

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

Cuidados necessários na contratação de funcionários para os condomínios

Especialistas não se cansam de afirmar que os funcionários do condomínio são peças chave para a segurança dos moradores. Essa consciência está se firmando em um mercado cada vez mais competitivo e os profissionais já buscam se preparar melhor.

Mesmo assim, conseguir um funcionário bom e de confiança, não é nada fácil. Esse desafio pode ficar um pouco mais simples se o contratante tiver em mente que será necessário ter disposição e paciência para procurar e investigar.

E isso vale também para condomínios que trabalham com empresas terceirizadas. Neste caso, a atenção deve ser voltada à empresa contratada, à sua idoneidade e experiência de mercado, já que encontrar um bom funcionário passa a ser responsabilidade dela.

Vale ressaltar também que o trabalho não termina após o processo de contratação, é necessário estar sempre atento à gestão dos funcionários e fazer uma checagem de rotina.

No caso de mão de obra terceirizada:

- Conversar com os próprios funcionários da empresa. "Pergunte se há ou não atraso no pagamento, se os donos são honestos, se estão felizes em trabalhar para aquela empresa", avisa Hugo Tisaka, consultor em segurança.
- Conversar com pelo menos três outros clientes da empresa. Saber se estão contentes com os serviços prestados.
- Visitar a sede da empresa.
- Pedir certidões negativas de débito.
- Perguntar como é feita a contratação e supervisão de seus funcionários. José Antonio Caetano, diretor comercial da empresa

Hagana que presta este tipo de serviço há mais de 10 anos, diz que seus supervisores passam diariamente nos postos de trabalho. Eles verificam, entre outros assuntos, se o funcionário: chegou atrasado, está com algum problema, seu estado emocional, se precisa passar por uma consulta com a psicóloga da empresa.

- Desconfiar das empresas que tem alta rotatividade de funcionários.
- Desconfiar das empresas que cobram muito barato.
- Todo mês o síndico deve exigir da empresa a seguinte documentação: fundo de garantia, guia do recolhimento do ISS, INSS, cópias das folhas de pagamento dos funcionários.

CONTRATAÇÃO E CHECAGEM

Os cuidados (abaixo) na contratação e checagem dos funcionários são os mesmos para quem terceiriza ou não. Quem terceiriza não é responsável por esta checagem. Mas, tem obrigação de cobrar da empresa os procedimentos que ela adotou durante a contratação. As mesmas medidas de segurança também valem para funcionários antigos.

Como fazer a checagem dos funcionários

- 1- Pedir Atestado de Antecedentes Criminais anualmente. Veja abaixo alguns sites que fornecem o atestado em diferentes regiões do Brasil (veja links logo abaixo).
- 2- Pedir certidão negativa de pendências anualmente, em qualquer agência da Serasa. O site www.serasa.com.br disponibiliza endereços de todas as agências no Brasil. Terceiros podem pedir esta certidão se forem pessoas jurídicas e clientes da Serasa. Pessoa física somente com procuração.
- 3- Pedir referências nos trabalhos anteriores, procurar saber o motivo do desligamento.
- 4- Pedir comprovante de residência e ir pessoalmente até a casa da

pessoa. Isto deve ser feito a cada seis meses. Segundo Caetano, esta medida é muito importante: "quem está mal intencionado não permite esta visita".

5- Investigação social: conversar com vizinhos, amigos e familiares.

6- Consulta psicológica anual.

Contratação – erros e dúvidas comuns

- *3 erros na contratação*
 - » Pressa: realizar uma seleção de profissionais com pouca atenção às entrevistas e análise de currículos
 - » Não exigir e checar referências, e não pedir atestado de antecedentes criminais
 - » Levantar em consideração apenas aparência, oferecer baixos salários exigindo experiências, ou escolaridade fora do padrão ou da média profissional
- *3 acertos que facilitam a contratação*
 - » Pedir ajuda profissional: muitas vezes até outros moradores podem ajudar no processo de contratação, com propostas de testes psicológicos, perguntas ou dinâmicas. Empresas de recrutamento profissional também podem ser uma solução.
 - » Ter clareza no perfil do profissional buscado, quais são suas verdadeiras atribuições e conhecimentos prévios necessários.
 - » Plano de Carreira: aproveitar o funcionário de uma outra área para substituir o ausente, treiná-lo e orientá-lo para que haja um melhor aproveitamento do pessoal.

A contratação deve ser feita por experiência?

A experiência é necessária, ou pelo menos confirmações de cursos, ou uma boa indicação. Deve-se realizar uma análise prévia do currículo do candidato. Se este tiver o perfil desejado, chamá-lo para uma entrevista, na qual será avaliado pessoal e profissionalmente

Fonte de consulta: portal Sindiconet

FELIZ 2010!!