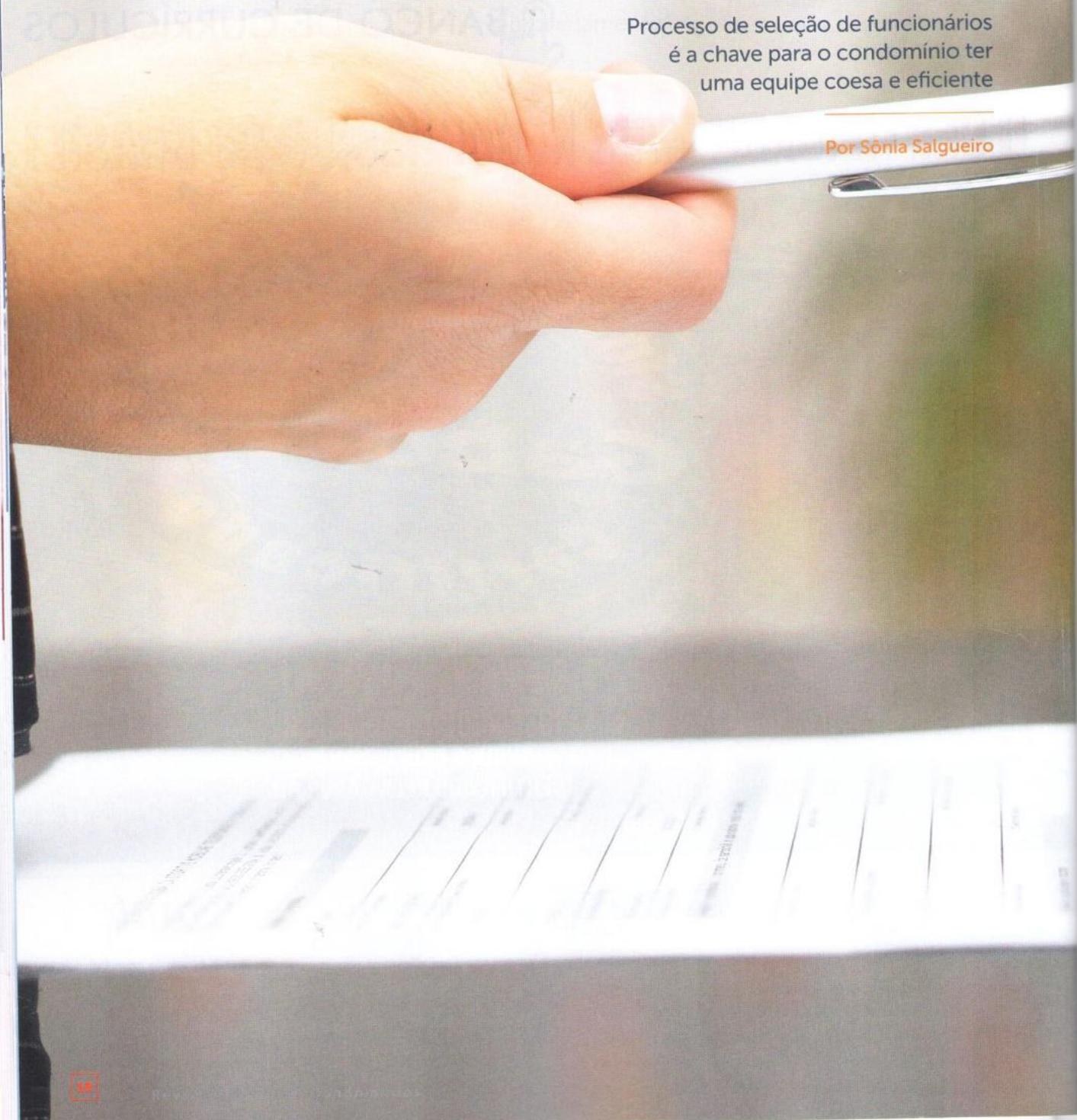


Comece com o pé direito

Processo de seleção de funcionários
é a chave para o condomínio ter
uma equipe coesa e eficiente

Por Sônia Salgueiro



Uma equipe afinada e bem preparada é fundamental para o bom funcionamento de um condomínio. Por isso mesmo, é importante que profissionais de administradoras e síndicos reservem atenção especial ao processo de seleção de pessoal. E não apenas quando o profissional em questão tem uma posição de comando, de ascendência sobre os demais empregados – caso do zelador –, mas

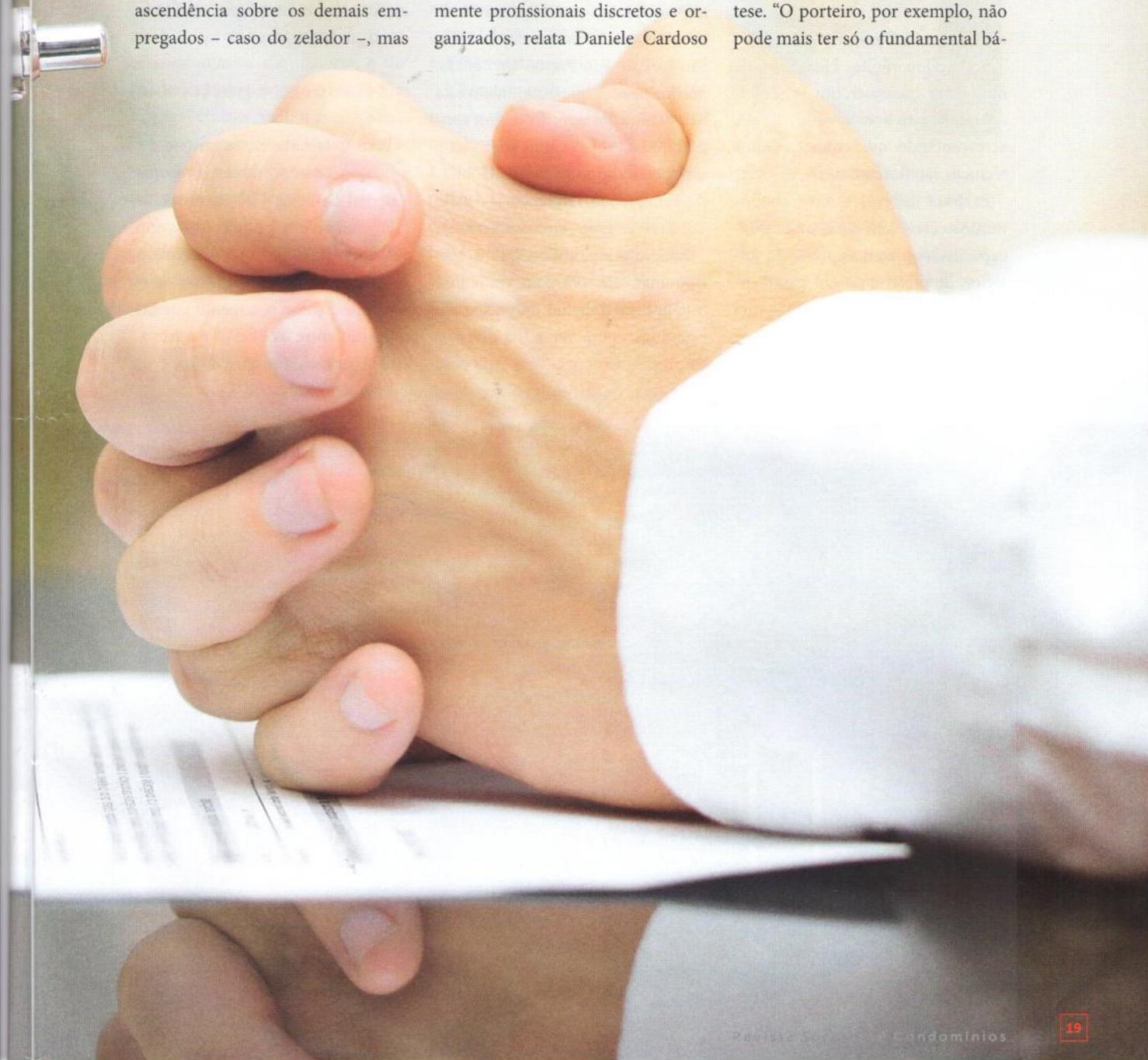
ao selecionar todos os funcionários do empreendimento.

Uma boa seleção começa pela escolha do profissional correto, com as características adequadas ao tipo de condomínio e ao posto a ser ocupado, mas há atributos que são muito bem-vindos independentemente do perfil do empreendimento. Os condomínios buscam principalmente profissionais discretos e organizados, relata Daniele Cardoso

da Silva, gerente da filial Curitiba do Gi Group, multinacional italiana de Recursos Humanos que atua no Brasil desde 2008. “Eles também têm de ter nível escolar mais elevado que no passado, quando bastava o fundamental incompleto.”

Maurício Evaristo Barbosa, gerente de Recursos Humanos da OMA Administradora, reforça essa tese. “O porteiro, por exemplo, não pode mais ter só o fundamental bá-

Foto: iStock



sico”, comenta. Também é exigida desenvoltura maior no que diz respeito à tecnologia, afinal são cada vez mais comuns os sistemas automatizados de controle de acesso e segurança. Até as reservas de salão e quadra são digitais hoje em dia, lembra Ivana Lopes Miranda, diretora da Brasil Condomínio, empresa com sede em São José dos Campos e atuação no Vale do Paraíba e em cidades como Suzano e Piracicaba. “Isso mudou muito. Hoje, não dá mais para contratar um profissional que só tem boa vontade”, diz ela, acrescentando que conhecimentos técnicos são fundamentais.

Barbosa informa que os condomínios costumam solicitar pessoas capacitadas e com experiência anterior, de preferência em empreendimentos parecidos com o que está recrutando mão de obra. Isto é, se é para trabalhar em um condomínio-clubes, o empregador vai prefe-

rir um profissional que já tenha atuado em condomínios-clubes.

Experiência anterior na área é sempre muito bem-vinda, confirmam Marco Gubeissi, diretor de Administradoras do Secovi-SP (Sindicato da Habitação), e Aderbal Vicente Santana, diretor da Metropolitan Assessoria e Administração, empresa especializada em administração de condomínios e de loteamentos fechados situada em São José do Rio Preto. “Isso ajuda, porque mostra que o candidato está habituado com a rotina de um condomínio e saberá como se portar e tratar o condômino”, opina Gubeissi. “Sem dúvida, referência já é meio caminho andado”, endossa Santana.

Na pré-seleção, algo que a Metropolitan observa com cuidado é o tempo de trabalho da pessoa em cada lugar, para ver se há diversos empregos efêmeros. “Não é um bom sinal quando a pessoa fica pouco

tempo em todos os lugares. Isso exige uma análise mais apurada.”

Apesar de reconhecer que a experiência conta pontos, Daniele, da Gi, ressalta ser “difícil localizar candidatos prontos”. Em função disso, dependendo do cargo, os condomínios às vezes escolhem um profissional que tem todas as características almejadas, com exceção da experiência, e deixam para treiná-lo em seguida.

Zeladores e porteiros

Para os zeladores, experiência é ainda mais importante, conforme Aderbal Santana. “É relativamente fácil treinar um porteiro, mas um zelador precisa ter um conhecimento mais vasto do condomínio”, afirma. “Ele é como o sargento que faz a ligação entre os oficiais e a tropa, isto é, entre os proprietários e os funcionários”, ilustra.



Ivana: "Hoje, não dá mais para contratar um profissional que só tem boa vontade"

Além do já citado conhecimento de tecnologia, o zelador precisa ter boas noções de manutenção e ser atento a normas de segurança, declara Ivana. Postura de liderança também é importante, assim como proatividade. "O zelador não é mais aquela pessoa que fica esperando ser acionada. Hoje os condomínios são maiores, e ele precisa de sistemas que o ajudem. Por isso tem que ser melhor preparado." Em prédios comerciais, acrescenta a diretora, é até interessante que ele fale um segundo idioma.

Na opinião de Maurício Barbosa, para ocupar o cargo de zelador ou de gerente predial, o candida-

to tem de se comunicar bem, ter bom relacionamento interpessoal, traquejo em áreas como hidráulica e eletricidade e saber trabalhar em equipe. Ele acha recomendável que os gerentes prediais tenham cursos nas áreas elétrica e hidráulica. Em termos de escolaridade, costuma-se solicitar ensino médio completo.

Ninguém mais quer um porteiro que se limite a abrir e fechar o portão para moradores e visitantes. Hoje, o perfil exigido é bem mais dinâmico. "Atualmente, o porteiro é quase um recepcionista e deve ter boa comunicação, boa aparência, ser disciplinado com horários e não



Foto: Arquivo Secovi-SP/Caio Jorge

ter vícios", informa Ivana.

O aumento da violência também levou os condomínios a darem peso maior a algumas características dos porteiros, como a atenção

SíndicoNet Cursos - Plano Diretor

novο

SÍNDICONET



O SíndicoNet apresenta mais um curso online, este agora focado para planejamento de gestão de condomínios.

É mais uma ferramenta para agregar conhecimento à sua administração.

Saiba mais em: www.sindiconet.com.br/Cursos

Em parceria com:

Gábor RH
Consultoria e Treinamento em Recursos Humanos

15%

DE DESCONTO
PARA CLIENTES
E ASSOCIADOS:

lello
CONDOMÍNIOS

gk
CONDOMÍNIOS

OMA
45 ANOS

B
condomundo

BBZ

Barbosa: "Dependendo do cargo, o local da residência é extremamente importante"

e a capacidade de manuseio de equipamentos de imagem. "O condomínio investe em tecnologia e os funcionários têm de ter essa competência", comenta Barbosa.

Seleção

O processo de seleção de candidatos para trabalhar em condomínios começa geralmente na administradora, que costuma ter um banco de currículos atualizado. Depois de ser alertada pelo síndico, a empresa busca em seus arquivos os profissionais com as características solicitadas. Em alguns casos, quando os atributos são muito específicos, uma agência de empregos pode ser acionada. "Normalmente é a administradora que nos procura, não o condomínio", esclarece Daniele, do Gi Group.

Ela explica o processo: depois de receber a demanda da administradora, sua empresa faz o alinhamento do perfil, realiza as entrevistas e envia os candidatos para a administradora ou

o síndico validar. "Fazemos a primeira entrevista e enviamos para o cliente fazer nova entrevista."

Só que geralmente são as administradoras mesmo que fazem a primeira parte do trabalho: selecionam os currículos que têm a ver com as necessidades do condomínio e os repassam ao síndico. Há outras que vão um pouco além no processo de seleção, isto é, além de analisar os currículos, chamam os candidatos e fazem as entrevistas. "Geralmente, a administradora faz um primeiro filtro, com base no número de candidatos que o síndico deseja entrevistar", informa Gubeissi, do Secovi-SP.

Além de analisar as aptidões dos candidatos, a administradora Metropolitana checka as referências do currículo, antes de encaminhar o candidato. "Às vezes o síndico entrevista o candidato no próprio condomínio, mas há os que preferem fazê-lo aqui na administradora."

Para encaminhar dois candidatos para o cliente, normalmente a OMA seleciona uns cinco ou seis currículos. Barbosa informa que o primeiro fator analisado em sua empresa é a experiência. Depois, a escolaridade e o local da residência. "Dependendo do cargo, a localização é extremamente importante", conforme o gerente. É o caso de um zelador: quanto mais perto estiver, melhor no caso de uma emergência.

Os candidatos que passam por



Foto: Arquivo Secovi-SP/Callio Jorge

essa primeira "peneira" são chamados para um teste na OMA – perguntas e respostas, mais redação. Também é feita uma entrevista. "A intenção é ver se o candidato tem a competência desejada", explica o profissional. "Para candidatos a gerente predial e zelador, colocamos algumas situações para ver como o profissional agiria." Uma entrevista com um candidato a zelador dura, em média, de 30 a 40 minutos, diz Barbosa.

Depois que o síndico escolhe o candidato, há um novo filtro na OMA. A administradora faz um levantamento cadastral para ver se há pendências financeiras ou criminais. Se não consta nada, o processo de admissão é iniciado. Se há alguma pendência (financeira, por exemplo), a administradora analisa o problema. "Uma pessoa desempregada pode deixar passar uma conta ou outra, mas isso não significa que ela seja caloteira", exemplifica Barbosa.



Foto: Arquivo Secovi-SP/Callio Jorge

Gubeissi: "Experiência ajuda, porque mostra que o candidato está habituado com a rotina de um condomínio"

Admissão

Escolhido o candidato, a administradora assume novamente o leme. Maurício Barbosa conta que a administradora entra em contato com o profissional. “É para ver o que ele achou do condomínio, sondar se tem outra proposta. Se ele gostou, informamos que foi aprovado e pedimos para ele passar aqui para iniciarmos os trâmites para a admissão.”

Também são solicitados seus documentos pessoais – carteira de trabalho, título de eleitor, certificado de reservista (para homens), RG e PIS, além de comprovante de

residência e certificado de escolaridade. A administradora passa ao candidato todos os detalhes sobre o contrato: data de admissão, função, salário, horário de trabalho etc. e explica quais serão seus benefícios. Ivana Miranda relata que a administradora também anota se o funcionário precisará de vale-transporte, se é casado e se tem filhos com menos de 14 anos (para recebimento do salário-família).

O futuro funcionário terá ainda que abrir uma conta corrente em uma instituição financeira, onde seu salário será depositado, e precisará fazer o exame admissional, obrigató-

rio por lei. O contrato de trabalho – e consequente registro – só será feito após a entrega dos documentos e comprovantes na administradora.

Maurício Barbosa destaca que é importante que o funcionário só comece a trabalhar depois de assinado o contrato. “Se começar antes, haverá irregularidade”, diz ele. “Caso a pessoa comece a trabalhar antes e haja algum problema, será gerado um passivo trabalhista para o condomínio.”

A fase de experiência será indicada no contrato e na carteira de trabalho. É, normalmente, de 45 dias, prorrogáveis por mais 45 dias. Quando faltam 15 dias para vencer o primeiro período de 45 dias, a OMA costuma enviar um e-mail para o síndico questionando se o contrato pode ser renovado por mais 45 dias. “Se ele disser que não, ficamos atentos ao prazo e iniciamos novo processo de seleção”, conta Barbosa. ■

Fique atento

- O funcionário só deve começar a trabalhar depois de assinado o contrato de trabalho e entregues os documentos.
- Tente agilizar o processo. “Quanto mais rápida a resposta para o candidato, maior o índice de sucesso”, diz Daniele Cardoso da Silva, do Gi Group.
- Dê sempre um retorno ao candidato, mesmo que negativo. Além de ser um sinal de respeito, é preciso considerar que esse candidato poderá ser útil no futuro.



Foto: Arquivo Secovi-SP/Calão Jorge