

A Mindful Business Charter



A comunidade da Mindful Business Charter

O nosso propósito é proporcionar um desempenho elevado, saudável e sustentável no local de trabalho, eliminando as fontes desnecessárias de stress nas formas como trabalhamos — para termos um bom desempenho, precisamos de estar bem.

Somos uma comunidade de cariz solidário, composta por organizações empregadoras empenhadas em trabalhar em conjunto para integrar estes princípios na atividade empresarial, de modo a podermos todos trabalhar de forma mais saudável e eficaz.

O que pedimos aos nossos membros

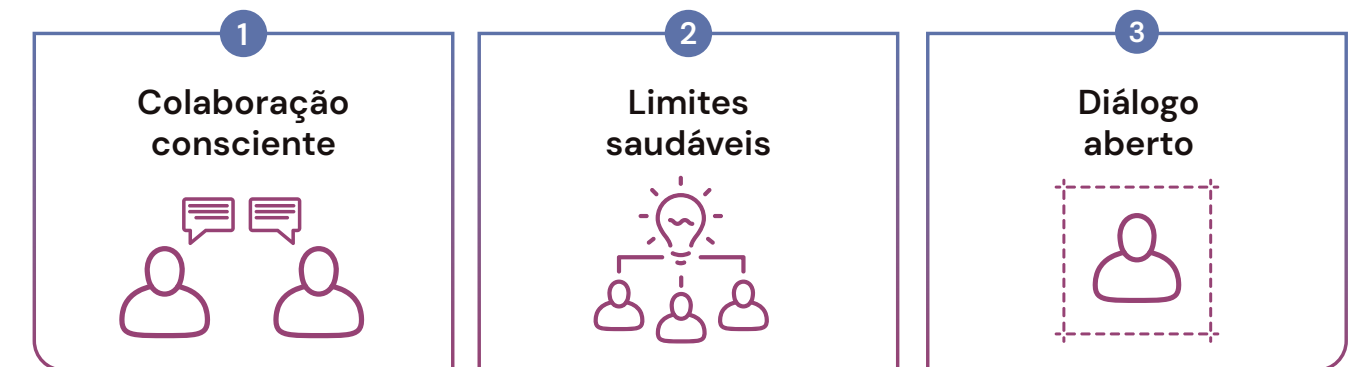
A MBC constitui um compromisso de integrar formas de trabalho conscientes e responsáveis na governance, nos comportamentos de liderança, nas decisões comerciais e na prática quotidiana.

Os membros reconhecem que uma mudança significativa exige patrocínio ao mais alto nível, ferramentas práticas e formação. São transparentes quanto ao progresso e abertos tanto em relação aos desafios como aos sucessos, promovendo uma colaboração consciente entre organizações e profissões.

A nossa Carta

O nosso propósito é eliminar as fontes desnecessárias de stress no local de trabalho, contribuindo para criar um desempenho elevado, saudável e sustentável. O nosso compromisso fundamental assenta na Abertura e no Respeito.

É sobre esta base que assentam os nossos três pilares fundamentais:



A Mindful Business Charter é deliberadamente um quadro permissivo, e não um livro de regras prescritivo.

Abertura e Respeito

- ✓ Adote e demonstre uma atitude de respeito e cortesia profissionais para com os outros. Mantenha a preocupação com o bem-estar dos colegas e dos contactos externos.
- ✓ Seja atento e inclusivo na forma como interage com os outros, tendo consciência do impacto das suas ações e não apenas da sua intenção.
- ✓ Seja claro quanto às expectativas que você e a sua organização têm em relação aos outros.

Por exemplo:

- Faça uma gestão ativa do trabalho, de forma a minimizar o impacto no bem-estar de todas as pessoas envolvidas.
- Peça e dê, com regularidade, feedback informado e respeitador sobre comportamentos e o respetivo impacto.



Diálogo aberto

- Estabeleça um ambiente positivo para uma comunicação e um diálogo abertos, dando aos membros da equipa clareza e confiança para realizarem o seu melhor trabalho.
- Crie e contribua para oportunidades em que as pessoas possam partilhar feedback sobre as práticas de trabalho em geral, dentro e fora da sua equipa/organização.
- Crie e contribua para uma cultura em que as pessoas possam pedir ajuda, de forma a realizarem o seu melhor trabalho. Responda de forma respeitosa e positiva a esses pedidos.
- Crie e contribua para uma cultura em que as pessoas possam admitir erros. Use os erros como uma oportunidade de aprendizagem e não para envergonhar.



Por exemplo:

- » Dentro da sua equipa/organização e, sempre que possível, também no exterior, questione respeitosamente os comportamentos que pareçam contrários a práticas de trabalho conscientes e responsáveis.
- » Responda respeitosamente às questões que receber.

Colaboração consciente

No que respeita às comunicações:

- No atual contexto de menor comunicação direta, seja mais consciente dos seus comportamentos em relação à tecnologia e do respetivo impacto.
- Discuta e acorde com os outros os seus métodos de comunicação preferidos.
- Seja ponderado quanto à utilização de comunicações eletrónicas.



Por exemplo:

- » Evite o uso excessivo e a inclusão desnecessária de outras pessoas em cópia.
- » Use linhas de assunto claras nas mensagens e assegure-se de que estas refletem o conteúdo da mensagem.
- » Trabalhe (e incentive os outros a trabalhar) offline sempre que tal seja necessário para um trabalho concentrado.

No que respeita às reuniões:

- Seja ponderado e respeitoso quanto ao tempo dos outros ao planear e conduzir reuniões.
- Crie espaço nas interações de equipa para que todos possam contribuir, prestando especial atenção aos colegas que possam sentir-se menos à vontade para intervir devido à antiguidade, origem, língua, neurodiversidade, deficiência ou outros fatores.



Por exemplo:

- » Seja flexível quanto à utilização de reuniões híbridas.
- » Ao planear reuniões, considere as necessidades de acessibilidade, os fusos horários, as responsabilidades de prestação de cuidados e as observâncias religiosas.
- » Planeie as reuniões cuidadosamente. Pondere quem precisa de participar, dando aviso atempado e definindo agendas e objetivos claros.
- » Agende o horário e a duração das reuniões de forma ponderada e evite cancelamentos de última hora.

Ao pedir a outros que trabalhem para si ou consigo:

- Respeite as necessidades e as prioridades da outra pessoa ou equipa.
- Pondere o impacto do seu pedido e a forma como é feito, olhando para além das suas necessidades e intenções pessoais.



Por exemplo:

- » Forneça contexto e informação suficientes, incluindo idealmente o objetivo e a forma que pretende para o produto final. Convide o destinatário a resumir a sua compreensão do pedido e a procurar esclarecimentos, se necessário.
- » Discuta os prazos em vez de os impor, mantendo-se transparente, sempre que possível, quanto ao calendário mais amplo. Comunique prontamente as alterações de prazos quando estas afetem outras pessoas.
- » Quando lhe for atribuída uma tarefa, certifique-se de que o acima referido foi cumprido e sinta-se à vontade para assinalar quando um prazo for irrealista e/ou inalcançável.
- » Avise as pessoas com a maior antecedência possível sobre quando o seu contributo poderá vir a ser necessário, de modo a reduzir pedidos urgentes inesperados.



Limites saudáveis

- Acolha e incentive ativamente as oportunidades de flexibilidade que a tecnologia moderna e os modelos de trabalho híbrido permitem.
- Sempre que razoável e exequível, respeite os ritmos de trabalho individuais dos outros e as respetivas necessidades de bem-estar. Reconheça que as pessoas gerem de forma diferente as suas responsabilidades profissionais e pessoais e que a flexibilidade pode ser especialmente importante para colegas com deficiência, cuidadores e pessoas com problemas de saúde mental.
- Esteja atento às necessidades dos outros e ao impacto sobre eles no que respeita aos seus próprios ritmos de trabalho.
- Evite criar uma cultura de excesso de trabalho, presentismo ou disponibilidade constante, que pode prejudicar a saúde psicológica e afetar de forma desproporcionada alguns grupos.



Por exemplo:

- » Pondere a utilização de funções de envio agendado nas comunicações.
- » Acorde qual a melhor forma para contactar pessoas fora do seu horário de trabalho, quando necessário, de modo a evitar a expectativa de que devam estar constantemente a verificar os seus dispositivos.
- » Pondere incluir o horário de trabalho nas assinaturas de email.
- » Utilize as mensagens de ausência do escritório para gerir as suas expectativas e as dos outros.
- » A menos que seja necessário, evite contactar pessoas quando estas estão de licença/férias ou fora do seu horário de trabalho.
- » Seja claro nas comunicações quando algo precisa de ser lido ou tratado.
- » Planeie ativamente as férias com antecedência para delegar o trabalho e, idealmente, evitar ser incomodado, ou pelo menos estabeleça limites quanto aos momentos em que estará disponível para assuntos de trabalho durante as férias.

Desempenho elevado, saudável e sustentável

1

Diálogo aberto



2

Colaboração consciente



3

Limites saudáveis



Abertura e respeito



O compromisso da sua organização

Enquanto membro da Comunidade MBC, esforçar-nos-emos por:

- Integrar esta Carta em toda a nossa atividade e criar mecanismos para partilhar os recursos da MBC com os colaboradores da organização.
- Implementar, na medida em que sejam relevantes e do que nos for possível, as recomendações e orientações publicadas periodicamente pela Comunidade MBC.
- Disponibilizar os recursos necessários para apoiar o nosso compromisso com a MBC.
- Desenvolver mecanismos transparentes e baseados em evidência para acompanhar o progresso.
- Partilhar o nosso progresso, os recursos que criamos, os sucessos que alcançamos e os desafios que enfrentamos, para que a comunidade MBC possa aprender com todos os seus membros, apoiá-los e inspirar-se neles.
- Integrar o trabalho consciente e responsável nos nossos processos de contratação e como ponto permanente nas reuniões de avaliação com clientes e fornecedores estratégicos.
- Incentivar os nossos fornecedores e clientes a aderirem à comunidade MBC.
- Ser ponderados quanto à introdução de novas tecnologias, para delas obter os melhores resultados — a tecnologia deve permitir um melhor trabalho, e não acelerar uma urgência prejudicial.

O que pedimos aos líderes

Enquanto líder numa organização membro:

- Reconheça a oportunidade e a responsabilidade que tem de servir de modelo de comportamentos conscientes e de autocuidado.
- Apoie a sua organização no cumprimento dos seus compromissos e na integração de práticas de trabalho conscientes e responsáveis na sua equipa e organização.
- Promova uma cultura de abertura e inclusão e fomente ativamente a segurança psicológica e o respeito na sua equipa e nas suas relações com terceiros, dentro e fora da organização.
- Dê permissão explícita a si próprio e às pessoas com quem trabalha para levantar preocupações, pedir ajuda e questionar a forma como o trabalho é feito, sem receio de consequências negativas.
- Faça do trabalho consciente e responsável um ponto habitual nas discussões da sua equipa

O que pedimos a todos

Enquanto indivíduo numa organização membro:

- Apoie a sua organização no cumprimento dos seus compromissos de integrar práticas de trabalho conscientes e responsáveis na sua equipa.
- Procure assegurar que os seus comportamentos refletem as expectativas e orientações da MBC.
- Reconheça a sua capacidade de ação e de questionar comportamentos que não estejam alinhados com a MBC.
- Sempre que se sinta seguro, peça aquilo de que precisa para desempenhar a sua função da melhor forma possível.
- Esteja atento ao impacto das suas ações e palavras sobre os colegas, incluindo aqueles com diferentes origens, identidades e necessidades.
- Juntos, construiremos ambientes profissionais que permitam às pessoas prosperar, realizar um trabalho excecional e criar valor duradouro para clientes, organizações e para a sociedade.



Somos um movimento crescente de empresas com a mesma visão, que colaboram, se apoiam mutuamente e partilham a sua aprendizagem para promover uma mudança positiva. Pode encontrar a lista dos nossos signatários lendo o código QR presente no documento original.

mindfulbusinesscharter.com/members



Jerroms, West Point, Mucklow Hill,
Halesowen, West Midlands, B62 8DY

Número de registo de instituição de solidariedade: 1193631



mindfulbusinesscharter.com



[mindfulbusinesscharter](https://www.linkedin.com/company/mindfulbusinesscharter)

