

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