

# COMPROMISSO E CONCILIAÇÃO

COMUNIDADE - nº 5

ACONTE<sup>SER</sup>  
LIDERAR COM  
RESPONSABILIDADE

O compromisso dos colaboradores é um fator chave nas organizações. Sem compromisso não há talento e sem talento não há resultados. As organizações procuram capacidades através de processos de recrutamento e seleção e desenvolvem-nos através da formação e capacitação, mas pouco ou nada fazem pelo compromisso e pelas emoções. De acordo com vários estudos, nomeadamente o de Towers Perrin, o qual contou com mais de 16 mil participantes, que o que mais compromete uma pessoa com a organização é saber que a direção se interessa pelo seu bem-estar pessoal. Contudo, a cultura empresarial atual continua a agir como se tal não fosse verdade.

## PORQUE É IMPORTANTE

O Compromisso Organizacional está relacionado com a identificação das pessoas com a organização em que trabalham, com a integração entre os objetivos da organização e os objetivos individuais e com os vínculos que mantêm a ligação de uma pessoa com a sua empresa.

Por esta razão, desenvolver medidas e políticas empresariais que potenciem este compromisso é apostar numa nova cultura sociolaboral e empresarial baseada na flexibilidade, no respeito e no compromisso mútuo. Cultura esta decisiva para o bem estar daqueles que são os motores da produtividade das empresas. Os colaboradores.

## VANTAGENS DA SUA APLICAÇÃO

As vantagens na implementação desta nova cultura sociolaboral são:

### **Fortalecimento da unidade interna e da felicidade dos colaboradores**

Fortalece e transmite internamente uma cultura de compromisso da gestão com os trabalhadores e com a sociedade, e potencia a vida integral de cada colaborador concretizando os conceitos de conciliação e igualdade de oportunidades na empresa.

### **Atracção e retenção de colaboradores**

Reforça o compromisso laboral com os trabalhadores, melhorando o clima laboral. Potencia a atracção de novos colaboradores.

### **Produtividade e competitividade**

Aumenta a produtividade da organização através da melhoria de indicadores tais como: o clima laboral, o absentismo, a igualdade de oportunidades, a satisfação dos clientes, etc...

## IMPLEMENTAR PASSO A PASSO

O Compromisso Organizacional desenvolve-se a partir das chamadas medidas de Conciliação, que neste contexto, significa colocar em acordo, juntar vontades em torno de um mesmo objectivo, estabelecer compromissos entre soluções aparentemente incompatíveis ou atingir a harmonia nos processos. Em suma, conciliar é harmonizar o lado pessoal e o lado laboral da vida das pessoas.

## ACONTECER LIDERAR COM RESPONSABILIDADE

Assim, são inúmeras as medidas de conciliação que se podem implementar com vista a melhorar a qualidade do emprego e incrementar o compromisso organizacional do colaborador na sua empresa. Alguns exemplos:

- Flexibilidade temporal e espacial: medidas que concedam flexibilidade aos horários laborais, distribuição da jornada de trabalho por outros períodos de tempo, tele-trabalho.
- Desenvolvimento de competências profissionais: medidas que ajudem a conceber carreiras profissionais que não comprometam a vida privada dos colaboradores;
- Apoio à família dos colaboradores: medidas que visem facilitar e fomentar as relações dos colaboradores com o seu ambiente familiar. Medidas associadas à maternidade e à paternidade. Horários compatíveis com os horários escolares.
- Qualidade no emprego: medidas que criem um ambiente familiar no local de trabalho, que promovam uma relação saudável entre colaboradores e que fomentem a estabilidade.

Juntamente com estas medidas muitas outras podem ser realizadas de forma muito simples e partindo da realidade de vida de cada colaborador, no entanto é essencial sistematizar cada medida adoptada e integrá-la dentro dos procedimentos da empresa de forma a que seja assumida como uma prática da empresa e não como um favor que a gestão faz a alguém em particular.

A sistematização e a transparência destas medidas é essencial para não criar “ruído interno” e para poder ser factor de crescimento da organização.

### ACOMPANHAR E AVALIAR

A avaliação do sucesso destas medidas decorre, em primeira instância, do acompanhamento próximo e regular dos colaboradores e do seu comportamento na empresa procurando constatar se os objectivos estão a ser atingidos.

### CONHECIMENTO ADICIONAL

Iniciativa efr, Fundación Másfamilia - <http://www.certificadoefr.org/index.php>  
<http://www.ver.pt>

Em colaboração com:



Apoio: