A escassez de profissionais deixou há muito de ser um fenómeno conjuntural para se afirmar como um problema estrutural nas economias europeias contemporâneas. Em Portugal, falar de “profissões em falta” é falar de desenvolvimento, de sustentabilidade dos serviços públicos, de competitividade económica e de justiça social. A ausência de trabalhadores qualificados em setores-chave não resulta apenas de flutuações do mercado, mas de transformações profundas na demografia, na organização do trabalho, nas expectativas das novas gerações e na própria natureza das profissões. Como sublinha a Comissão Europeia (2025), os desequilíbrios entre oferta e procura de competências constituem hoje um dos principais constrangimentos ao crescimento inclusivo na União Europeia.

Os dados mais recentes da European Labour Authority indicam que a escassez laboral continua a aumentar em vários Estados-Membros, afetando de forma persistente setores como a saúde, as tecnologias de informação, a engenharia, a construção e os transportes (ELA, 2025a). Portugal não é exceção. A informação do EURES sobre o mercado de trabalho nacional identifica como profissões em falta os profissionais de saúde, os técnicos especializados, os trabalhadores de ofícios qualificados e os especialistas em TIC, refletindo um padrão semelhante ao observado noutras economias europeias, mas agravado por fatores demográficos próprios (EURES, 2025).

Um dos elementos centrais desta problemática é o envelhecimento populacional. Portugal é um dos países mais envelhecidos da Europa, com um índice de envelhecimento elevado e uma redução sustentada da população ativa. A OCDE (2025a) salienta que este duplo movimento, mais pessoas idosas e menos jovens em idade ativa, cria uma pressão simultânea sobre o sistema de saúde e sobre o mercado de trabalho. Em particular, os cuidados de longa duração e os cuidados de saúde primários enfrentam dificuldades crescentes em garantir equipas suficientes e estáveis, comprometendo a continuidade assistencial e a capacidade preventiva do sistema. O problema não reside apenas no número absoluto de profissionais, mas na sua distribuição territorial, nas condições de trabalho e na capacidade de retenção.

A enfermagem, os cuidadores formais e outros profissionais de saúde são exemplos paradigmáticos desta tensão. Embora Portugal forme profissionais qualificados, muitos optam por emigrar ou abandonar a profissão, confrontados com cargas de trabalho excessivas, progressões de carreira pouco claras e níveis elevados de burnout. Estudos da OCDE e do Observatório Europeu dos Sistemas de Saúde sublinham que a exaustão

profissional e a instabilidade organizacional são fatores determinantes na escassez persistente de profissionais de saúde, mesmo em países com sistemas formativos robustos (OECD/European Observatory, 2025). Assim, a falta não é apenas quantitativa, mas qualitativa e relacional.

Para além da saúde, os setores técnicos e industriais enfrentam um paradoxo estrutural. A transição energética, a reabilitação urbana e a modernização industrial exigem técnicos qualificados, eletricistas, mecânicos, soldadores e operadores especializados. No entanto, durante décadas, as vias profissionais e técnicas foram desvalorizadas socialmente, em favor de percursos académicos generalistas. A BusinessEurope (2024) argumenta que esta desvalorização contribuiu para um défice crónico de competências intermédias, essenciais para a execução e manutenção dos sistemas produtivos. A consequência é um mercado onde existem investimentos e projetos, mas faltam profissionais para os concretizar.

No domínio das tecnologias de informação e comunicação, a escassez assume contornos globais. A digitalização transversal da economia aumentou exponencialmente a procura por competências em software, dados, cibersegurança e inteligência artificial. Segundo a OCDE (2024), a velocidade da transformação tecnológica ultrapassa a capacidade dos sistemas educativos tradicionais de formar e reconverter profissionais, gerando um desfasamento persistente entre necessidades empresariais e oferta de talento. Em Portugal, este fenómeno é particularmente relevante para as pequenas e médias empresas, que competem por profissionais num mercado globalizado, frequentemente sem capacidade para oferecer condições equivalentes às grandes multinacionais.

As causas da escassez profissional são, portanto, múltiplas e interligadas. Para além da demografia e da transformação tecnológica, importa considerar o desalinhamento entre sistemas de formação e necessidades reais do mercado. A Comissão Europeia (2025) sublinha que muitos currículos permanecem excessivamente teóricos ou desatualizados, dificultando a transição escola-trabalho. Acresce ainda a questão das condições laborais: salários pouco competitivos, precariedade contratual e fraca autonomia profissional contribuem para a dificuldade em atrair e reter talento, especialmente em setores socialmente exigentes.

Os impactos desta escassez são profundos e transversais. No setor público, traduzem-se em atrasos, sobrecarga dos serviços e perda de qualidade na resposta aos cidadãos. No setor

privado, resultam em redução da produtividade, adiamento de investimentos e aumento dos custos operacionais. Em termos territoriais, agravam assimetrias, penalizando regiões rurais, insulares ou de baixa densidade, onde a atratividade profissional é menor e a mobilidade mais limitada. Como refere o IEFP (2025), a coexistência de vagas por preencher e desemprego residual evidencia falhas de correspondência estrutural que exigem respostas estratégicas e não meramente reativas.

A evidência internacional aponta para a necessidade de abordagens integradas. A melhoria das condições de trabalho e das trajetórias de carreira surge como condição essencial para a retenção, especialmente em setores como a saúde e o cuidado. A OCDE (2025b) destaca que investir em ambientes de trabalho saudáveis, liderança competente e progressão transparente é mais eficaz, a médio prazo, do que estratégias centradas exclusivamente no recrutamento externo. Paralelamente, o reforço da formação profissional e dos modelos de aprendizagem dual tem mostrado resultados positivos na redução de escassez em setores técnicos, ao aproximar formação e contexto real de trabalho (BusinessEurope, 2024).

A reconversão profissional e a aprendizagem ao longo da vida assumem igualmente um papel central. Num mercado em constante mutação, a capacidade de atualizar competências torna-se um fator de empregabilidade e de resiliência económica. Programas de reskilling e upskilling, apoiados por políticas públicas e parcerias com empresas, são identificados pela Comissão Europeia (2025) como instrumentos-chave para enfrentar a escassez em áreas emergentes. A imigração laboral, quando acompanhada de políticas de integração, reconhecimento de qualificações e proteção social, pode também contribuir para mitigar faltas imediatas, embora não substitua a necessidade de planeamento estrutural.

Em síntese, a falta de profissionais em Portugal não resulta de um défice de ambição ou de capacidade formativa, mas da ausência de pontes eficazes entre pessoas, sistemas e expectativas. Tratar a escassez de talento como um problema central de desenvolvimento implica reconhecer que carreiras essenciais precisam de ser socialmente valorizadas, economicamente sustentáveis e humanamente dignas. Só assim será possível construir um mercado de trabalho capaz de responder aos desafios demográficos, tecnológicos e sociais do presente e do futuro.

Referências bibliográficas

BusinessEurope. (2024). *Analysis of labour and skills shortages in Europe*.

https://www.businesseurope.eu

European Commission. (2025). *Employment and Social Developments in Europe 2025*. Publications Office of the European Union.

European Labour Authority. (2025a). *Labour shortages and surpluses in Europe 2024*. https://www.ela.europa.eu

EURES. (2025). *Labour market information: Portugal*. European Commission. https://eures.europa.eu

Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2025). *Informação mensal do mercado de emprego*. IEFP.

OECD. (2024). *Job creation and local economic development 2024*. OECD Publishing.

OECD. (2025a). *Health at a glance 2025: Portugal*. OECD Publishing.

OECD/European Observatory on Health Systems and Policies. (2025). *Portugal: Country health profile 2025*. OECD Publishing.