

Atualmente, não são apenas os jovens que procuram uma vida profissional melhor. Procurar emprego é sempre um desafio em qualquer idade, porque o trabalho deixou de ser uma linha reta e passou a ser uma trajetória feita de transições, aprendizagens, pausas, recomeços e reinvenções. O mercado laboral contemporâneo já não pergunta apenas “que curso tem?” ou “que experiência possui?”; pergunta também “que problemas sabe resolver?”, “Como aprende?”, “Como comunica?”, “Como se adapta?” e “Que valor acrescenta num mundo em mudança?”. Esta alteração é profunda, porque transforma a empregabilidade numa competência de vida e não apenas numa etapa associada à juventude.

O trabalho tornou-se uma das grandes fronteiras sociais do século XXI. A globalização, a inteligência artificial, a transição energética, o envelhecimento demográfico, a escassez de talento em alguns setores e a precariedade em outros estão a redesenhar o modo como as pessoas entram, permanecem e regressam ao mercado de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o desemprego global manteve-se em torno dos 5% em 2024, mas a recuperação continua desigual, com desafios persistentes no emprego jovem, na informalidade, na qualidade do trabalho e nas desigualdades entre regiões e grupos sociais. Esta realidade mostra que ter emprego já não é suficiente; importa ter trabalho digno, protegido, com perspetivas de evolução e compatível com a saúde física, mental e familiar.

Para os jovens, a procura de emprego é frequentemente marcada pela falta de experiência, pela competição elevada, pelos contratos instáveis e pela dificuldade em transformar qualificações académicas em oportunidades concretas. Para os adultos em fase intermédia da carreira, o desafio pode estar na mudança de setor, na necessidade de atualizar competências digitais ou na conciliação entre vida profissional, família e formação. Para os trabalhadores mais velhos, surgem outros obstáculos: estereótipos sobre idade, menor acesso à formação, dificuldade de reconversão profissional e receio de exclusão tecnológica. A OCDE sublinha que os trabalhadores mais velhos estão hoje mais ativos do que nunca no mercado laboral, mas alerta que a participação em formação tende a diminuir com a idade; em 2023, apenas cerca de um terço dos adultos entre 60 e 65 anos participou em formação, em comparação com mais de metade dos trabalhadores entre 25 e 44 anos.

Esta diferença é preocupante, porque o mercado de trabalho atual exige aprendizagem contínua. A ideia de que se estuda primeiro e se trabalha depois tornou-se insuficiente. Hoje, estuda-se, trabalha-se, volta-se a estudar, muda-se, desaprende-se e reaprende-se. A competência central já não é apenas saber fazer uma tarefa, mas saber evoluir com ela. O

Fórum Económico Mundial identifica a mudança tecnológica, a fragmentação geoeconómica, a incerteza económica, as alterações demográficas e a transição verde como grandes forças transformadoras do emprego até 2030. Neste contexto, as competências digitais são importantes, mas não bastam. O futuro do trabalho será tecnológico, sim, mas continuará profundamente humano.

As empresas procuram cada vez mais profissionais capazes de combinar conhecimento técnico com competências comportamentais. Pensamento crítico, resolução de problemas, criatividade, literacia digital, comunicação, colaboração, flexibilidade, resiliência, inteligência emocional, liderança, ética e capacidade de aprendizagem são hoje elementos essenciais da empregabilidade. O Fórum Económico Mundial refere, em 2025, que a transformação dos empregos aumenta a procura de competências humanas, como comunicação, colaboração, motivação, autoconsciência, resiliência, flexibilidade e agilidade. Isto significa que, num mundo com mais inteligência artificial, a inteligência humana continua indispensável: saber escutar, cuidar, negociar, liderar, interpretar contextos e tomar decisões responsáveis continua a ser profundamente valioso.

A procura de emprego exige também uma nova forma de apresentar valor. O currículo tradicional, centrado apenas em cargos e datas, já não chega. Hoje, importa demonstrar resultados, projetos, competências transferíveis, capacidade de aprendizagem e impacto concreto. Uma pessoa que trabalhou em saúde pode ter competências úteis em gestão, formação, coordenação de equipas, comunicação de risco, qualidade, inovação e liderança. Um trabalhador que esteve anos no comércio pode ter competências em atendimento, negociação, logística, gestão de conflitos e fidelização de clientes. Um profissional que interrompeu a carreira para cuidar de familiares pode ter desenvolvido organização, empatia, responsabilidade, tomada de decisão e resistência emocional. O mercado nem sempre reconhece estas competências, mas elas existem e precisam de ser traduzidas numa linguagem profissional.

A empregabilidade em qualquer idade depende, assim, de três dimensões: identidade, competência e estratégia. A identidade responde à pergunta: “Quem sou eu enquanto profissional e que valor posso oferecer?” A competência responde: “O que sei fazer, o que preciso de atualizar e onde posso melhorar?” A estratégia responde: “Como me posiciono, a quem me apresento, que redes ativo e que oportunidades procuro?” Muitas pessoas procuram emprego apenas enviando currículos, mas o mercado atual exige mais: presença

profissional, networking, formação contínua, preparação para entrevistas, adaptação do perfil às oportunidades e clareza sobre objetivos.

Na Europa, a questão das competências tornou-se central para a competitividade económica. O relatório *Employment and Social Developments in Europe 2024* refere que a taxa de emprego na União Europeia atingiu 75,3% em 2023 entre pessoas dos 20 aos 64 anos, um valor historicamente elevado, mas também destaca a persistência de escassez de mão de obra e de competências em vários setores. A Comissão Europeia apresentou, em 2024, um plano de ação para responder à escassez laboral e de competências, envolvendo Estados-membros, parceiros sociais e políticas de qualificação. Isto mostra que o problema não está apenas nos candidatos; está também nos sistemas educativos, nas empresas, nas políticas públicas e na capacidade de alinhar formação, economia e necessidades sociais.

Portugal, como outros países europeus, enfrenta desafios semelhantes: envelhecimento populacional, falta de profissionais em áreas estratégicas, necessidade de retenção de talento, transição digital, pressão sobre os serviços públicos e assimetrias regionais. Em regiões insulares, como a Madeira, a empregabilidade deve ser pensada de forma ainda mais integrada, considerando a dimensão territorial, a mobilidade, a formação profissional, o turismo, a saúde, os cuidados, a economia azul, a sustentabilidade, a tecnologia e o empreendedorismo. A procura de emprego não deve ser vista apenas como responsabilidade individual, mas como parte de um ecossistema de desenvolvimento regional.

Para quem procura trabalho, a primeira competência é a lucidez. É necessário compreender que o mercado mudou e que a experiência, por si só, pode não ser suficiente se não for comunicada de forma atualizada. A segunda competência é a adaptabilidade. Mudar não significa apagar o passado, mas reorganizar a experiência para novos contextos. A terceira é a literacia digital. Mesmo profissões profundamente humanas exigem hoje capacidade de usar plataformas, ferramentas digitais, comunicação online, inteligência artificial, bases de dados e sistemas de informação. A quarta é a comunicação. Quem não sabe explicar o seu valor corre o risco de ser invisível, mesmo tendo muito para oferecer. A quinta é a aprendizagem contínua, porque o conhecimento envelhece mais depressa do que as pessoas.

No entanto, é fundamental rejeitar uma visão cruel da empregabilidade, como se quem não encontra trabalho fosse sempre culpado pela sua situação. O mercado laboral é atravessado

por desigualdades reais: idade, gênero, território, qualificações, origem social, saúde, responsabilidades familiares e acesso à formação influenciam oportunidades. A empregabilidade deve ser promovida com justiça, e não apenas com exigência. Isto implica políticas ativas de emprego, formação acessível, reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida, combate ao idadismo, apoio à reconversão profissional e valorização dos trabalhadores mais experientes.

Os trabalhadores mais velhos, em particular, não devem ser vistos como problema, mas como recurso estratégico. Têm memória organizacional, maturidade, sentido de responsabilidade, capacidade de mentoria e experiência acumulada. O desafio está em criar ambientes multigeracionais onde jovens tragam novas linguagens, energia digital e inovação, enquanto profissionais mais experientes oferecem prudência, conhecimento tácito e visão de longo prazo. O futuro do trabalho não deve opor gerações; deve aproximá-las.

Procurar emprego é, por isso, mais do que procurar salário. É procurar pertença, reconhecimento, utilidade, autonomia e futuro. Em qualquer idade, a pessoa que procura trabalho carrega uma história, não apenas um currículo. Carrega competências visíveis e invisíveis, medos e esperança, cansaço e vontade de recomeçar. O mercado de trabalho precisa de eficiência, mas também de humanidade. Precisa de tecnologia, mas também de justiça. Precisa de produtividade, mas também de cuidado com as trajetórias humanas.

A grande mensagem para quem procura uma vida profissional melhor é simples, mas exigente: nunca é tarde para aprender, reposicionar-se e reconstruir valor. O emprego do futuro não será apenas para os mais jovens, nem apenas para os mais tecnológicos. Será para quem conseguir unir competência técnica, inteligência emocional, capacidade de adaptação e vontade de continuar a crescer. Porque a carreira, tal como a vida, não é feita apenas de começos perfeitos; é feita de começos possíveis.

Referências bibliográficas

European Commission. (2024). Employment and social developments in Europe 2024. Publications Office of the European Union.

European Commission. (2024). Commission sets out actions to tackle labour and skills shortages. European Commission.

International Labour Organization. (2025). World employment and social outlook: Trends 2025. International Labour Office.

OECD. (2025). OECD employment outlook 2025: Can we get through the demographic crunch? OECD Publishing.

World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. World Economic Forum.

World Economic Forum. (2025). New economy skills: Unlocking the human advantage. World Economic Forum.