) e conhecimento teórico (média de 6,3 pontos). No grupo dos detratores, os itens com pior avaliação foram ambiente de trabalho (média de 3,6 pontos), atendimento em emergência (média de 3,7 pontos) e apoio em situações difíceis (média de 4,0 pontos). Calculamos a diferença da média de pontuação atribuída por item entre o grupo dos detratores e o dos promotores, expressa no **Gráfico 1**. As maiores divergências entre os grupos foram encontradas nos itens ambiente de trabalho (diferença de 2,4 pontos), apoio em situações difíceis (diferença de 1,8 pontos) seguido de conhecimento teórico / procedimentos (ambos com diferença de 1,5 pontos), sugerindo que esses são os principais determinantes para a satisfação.

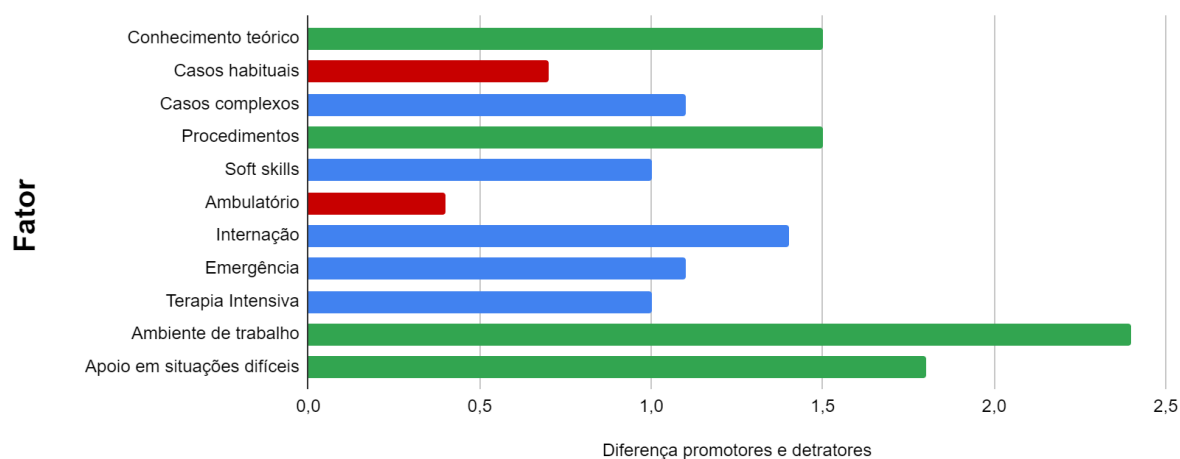
Tabela 3. Fatores potencialmente envolvidos na percepção global de satisfação com o Programa de Residência Médica de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, representados em média de pontos em escala de Likert (de zero a sete).

Detratores e neutros:		Promotores	
Conhecimento teórico:	4,8	Conhecimento teórico:	6,3
Prática clínica de casos habituais	5,5	Prática clínica de casos habituais	6,2
Prática clínica de casos complexos	5,4	Prática clínica de casos complexos	6,5
Conhecimento técnico (procedimentos)	4,1	Conhecimento técnico (procedimentos)	5,6
Desenvolvimento de soft skills (competências subjetivas, como trabalho em equipe e liderança)	4,5	Desenvolvimento de soft skills (competências subjetivas, como trabalho em equipe e liderança)	5,5
Atendimento em ambulatório	5,7	Atendimento em ambulatório	6,1
Atendimento em internação	5,2	Atendimento em internação	6,6
Atendimento em emergência	3,7	Atendimento em emergência	4,8
Atendimento em UTI	4,5	Atendimento em UTI	5,5
Ambiente de trabalho	3,6	Ambiente de trabalho	6
Apoio em situações difíceis	4	Apoio em situações difíceis	5,8

Fonte: Os autores (2024).

Gráfico 1. Diferença de média de pontos em escala de Likert (de zero a sete) dos fatores potencialmente envolvidos na percepção global de satisfação com o Programa de Residência Médica de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre.

Diferença promotores e detratores versus Fator



Fonte: Os autores (2024).

Para aprofundar a compreensão de aspectos subjetivos, incluímos no estudo análise qualitativa da percepção dos egressos com o PRM MEI do HCPA. Para isso solicitamos que os mesmos relatassem em poucas palavras as ideias positivas e negativas que guardaram de suas vivências durante a especialização. Os resultados positivos estão sumarizados na **Figura 1** e os negativos na **Figura 2**.

Figura 1. Programa de Residência Médica de Medicina Interna do Hospital de Clínicas de Porto Alegre: recordações positivas de seus egressos.

6 DISCUSSÃO

A partir de dados de 25% dos egressos dos últimos 15 anos do PRM de Medicina Interna, podemos observar que a satisfação geral é elevada e que os principais determinantes são maior percepção de apoio, seja por um ambiente de trabalho favorável, seja no cuidado de situações difíceis. Quanto ao ambiente atual de trabalho, destaca-se que boa parte dos egressos trabalha com vínculo empregatício, sendo uma fração relevante como educadores e com atividades administrativas.

Deve-se salientar que a amostra do estudo foi constituída em sua maior parte por egressos formados nos últimos 7 anos, predominantemente do sexo masculino. A graduação em medicina foi realizada no estado do Rio Grande do Sul (onde situa-se o HCPA) por mais de 80% dos avaliados, sendo a própria UFRGS a principal instituição relatada. A maior parte dos egressos do PRM MEI do HCPA mantiveram suas atividades laborais na capital Porto Alegre, sendo que apenas cerca de 15% optaram por trabalhar em cidades de pequeno e médio porte. O predomínio da atuação de médicos em capitais segue o padrão encontrado no cenário nacional, onde a densidade de médicos nestas (6,13 médicos / 1.000 habitantes) é significativamente maior que em regiões metropolitanas ou interiores (1,14 médicos / 1.000 habitantes e 1,84 médicos / 1.000 habitantes, respectivamente). (SCHEFFER et al., 2023)

A grande maioria (96,08%) dos egressos realizou formações adicionais (residência ou especialização). Comparativamente com a demografia médica brasileira de 2023 (SCHEFFER et al., 2023) onde apenas 34% dos médicos especialistas em 2022 tinham duas ou mais especializações, o percentual dos egressos com formação adicional é claramente maior. Também foi elevado o percentual de indivíduos que declararam estar satisfeitos com sua segunda especialização. Apenas cerca de 18% dos profissionais relataram dificuldade na inserção no mercado de trabalho e mais de 85% informaram trabalhar predominantemente na subespecialidade. Comparativamente, o estudo realizado pela *American Medical Association* encontrou que 67% dos que egressos de PRMs atuam na subespecialidade e 22,4% tiveram dificuldade significativa para ingressar no mercado de trabalho. (FREED et al., 2009)

Conforme afirma estudo realizado com estudantes de medicina americanos, os principais determinantes de modificação no padrão atual de preferência por determinada especialidade são os fatores controláveis de estilo de vida. (DORSEY; JARJOURA; RUTECKI, 2003) A rotina experimentada em uma especialidade e as modalidades de trabalho predominantes em determinada área de atuação raramente são abordadas na literatura nacional. Apesar disso, é consenso o grande impacto na qualidade de vida do indivíduo e o

elevado peso que estes aspectos exercem na escolha da carreira. (CORSI et al. 2014; DE MIRANDA ARAÚJO et al., 2023). Nossa pesquisa identificou a modalidade ambulatorial (tanto em número absoluto quanto em porcentagem de carga horária) como a atividade de maior prevalência de atuação dos egressos do PRM MEI do HCPA. Este quesito obteve avaliações positivas em ambos os grupos avaliados (média de conceito 5,7 no grupo de não promotores e 6,1 no dos promotores), reforçando adequação positiva deste PRM às demandas do mercado de trabalho.

Um dos principais motivos relatados pelos egressos para trabalhar fora da área subspecializada foi o ingresso na carreira acadêmica. Ao revisar a matriz nacional de competências em um PRM de Medicina Interna, divulgado na resolução da Comissão Nacional de Residência Médica nº14 de 6 de julho de 2021, percebe-se que há adequado enfoque em garantir bagagem teórico-prática ao internista, porém o desenvolvimento de habilidades comunicativas / pedagógicas é muito pouco abordado. Há visível carência no desenvolvimento do domínio didático pedagógico na formação médica e grande parte dos docentes aprendeu a exercer esta função por meio de processo autodidata, seguindo o exemplo de seus antecessores. (COSTA, 2007; STEINERT ET AL. 2005; COSTA ET AL. 2012) Segundo Zabalza (2004), o alto nível de conhecimento em sua área é uma competência fundamental ao professor universitário, bem como o desenvolvimento de habilidades comunicativas. Reforçar o desenvolvimento de tais habilidades durante a formação do internista torna-se ainda mais relevante ao PRM MEI do HCPA, já que identificou-se crescente interesse na carreira acadêmica por seus egressos.

A satisfação global avaliada pelo *net promoter score* sobre o PRM MEI do HCPA obteve pontuação 78, o que indica excelente percepção global deste serviço. Valores acima de zero já indicam maior porcentagem de promotores / percepção positiva do serviço avaliado e, conforme Reichheld and Markey (2011), valores acima de 50 são interpretados como excelentes. Um dos principais problemas do NPS está no fato de não analisar individualmente os fatores que contribuem para a percepção individual de satisfação. (BAQUERO, 2022) Avaliações adicionais são necessárias para identificar quais áreas que demandam aprimoramento no serviço. No nosso estudo tentamos explorar esses fatores comparando-os entre promotores e não promotores. Poucos trabalhos abordam quais seriam os efetivamente os quesitos envolvidos na percepção global de satisfação com um PRM (LIMA, 2021) De modo geral, os principais fatores presentes nos estudos sobre o tema relacionados à satisfação com o trabalho no contexto da residência médica envolvem suporte/supervisão clínica, tempo disponível para estudo, renda e carga horária. (WANG et al., 2022) Nosso resultados são

diferentes destes já disponíveis na literatura, indicando que a segurança psíquica parece ser um dos principais determinantes.

É essencial identificar os pontos de maior fragilidade de um PRM para realizar seu aprimoramento (WANG et al., 2022). Nosso estudo verificou que os fatores de maior divergência de avaliação entre o grupo dos promotores e os detratores/neutros foram ambiente de trabalho e apoio em situações difíceis. Inferimos que tais fatores são os principais contribuintes para a divergência de percepção positiva ou negativa de satisfação com a experiência vivenciada durante a formação. Tendo em vista a complexidade da residência médica, período de onde os profissionais são expostos a inúmeros desafios de cunho intelectual e emocional, (ARAÚJO, ARAR, MOURA, 2020; HARRIS et al., 2015) é essencial garantir o suporte psicológico ao residente.

O estudo apresenta diversas limitações, sendo a baixa taxa de adesão uma das mais importantes. Desse modo, é possível que seus resultados não representem a totalidade da população alvo da pesquisa. Diversas tentativas de incentivo à participação da pesquisa foram realizadas ao longo do período de envio dos formulários, porém a efetividade dessas medidas foi baixa. Outro empecilho importante encontrado diz respeito aos contatos dos egressos, muitos deles desatualizados (mesmo que não fossem considerados inválidos ao envio do email). O estudo foi realizado com egressos de apenas um PRM de um hospital brasileiro, portanto seus resultados podem não representar os PRM MEI de outros serviços. A escassez de pesquisas sobre o tema abordado nesta pesquisa, especialmente quanto à definição dos principais fatores que contribuem para a percepção de satisfação de um programa de residência médica também constitui limitante à nossa pesquisa.

7 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscando aprimorar o treinamento oferecido no PRM MEI do HCPA nosso estudo avaliou o perfil de atuação profissional e a satisfação com a especialização a partir de dados de seus egressos. Os profissionais, em sua maioria, trabalham na área especializada (Medicina Interna ou subespecialização), com regime predominantemente ambulatorial. O nível de satisfação relatado com o treinamento nesta modalidade foi elevado, sendo indicador positivo de adequação do PRM ao mercado de trabalho. Um dos principais motivos para atuação fora da especialidade foi o ingresso em carreira acadêmica enquanto uma minoria dos participantes relatou encontrou dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Tendo em vista a carência de enfoque no desenvolvimento pedagógico nos programas de residência médica, é de interesse deste PRM reforçar tais habilidades

O feedback dos residentes egressos de um PRM é um importante indicador de qualidade do serviço. O PRM MEI do HCPA obteve excelente avaliação global de seus egressos, pelo indicador de satisfação NPS. Os fatores relacionados ao ambiente de trabalho e suporte psicológico parecem exercer maior impacto nesta percepção. A análise destes resultados internamente no PRM, bem como o estabelecimento de avaliação continuada nos anos subsequentes busca aperfeiçoar o treinamento oferecido.

REFERÊNCIAS

- ABREU-REIS, Phillipe et al. Aspectos psicológicos e qualidade de vida na Residência Médica. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, v. 46, 2019.
- ARAÚJO, Ana Luiza de Sousa Lima Cerqueira; ARAR, Fabiano Cassaño; MOURA, Eliane Perlatto. Avaliação da qualidade de vida dos residentes de ortopedia brasileiros. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 43, p. 219-227, 2020.
- AYALA-MORILLAS, L. E. et al. Factors associated with residents' satisfaction with their training as specialists. **Revista Clínica Española (English Edition)**, v. 214, n. 4, p. 175-183, 2014.
- BAQUERO, Asier. Net promoter score (NPS) and customer satisfaction: relationship and efficient management. **Sustainability**, v. 14, n. 4, p. 2011, 2022.
- CORSI, Paulo Roberto et al. Fatores que influenciam o aluno na escolha da especialidade médica. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 38, p. 213-220, 2014.
- COSTA, Nilce Maria da Silva Campos. Docência no ensino médico: por que é tão difícil mudar?. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 31, p. 21-30, 2007.
- COSTA, Nilce Maria da Silva Campos; CARDOSO, Cléia Grazielle Lima do Valle; COSTA, Danilo Campos. Concepções sobre o bom professor de medicina. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 36, p. 499-505, 2012.
- DE MIRANDA ARAÚJO, Rossiniê; FERNANDES, Denise Mota Araripe Pereira; VASCONCELOS, Rebeca Raissa Afonso. Os fatores decisivos na escolha dentre as carreiras médicas: qual é o papel da Universidade?. **Revista da Faculdade de Ciências Médicas da Paraíba**, v. 1, n. 3, 2023.
- DORSEY, E. Ray; JARJOURA, David; RUTECKI, Gregory W. Influence of controllable lifestyle on recent trends in specialty choice by US medical students. **Jama**, v. 290, n. 9, p. 1173-1178, 2003.
- FISHER, Nicholas I.; KORDUPLESKI, Raymond E. Good and bad market research: A critical review of Net Promoter Score. **Applied Stochastic Models in Business and Industry**, v. 35, n. 1, p. 138-151, 2019.
- FREED, Gary L. et al. Recently trained general pediatricians: perspectives on residency training and scope of practice. **Pediatrics**, v. 123, n. Supplement_1, p. S38-S43, 2009.
- HARRIS, Joshua D. et al. What effects have resident work-hour changes had on education, quality of life, and safety? A systematic review. **Clinical Orthopaedics and Related Research®**, v. 473, p. 1600-1608, 2015.
- HOU, Jiaojiao et al. The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. **Psychology, health & medicine**, v. 25, n. 9, p. 1106-1118, 2020.

LIMA, Eduardo Jorge da Fonseca et al. Perfil e trajetória dos egressos de programas de residência das áreas básicas: um corte transversal. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 45, 2021.

MANIGLIA, José Victor. Perfil do egresso da residência em otorrinolaringologia e cirurgia de cabeça e pescoço da Santa Casa de Franca, da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto e da Clínica Maniglia. **Arq Ciênc Saúde**, v. 11, n. 1, p. 29-36, 2004.

MENDELSON, Daniel. What makes resident trainees satisfied with their jobs?. **Medical education**, v. 54, n. 5, p. 382-384, 2020.

OMMEN, Oliver et al. The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. **BMC health services research**, v. 9, p. 1-9, 2009.

PLATIS, Ch; REKLITIS, P.; ZIMERAS, S. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. **PROCEDIA-Social and behavioral sciences**, v. 175, p. 480-487, 2015.

REICHHELD, Frederick F. The one number you need to grow. **Harvard business review**, v. 81, n. 12, p. 46-55, 2003.

REICHHELD, Fred. The ultimate question 2.0 (revised and expanded edition): How net promoter companies thrive in a customer-driven world. **Harvard Business Review Press**, 2011.

RIBEIRO, Rafael Brito Nery. **Satisfação dos médicos no Sistema Único de Saúde em Belo Horizonte, Brasil**. Tese (Mestrado em saúde pública) Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2011.

SCHEFFER, M. et al. **Demografia Médica no Brasil 2023**. São Paulo, SP: FMUSP, AMB, 2023. 344 p. ISBN: 978-65-00-60986-8.

STEINERT, Yvonne et al. Faculty development for teaching and evaluating professionalism: from programme design to curriculum change. **Medical education**, v. 39, n. 2, p. 127-136, 2005.

STEPCZYNSKI, J. et al. Factors affecting resident satisfaction in continuity clinic—a systematic review. **Journal of General Internal Medicine**, v. 33, p. 1386-1393, 2018.

VELHO, Maria Teresa Aquino de Campos et al. Residência médica em um hospital universitário: a visão dos residentes. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 36, p. 351-357, 2012.

WANG, Peicheng et al. The satisfaction with radiology residency training in China: results of a nationwide survey. **Insights into Imaging**, v. 13, n. 1, p. 1-9, 2022.

Zabalza MA. **O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas**. Porto Alegre: Artmed; 2004.