

GUIA DE **RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**



À medida que o seu negócio evolui é normal que enfrente novos desafios, pelo que é possível que comece a notar a necessidade de reforçar algumas áreas ou equipas internas.

A contratação de um trabalhador em regime de trabalho temporário pode ser uma excelente solução para muitas empresas. Desta forma, qualquer que seja a necessidade no momento, existe sempre um colaborador temporário qualificado e adequado à situação.

Profissionais disponíveis para este regime de contratação são uma mais valia e certamente acrescentarão valor ao seu negócio.

Muitas vezes tornando-se contratações permanentes.



As Vantagens do Trabalho Temporário

Ao longo do tempo e com a evolução das empresas, verifica-se muitas vezes a necessidade de contratar pessoas com determinadas competências técnicas ou comportamentais para apoiar o negócio durante um período de tempo. Ainda que existam na estrutura colaboradores altamente capazes, há por vezes a necessidade de ter um suporte adicional, cobrir uma ausência de um colaborador ou ter apoio extra na implementação de um novo projeto.

Quaisquer que sejam as suas especificidades, há várias vantagens em recorrer a este tipo de contratação:

- Impacto imediato na organização;
- Flexibilidade contratual;
- Capacidade de recorrer a competências específicas;
- Novas ideias e perspetivas de negócio;
- Possibilidade de tornar este colaborador numa contratação permanente.

Impacto Imediato na Organização

Se procura substituir um colaborador em licença de maternidade ou paternidade, se o seu negócio tem picos de trabalho sazonais, entre outras razões, a contratação de um novo colaborador em regime de Trabalho Temporário pode ser a solução. Esta contratação anula a necessidade de recorrer a um suporte de carácter permanente, quando no resto do ano, a sua permanência não é requerida. Na maioria dos casos são contratações eficientes em termos financeiros e com disponibilidade imediata para se juntarem à sua organização.

Flexibilidade

A contratação temporária oferece uma maior flexibilidade no momento do recrutamento, permitindo ter um recurso extra durante o tempo estritamente necessário. Uma vez mais, revela ser benéfico do ponto de vista financeiro e ajustado às reais solicitações de cada organização.



Novas Ideias e Perspetiva de Negócio

Um colaborador temporário não está ainda moldado à cultura da organização e desta forma poderá olhar para o seu negócio com uma perspetiva diferente. Neste caso poderá acrescentar valor e trazer ideias inovadoras para dentro da empresa. Sem dúvida, uma mais-valia no que concerne à valorização das diferentes áreas de negócio e consequente valorização da estratégia empresarial.

Competências Técnicas

Muitos colaboradores temporários têm competências técnicas altamente valorizadas e são o recurso indicado para a implementação de novos projetos. São muitas vezes vistos como a solução para lidar com situações críticas de gestão. No caso dos interim managers, falamos de projetos muito bem definidos no tempo, onde um perito em determinada área de atuação é selecionado para desenvolver ou apoiar um processo muito específico, sendo contratado apenas para aquela missão.

A Contratação Permanente

Após o término do contrato de trabalho temporário poderá optar por integrar o colaborador diretamente, tornando-o numa contratação permanente. Muitas destas decisões são tomadas tendo em conta o contributo que o profissional teve para a empresa. Pode constatar as suas competências, o enquadramento na equipa, o domínio técnico, entre outros aspetos, e fazer uma oferta.

Por outro lado, poderá deparar-se com uma pessoa que está desejosa por se manter num projeto permanente com maior segurança e estabilidade contratual. Estes são os casos que certamente quererão continuar a trabalhar consigo.



Tipos de Contratação Temporária

Existem dois tipos de contrato de trabalho temporário e compreender as diferentes hipóteses fará com que encontre a solução ideal para si e para o seu negócio.

Contrato a Termo Certo

Neste tipo de contrato contamos sempre com uma data de início e de fim de contrato; é de conhecimento entre as partes quando será iniciada e terminada a colaboração.

Contrato a Termo Incerto

Neste tipo de contrato sabemos a data de início mas não fica a priori definida a data de fim. Esta dependerá da duração do projeto, podendo estender-se até 12 meses, conforme previsto na lei.



Resumo: como pode o Trabalho Temporário ajudar a sua empresa?

Benefícios e vantagens

- ✓ Possibilidade de avaliar o profissional antes de um contrato permanente
- ✓ Obter margem de tempo para avaliar a situação do mercado e as necessidades reais da empresa
- ✓ Flexibilidade da contratação (tipo, tempo, etc.) em função das necessidades atuais
- ✓ Acesso a candidatos especializados
- ✓ Incorporação e adaptação imediatas sem riscos
- ✓ Agilidade do processo de recrutamento e contratação
- ✓ Sem custos fixos de contratação
- ✓ Externalização da gestão administrativa, contratual e salarial
- ✓ Assessoria laboral durante todo o processo
- ✓ Seguimento da empresa e colaborador até ao final do contrato



Perguntas Frequentes

Quais são os motivos que permitem recrutar temporariamente?

Acumulação de tarefas; substituição de licença de maternidade ou paternidade; substituição de férias; substituição de colaborador em baixa médica; picos sazonais ou pontuais de atividade.

No final do contrato de trabalho temporário, o colaborador tem direito ao subsídio de desemprego?

Sim, desde que tenha feito os descontos mínimos para ser considerado elegível.

Posso externalizar apenas a contratação (sem o recrutamento)?

Sim; pode contactar a Michael Page para saber mais informação.

Posso contratar o colaborador através de um contrato permanente no final do projeto temporário?

Sim; pode contactar a Michael Page para saber mais informação.

Quais são as funções temporárias mais frequentemente recrutadas pela Michael Page?

- Técnico de Tesouraria
- Técnico de Operações Bancárias
- Técnico de Contabilidade
- Técnico de Recursos Humanos Generalista
- Técnico de Recrutamento
- Sales Representative (contact center)
- Hostess
- Secretária de Direção
- Marketing Assistant
- Compliance Technician
- Assistente Administrativo
- Rececionista

O que deve procurar no CV de um candidato a um projeto temporário?

Ao recrutar um trabalhador por um curto período, o processo de contratação pode tornar-se bastante simples para a sua organização, uma vez que a empresa de Trabalho Temporário tratará do salário do colaborador, assim como de toda a documentação necessária.

De um modo geral, o CV apresentado para um projeto temporário deve respeitar os requisitos de layout e as expectativas de um CV de um trabalhador permanente. Contudo, existem alguns fatores específicos que deve ter em consideração, de forma a escolher a pessoa certa.

Skills transmissíveis

As skills transmissíveis são aquelas que podem ser usadas numa variedade de funções, não sendo necessariamente skills técnicas. Destacamos exemplos como uma forte capacidade de comunicação, resistência à pressão, gestão de tempo, entre outras.

Analisar o CV de forma transversal

É mais difícil para os colaboradores temporários demonstrarem um impacto muito significativo nos resultados da empresa, pelo curto espaço de tempo em que lá trabalharam. Podem também apresentar uma experiência menos detalhada em áreas de especialização e mais generalista. Nestes casos, é importante refletir como skills e experiência do profissional podem ser aplicadas no seu contexto de negócio.

Exemplos concretos

Pedir exemplos durante a entrevista é a forma mais direta de se certificar que o candidato tem a experiência necessária. Muitos trabalhadores temporários são frequentemente colocados em situações onde têm que se adaptar rapidamente à cultura de uma equipa. Assim, verificar as referências do candidato pode ser uma boa forma de ter a certeza de que será uma mais valia para a sua empresa.

Espaços em branco no CV - o que significam?

Muitos destes trabalhadores têm razões legítimas para apresentarem períodos sem trabalhar, como formações complementares, melhoria das suas competências ou o simples término do projeto específico para o qual foram contratados. Muitos também optam por este tipo de contratos pela flexibilidade, variedade de oferta e possibilidade de trabalhar em áreas diversificadas.

Esta é a razão pela qual é importante não descartar candidatos de função temporária, com base apenas em eventuais lacunas no seu Currículo. Caso o profissional não o explique no CV, coloque as suas dúvidas durante a entrevista.

Como potenciar os colaboradores temporários?

É importante termos em mente que trabalhadores temporários não são colaboradores com salários inferiores ou pouco qualificados; são sim, muitas vezes, um recurso valioso com know-how numa determinada área. Se geridos da melhor maneira acrescentarão, sem dúvida, valor. Para isso é fundamental que siga estes conselhos:

Preparação

Antes de a pessoa iniciar funções, assegure que alocou os recursos necessários para que esta possa desempenhar a sua função de forma eficiente. Garanta que tem à sua disposição todas as ferramentas essenciais. Assim, poderá começar em pleno, desde o primeiro dia.

Clareza/ Transparência

Garanta que a pessoa está informada e sabe exatamente o que é esperado, que tem os seus objetivos bem definidos e que os mesmos sejam realistas e alcançáveis. É também importante que a sua chefia direta seja definida e que não existam dúvidas quanto à sua linha de reporte.

Trabalho em equipa

É importante que a restante equipa esteja informada acerca da integração do novo colaborador e do que ficou acordado. Isto permitirá ao novo profissional sentir-se integrado e será mais fácil desempenhar funções.

Formação

Se for necessário ministrar alguma formação para que a pessoa possa desempenhar a sua função, garanta que o faz de forma célere e que tudo está pronto para que desta forma não percam tempo com pormenores menos importantes.

Comunicação

Promova uma comunicação clara entre a equipa, o colaborador temporário, a chefia direta e também as equipas de gestão. Evite que esta pessoa desempenhe funções de forma isolada e garanta que tem acesso aos canais de comunicação mais corretos.



Resumo

Contratar um trabalhador temporário pode ser uma excelente opção para várias empresas. Se um colaborador deixou a organização sem cumprir o pré-aviso ou se simplesmente ainda não teve tempo para fazer a substituição, então recorrer a este tipo de contratação poderá ser a melhor opção, facilitando o período de transição e dando ao seu negócio maior flexibilidade.