

## **É Hora de Demitir**

### **É Hora de Demitir?**

**Se formos analisar o cenário jurídico no Brasil, a maioria dos escritórios de advocacia é de pequeno e médio porte. Na atual situação que estamos vivendo, com altos custos para manter-se um funcionário, chega a hora de colocarmos na balança se aquele funcionário que está conosco vale a pena ou não. Muitas vezes esta não é uma situação fácil de ser resolvida, principalmente em escritórios menores onde a proximidade de líderes e subordinados é grande.**

### **O que nos vem à cabeça quando avaliamos um funcionário?**

**Primeiramente pensamos se aquele funcionário está nos gerando resultados. Um funcionário sem motivação e que nem mesmo cumpre as tarefas diárias pode estar trazendo mais resultados negativos do que positivos.**

**Um funcionário que chega atrasado todos os dias, não tem nenhuma motivação para fazer nem mesmo as atividades mais simples do dia a dia, pode estar passando uma má impressão aos demais funcionários.**

**Não cobrá-lo de suas tarefas e atitudes erradas pode ser outro erro muito comum em pequenos escritórios.**

**Se um funcionário não consegue nem mesmo manter o foco em suas atividades, será que não é a hora de chamá-lo para uma conversa? É chegada a hora do famoso Feedback, palavra que nem sempre soa bem quando o mesmo é negativo.**

**Pontuar atitudes e metas não cumpridas nem sempre é vista com bons olhos pelos funcionários, ainda mais quando alguns deles possuem muitos anos de casa. Ninguém gosta de ser lembrado que suas atividades não estão sendo exercidas com o êxito esperado.**

**Outro ponto importante na avaliação é saber se o funcionário consegue trabalhar em equipe. Em um ambiente pequeno, o mais importante é manter uma boa convivência entre seus funcionários. Fofocas, maus exemplos (como falta de pontualidade, falta de entrega de tarefas no prazo estipulado, etc.) podem gerar um ambiente ruim e com isso prejudicar a motivação dos demais funcionários. Se não estamos em um ambiente confortável e que nos incentive a melhorar, nossa vontade de crescer junto com o escritório desaparece.**

**Ai você para e pensa: não vou demitir um funcionário para não gerar um custo no orçamento. Será que isso é o correto?**

**Manter uma pessoa desmotivada e que não consegue ter um bom relacionamento com a equipe é uma boa opção? Você pode não estar vendo o prejuízo que isso acarreta em seu escritório e isso pode te custar mais do que uma demissão.**

**Funcionários que não estão alinhados à cultura e valores do seu escritório podem acarretar grandes perdas. Como diz o ditado “Uma laranja podre pode contaminar a caixa toda”.**

**Se esta pessoa está tendo dificuldades em realizar as tarefas diárias, não tem comprometimento com prazos e horários, não possui boa convivência com os demais funcionários, será mesmo que você deve mantê-la?**

**Nunca será fácil demitir um funcionário, mas neste momento temos que refletir se o mesmo está alinhado ao perfil do escritório. Um escritório que busca crescimento tem que manter os funcionários motivados e em um ambiente saudável para que possa obter o resultado esperado.**

**Escritórios que adiam o inevitável acabam prejudicando toda a equipe, pois, na intenção de economizar tempo ou dinheiro em novos processos seletivos, optam por manter alguém na equipe que não está preocupada com o desenvolvimento, alguém que “não veste a camisa” do trabalho.**

**Como último ponto de alerta nesse artigo, gostaria de ressaltar as últimas decisões envolvendo a contratação de funcionários como associados. Esta prática é muito comum entre os escritórios de advocacia, que incluem seus funcionários em seu contrato social para que os mesmos sejam sócios “maquiando” a forma de contratação CLT. A Justiça do trabalho recentemente condenou alguns escritórios de grande porte de São Paulo e por todo o Brasil identificando esta prática como ilegal. A condenação incluiu o pagamento de altíssimas indenizações por danos morais coletivos. Esta, portanto, é um alerta e uma tendência a ser assumida pelos escritórios para que regularizem suas contratações.**

**Vale a pena lembrar que as decisões não são tomadas somente na hora da demissão e sim, elas se iniciam na hora da contratação.**

**Ana Paula Lima**

**Ana Paula Lima é analista financeira graduada em Ciências Econômicas e atua como controller das áreas administrativa e financeira da Inrise Consultoria.**

**[www.inriseconsultoria.com.br](http://www.inriseconsultoria.com.br)**