

Conselheiro

PORQUE NÃO SE CONTRATAM MAIS PESSOAS?

A decisão de contratar alguém deve ser bem ponderada, pelo impacto que tem na empresa. Contudo, a decisão de não o fazer também deve ser bem ponderada. Pelo que, torna-se fundamental fazer a conta simples de uma análise custo-benefício para tomar essa decisão.

Porque é que, quando é óbvio que faltam trabalhadores para fazer um trabalho de forma atempada e com qualidade, algumas empresas não contratam ninguém para o fazer? Quantos casos não conhecemos de empresas que poderiam ter maior rentabilidade no seu negócio se contratassem mais trabalhadores? Quantas empresas aparentemente não fazem uma boa análise custo-benefício da contratação de mais trabalhadores?

Venho falar deste tema, pois celebrou-se no dia 22 de Julho o Dia Mundial do Cérebro. Com o objectivo de abordar e promover a defesa dos temas relativos à saúde do cérebro, a Federação Mundial de Neurologia (FMN) criou este dia há 10 anos, celebrando-o a 22 de Julho, que foi a data da fundação da Federação, em 1957. O tema de 2024 foi “Brain health and prevention: protecting our future”.

O que isto tem a ver com as questões iniciais? Obviamente as empresas têm de se preocupar com os seus custos. E os custos para uma empresa com um trabalhador são muito superiores ao valor do seu salário bruto. Também poderemos falar da rigidez do mercado de trabalho como factor condicionante de uma contratação, para além de que o mercado laboral está “quente” nalgumas áreas e não é fácil contratar pessoas com o perfil adequado para várias funções. Logo, a decisão de contratar alguém deve ser bem ponderada, pelo impacto que tem na empresa.

Contudo, a decisão de não contratar alguém também deve ser bem ponderada. Ou seja, a decisão de não ter mais trabalhadores para se conseguir assegurar a quantidade e qualidade dos produtos/serviços que os clientes exigem também deve ser bem ponderada, pelo impacto que tem na empresa. Especialmente, quando se vê pelas (tristes) evidências que a carga de trabalho e a pressão que se exi-



Pedro Fontes Falcão

Co-director do
Executive MBA, do Iscte
Executive Education

ge em certas situações aos actuais trabalhadores leva, entre outros, a um elevado risco de síndrome de burnout.

E não contratar mais leva a que os trabalhadores que já referiram aos seus superiores na empresa que a sua carga é excessiva e que, por isso, precisam de mais colegas, ainda fiquem mais “em baixo”, pois consideram que estão a pedir ajuda e a alta direcção e/ou accionistas da empresa não lhes dão resposta, sentindo (na sua visão, por vezes correcta, outra vezes não, mas é a sua visão da realidade) que a empresa realmente não se preocupa com o bem-estar dos trabalhadores e nem com a rentabilidade

sustentável da empresa. Isto tem um efeito de aumentar ainda mais o risco de burnout.

As empresas têm de reagir (algumas já o fazem). Falar do tema e dar apoio aos trabalhadores é uma possível reacção, mas também tem de se ponderar bem o que e como o fazer. Por exemplo, realizar muito frequentemente workshops e sessões sobre o tema, sobre a felicidade e bem-estar e temas próximos, em que se obriga o trabalhador a assistir (tirando assim tempo do seu trabalho), pode ser negativo para alguns, pois ficam com menos tempo para executar as suas tarefas, gerando assim mais stress no indivíduo.

Muitas vezes, a melhor reacção das empresas seria contratar mais trabalhadores para aliviar a carga dos que já lá trabalham. Mas parece que em vários casos há limites impostos ao número de trabalhadores ou não há orçamento do lado dos custos, esquecendo-se que um trabalhador também gera valor para a empresa, pelo que se tem de fazer a conta simples de uma análise custo-benefício para se decidir.

Embora, obviamente, não seja a solução para todos os casos, mais vezes do que se pensa, e após uma boa análise custo-benefício, compensa contratar. ■