

# O guia de procura de emprego para profissionais experientes que querem resultados diferentes

Cristina Correia | Psicologia da Carreira

---

## Introdução

Sou a Cristina Correia, psicóloga organizacional e de carreira, que atua em desenvolvimento de carreira há mais de 12 anos, após um percurso na área de RH. Os profissionais que mais me procuram partilham um padrão: são pessoas com **percurso sólido, competência reconhecida** e uma **carreira de que se orgulham**, mas que, quando chega o momento de mudar de emprego, sentem que o mercado não lhes está a dar o espaço que merecem.

Atualizam o currículo. Envia candidaturas. Tentam manter o LinkedIn ativo. Fazem o que lhes parece correto. Mas os resultados não correspondem ao esforço. E, com o tempo, instala-se a frustração.

É que, nos dias de hoje, não basta fazer um bom currículo e partir para o mercado... Ainda é isto que a maioria dos profissionais faz. Mas **o mercado mudou e o currículo apenas já não basta.**

Nos últimos meses, fiz um **diagnóstico de procura de emprego** a mais de 100 profissionais, em 6 dimensões diferentes. E o que os dados revelaram confirmou aquilo que a minha experiência já mostrava: **o maior obstáculo à mudança de emprego é a ausência de uma abordagem estruturada e intencional.**

Criei este guia para lhe dar **a base dessa estrutura.** É o mesmo método que utilizo com os meus clientes no programa Lidere a Sua Carreira® (trilho transição), organizado em **3 pilares** que, juntos, cobrem todo o processo de mudança de emprego: do posicionamento à abordagem ao mercado.

Não vai encontrar aqui fórmulas mágicas. Vai encontrar uma abordagem realista e estruturada, pensada para profissionais com experiência consolidada, que precisam de uma estratégia à altura do seu perfil.

---

## Os 3 pilares de uma mudança de emprego bem-sucedida

O erro mais comum que observo em profissionais experientes é avançar directamente para a ação – candidaturas, entrevistas, networking – sem ter construído a base. É como começar a construir uma casa pelo telhado.

O plano que lhe proponho tem **3 pilares**, por esta ordem:



**Pilar 1 – Posicionamento:** a base de tudo. Definir com clareza quem é profissionalmente, para onde quer ir e como o mercado a pode reconhecer.

**Pilar 2 – Empoderamento:** traduzir esse posicionamento em comunicação – no currículo, LinkedIn, entrevista, networking – de forma alinhada e coerente.

**Pilar 3 – Ativação:** planear a abordagem ao mercado com ações diversificadas, consistentes e adaptadas à realidade de profissionais com experiência.

Vamos a cada um.

---

### Pilar 1: Posicionamento

Este é o pilar que a maioria dos profissionais salta. E é o que mais impacto tem em todo o processo. No diagnóstico que realizei, Posicionamento foi a dimensão mais fraca: **60% dos profissionais ficaram abaixo dos 25%**.

O posicionamento é **a forma como é percebida e reconhecida no mercado**. E se estamos a falar de perceção, podemos geri-la. Mas para isso, há dois movimentos essenciais.

---

### Olhar para dentro

Antes de se apresentar ao mercado, precisa de saber **o que tem para oferecer e o que quer**.

Isto implica olhar para o seu percurso com olhos de estratégia, e não apenas de executante. Perceber quais são as suas **competências distintivas**, os **contextos onde tem mais impacto**, os **padrões que se repetem** ao longo da sua carreira. E, a partir daí,

identificar também os seus **pontos de diferenciação**: aquilo que é único na forma como trabalha e contribui.

É aqui que entra o conceito de **assinatura pessoal**: a combinação específica de competências, valores ou experiências que a torna reconhecível e relevante para o tipo de oportunidades que procura. É a essência do seu valor profissional, traduzida de forma clara.

Além disso, precisa de clarificar a direção: **que tipo de funções quer, a que nível, em que contexto e setor**. "Estou aberta a oportunidades" não é uma estratégia; é a ausência dela.

---

## Olhar para fora

Definir o que quer é metade do trabalho. A outra metade é **perceber se o mercado reconhece e valida** esse movimento.

Isto significa pesquisar: que **competências e experiências** o mercado espera de alguém na posição que ambiciona? Que **critérios de competitividade** existem? Há lacunas no seu perfil que precisa de colmatar, ou que precisa, pelo menos, de saber **gerir na sua narrativa?**

O **alinhamento entre o que quer para si e o que o mercado procura** é o ponto onde nasce um posicionamento forte. Ignorar este cruzamento é arriscar candidatar-se a posições onde não será vista como competitiva, mesmo tendo potencial.

---

## Estruturar a narrativa

Com clareza interna e alinhamento com o mercado, o passo seguinte é **construir a narrativa que liga tudo**. O seu percurso profissional não é uma lista de empregos. Precisa ser uma **história coerente contada de forma intencional**, destacando o que é relevante para o seu objetivo atual.

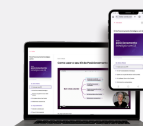
Uma boa narrativa transforma factos potencialmente limitantes (muitos anos na mesma empresa, mudança de setor, *gaps* no percurso) em elementos da sua história que **reforçam o seu posicionamento**, em vez de o enfraquecerem.

Se não somos nós próprias a criar a nossa narrativa, alguém do outro lado vai criar uma. E essa narrativa pode não ser a que melhor nos serve.

★ RECURSO RECOMENDADO → [KIT DE POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO COM IA](#)

Para ter acesso a um recurso prático, com exercícios de reflexão e prompts de IA, que **a guia passo a passo a definir o seu posicionamento**:

[Resgate AQUI uma oferta exclusiva 55€ por 21€](#)



## Pilar 2: Empoderamento

Com o posicionamento definido, é altura de o traduzir nas **ferramentas que vão representá-la no mercado**. Este pilar cobre quatro áreas que, juntas, constroem a sua presença profissional: currículo, LinkedIn, entrevista e networking.

A palavra-chave aqui é **coerência**. Cada uma destas ferramentas deve **comunicar o mesmo posicionamento**, adaptado ao formato e ao contexto. Se o currículo diz uma coisa, o LinkedIn diz outra e na entrevista comunica uma terceira versão de si, não vai convencer o mercado.

### Currículo e carta de candidatura

O currículo de um profissional experiente não pode ser um registo cronológico de tudo o que fez. Tem que servir um objetivo: **o seu objetivo de posicionamento**.

Isto significa **selecionar**, não acumular.

**Destacar conquistas e impacto**, não tarefas e responsabilidades.

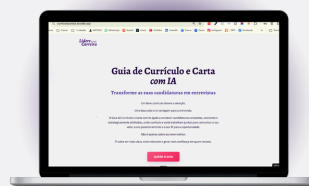
E **adaptar estas ferramentas** a cada candidatura, porque um mesmo currículo genérico, enviado para funções diferentes, comunica falta de foco e falta de preparação.

Para profissionais com experiência consolidada, a carta de candidatura faz mais diferença do que muitos pensam. É onde pode **começar a entrevista antes da entrevista**: explicar porque lhe interessa aquela empresa e função específica, dar contexto ao seu percurso, e demonstrar que fez o seu trabalho de pesquisa. Num mercado competitivo, pode muito bem ser o que distingue os candidatos que passam à fase seguinte.

★ RECURSO RECOMENDADO → [GUIA DE CURRÍCULO E CARTA COM IA](#)

Um **guia prático** com **templates** ajustados ao seu nível de experiência, **orientação** em vídeo, **assistentes de IA** para áreas críticas do currículo e para suporte à redação estratégica de carta de candidatura. Tudo o que necessita para construir um currículo **orientado para resultados** e cartas de candidatura que **abrem portas**.

[Clique AQUI para resgatar a sua oferta exclusiva ~~55€~~ por 25€](#)



## LinkedIn

Se não está no LinkedIn **com intencionalidade**, está a perder uma das ferramentas mais poderosas para profissionais experientes. Mas estar lá não é o mesmo que estar bem posicionada.

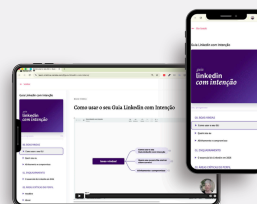
O seu perfil LinkedIn precisa de **servir o seu objetivo profissional**, tal como o currículo. A Headline, o Sobre, as descrições de Experiência – tudo deve refletir e servir o posicionamento que definiu no Pilar 1. Um perfil genérico ou desatualizado comunica desinteresse ou falta de direção, mesmo que não seja o caso.

Além do perfil, é importante saber utilizar as funcionalidades do LinkedIn para **se fazer visível junto das pessoas certas**: recrutadores, decisores e profissionais do seu setor. Isto inclui a forma como interage, como aparece em pesquisas, e como utiliza a plataforma como **ferramenta de posicionamento ativo**, e não apenas como um currículo online estático.

★ RECURSO RECOMENDADO → **GUIA LINKEDIN COM INTENÇÃO**

Um **recurso prático e acionável** que ajuda a transformar cirurgicamente o seu LinkedIn numa **ferramenta ativa de aproximação ao mercado** – mesmo que não queira uma presença intensa ou mediática.

**OFERTA ESPECIAL: use este LINK para ter acesso por 45€ 21€**



## Entrevista

A entrevista é o momento em que o **posicionamento é testado ao vivo**. E para profissionais experientes, o erro mais comum é subestimar a preparação – *precisamente porque já têm muita experiência, julgam estar mais do que preparados para o que aí vem...*

O que precisa de perceber é isto: **quem está do outro lado da mesa está a fazer gestão de risco**. A cada pergunta, o que o entrevistador realmente quer saber é se pode confiar em si para resolver os problemas e necessidades que tem. A sua missão, portanto, é **eleva a confiança** de que é a candidata adequada naquele contexto, naquele momento.

Para isso, a preparação não pode ser genérica. Precisa de **compreender profundamente o contexto da empresa e da função**, e de saber utilizar toda a informação que recolheu durante a preparação e o processo, *incluindo a*

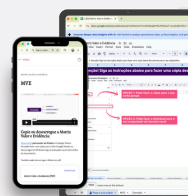
informação que pode recolher durante a própria conversa.

E, acima de tudo, precisa de saber **apresentar a sua narrativa** de forma envolvente e estruturada. A entrevista não é o momento de ler o currículo em voz alta. É o momento de contar a sua história profissional de forma que o entrevistador perceba, sem dúvida, o valor que pode agregar.

★ RECURSO RECOMENDADO → **KIT DE PREPARAÇÃO PARA ENTREVISTA**

Quer ter acesso a uma ferramenta para **preparar as suas entrevistas** de forma a **posicionar-se competitivamente** e a **demonstrar valor concreto** para aquela função específica?

**Clique AQUI e resgate a sua oferta 45€ por 21€**



## Networking

Para profissionais experientes, o networking é frequentemente uma das ferramentas mais **subaproveitadas** e, paradoxalmente, uma das mais **poderosas**.

A rede de contactos que construiu ao longo dos anos é um ativo. Mas só funciona se a **ativar com intencionalidade**. O networking em contexto de procura de emprego serve, acima de tudo, para **aceder a informação e a oportunidades** que não estão visíveis nos canais convencionais. **Uma conversa com a pessoa certa pode abrir portas que nenhuma candidatura online consegue.**

Isto não significa pedir emprego aos seus contactos! Significa **cultivar relações, pedir perspetivas, obter referências** sobre empresas e setores, e **posicionar-se** como alguém que está em movimento, com direção clara e disponibilidade. A forma como comunica a sua situação e o seu objetivo profissional nas interações informais é tão ou mais importante como o que escreve no currículo.

O networking deve ser fortemente integrado na sua estratégia de procura, independentemente das outras formas de abordagem ao mercado. **Não é uma atividade em separado; é um acelerador de todas as outras.**

## Pilar 3: Ativação

O posicionamento está definido. As ferramentas de comunicação estão alinhadas. Agora é altura de **ir para o mercado** com um **plano** e com **consistência**.

Este é o pilar por onde muitos profissionais começam (e é por isso que os resultados ficam aquém). Mas quando chega aqui com os dois pilares anteriores robustos, a diferença é significativa: **sabe o que procura, sabe como se apresentar, e sabe as expectativas do mercado.**

---

## Diversificar a abordagem ao mercado

Para profissionais com experiência consolidada, há uma realidade que é preciso enfrentar: à medida que o nível de senioridade aumenta, **as oportunidades publicadas diminuem**. Há menos anúncios de emprego para funções de nível de senioridade e hierárquico mais elevado – o que **não significa que haja menos oportunidades**. Significa que as oportunidades estão **acessíveis de outras formas**.

Por isso, depender exclusivamente de candidaturas a anúncios **é uma abordagem limitada** e, muitas vezes, frustrante.

Um plano de ativação eficaz para profissionais experientes **combina duas frentes**:

**Abordagem convencional:** responder a anúncios e oportunidades publicadas, de forma seletiva e estratégica. Cada candidatura deve ser intencional: direcionada para funções alinhadas com o seu posicionamento, com currículo e carta adaptados, e com uma *ação de diferenciação* associada.

**Abordagem proativa:** criar as suas próprias oportunidades. Isto inclui contacto direto com empresas-alvo, abordagem a recrutadores especializados no seu setor, ativação da rede de contactos, e posicionamento ativo no LinkedIn. Para muitos profissionais experientes, é nesta frente que surgem as melhores oportunidades, precisamente porque há menos concorrência do que nos canais convencionais.

---

## Construir um sistema

Procurar emprego enquanto se trabalha (ou mesmo sem estar a trabalhar) **exige disciplina e organização**. Sem um sistema, é fácil perder-se entre tarefas soltas – num dia atualiza o LinkedIn, noutra dia envia uma candidatura, depois passa uma semana sem fazer nada...

O que funciona é um plano de ação **com rotina definida**: quantas horas por semana dedica à procura, que canais utiliza e quando, que ações realiza em cada

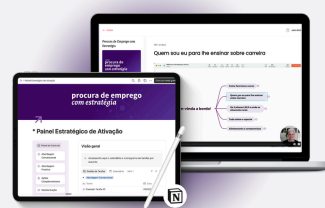
bloco de tempo. Não precisa de ser rígido, mas precisa de ser consistente. A regularidade é o que mantém o processo em movimento e o que evita que a procrastinação ou o desânimo assumam o controlo.

**A diversidade de canais também é importante:** não coloque todos os ovos no mesmo cesto. Combine candidaturas a anúncios, networking, presença no LinkedIn e abordagens proativas – e avalie periodicamente o que está a gerar resultados para ajustar a sua ação e estratégia.

★ RECURSO RECOMENDADO → [CURSO PROCURA DE EMPREGO COM ESTRATÉGIA](#)

O **plano completo e prático** para organizar e executar a sua procura de emprego com uma **abordagem diversificada, consistente e orientada para resultados**.  
Inclui plano de ação e rotinas práticas.

**Saber mais e ACEDER à oferta exclusiva 120€ por 35€**



## Para fechar

Mudar de emprego com experiência é diferente de mudar de emprego no início de carreira. **O mercado espera mais de si** – mais clareza, mais consistência, mais intencionalidade. E, ao mesmo tempo, **dá-lhe menos margem** para abordagens genéricas.

A boa notícia é que a experiência que acumulou é **o seu maior ativo**. O que faz a diferença é a forma como a organiza, comunica e coloca ao serviço do seu próximo passo.

Este guia deu-lhe a base da estrutura. Cada pilar tem o seu papel, e cada um constrói sobre o anterior. Se quer aprofundar algum deles, os recursos abaixo ajudam-na a avançar de forma prática e ao seu ritmo.

## Todos os recursos

### Pilar 1: Posicionamento

Kit de Posicionamento Estratégico com IA — 21€ [[Saber mais →](#)]

### Pilar 2: Empoderamento

Guia de Currículo e Carta com IA – 25€ [[Saber mais →](#)]

Curso LinkedIn com Intenção – 21€ [[Saber mais →](#)]

Kit de Preparação para Entrevista – 21€ [[Saber mais →](#)]

### **Pilar 3: Ativação**

Curso Procura de Emprego com Estratégia – 35€ [[Saber mais →](#)]

---

## **Quer acompanhamento personalizado?**

Se sente que seria melhor ter **orientação individual** para a sua situação específica, o programa Lidere a Sua Carreira é um programa híbrido que inclui **sessões individuais**, **acompanhamento individual** e um **plano personalizado** para a sua transição profissional.

[[Agende uma conversa gratuita para saber mais →](#)]

---



*Cristina Correia, Psicóloga Organizacional e de Carreira (OPP 8511), Criadora da metodologia Lidere a Sua Carreira®.*