

COMO ENCONTRAR OS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS ADEQUADOS PARA A SUA EMPRESA

Guia completo

Michael Page



Índice

Como encontrar os trabalhadores temporários adequados para a sua empresa



Introdução



Como escrever uma descrição de função para trabalhadores temporários?



5 pontos que deve procurar no CV de um bom trabalhador temporário



8 formas de otimizar a performance de um trabalhador temporário



Por que motivo deve estabelecer uma parceria com a Michael Page?



Como entrar em contacto connosco



Introdução

As soluções de trabalho temporário ajudam a sua empresa a fazer face a uma falta temporária de colaboradores, a substituir trabalhadores que estão de baixa por doença, maternidade, paternidade ou de férias, ou a lidar com períodos sazonais de pico de trabalho. Normalmente, estes perfis são contratados por um período de alguns dias até um determinado número de meses.

Independentemente dos motivos para a necessidade de uma solução de recrutamento temporária, os nossos consultores estão familiarizados com as exigências típicas que um trabalhador temporário tem de satisfazer, mesmo quando tem requisitos muito específicos.

Por isso, estamos conscientes de que o fator tempo é essencial. O seu consultor de recrutamento pode fornecer-lhe uma lista de candidatos qualificados com grande brevidade. Dependendo das suas necessidades, o profissional que selecionar pode começar a trabalhar logo no dia seguinte, uma semana mais tarde ou quando for mais adequado às suas necessidades.

E se o trabalhador temporário satisfizer os seus requisitos, pode sempre optar por propor um contrato permanente!

Esperamos que este guia o ajude no processo de recrutamento e de gestão do seu próximo trabalhador temporário.



Como escrever uma descrição de função para trabalhadores temporários?

Para apelar ao talento existente no mercado atual, é importante que as empresas contem uma história. Os empregadores devem superar o processo tradicional de falar simplesmente sobre a função. É importante que compreenda a necessidade de vender a sua estratégia a longo prazo. Uma ótima descrição de função pode desempenhar um papel fundamental neste processo.

Uma descrição de função bem escrita é valiosíssima. É importante que esta seja criada de modo a que qualquer potencial candidato consiga imaginar-se a trabalhar para a sua empresa, e compreenda os benefícios de adotar e, efetivamente, aderir à sua cultura e propósito.



O que faz a organização?



Qual é o propósito e a missão?



O que é que a empresa pretende alcançar e de que forma?



Onde se encontra a empresa na sua trajetória?



Como é que a função se adapta a esta trajetória?



Como é descrita a cultura?



A empresa contrata trabalhadores temporários com a possibilidade de se tornarem trabalhadores permanentes?



5 pontos que deve procurar no percurso de um bom trabalhador temporário

Quando a sua empresa está à procura de recrutar um trabalhador temporário, o processo de contratação é normalmente mais rápido do que contratar um trabalhador permanente. O seu envolvimento vai principalmente resumir-se a optar pelo melhor candidato. O que deve procurar?

Quando contrata temporariamente, um dos fatores mais importantes para escolher o melhor candidato é o CV apresentado. Há vários fatores no CV de um trabalhador temporário que deve ter em consideração para garantir que escolhe o profissional certo.

1

O candidato temporário ideal é sobre qualificado

"Quando as empresas contratam um trabalhador temporário, estão normalmente à procura de uma solução imediata", explica Ana Castro Dias, Senior Manager da Michael Page Interim Management. "Para conseguir ter um bom desempenho desde o princípio, um candidato temporário é, idealmente, sobre-qualificado para a função que tem de fazer."

2

As competências transferíveis são as melhores

As competências transferíveis são aquelas que podem ser utilizadas em várias funções e situações, não sendo necessariamente as competências com carácter técnico. Os exemplos de importantes competências transferíveis que devem destacar-se no CV de um trabalhador temporário incluem uma excelente comunicação, a capacidade de trabalhar bem sob pressão, fortes competências de gestão de tempo, entre outras.

Estes são aspetos indispensáveis para a gestão diária de uma empresa e sem dúvida que não devem faltar quando analisa um CV. Um candidato deve ser pré-selecionado se o seu CV demonstrar eficazmente as suas competências transferíveis e a forma como estas tiveram um impacto positivo nas empresas em que trabalhou no passado.

3

Abordagem transversal do CV de um trabalhador temporário

Um aspeto a ter em mente durante a análise do CV de trabalhadores temporários reside no facto de estes não terem grandes oportunidades para desenvolver especializações ou ter um enorme impacto numa função temporária, uma vez que permanecem por um período limitado em cada projeto. Não se esqueça de que os resultados alcançados por estes profissionais podem ser mais limitados e muitas vezes apresentam menos detalhes sobre as suas funções. Em contrapartida, terão desenvolvido um vasto leque de tarefas; apresentando muitas vezes mais variedade que colaboradores que trabalharam em projetos permanentes. Assim, é importante avaliar de modo claro como pode aplicar as competências dos trabalhadores temporários ao seu contexto empresarial.

Por exemplo, se o candidato tem experiência numa função de rececionista, as suas competências podem ser adequadas para uma diferente função de contacto com o cliente; uma pessoa com experiência em introdução de dados pode ter as competências organizacionais necessárias para desempenhar uma função administrativa; e um trabalhador de call centre pode passar para uma função de vendas. A principal conclusão neste caso consiste em procurar o candidato adequado em vez de ir atrás da experiência direta.

4

Processo de verificação dos trabalhadores temporários

Quando tem urgência em recrutar, como pode garantir que as "competências de organização extrema" e as "boas competências interpessoais" são efetivamente qualidades de que o candidato dispõe?

Pedir ao profissional para dar exemplos durante a entrevista é a forma mais direta de garantir que este tem a experiência para cumprir com o prometido nestas afirmações. Muitos trabalhadores temporários vivem com frequência situações em que têm de se adaptar rapidamente a uma cultura de equipa. Por isso, recorrer às suas referências pode constituir uma boa forma de verificar se serão um trunfo para a sua organização.

As empresas de recrutamento podem também aplicar testes de personalidade e de aptidão aos candidatos. Tal proporciona uma garantia adicional fundamental de que a sua contratação temporária pode ter um bom desempenho desde o princípio.

5

Qual é o significado das lacunas no CV de um trabalhador temporário?

Há um mito comum de que os trabalhadores temporários têm menos qualificações ou menos experiência. No entanto, pode acontecer precisamente o contrário. Não é invulgar os trabalhadores temporários aproveitarem a interrupção nos projetos profissionais para concluir formações complementares e melhorar as suas competências. Muitos também preferem escolher um projeto temporário pela flexibilidade e variedade que este proporciona. Assim, é importante não descartar diretamente as candidaturas a funções temporárias só por terem algumas lacunas no seu histórico de trabalho.

Em primeiro lugar, analise o CV e a carta de motivação para esclarecer qualquer intervalo de tempo significativo em que o candidato não tenha estado empregado. Se tal não for possível, aborde essa questão na entrevista já que pode haver uma razão válida para essa situação.





8 formas de otimizar a performance de um trabalhador temporário

Deve quebrar-se o mito de que os trabalhadores temporários são mão-de-obra barata e pouco qualificada. De facto, constituem um recurso humano muito valioso para as organizações. Se os gerir de forma eficaz, dando-lhes também alguma liberdade para tomarem as suas próprias decisões, vai conseguir maximizar o seu valor para a sua empresa. Apresentamos alguns conselhos para maximizar o potencial destes profissionais.

1

Preparação

Antes de incorporar novos trabalhadores temporários, aloque os recursos necessários de que irão precisar para fazer o trabalho de forma eficaz como, por exemplo, uma secretária, um computador com palavras-passe e artigos de papelaria.

2

Clareza e confiança

Atribua objetivos claros e atingíveis aos trabalhadores temporários, clarifique a quem têm de reportar e o que devem fazer se tiverem alguma dúvida. “Para alguns gestores, é por vezes difícil dar aos trabalhadores temporários a autonomia necessária para organizarem as suas próprias tarefas”, afirma Ana Castro Dias. “No entanto, se for transparente em relação às suas expectativas e aos seus objetivos, deve acreditar que as pessoas vão fazer o seu trabalho de forma competente e eficaz. Ao fazê-lo, os profissionais vão sentir-se mais empenhadas se sentirem que têm o controlo.”

3

Trabalho em equipa

Informe os atuais colaboradores em relação ao que está a acontecer e obtenha o seu apoio. A sua equipa vai provavelmente ter sugestões úteis sobre a forma como é possível tirar o melhor partido do know-how dos trabalhadores temporários.

4

Respeito

Trate os seus trabalhadores temporários exatamente da forma como gostaria de ser tratado, e da forma como trata os colaboradores permanentes. Estes apresentam certamente experiências e conhecimentos que podem beneficiar a sua empresa se lhes der a oportunidade de contribuir e estarão mais felizes e motivados se se sentirem respeitados.

5

Incorporação

No primeiro dia de trabalho dos colaboradores temporários, deve informá-los de forma apropriada e providenciar uma introdução básica (cultura do escritório, código de vestuário, etc.), o que inclui uma apresentação ao resto da equipa. Se a incorporação for feita de forma remota, um bom plano de videochamadas formativas e informais com as diversas equipas é fundamental.

6

Formação

O tempo despendido na formação de trabalhadores temporários não pode ser desperdiçado, pois tal irá torna-los mais eficientes e acelerar o período de adaptação e domínio das tarefas.

7

Comunicação

Oiça a opinião da pessoa responsável pela gestão dos trabalhadores temporários para confirmar se estes estão a adaptar-se. Além disso, fale diretamente com os trabalhadores temporários para confirmar se estes têm algum problema que possa estar a dificultar a sua capacidade de fazer o trabalho.

8

Opinião

Se verificar que o trabalhador contratado não se está a adaptar, fale com a empresa de recrutamento e explique o motivo. Esta poderá ajudar a mitigar os problemas, a facilitar a comunicação ou, se necessário, a realizar uma substituição.

De trabalhador temporário a trabalhador permanente

Se tiver abertura de headcount e/ou considerar que um dos seus trabalhadores temporários está a ter um desempenho particularmente bom, pretendendo oferecer-lhe uma função permanente, informe-o o mais rapidamente possível. Se não o fizer, é bem possível que este consiga um contrato permanente noutra organização. Também deve abordar a questão com a empresa de recrutamento com quem está a trabalhar, assim que se aperceba de que pretende contratar a pessoa de forma permanente. O seu parceiro poderá dar aconselhamento durante o período experimental inicial e ajudá-lo a realizar avaliações de desempenho.





Por que motivo deve estabelecer uma parceria com a Michael Page?

A nossa base de dados, o conhecimento especializado e experiência dos nossos consultores, o acesso a dados de mercado exclusivos e o foco na sustentabilidade garantem a nossa capacidade de oferecer um serviço de excelência às empresas que pretendem recrutar talento de topo.

Temos como objetivo a formação de parcerias sólidas e duradouras com os nossos clientes, para ajudar a impulsionar o sucesso nas suas empresas e a apoiar os profissionais na maximização de todo o seu potencial.

Avançada tecnologia de recrutamento

- 1 Asseguramos a visibilidade das oportunidades dos nossos clientes, garantindo que as mesmas são vistas pelo talento de topo.
- 2 Garantimos velocidade de resposta, apresentando profissionais com qualidade e qualificação incomparáveis.
- 3 Publicamos anúncios para os candidatos e interagimos com os mesmos antes de a nossa concorrência o conseguir fazer, graças a uma avançada tecnologia de recrutamento.

Conhecimento especializado do mercado e dados exclusivos

- 1 Temos acesso a dados salariais detalhados para um vasto leque de funções e setores, permitindo aos nossos clientes comparar a sua oferta com a média do mercado.
- 2 Para além dos serviços de recrutamento, desenvolvemos estudos, artigos, vídeos, infográficos e ebooks com as principais tendências do mercado e conselhos de atração e retenção de colaboradores.
- 3 Temos uma extensa base de dados com candidatos de vários setores, níveis de experiência e localizações, disponíveis para projetos de trabalho temporário.
- 4 Os nossos consultores são especializados na área para a qual recrutam, apresentando um conhecimento aprofundado do mercado corporativo e estando disponíveis para qualquer aconselhamento de que necessite durante e após o processo de recrutamento.

Como entrar em contacto connosco

Os nossos consultores estão disponíveis através de e-mail, telefone fixo, telemóvel e videoconferência para o apoiar em todas as suas necessidades de recrutamento.

Para uma discussão confidencial inicial, [entre em contacto com um dos escritórios da Michael Page](#), pedindo para ser contactado por um consultor especializado para o seu setor, região e função a recrutar.



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup