Num momento em que a taxa de desemprego atinge em Portugal um dos níveis mais baixos das últimas quatro décadas, surge um paradoxo que merece reflexão científica e estratégica: o desemprego jovem continua significativamente elevado, mantendo-se acima dos 18%. Esta discrepância revela que o crescimento do emprego não se distribui de forma homogénea entre as gerações e que persistem desafios estruturais na transição entre o ensino e o mercado de trabalho. Mais do que um problema económico, trata-se de uma questão que envolve gestão do talento, inovação organizacional, empreendedorismo e políticas públicas orientadas para o futuro.

O mercado de trabalho contemporâneo vive uma transformação profunda, marcada pela digitalização, pela automação e pela globalização das cadeias de valor. Como refere Klaus Schwab (2025), fundador do Fórum Económico Mundial, a chamada *Quarta Revolução Industrial* alterou radicalmente a natureza das competências necessárias para a empregabilidade, valorizando cada vez mais capacidades como pensamento crítico, criatividade, colaboração e literacia digital. Neste contexto, os jovens enfrentam simultaneamente novas oportunidades e novas exigências, o que torna a sua integração profissional mais complexa.

Apesar da redução global do desemprego, vários estudos internacionais indicam que a transição entre educação e trabalho permanece uma das etapas mais vulneráveis do ciclo de vida profissional. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2025), os jovens têm quase três vezes mais probabilidade de estar desempregados do que os adultos. Este fenómeno resulta de múltiplos fatores, incluindo a falta de experiência profissional, o desalinhamento entre competências adquiridas e necessidades das empresas, bem como mudanças estruturais nos setores económicos.

É neste cenário que iniciativas como feiras de emprego, programas de estágio e plataformas de ligação entre universidades e empresas assumem particular relevância estratégica. Estas iniciativas funcionam como espaços de intermediação onde o capital humano emergente encontra o tecido empresarial, promovendo oportunidades de recrutamento, networking e aprendizagem organizacional.

Do ponto de vista da gestão, estas iniciativas representam instrumentos importantes de gestão de talentos. Drucker, considerado um dos pais da gestão moderna, já defendia que “o recurso económico mais valioso de uma sociedade moderna é o conhecimento” (Drucker,

1999). Na atual economia baseada no conhecimento, as organizações procuram cada vez mais identificar jovens profissionais capazes de trazer novas ideias, competências digitais e perspetivas inovadoras para os processos produtivos.

As feiras de emprego constituem, assim, verdadeiros ecossistemas de inovação social e económica. Ao aproximar instituições de ensino superior, empresas e estudantes, cria-se um ambiente propício à circulação de conhecimento e à identificação de oportunidades de colaboração. Estudos recentes mostram que estes eventos aumentam significativamente as probabilidades de inserção profissional dos recém-graduados, sobretudo quando integrados em estratégias mais amplas de cooperação universidade-empresa (European Commission, 2024).

Para as universidades, estes eventos representam também um espaço de avaliação da pertinência dos seus currículos académicos. A interação direta com empresas permite identificar lacunas formativas e adaptar programas de ensino às exigências emergentes do mercado. Este processo de feedback contínuo é essencial para garantir que o ensino superior continua alinhado com as necessidades da economia contemporânea.

No domínio da inovação, a presença crescente de *startups*, incubadoras e centros de empreendedorismo nestas feiras revela uma mudança importante na forma como os jovens encaram o seu futuro profissional. A carreira tradicional, baseada numa progressão linear dentro de uma única organização, dá lugar a percursos mais flexíveis e empreendedores.

Autores como Sarasvathy (2024) defendem que o empreendedorismo contemporâneo está cada vez mais associado ao conceito de *effectuation*, isto é, à capacidade de criar oportunidades a partir de recursos disponíveis e redes de colaboração. Para muitos jovens, participar em feiras de emprego não significa apenas procurar trabalho, mas também descobrir parceiros para projetos inovadores ou ideias de negócio.

O empreendedorismo jovem assume particular importância em economias regionais e insulares, onde a criação de novas iniciativas empresariais pode contribuir para dinamizar o tecido económico local. Em territórios como a Região Autónoma da Madeira, por exemplo, a promoção de iniciativas empreendedoras entre jovens pode gerar impacto significativo na diversificação económica e na retenção de talento qualificado.

Neste contexto, a interligação entre gestão, inovação e empreendedorismo torna-se

fundamental para enfrentar o desafio do desemprego jovem. Como argumentam Porter e Kramer (2024), as organizações modernas devem procurar criar *valor partilhado*, isto é, estratégias que gerem simultaneamente benefícios económicos e sociais. Investir na empregabilidade jovem é, neste sentido, uma estratégia que fortalece tanto as empresas como a sociedade.

Outro fator relevante é a crescente importância das competências transversais ou *soft skills*. Num mundo caracterizado por mudanças rápidas e incerteza tecnológica, as empresas valorizam cada vez mais capacidades como adaptabilidade, inteligência emocional e capacidade de aprendizagem contínua. Estas competências tornam-se essenciais para navegar num mercado de trabalho em constante transformação.

A integração destas competências nos sistemas educativos constitui um dos desafios centrais das políticas públicas de educação e emprego. Diversos relatórios da OCDE (2025) destacam a necessidade de reforçar programas de aprendizagem baseada em projetos, estágios curriculares e experiências práticas durante o percurso académico. Estas iniciativas permitem reduzir a distância entre teoria e prática e facilitam a transição para o mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, as organizações enfrentam também o desafio de adaptar os seus modelos de gestão às expectativas das novas gerações. A chamada Geração Z valoriza ambientes de trabalho mais flexíveis, oportunidades de desenvolvimento pessoal e organizações com propósito social. Ignorar estas expectativas pode dificultar a atração e retenção de talento jovem.

Neste sentido, as empresas que participam em feiras de emprego não estão apenas a recrutar colaboradores; estão também a construir a sua marca empregadora. A forma como comunicam os seus valores, cultura organizacional e oportunidades de crescimento influencia significativamente a decisão dos jovens profissionais.

A nível global, vários países têm desenvolvido estratégias integradas para promover a empregabilidade jovem. Programas como o *Youth Guarantee* da União Europeia procuram assegurar que todos os jovens tenham acesso a emprego, formação ou estágio num período relativamente curto após terminarem os estudos. Estas iniciativas demonstram que o combate ao desemprego jovem exige uma abordagem multidimensional, envolvendo governos, empresas e instituições educativas.

Contudo, mais do que políticas isoladas, o futuro da empregabilidade jovem depende da capacidade de construir ecossistemas de colaboração. Universidades, centros de investigação, empresas e organizações da sociedade civil precisam de trabalhar em conjunto para criar oportunidades sustentáveis de desenvolvimento profissional.

As feiras de emprego representam, neste contexto, uma metáfora interessante da economia contemporânea: espaços onde diferentes atores se encontram, partilham ideias e constroem soluções conjuntas. São locais onde o conhecimento académico dialoga com a experiência empresarial e onde os jovens podem começar a desenhar o seu percurso profissional.

Num mundo em rápida transformação, investir na empregabilidade jovem significa investir no futuro das sociedades. Como afirmou Amartya Sen, prémio Nobel da Economia, "o verdadeiro desenvolvimento consiste na expansão das capacidades humanas" (Sen, 1999). Garantir que os jovens têm oportunidades de desenvolver e aplicar essas capacidades é uma condição essencial para o progresso económico e social.

Assim, embora os indicadores globais de emprego sejam encorajadores, o desafio do desemprego jovem recorda-nos que o crescimento económico, por si só, não resolve todas as desigualdades geracionais. É necessário continuar a investir em educação, inovação e empreendedorismo para construir mercados de trabalho mais inclusivos e dinâmicos.

As feiras de emprego, quando integradas em estratégias de gestão do talento e inovação organizacional, podem desempenhar um papel relevante neste processo. Mais do que simples eventos de recrutamento, representam plataformas de encontro entre talento e oportunidade, entre conhecimento e ação, entre o presente e o futuro do trabalho.

Num tempo em que o mundo procura novos caminhos para o desenvolvimento sustentável, apoiar os jovens na construção das suas carreiras não é apenas uma responsabilidade social; é uma estratégia inteligente de gestão e um investimento no potencial transformador das próximas gerações.

Referências Bibliográficas

Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper Business.

European Commission. (2024). *Youth employment and labour market transitions in Europe*.

Brussels: European Commission.

International Labour Organization. (2025). *Global Employment Trends for Youth 2025*. Geneva: ILO.

OECD. (2025). *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2024). *Creating shared value: Redefining capitalism and the role of the corporation in society*. Harvard Business Review Press.

Sarasvathy, S. (2024). *Effectuation: Elements of entrepreneurial expertise*. Cheltenham: Edward Elgar.

Schwab, K. (2025). *The Fourth Industrial Revolution: Shaping the Future*. Geneva: World Economic Forum.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.