



Síndicos, seus colaboradores trabalham em ambiente saudável?

Sai de cena o síndico chefão, que quer resolver tudo na base 'do grito' para a entrada do gestor que ouve e acolhe sua equipe de funcionários, primando por um ambiente de trabalho saudável e positivo.

O dia 2 de dezembro, sexta-feira, estava particularmente agitado para a síndica Adriana Monteagudo. Além de suas atribuições profissionais e como síndica do On Panamby, condomínio com 104 unidades, 12 funcionários terceirizados e o zelador orgânico, era dia de jogo do Brasil na Copa do Mundo. “Meu filho estava sem aula na escola e tive que ir ao médico porque fui mordida por um cachorro na rua. Mas logo recebi uma boa notícia: minha equipe me interfonou convidando para um café da manhã no refeitório do prédio”, lembra.

Situações como essa, com a equipe satisfeita e reunida em um clima agradável, não são raridade no On Panamby. Desde que assumiu a sindicatura, há quase quatro anos, Adriana aposta na humanização das relações com os colaboradores e também com os moradores. “Ao tratar os funcionários com respeito e empatia, aliado a alguns princípios importantes para uma boa gestão, como honestidade e transparência, o retorno para o condomínio é muito maior. Busco trabalhar a escuta empática, ouvir os colaboradores, me colocar no lugar deles e valorizá-los, independentemente se são funcionários próprios ou terceirizados, já que todos atuam no condomínio”, pontua Adriana, que é formada em Comunicação Social, com pós-graduação em Marketing e Neurociência e com formação em coaching.

“Acredito que para exercermos uma posição de liderança, em qualquer área, devemos ser o exemplo como pessoa”, completa a síndica, que há mais de 20 anos tem experiência em atuações com gestões humanizadas.

Clima Organizacional

A experiência e o depoimento da síndica Adriana vão na contramão das condutas de síndicos autoritários, que pouco valorizam a equipe de colaboradores. O conceito de clima organizacional, muito utilizado na área de Recursos Humanos, também deve ser aplicado nos condomínios. Ambientes estressantes e extremamente competitivos, por exemplo, certamente geram um clima pesado entre colaboradores e seus superiores. Já onde o ambiente é mais leve e saudável, pautado pelo respeito e por uma visão humanista das relações, a tendência é que

todos trabalhem mais satisfeitos e felizes.

“Se partirmos do princípio de que clima organizacional refere-se a compreender as necessidades do colaborador, o que reflete diretamente na qualidade do serviço prestado, uma boa forma de dar início à aplicação do conceito é ouvir o funcionário. E isso pode ser feito de diversas formas: manter um diálogo aberto, promover pesquisas e oferecer um canal de relacionamento direto com a gestão, sempre aberto e à disposição”, orienta Renata Ketendjian, comunicóloga, especialista em Desenvolvimento Humano, consultora de empresas para Recursos Humanos e instrutora de treinamentos no Siemaco-SP (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo).

A consultora afirma também que faz parte da responsabilidade do síndico lidar com as questões envolvendo os funcionários terceirizados. “O síndico deve estar atento e vigilante, já que é o responsável pelo acompanhamento da equipe terceirizada. Afinal é ele quem está em contato direto com a equipe”, sustenta.

A síndica Simone Alonso Kishiue está em seu terceiro mandato no Condomínio Colinas do Sumaré, com duas torres, 96 unidades e uma grande área de lazer. Pedagoga e mãe de trigêmeos, ao assumir a sindicatura, sua primeira ação foi conhecer em detalhes todas as instalações do condomínio e verificar o que a equipe estava precisando. A parte interna da guarita blindada foi o que mais chamou a atenção de Simone. Havia problemas graves como o micro-ondas instalado em uma prateleira acima do vaso sanitário, cadeira rasgada, encomendas espalhadas pelo chão, ar-condicionado quebrado, fiações expostas. “A gestão anterior havia se preocupado apenas com a segurança”, observa.

De acordo com a gestora, os porteiros estavam sobrecarregados e mal conseguiam andar na guarita, já que muita coisa ficava no chão. “Comprei cadeira nova, instalei um bebedouro para o porteiro ter sempre água fresca à disposição, organizamos a fiação,

instalamos piso vinílico e contratei um marceneiro que fez nichos para receber a correspondência por blocos e andares.

Na parte superior fizemos nichos maiores para as encomendas”, relata Simone, que também reformou o vestiário, os banheiros e o refeitório dos funcionários, “tudo com material de qualidade e dentro das normas”, frisa. Enquanto detectava falhas nas instalações e promovia melhorias, a síndica seguia ouvindo a equipe (seis funcionários terceirizados e mais o zelador, próprio). “Oferecemos melhores condições de trabalho e os moradores perceberam que todos passaram a trabalhar com mais simpatia, mais alegria. O relacionamento ficou mais leve, porque eu os ouvia. Isso não há dinheiro que pague”, comemora a síndica.

Elogios e Recompensas

Além de ouvir os colaboradores, reconhecendo sua importância, a consultora Renata Ketendjian frisa que outros passos devem ser tomados pelo gestor condominial: “Um deles é reconhecer o bom trabalho constantemente com elogios e recompensas. Investir em treinamentos, tanto técnicos quanto conceituais, é

valorizar o colaborador. A responsabilidade do empregador também inclui gerenciar os conflitos da equipe.”

Simone viveu uma situação em que um dos funcionários, manutencista, não respeitava a hierarquia e tomava decisões por conta própria. A síndica então optou por demiti-lo, mesmo sendo um funcionário antigo. “Hoje, quando há algo que o zelador não dá conta de fazer, contrato um profissional para aquele serviço específico. Sai mais barato e não há vínculo com o condomínio”, explica. Já quando o clima ruim parte dos moradores, o síndico não pode se omitir: deve agir e proteger a equipe. “Para isso o síndico pode estabelecer protocolos, treinamentos e orientações específicas, sempre pautado pelo conhecimento da convenção coletiva e leis que protegem a categoria. Trazer às claras as consequências de um assédio moral, por exemplo, direciona a responsabilidade. Não se trata uma fratura com Band-Aid”, instrui Renata Ketendjian.

Fonte: <https://www.direcionalcondominios.com.br/sindicos/materias/item/5583-sindicos-seus-colaboradores-trabalham-em-ambiente-saudavel.html>

Não posso armazenar grandes encomendas, e agora?

Com o hábito cada vez mais frequente de os brasileiros fazerem compras pela internet, os condomínios estão precisando lidar com uma nova realidade: como receber e onde armazenar a grande quantidade de pacotes entregues pelos Correios aos condôminos? Cada edifício impõe uma regra e, muitas vezes, o serviço de entrega dos Correios volta para o centro de distribuição com a mercadoria porque não localizou o destinatário e no condomínio é proibido receber pacotes de grande volume. Saiba como regulamentar a questão, em análise da advogada Evelyn Roberta Gasparetto.

1. Como regulamentar o recebimento de correspondência e encomendas?

O Regimento Interno é o documento mais indicado para orientar essa situação. Ele trata de normas cotidianas e pode ser alterado com quórum menor do que o da Convenção, o que possibilita ao condomínio se adequar à modernidade da vida. E o quórum necessário para a alteração do Regimento Interno pode estar previsto na própria Convenção.

2. Se houver restrições no condomínio, sem que as regras estejam expressas em documento oficial, o condômino poderá reclamar o não recebimento da encomenda?

Entendo que não, pela falta de adequação do fato à situação. Defendo, num primeiro momento, que ambos busquem resolver a questão da melhor maneira possível. Caso seja uma encomenda especial, perecível, ou de tamanho volumoso, e principalmente, não rotineiro, o morador poderá explicar a excepcionalidade do caso, e requerer certa atenção do condomínio. Por seu lado, o condomínio, até modernizar o Regimento Interno, poderá colaborar com cada uma dessas situações. Mas isso não deverá se perpetuar no tempo, pois, caso contrário, o condomínio ficará refém das exceções ou, então, poderá causar distinções entre os moradores, o que não deve ocorrer. Segundo o Art. 5º da Constituição Federal, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Fonte: <https://www.direcionalcondominios.com.br/sindicos/materias/item/1562-nao-posso-armazenar-grandes-encomendas-e-agora.html>



☎ 19 3648.0977 / ☎ 97406.1984
📍 Rua Dom Pedro II, 1231 - Sala 22
Vila Santa Catarina - Americana/SP
✉ apc@apcccondominios.com.br



📱 APONTE SUA CÂMERA PARA CONHECER O NOSSO SITE

Anuncie no Vida&Condomínio Online



Siga nossas redes sociais:

[apcccondominios](#) [apcccondominios](#)