

INFORME NACIONAL

ANO III - Nº 106 – www.admnacional.com.br

O INFORMATIVO SEMANAL QUE MANTÉM O SÍNDICO SEMPRE ATUALIZADO COM DICAS PARA APERFEIÇOAR A ADMINISTRAÇÃO DO SEU CONDOMÍNIO

Política de pessoal

TRATAMENTO E COMPORTAMENTO

O treinamento de funcionários tem influência decisiva sobre a forma como tratam e como são tratados pelos condôminos.

A autoridade do zelador é algo que deve ser devidamente cuidada pelo síndico, pois é ele quem acompanha a rotina, o dia-a-dia do condomínio. Disso depende a ordem, visto que o zelador, perante os condôminos, deve ter o poder de tomar providências diversas.

PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A quantidade de empregados que um condomínio deve ter é proporcional ao tamanho e a complexidade do edifício.

Ter menos empregados que o ideal, em vez de economia, traz custos adicionais com horas extras, além de prejudicar a segurança e comprometer a manutenção e a limpeza. A economia pode transformar-se em prejuízo.

Uma boa administradora fará o trabalho de recrutamento e uma pré-seleção dos candidatos. Contudo, o síndico também deve entrevistá-los, principalmente no caso de zelador.

Procure informar-se sobre os empregos anteriores, o tempo médio de permanência (cuidado com alta rotatividade) em cada emprego, os motivos da saída etc. Não tenha pressa em contratar.

Evite porteiros e faxineiros que residam muito longe do edifício. No caso de zelador, indagar se ele tem conhecimentos gerais

sobre elevadores, brigada de incêndio, filtros de piscinas, eletricidade e hidráulica elementar. Contrate sempre por um período de experiência e observe o desempenho antes de efetivá-lo. Não forneça o apartamento (residência) antes de completar os 90 (noventa) dias de experiência.

Fazer alguns testes também é uma forma de acertar na escolha Política de pessoal Convém informar aos condôminos, por escrito, sobre a troca de funcionário, afixando uma circular e se possível com nome e foto.

TREINAMENTO

Mesmo que você admita alguém com muita experiência, o treinamento sempre será necessário. A reciclagem periódica desse treinamento é imprescindível.

Faça uma lista das tarefas mínimas de cada cargo, percorra o prédio juntamente com o zelador admitido, apresente o pessoal do conselho, além de outras providências.

O zelador é quem deve treinar, no local, os demais empregados, sob orientação da administradora ou síndico.

O SECOVI oferece diversos cursos e palestras para zeladores, porteiros, vigias e gerentes prediais.

REMUNERAÇÃO

A remuneração dos empregados é uma equação complexa. O salário deve ser tal que corresponda à qualificação do empregado, ao seu desempenho e a quanto o condomínio pode pagar.

Além do mais, deve haver um equilíbrio interno e externo.

Internamente, o zelador ganha mais do que o porteiro, que ganha mais do que o faxineiro.

Externamente, não se deve pagar nem muito acima nem muito abaixo do que pagam os outros prédios de mesmo porte da região.

As administradoras costumam realizar pesquisas salariais periódicas para orientar os condôminos. Mas a decisão final é sempre do síndico.

Todo e qualquer reajuste salarial fora da data-base, exceto as promoções, deve ser registrado como "Antecipação Espontânea Compensável", para salvaguardar o condomínio quanto aos reajustes futuros.

O SECOVI é o sindicato que tem poderes legais para negociar pisos salariais e demais cláusulas econômicas e sociais com todos os sindicatos de empregados em edifícios nas principais regiões do Estado. Ao término de cada negociação coletiva de trabalho, o SECOVI envia cópia do acordo para cada condomínio e administradora cadastrados.

*****DICAS*****

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

BOA SEMANA!!