

FIM DE ANO

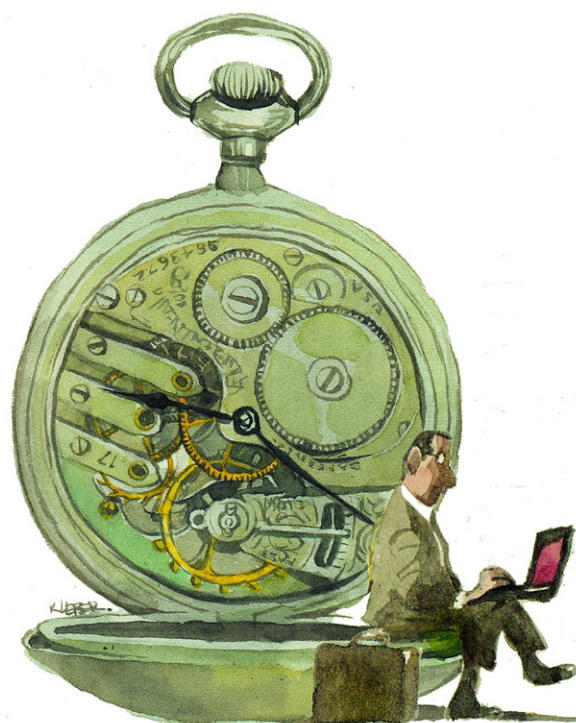
Como incluir valor nas contratações temporárias

Com projeção de mais de 535 mil vagas até dezembro, o período não é só sobre picos de demanda: é também uma oportunidade de aprendizado, engajamento e experiências que vão além do contrato

» ALICE MEIRA

O último trimestre do ano chega com o aquecimento do comércio, serviços e projetos, tornando o fim de ano um dos períodos de maior atividade para contratações temporárias. Os trabalhadores ajudam a reforçar a equipe, atender projetos ou testar novos modelos de trabalho, o que faz esse tipo de vínculo ganhar força em diversas empresas. Segundo a Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem), a estimativa é de que sejam gerados cerca de 535 mil contratos temporários entre os meses de outubro e dezembro de 2025, crescimento de 7,5% em relação ao mesmo período do ano passado.

Esse fenômeno, que tipicamente ocorre devido à alta procura no fim do ano, indica mudanças na forma como empresas e profissionais enxergam o trabalho. Se, no passado, o contrato



temporário era visto como recurso emergencial, hoje ele é considerado uma via para atrair talentos e incentivar o desenvolvimento.

“O fim de ano é um dos períodos mais relevantes para os estabelecimentos, pois, além de criar milhares de oportunidades de trabalho, impulsiona o consumo e movimenta a economia. Mais do que atender à alta demanda, essas contratações geram renda para as famílias”, afirma Antonio Alberto Aguiar (Tombé), diretor de estabelecimentos da Pluxee, empresa de benefícios corporativos. Um estudo da empresa em parceria com o The Happiness Index, que ouviu 16 mil brasileiros, mostrou que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional foi o fator que mais cresceu no bem-estar em 2025, com alta de 4,2%. “Quando empresas e trabalhadores se conectam nesses valores, mesmo em vínculos temporários, o resultado é um ciclo positivo de engajamento, produtividade e crescimento para todos”, conclui Aguiar.

Confira 5 estratégias para empresas e profissionais aproveitarem melhor o período de oportunidades:

- **Formalização de contrato, direitos trabalhistas e compliance:** é fundamental compreender que o contrato temporário é regido pela Lei nº 6.019/1974, garantindo registro em carteira e todos os direitos trabalhistas, como férias proporcionais, 13º salário, FGTS e INSS. Mais do que uma obrigação legal, essa formalização oferece segurança ao colaborador, que tem seus direitos protegidos, e credibilidade à empresa, que demonstra transparência e compromisso com as normas. Além disso, cumprir essas regras reforça o compliance interno, fortalecendo a confiança mútua e contribuindo para um engajamento mais sólido, mesmo em vínculos de curta duração, transformando o trabalho temporário em uma experiência profissional positiva e estruturada.
- **Benefícios e incentivos alinhados ao bem-estar do colaborador:** mesmo em contratos de curta duração, oferecer benefícios estratégicos pode fazer toda a diferença. Vale-refeição digital, programas

de bem-estar, incentivos à mobilidade e outras vantagens flexíveis não apenas atraem talentos, mas também aumentam o engajamento e a motivação dos temporários. Para o colaborador, esses recursos transmitem valorização e cuidado, reforçando que seu trabalho é reconhecido e importante, mesmo em um período limitado. Para as empresas, além de fortalecer a marca empregadora, investir em benefícios é uma forma de diferenciar-se no mercado, demonstrando que a experiência do colaborador — e não apenas a execução de tarefas — é prioridade.

- **Equilíbrio entre objetivos, propósito e flexibilidade:** para o empregador, isso significa integrar temporários à cultura da empresa, mesmo em contratos de curta duração, oferecendo autonomia, oportunidades de aprendizado e horários adaptáveis que conciliam demandas do negócio e da vida pessoal do colaborador. Essa abordagem ajuda a engajar os profissionais, reduzir a rotatividade

e identificar talentos que podem ser efetivados no futuro. Já para os recém-contratados, especialmente os mais jovens, da Geração Z, a flexibilidade vai além de ajustar horários: é a chance de experimentar diferentes funções, desenvolver novas competências e alinhar suas escolhas profissionais a valores pessoais, transformando o período temporário em uma experiência significativa e estratégica para a carreira.

- **Tecnologia como aliada estratégica na gestão das contratações temporárias:** ferramentas digitais têm se tornado essenciais para agilizar todo o ciclo do temporário, desde o recrutamento até a integração, acompanhamento de desempenho e controle de benefícios. Para o RH, isso significa ganhar eficiência e visibilidade, permitindo que a equipe se concentre em estratégias de engajamento, desenvolvimento e experiência do colaborador. Para os profissionais, essas plataformas tornam a experiência mais

fluida e organizada, facilitando a adaptação ao novo ambiente, o acompanhamento de demandas, e contribuindo para que o período temporário seja produtivo e enriquecedor para a carreira.

- **Investimento no futuro e comunicação constante:** contratos temporários bem planejados funcionam como um verdadeiro laboratório de talentos para as empresas, especialmente quando há feedback contínuo e comunicação frequente, permitindo identificar profissionais que se destacam e possam ser efetivados ou convocados para novos projetos. Para os colaboradores, esse período é uma oportunidade de demonstrar comprometimento, iniciativa e adaptabilidade, receber orientações claras, construir uma rede de contatos relevante e adquirir experiência prática que enriquece o currículo, abrindo portas para novas oportunidades e carreiras mais sólidas.

Fonte: Pluxee