

DESAFIOS DIANTE DO ENVELHECIMENTO E DA ESTRUTURA OCUPACIONAL DA ENFERMAGEM NO BRASIL E EM PORTUGAL

Clenise Liliane Schmidt ¹

Vanessa da Silva Corralo ²

Maria Manuela Ferreira Pereira da Silva Martins ³

¹ Enfermeira, doutoranda do Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde. Universidade Comunitária da Região de Chapecó. E-mail: clenise@unochapeco.edu. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8229-2005>

² Farmacêutica, Doutora em Bioquímica Toxicológica. Universidade Comunitária da Região de Chapecó. Email: vcorralo@unochapeco.edu.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4234-4875>

³ Enfermeira. Doutora em Ciências da Enfermagem. Universidade do Porto. E-mail: mmmartins1956@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1527-9940>

RESUMO EXPANDIDO

Introdução: O envelhecimento populacional é uma realidade global que repercute diretamente na força de trabalho em saúde sob duas perspectivas: aumento das demandas de trabalho e aumento do tempo de vida produtiva. A enfermagem, enquanto maior categoria profissional do setor, enfrenta uma “crise silenciosa” decorrente da falta de investimentos e políticas de proteção à saúde do trabalhador. Segundo o International Council of Nurses (ICN, 2025), estima-se que 4,7 milhões de enfermeiros se aposentem até 2030, cenário que ameaça a sustentabilidade dos sistemas de saúde ao redor do mundo. Apesar do Brasil e de Portugal apresentarem estrutura ocupacional da enfermagem e contextos socioeconômicos distintos, ambos enfrentam o envelhecimento da categoria, com implicações para a qualidade da assistência, para a equidade de acesso aos cuidados e para formulação de políticas públicas eficazes. **Objetivo:** analisar e comparar o envelhecimento e a estrutura organizacional da força de trabalho de enfermagem no Brasil e em Portugal, destacando desafios e possíveis estratégias de enfrentamento. **Metodologia:** Trata-se de uma revisão bibliográfica, com base em dados secundários da Organização Mundial de Saúde, *International Council of Nurses e Organization for Economic Cooperation and Development*, Conselho Federal de Enfermagem do Brasil e Ordem dos Enfermeiros de Portugal. Foram incluídos ainda artigos publicados nos últimos cinco anos em bases indexadas (Scopus, PubMed, SciELO), que abordam a força de trabalho de enfermagem, o envelhecimento e a estrutura ocupacional nos dois países. **Resultados e discussão:** O processo de envelhecimento da população brasileira é considerado um fenômeno recente, mas que está avançando em ritmo acelerado. Segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2023, a expectativa de vida no país alcançou 76,4 anos. Já no caso de Portugal, o envelhecimento populacional vem sendo evidenciado há mais tempo e está muito adiantado em



relação ao Brasil. Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2023 a expectativa de vida da população portuguesa era de 82,5 anos. Essa mesma tendência reflete-se nos espaços de trabalho da enfermagem, evidenciando simultaneamente o envelhecimento da força de trabalho e o déficit de profissionais. Enquanto no Brasil aproximadamente 9% dos profissionais de enfermagem têm 56 anos ou mais, em Portugal essa proporção ultrapassa 18%. Quanto à estrutura ocupacional da enfermagem, o Brasil organiza-se a partir de níveis de formação, englobando enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. O enfermeiro é um único com formação de nível superior (carga horária mínima de 4.000 horas), cabendo-lhe a gestão da assistência e da equipe de enfermagem. O técnico e o auxiliar de enfermagem, por sua vez, realizam os cuidados de enfermagem de baixa e média complexidade, sob supervisão do enfermeiro. Estes têm formação entre 1.200 e 1.800 horas e, juntos, compõem aproximadamente 75% da força de trabalho da enfermagem brasileira. Em Portugal a enfermagem é constituída exclusivamente por profissionais de nível superior, os quais se organizam por categorias da carreira profissional. O enfermeiro geral é o primeiro nível da carreira, seguido pelo enfermeiro especialista (que detém título de especialidade e só é admitido para a função após quatro anos ou mais de exercício profissional). Acima dele há a terceira categoria, que é do enfermeiro gestor. Este precisa ser especialista, ter formação em gestão de serviços de saúde e ter atuado por tempo igual ou superior a três anos na unidade de especialidade que pretende gerir. No caso de Portugal, a gestão da assistência e da equipe de enfermagem é feita exclusivamente pelo enfermeiro gestor. Apesar de cada país apresentar suas especificidades, ambos vivenciam a escassez de profissionais e o aumento das demandas de saúde. Se, por um lado, a enfermagem em Portugal tem um nível de qualificação superior à brasileira, a enfermagem no Brasil tem uma capacidade de reposição da força de trabalho mais rápida por englobar formação de nível médio e técnico. Contudo, a invisibilidade histórica da categoria no cenário macroeconômico da saúde vem refletindo no esgotamento profissional, diretamente ligado à sobrecarga de trabalho, às insatisfações com as condições laborais e persistente desvalorização social e econômica da profissão (Freitas; Gouveia, 2022; Alonso et al., 2024). Soma-se a isso o caráter desafiador do exercício da enfermagem, que envolve exigências de ordem física, emocional e relacional concomitantemente. Ou seja, existe um desequilíbrio esforço-recompensa que vem desestimulando a carreira da enfermagem em diferentes contextos e realidades (Lv; Li; Wang et al., 2025), como é o caso do Brasil e de Portugal. Embora o ICN e a OMS sinalizem os impactos da insuficiência de profissionais de enfermagem sobre a sustentabilidade dos sistemas de saúde, pouco se avançou na efetivação de políticas que assegurem condições dignas e trabalho decente para a categoria (ICN, 2025; WHO, 2025). **Contribuições do trabalho em direção aos Objetivos de**



Desenvolvimento Sustentável: ODS 3. Saúde e bem-estar: Aumentar substancialmente o financiamento da saúde e o recrutamento, desenvolvimento e formação, e retenção do pessoal de saúde nos países em desenvolvimento, especialmente nos países menos desenvolvidos e nos pequenos Estados insulares em desenvolvimento. Este estudo evidencia a escassez de profissionais e o envelhecimento da força de trabalho de enfermagem no Brasil e em Portugal, enfatizando a urgência de políticas que ampliem o financiamento da saúde e o fortalecimento de estratégias de recrutamento, formação e retenção. Os dados comparativos fornecem subsídios para compreensão dos riscos da “crise silenciosa” na enfermagem e a necessidade de investimento para garantia da sustentabilidade dos serviços de saúde. ODS 4. Educação de Qualidade: Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo. O estudo contribui para análise dos modelos formativos do Brasil e de Portugal e como estes impactam a qualificação da força de trabalho e sua capacidade de atender às demandas de saúde. ODS 8. Trabalho decente e crescimento econômico: Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. Ao evidenciar problemas relacionados à sobrecarga, insatisfação e desequilíbrio esforço-recompensa, o estudo sinaliza para a urgência de políticas que garantam condições de trabalho decente na enfermagem. Isso envolve remuneração adequada, ambientes laborais seguros e saudáveis, elementos fundamentais para assegurar uma categoria forte e motivada.

Considerações finais: Diante do exposto, denota-se que a realidade de Portugal, enquanto país desenvolvido, apresenta importantes contrastes em relação ao Brasil, um país em desenvolvimento. Embora ambos enfrentem desafios semelhantes no contexto da enfermagem, a capacidade de resposta de cada nação é destoante. Portugal, mesmo mais preparado para lidar com o envelhecimento populacional e com dimensões territoriais e demográficas menores, já vivencia importantes desgastes estruturais. No caso do Brasil, tais desafios assumem proporções ainda maiores, dado o tamanho da sua população e o contexto social e econômico, bem como das desigualdades regionais. O planejamento estratégico da força de trabalho de enfermagem torna-se fundamental para enfrentar os desafios expostos. Paralelamente, é necessário reter os profissionais a partir da implementação efetiva do conceito de trabalho decente. Isso inclui condições laborais dignas, dimensionamento adequado de pessoal, remuneração compatível com a responsabilidade exercida e políticas de proteção à saúde do trabalhador.

Descriptores: Enfermagem; Força de Trabalho; Envelhecimento; Condições de Trabalho; Políticas de Saúde.

REFERÊNCIAS

ALONSO, C.S.; PIMENTEL, F.E.; COSTA, F.C.; FERREIRA, L.D.S.; BARBOSA, S.H.; PENA, M.S.P. Interface entre valorização, reconhecimento e satisfação do trabalho de enfermeiro da Atenção Primária à Saúde. **J. nurs. health**, v. 14, n. 1, 2024. <https://doi.org/10.15210/jonah.v14i1.24927> Acesso em: 24 jul. 2025.

FREITAS, S.M.; GOUVEIA, B.R. Satisfação dos enfermeiros de reabilitação com o trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 6, n. 1, 2022. DOI: 10.12707/RV21130. Acesso em: 5 ago. 2025.

INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES (ICN). **International Nurses Day 2025: Caring for nurses strengthens economies**. Genebra: ICN, abr. 2025. 76 p. ISBN 978-92-95124-48-6. Disponível em: https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-04/ICN_IND2025_report_EN_A4_FINAL_0.pdf. Acesso em: 14 ago. 2025.

LV, F., LI, L., WANG, N. et al. Impact of effort-reward imbalance, emotional labour, and nurse-patient relationship on physical and mental health of registered nurses in China: a structural equation modeling. **BMC Nursing**, v. 24, n. 535, 2025. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03147-0> Acesso em: 3 jul. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **State of the world's nursing 2025: investing in education, jobs and leadership**. Geneva: World Health Organization, 2025. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236> Acesso em: 7 jul. 2025.

Eixo: Saúde, trabalho, ambiente e sustentabilidade.

Financiamento: CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, UNOCHAPECÓ – Universidade Comunitária da Região de Chapecó e IFPR – Instituto Federal do Paraná.

Agradecimentos: não se aplica.

