

QUANTO CUSTA PERDER UM ENFERMEIRO?

Há perguntas que dizem mais sobre um país do que muitas estatísticas. Esta é uma delas: que sentido faz investir na formação de profissionais altamente qualificados, para depois os ver partir, precisamente, quando estes enfermeiros atingem a maturidade da sua carreira?

Durante demasiado tempo, o debate centrou-se quase exclusivamente na necessidade de formar mais enfermeiros. Sempre que se fala da escassez destes profissionais, a solução surge como um reflexo automático: abrir mais vagas nas escolas, aumentar o número de estudantes, formar mais enfermeiros. Parece ter sido uma resposta necessária, mas que se tem revelado claramente insuficiente. Sobre-tudo porque o verdadeiro problema já não está apenas na entrada de enfermeiros no SNS; está na sua saída do país. Ainda assim, continuamos a assistir todos os anos, quase resignados, à saída de milhares de enfermeiros que o próprio país ajudou a formar.

Este paradoxo torna-se ainda mais evidente quando olhamos para os números. Apesar das necessidades crescentes do Serviço Nacional de Saúde (SNS), Portugal continua abaixo da média da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) em número de enfermeiros em exercício. Ou seja, não estamos perante uma perceção de escassez, mas perante uma insuficiência objetivamente medida e demonstrada. Segundo dados da OCDE, Portugal tem 7,6 enfermeiros em exercício por mil habitantes, enquanto a média da OCDE é de 9,2. Nenhum sistema consegue resolver a escassez de enfermeiros se perde, ano após ano, uma parte significativa logo após a sua formação.



Lúcia Leite, Presidente da ASPE

É como tentar encher um reservatório sem reparar a rotura por onde a água continua a escapar: podemos aumentar o caudal, mas nunca resolveremos o problema enquanto insistirmos em ignorar a fuga. O país forma profissionais de excelência, mas continua sem conseguir convencê-los de que vale a pena iniciar aqui o seu percurso profissional. Em 2025 foram pedidos 1.363 certificados para exercício profissional no estrangeiro e, segundo a Ordem dos Enfermeiros, mais de um terço dos recém-licenciados continua a optar por sair de Portugal.



O paradoxo português é precisamente este: investimos recursos públicos no ensino superior, organizamos estágios clínicos, mobilizamos centenas de enfermeiros para orientar estudantes e garantimos uma formação honrada e que é reconhecida e aplaudida internacionalmente. Mas, a dura realidade, é que quando estes enfermeiros estão finalmente preparados para produzir o maior retorno desse investimento, muitos acabam por procurar noutros países aquilo que não encontram em Portugal. Não se trata apenas de uma decisão individual, mas de um sinal de que o sistema deixou de conseguir competir pela permanência daqueles de quem mais necessita.

Segundo dados da OCDE, em 2020 existiam mais de 15 mil enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro, um aumento de 568% relativamente ao ano 2000.

É tentador resumir esta realidade à questão salarial, pois, naturalmente, ninguém escolhe ignorar a importância da remuneração, mas limitar a discussão a questões relacionadas com o vencimento é esconder a verdadeira dimensão do problema.

Os enfermeiros procuram em grande medida estabilidade, perspectivas de progressão, reconhecimento das competências adquiridas, liderança capaz de valorizar equipas, condições de trabalho seguras e organizações onde possam exercer a profissão com qualidade. A estas razões junta-se a previsibilidade dos horários, o tempo disponível para conciliar a vida pessoal com as suas responsabilidades profissionais e uma perspetiva real de progressão na carreira.

Talvez por isso exista uma pergunta que raramente ocupa o centro do debate público: quanto custa perder um enfermeiro?

Habitualmente discutimos quanto custa contratar mais profissionais, mas pouco se fala do investimento que desaparece sempre que um enfermeiro abandona o SNS ou emigra. Perde-se experiência clínica, capacidade de supervisão, conhecimento acumulado, estabilidade das equipas e continuidade dos cuidados. Perde-se tempo e, na saúde, tempo significa quase sempre segurança e qualidade.

Quanto custa à economia e em ineficiência a elevada rotatividade de enfermeiros nas equipas?

Quanto custa a deficiente monitorização dos doentes, os erros, as complicações e mortes evitáveis?

Quanto custa ao país cada enfermeiro que abandona a profissão e prefere trabalhar como agente imobiliário?

Não existe folha de cálculo capaz de medir integralmente esse prejuízo. Ele manifesta-se de forma silenciosa: equipas mais pequenas, maior pressão sobre quem fica, integração permanente de novos profissionais, encerramento temporário de serviços, adiamento de respostas e cidadãos que esperam mais tempo por cuidados de que necessitam hoje, não daqui a alguns meses.

O recente relatório do Conselho Internacional de Enfermeiros (ICN na sigla inglesa) lembra uma ideia que deveria orientar a política de recursos humanos em saúde: a forma mais rápida, eficiente e económica de reforçar um sistema de saúde é conseguir reter os profissionais que já possui. A evidência internacional aponta nesse sentido. Paradoxalmente, continuamos a discutir quase exclusivamente a formação de novos enfermeiros, como se a retenção fosse uma consequência automática e não um objetivo estratégico.



Segundo o relatório da OCDE/EU, eliminar a dependência do trabalho extraordinário e da contratação de prestadores exigiria cerca de mais 3.900 enfermeiros em equivalentes a tempo inteiro no SNS. É um dado excelente, porque mostra que o problema não é apenas falta de pessoas, mas que espelha um sistema que vive permanentemente “em esforço”.

Entretanto, o país envelhece e a doença crónica aumenta. Crescem as necessidades de cuidados domiciliários, de acompanhamento continuado, de proximidade e de prevenção, e é certo que nenhum destes desafios será resolvido sem enfermeiros suficientes, experientes e motivados para permanecer no SNS.

Talvez tenha chegado o momento de inverter a lógica deste debate: o sucesso de um sistema de saúde não se mede apenas pelo número de profissionais que consegue formar; mede-se, sobretudo, pela capacidade de criar condições para que esses profissionais escolham ficar.

Porque um país que financia a formação dos seus enfermeiros e depois aceita perdê-los sem questionar profundamente as razões dessa perda não está apenas a desperdiçar investimento público. Está a comprometer a sustentabilidade do seu próprio sistema de saúde.

E talvez esse seja o maior paradoxo de todos: Portugal não tem dificuldade em formar excelentes enfermeiros; a verdadeira dificuldade começa quando não lhes damos razões para continuarem a ser enfermeiros e a querer exercer em Portugal!



geral@aspe.pt • www.aspe.pt

