



RUI AFFONSO, SANDOVAL
MARTINS E AMARO GOMES SÃO OS

PROFISSIONAIS DO ANO



ESPECIAL:

O novo mundo da
Economia Compartilhada
resgata natureza humana
de viver coletivamente

ADMINISTRAÇÃO:

Cresce a procura e
aceitação por profissionais
temporários e terceirizados
no Brasil

CONTABILIDADE:

Lógica do pensamento
integrado é desafio para
companhias. Presidente
do IIRC esteve no Brasil

CARREIRA:

ANEFAC e IMA estão
juntos no fomento à
certificação internacional
CMA no Brasil



Cresce a contratação de
**temporários
e terceiros**

A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA TEM SIDO APLICADA NÃO SÓ DE FORMA SAZONAL, ESPECIALMENTE NAS ÁREAS COMERCIAL E DE FINANÇAS

Por Jennifer Almeida

O mercado de trabalho brasileiro está mais receptivo a profissionais temporários e terceiros para além de uma sazonalidade, como Natal, Ano-Novo, Páscoa e outras datas festivas. Este formato de contratação é crescente no Brasil, especialmente nos departamentos de Vendas e Finanças. “Tivemos no último ano muita disponibilidade de profissionais para projetos de trabalhos temporários e terceiros, além disso, as empresas estão se habituando a este formato”, informa Ricardo Haag, diretor da Page Interim.

Em países como França e Reino

Unido, a flexibilização já faz parte da cultura do mercado de trabalho. Haag tem observado que, no Brasil, apesar do histórico de ressalva com uma posição temporária ou terceirizada, hoje muitos candidatos consideram uma excelente oportunidade de estar conectado ao mercado de trabalho.

O trabalhador temporário é contratado por um período de três a nove meses diante de aumento de demanda extraordinária ou para cobrir férias prolongadas, licença maternidade e licença médica. Ao término desse período, há dois caminhos possíveis: desligar-se da empresa ou ser contratado efetivamente. Já o trabalhador terceirizado não tem limite de prazo, podendo ser contratado por uma empresa e permanecer por tempo indeterminado. Nas duas modalidades, ambos têm os mesmos direitos que um trabalhador efetivado. “Esse profissional que prestará serviço para o meu cliente final é registrado por nós e recebe os benefícios”, esclarece.

As áreas Comercial e de Finanças estão entre as que mais demandam temporários e terceiros atualmente, segundo Haag. De acordo com ele, a força comercial faz a diferença no negócio, portanto, empresas têm investido nos seus times de venda, acreditando numa retomada da economia. “Finanças é outra área que tradicionalmente utiliza esse tipo de trabalho. Quando ocorre a implantação de um sistema de gestão, por exemplo, há o deslocamento dos funcionários responsáveis pelos processos para o projeto, o que demanda uma nova equipe para continuar conduzindo o dia a dia. Em um movimento como esse, há utilização de um grande número de temporários e terceiros”, observa.

Demandas de auditoria e fechamento contábil são outro exemplo da neces-

sidade de contratação desses profissionais. Oitava maior rede global nas áreas de auditoria e consultoria, a Crowe Horwath está habituada ao sistema de terceirizados, atendendo empresas que precisam de estrutura profissional em alguns setores comuns à sua expertise. Sérgio Oliveira, sócio líder da área de Riscos e Auditoria da Crowe Horwath explica que a auditoria independente, por sua natureza, é sempre terceirizada. Já uma auditoria interna sim, pode ser efetuada por terceiros ou funcionários, assim como a consultoria.

Entre as vantagens de se terceirizar uma auditoria interna ou consultoria, ele destaca o desembolso de caixa controlado, no qual a empresa pode estabelecer o cronograma de auditoria interna ou a contratação de uma consultoria conforme as demandas internas e o caixa disponível, por exemplo. “No caso da auditoria interna, a empresa pode contratar somente quando tem a necessidade, ou o programa ser efetuado sob demanda, o que fará com que o desembolso de caixa não seja fixo”, destaca. Outra vantagem é a atualização dos profissionais. Ao contratar um terceiro, a empresa tem a vantagem de receber alguém já treinado e com experiência prática em casos semelhantes. “Também evita custos com treinamentos”, acrescenta.

A presença certa do profissional também está entre as vantagens. “Com um terceiro, a empresa não precisa se preocupar com faltas, férias, etc., pois a contratada terá a obrigação de executar e entregar os serviços, portanto, esses problemas passam a ser dela”, acrescenta.

“O desafio é o conhecimento no trabalho, onde o trabalhador terá que aprender as novas funções em pouco tempo”, opina Pablo Linhares, diretor do Grupo PLL.

Do ponto de vista do terceirizado, um grande desafio mencionado por Oliveira, da Crowe, é a possibilidade de não preencher todas as horas disponíveis no mês em cliente, seja por falta de projetos ou mal planejamento, o que representa uma perda financeira relevante. “Para superar esse desafio, planejamento adequado e uma forte abordagem comercial ajudam muito”, indica. Outra parte dos desafios diz respeito justamente às vantagens dos contratantes citadas por ele anteriormente, já que todos os problemas de execução passam a ser do terceiro, que os administra de forma que o cliente perceba minimamente sua ocorrência.

Oliveira comenta que outro desafio significativo na contratação é o preço, pois, muitas vezes, a empresa contratante entende que o custo para a sua demanda deve ser menor do que a proposta e acaba não contratando ou optando pelo menor orçamento sem observar previamente a qualidade oferecida pelos concorrentes ao serviço. “A formação de preço acaba sendo uma atividade complexa, pois existem variações relevantes entre empresas prestadoras de um mesmo serviço”, explica.

Aproveitando as oportunidades

Há seis meses, o técnico de gestão de pessoas, Cléber Gomes, trabalha como profissional temporário não por opção, mas sim porque foi a oportunidade que surgiu no momento. Trabalhando atualmente como coordenador de operações do Grupo PLL, ele aguarda a oportunidade de efetivação. “Estou mostrando o meu melhor para a empresa, para que quando houver a vaga efetiva, eu consiga a oportunidade”, destaca.

Da esq. para a dir.,
Pablo Linhares,
Grupo PPL; Ricardo
Haag, Page Interim;
e Sérgio Oliveira,
Crowe Horwath



Fotos: Divulgação

“A formação de preço acaba sendo uma atividade complexa, pois existem variações relevantes de estrutura e qualidade entre empresas prestadoras de um mesmo serviço.”
Sérgio Oliveira

Como colaborador temporário, Gomes tem a possibilidade de conhecer ambientes de trabalho diferentes e adquirir experiências diversas. Mas ele está certo de que, se pudesse escolher entre continuar trabalhando como temporário ou se tornar efetivo, escolheria a efetivação em função da instabilidade econômica do país. “Eu me sentiria mais seguro sendo efetivo numa empresa”, disse. Não tendo a opção, aos temporários, ele sugere que aproveitem a experiência e tentem aprender o máximo possível. “Importante também é manter um bom relacionamento no ambiente de trabalho, pois, existindo possibilidade interna de efetivação na empresa, há grandes chances de contratação”, compartilha.

Independente do estado em que se encontra a economia no país, Ricardo Haag acredita que a contratação de terceiros e temporários é uma tendência que veio para ficar, especialmente com as mudanças na legislação propostas pelo governo. “Temos um *feedback* positivo dos nossos clientes sobre essa flexibilização, bem como dos profissionais que têm trabalhado em diferentes empresas e participado de projetos interessantes, tendo a chance de serem efetivados quando a oportunidade surgir”, conclui.