Proposta de Guião Reunião Cristo na Empresa
Tema: Conciliação Família e Trabalho

Data:

Local:

Tópicos de preparação da reunião:

1. *O objectivo desta reunião é …*
2. *Enquadramento / Apresentação do Tema…*
3. *Textos sugeridos…*
4. *Pontos de reflexão e oração…*
5. *Anexos….*

Esquema de funcionamento da reunião

1. *Oração inicial é feita pelo anfitrião da reunião* que poderá integrar a leitura do Evangelho do Domingo seguinte, numa ligação à dinâmica e ao tempo da Igreja;
2. *Apresentação do tema por quem preparou, definindo de forma concisa**;***
    a. Objectivo reunião
    b. Enquadramento do Tema
    c. Identificação das Pistas/Pontos de reflexão e discussão
3. *Experiências Partilhadas* pelos membros sobre os desafios pessoais para viver o tema proposto, para tornar Cristo presente na sua Empresa;
4. *Debate sobre o tema**;***
5. A*valiação e implicações para a vida futura e compromissos*;
6. *Oração final, benção do grupo e da empresa pelo Padre;*
7. Nos dias seguintes os responsáveis pela preparação enviam o resumo do tema com os contributos recebidos na reunião;
8. Ao longo do mês cada um deve procurar rezar e viver as reflexões tidas e os compromissos assumidos.

Tópicos de preparação da reunião

1. Os objetivos desta(s) reuniões são …

a. Tomar consciência da forma como enquadro a minha profissão na sua relação com a minha vida pessoal e familiar;

b. Questionar-me se, na empresa em que trabalho, sou fonte de promoção da família e se as políticas existentes têm em conta a vocação familiar de cada colaborador;

c. Identificar boas-práticas de promoção da conciliação família e emprego, que possa seguir na minha vida e, ou, implementar na empresa.

2. **Enquadramento** */ Apresentação do Tema*

Este é um tema de enorme importância na nossa vida e na vida das nossas famílias. Todos sentimos a pressão da exigência da profissão sobre o tempo e a dedicação que damos à família. Todos experimentámos momentos de enorme tensão e de difícil conciliação. Todos já tivemos dúvidas sobre as melhores opções a tomar…

Este tema, para alguns grupos recorrente, quer ajudar cada um de nós a repensar as suas decisões de conciliação, mas também a encontrar caminhos práticos que promovam uma melhor conciliação para cada um e para aqueles por quem somos responsáveis na organização.

Sugere-se a leitura do Compêndio da Doutrina Social da Igreja link - 2ª parte, capitulo 4 e 5, da Encíclica Laborem Exercens, do Papa João Paulo II - link - pontos 10 e seguintes, como entrada no pensamento da Igreja sobre a Família e o Trabalho, e como base da reflexão prática sobre este tema.

Alguns pontos propostos de análise do pensamento da Igreja (aprofundados no anexo1):

. **A família como célula vital da sociedade, como comunidade natural base de toda a sociedade** como "u*ma instituição divina colocada como fundamento da vida das pessoas, como protótipo de todo ordenamento social." 211* Compêndio DSI
Todo modelo social que pretenda servir ao bem do homem não pode prescindir da centralidade e da responsabilidade social da família. 213 Compêndio DSI

. O trabalho como dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra.

"O homem é imagem de Deus e tem o mandato recebido do seu Criador de submeter, de dominar a terra. No desempenho de tal mandato, o homem, todo e qualquer um, reflecte a própria acção do Criador do universo.(…)

. A relação absolutamente particular que liga a família e o trabalho
O trabalho constitui o fundamento sobre o qual se edifica a vida familiar, que é um direito fundamental e uma vocação do homem.

. O papel central da empresa na promoção da vocação familiar dos colaboradores, através da organização de *um trabalho bom e produtivo*
«Não é justo nem humano exigir do homem um trabalho tal que, devido à exagerada fadiga, lhe faça brutalizar a mente e debilitar o corpo».
O trabalho modifica a pessoa, pode enaltecer ou oprimir a dignidade dessa pessoa; pode permitir que uma pessoa se desenvolva ou se debilite.
O *trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho*

Casos concretos que causam a tensão e a dificuldade da conciliação

- "*Quando o trabalho nunca acaba*" ou "*Falta de tempo para chegar a tudo"* – dias intermináveis, trabalho ao fim de semana, interrupção de períodos de descanso/férias, solicitações prementes em casa (filhos e pais)

- "*Ausências prolongadas*" – profissões que implicam a separação da família por longos períodos: o trabalho no estrangeiro, a emigração e o impacto na familia;

- "*Problemas no trabalho*" e "*Falta de sentido*" – trabalho sem realização pessoal, conflitos com colegas ou superiores, conflitos de valores, que causam maior tensão familiar

- "*Desemprego na família*" – perda de emprego, desemprego de longa duração

- "*A carreira profissional das mulheres*" – uma exigência suplementar, menor disponibilidade ou flexibilidade (real ou percebida) para responder a desafios profissionais

- "*Escolhas difíceis*" – decisões profissionais que impactam a família, situações familiares que impactam o trabalho. A decisão entre exigência do trabalho e compensações.

- "*Responsabilidades como gestores*" – necessidade de atingir objectivos vs necessidades familiares dos colaboradores. Consideração (ou não) da perspectiva familiar nas decisões empresariais

- " *A organização do tempo dos colaboradores*" – ineficiência na gestão de processos na organização, que provoca carga excessiva sobre os colaboradores ou sobre nós

- "*Salários injustos*" que não permitem o desenvolvimento pessoal e familiar dos colaboradores ou do próprio

Questões que tornam mais dificil a reflexão e as decisões de conciliação:

No plano pessoal:

- Necessidade de segurar um lugar e progredir na carreira
- Falta de comunicação na família sobre o trabalho, ou no trabalho sobre a família;
- Falta de me colocar no lugar do outro (Família ou Colaboradores) e tentar perceber as dinâmicas de impacto do trabalho – impacto assimétrico sobre a pessoa, impacto "em cadeia" na família
- Diferentes horizontes de avaliação no curto e de longo prazo; distintas realidades, percepções e expectativas;
- Impacto no curto prazo e impacto no longo prazo (desgaste, stress, infelicidade, ruptura). Gestão de expectativas na familia

No plano da empresa:

- Critérios de decisão de gestão estão focados em variáveis de carácter operacional ou económico
- Dificuldade de ler todas as situações e os impactos das decisões / falta de "transparência"
- Em geral, um "blind spot" na importância da vocação familiar dos colaboradores

3. Pontos de reflexão e oração

a. A família e o trabalho são dons e bençãos de Deus para nos ajudar a viver uma existência plenamente humana.
   Como cultivo hoje, na minha vida do dia-a-dia, a conciliação entre o respeito pelo trabalho e a responsabilidade pela família?

b. Como vivo a minha relação família/emprego?
   (uma boa forma de colocar esta questão é perguntar à mulher/marido?)

   - Na Organização e nas prioridades (e nos critérios e decisões)
     1. Procuramos ser o super-homem/mulher que quer ser tudo, em todos os lugares, anulando os que estão à sua volta;
     2. Faço uma separação total entre a minha vida profissional e a minha vida pessoal/familiar;
     3. Integro com naturalidade as duas realidades na minha vida. A minha família conhece a minha realidade de trabalho? No meu trabalho

conhecem a minha família? Partilha a minha realização profissional com a família?

4. Os objectivos e metas profissionais são decididos com a familia?

- No uso do Tempo (como o ocupo?)
  1. Como utilizo o tempo em familia? Dou só o tempo, ou dou tempo com qualidade (não deixar o coração prisioneiro das preocupações);
  2. Marco de forma consciente tempo para a Família, ou limito-me a dar o tempo de sobra. Aceito jantares e fins-de-semana de trabalho? Tenho hora de conclusão do dia? Janto em casa?
  3. Sou disciplinado na gestão do tempo para a familia? Como faço a gestão de expectativas?
  4. O uso do telemóvel 24h, e-mail 24h, trabalhar em casa,...

- Na empresa e com os colaboradores (como promovo a familia?)

  1. Conheço a vida pessoal dos meus colaboradores directos?
  2. Como promovo a conciliação dos meus colaboradores?
  3. A minha empresa promove as famílias (nos produtos e serviços que presta, no desenvolvimento dos colaboradores, nos salários dignos que paga…)
  4. Considero a conciliação como um elemento para o sucesso da minha empresa?
  5. Que boas práticas de conciliação, pessoal e empresarial, posso partilhar e propor aos outros que sigam?

4. Textos sugeridos

a. Compêndio Doutrina Social da Igreja link - 2ª parte capitulo 4 e capitulo 5
b. Encíclica Laborem Exercens, Papa João Paulo II, 1981 - link - ponto 10 e seguintes
c. A vocação do líder empresarial, Comissão pontifícia Justiça e Paz, 2011 link
d. Boas práticas de conciliação e exemplos Medidas conciliação - Fundação Mais Família
e. Estudo conciliação ACEGE, 2013

Anexos 1 - Notas sobre pensamento da Igreja

A família é a célula vital da sociedade, a comunidade natural base de toda a sociedade.

209 A importância e a centralidade da família, em vista da pessoa e da sociedade, é repetidamente sublinhada na Sagrada Escritura (…) A família delineia-se, no desígnio do Criador, como «lugar primário da "humanização" da pessoa e da sociedade» e «berço da vida e do amor».

210 Na família aprende-se a conhecer o amor e a fidelidade do Senhor e a necessidade de corresponder-lhe; os filhos aprendem as primeiras e mais decisivas lições da sabedoria prática com que são conexas as virtudes. Por tudo isso, o Senhor se faz garante do amor e da fidelidade conjugal. Jesus nasceu e viveu em uma família concreta acolhendo todas as características próprias desta vida.

211 (…) a Igreja considera a família como a primeira sociedade natural, titular de direitos próprios e originários, e a põe no centro da vida social: relegar a família «a um papel subalterno e secundário, excluindo-a da posição que lhe compete na sociedade, significa causar um grave dano ao autêntico crescimento do corpo social inteiro». *Efetivamente, a família, que nasce da íntima comunhão de vida e de amor fundada no matrimônio entre um homem e uma mulher, possui uma própria específica e originária dimensão social,* ***enquanto lugar primário de relações interpessoais, célula primeira e vital da sociedade: esta é uma instituição divina que colocada como fundamento da vida das pessoas, como protótipo de todo ordenamento social.***

a) A importância da família para a pessoa

212 A família é importante e central em relação à pessoa. Neste berço da vida e do amor, o homem nasce e cresce: quando nasce uma criança, à sociedade é oferecido o dom de uma nova pessoa, que é «chamada, desde o seu íntimo, à comunhão com os outros e à doação aos outros ». Na família, portanto, o dom recíproco de si por parte do homem e da mulher unidos em matrimônio cria um ambiente de vida no qual a criança pode nascer e «desenvolver as suas potencialidades, tornar-se consciente da sua dignidade e preparar-se para enfrentar o seu único e irrepetível destino».

No clima de natural afeto que liga os membros de uma comunidade familiar, as pessoas são reconhecidas e responsabilizadas na sua integralidade: «primeira e fundamental estrutura a favor da "ecologia humana" é a família, no seio da qual o homem recebe as primeiras e determinantes noções acerca da verdade e do bem, aprende o que significa amar e ser amado e, consequentemente, o que quer dizer, em concreto, ser uma pessoa». (…)

b) A importância da família para a sociedade

213 A família, comunidade natural na qual se experimenta a sociabilidade humana, contribui de modo único e insubstituível para o bem da sociedade (…) Uma sociedade

à medida da família é a melhor garantia contra toda a deriva de tipo individualista ou coletivista, porque nela a pessoa está sempre no centro da atenção enquanto fim e nunca como meio. É de todo evidente que o bem das pessoas e o bom funcionamento da sociedade, portanto, estão estreitamente conexos «com uma feliz situação da comunidade conjugal e familiar». Sem famílias fortes na comunhão e estáveis no compromisso os povos se debilitam. (…) A família não é, portanto, para a sociedade e para o Estado; antes, a sociedade e o Estado são para a família.

Todo modelo social que pretenda servir ao bem do homem não pode prescindir da centralidade e da responsabilidade social da família.

Compêndio da Doutrina Social da Igreja

O trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra

270 O trabalho humano tem uma dúplice dimensão: objetiva e subjetiva. Em sentido objetivo é o conjunto de atividades, recursos, instrumentos e técnicas de que o homem se serve para produzir, para dominar a terra, segundo as palavras do Livro do Gênesis. O trabalho em sentido subjetivo é o agir do homem enquanto ser dinâmico, capaz de levar a cabo várias ações que pertencem ao processo do trabalho e que correspondem à sua vocação pessoal: «O homem deve submeter a terra, deve dominá-la, porque, como "imagem de Deus", é uma pessoa; isto é, um ser dotado de subjetividade, capaz de agir de maneira programada e racional, capaz de decidir de si mesmo e tendente a realizar-se a si mesmo. É como pessoa, pois, que o homem é sujeito do trabalho».

O trabalho em sentido objetivo constitui o aspecto contingente da atividade do homem, que varia incessantemente nas suas modalidades com o mudar das condições técnicas, culturais, sociais e políticas. Em sentido subjetivo se configura, por seu turno, como a sua dimensão estável, porque não depende do que o homem realiza concretamente nem do gênero de atividade que exerce, mas só e exclusivamente da sua dignidade de ser pessoal.

271 A subjetividade confere ao trabalho a sua peculiar dignidade, que impede de considerá-lo como uma simples mercadoria ou um elemento impessoal da organização produtiva. O trabalho, independentemente do seu menor ou maior valor objetivo, é expressão essencial da pessoa, é « actus personae ». Qualquer forma de materialismo e de economicismo que tentasse reduzir o trabalhador a mero instrumento de produção, a simples força de trabalho, a valor exclusivamente material, acabaria por desnaturar irremediavelmente a essência do trabalho, privando-o da sua finalidade mais nobre e profundamente humana. A pessoa é o parâmetro da dignidade do trabalho: « Não há dúvida nenhuma, realmente, de que o trabalho humano tem um seu valor ético, o qual, sem meios termos, permanece diretamente ligado ao fato de aquele que o realiza ser uma pessoa »[587].

A dimensão subjetiva do trabalho deve ter a preeminência sobre a objetiva, porque é aquela do homem mesmo que realiza o trabalho, determinando-lhe a qualidade e o valor mais alto. Se faltar esta consciência ou se não se quiser reconhecer esta verdade, o trabalho perde o seu significado mais verdadeiro e profundo: neste caso, lamentavelmente frequente e difundido, a atividade trabalhista e as mesmas técnicas utilizadas se tornam mais importantes do que o próprio homem e, de aliadas, se transformam em inimigas da sua dignidade.

272 O trabalho não somente procede da pessoa, mas é também essencialmente ordenado e finalizado a ela. Independentemente do seu conteúdo objetivo, o trabalho deve ser orientado para o sujeito que o realiza, pois a finalidade do trabalho, de qualquer trabalho, permanece sempre o homem. Ainda que não possa ser ignorada a importância da componente objetiva do trabalho sob o aspecto da sua qualidade, tal componente, todavia, deve ser subordinada à realização do homem, e portanto à dimensão subjetiva, graças à qual é possível afirmar que **o trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho e que «a finalidade do trabalho, de todo e qualquer trabalho realizado pelo homem — ainda que seja o trabalho mais humilde de um "serviço" e o mais monótono na escala do modo comum de apreciação e até o mais marginalizador — permanece sempre o mesmo homem».**

273 O trabalho humano possui também uma intrínseca dimensão social. O trabalho de um homem, com efeito, se entrelaça naturalmente com o de outros homens : « Hoje mais do que nunca, trabalhar é um trabalhar com os outros e um trabalhar para os outros: torna-se cada vez mais um fazer qualquer coisa para alguém». Também os frutos do trabalho oferecem ocasião de intercâmbios, de relações e de encontro. (…)

274 **O trabalho é também « uma obrigação, ou seja, um dever do homem »**. O homem deve trabalhar seja porque o Criador lho ordenou, seja para responder às exigências de manutenção e desenvolvimento da sua mesma humanidade. O trabalho se perfila como obrigação moral em relação ao próximo, que é em primeiro lugar a própria família, mas também à sociedade, à qual se pertence; à nação, da qual se é filho ou filha; a toda a família humana, da qual se é membro: somos herdeiros do trabalho de gerações e ao mesmo tempo artífices do futuro de todos os homens que viverão depois de nós.

275 O trabalho confirma a profunda identidade do homem criado à imagem e semelhança de Deus: «O homem, ao tornar-se — mediante o seu trabalho — cada vez mais senhor da terra, e ao consolidar — ainda mediante o trabalho — o seu domínio sobre o mundo visível, em qualquer hipótese e em todas as fases deste processo, permanece na linha daquela disposição original do Criador, a qual se mantém necessária e indissoluvelmente ligada ao fato de o homem ter sido criado, como varão e mulher, "à imagem de Deus"»[592]. Isto qualifica a atividade do homem no universo: ele não é seu proprietário, mas o fiduciário, chamado a refletir no próprio agir o sinal d'Aquele de que é imagem.

Uma relação absolutamente particular liga a familia e o trabalho

> 9. (…) O trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra. (…) O homem é imagem de Deus, também, pelo mandato recebido do seu Criador de submeter, de dominar a terra. No desempenho de tal mandato, o **homem, todo e qualquer um, reflecte a própria acção do Criador do universo**.(…)
>
> 10. **O trabalho constitui o fundamento sobre o qual se edifica a vida familiar, que é um direito fundamental e uma vocação do homem**. *Estas duas esferas de valores — uma conjunta ao trabalho e a outra derivante do carácter familiar da vida humana — devem unir-se entre si e compenetrar-se de um modo correcto*.
> O trabalho, de alguma maneira, é a condição que torna possível a fundação de uma família, uma vez que a família exige os meios de subsistência que o homem obtém normalmente mediante o trabalho. Assim, trabalho e laboriosidade condicionam também o processar-se da educação na família, precisamente pela razão de que cada um « se torna homem » mediante o trabalho, entre outras coisas, e que o facto de se tornar homem exprime exactamente a finalidade principal de todo o processo educativo. Como é evidente, entram aqui em jogo, num certo sentido, dois aspectos do trabalho: o que faz dele algo que permite a vida e a manutenção da família, e aquele outro mediante o qual se realizam as finalidades da mesma família, especialmente a educação..
>
> Laborem Exercem: ponto 9 e 10

O papel central da empresa na promoção da vocação familiar dos colaboradores

> (…) «Não é justo nem humano exigir do homem um trabalho tal que, devido à exagerada fadiga, lhe faça brutalizar a mente e debilitar o corpo». E pormenorizando no que se refere ao contrato, que devia fazer entrar em vigor tais «relações de trabalho», afirma: «em toda a convenção estipulada entre patrões e operários, exista sempre a condição expressa ou subentendida» que preveja convenientemente o repouso proporcional «à soma das energias despendidas no trabalho»; «um pacto contrário seria imoral».
>
> Centesimus annus

Organizar um trabalho bom e produtivo

> 44. As empresas criam bens e serviços e organizam o trabalho que as pessoas realizam em conjunto. As empresas bem-sucedidas concebem um trabalho que seja bom e efetivo, eficaz e atraente, autónomo e colaborante. A forma como o trabalho humano é concebido e gerido tem um impacto significativo sobre a capacidade de a

empresa competir no mercado e as pessoas poderem realizar-se através do seu trabalho. O Beato João Paulo II explicou que "se outrora o fator decisivo da produção era a terra e mais tarde o capital, visto como o conjunto de maquinaria e de bens instrumentais, hoje o fator decisivo é cada vez mais o próprio homem, isto é, a sua capacidade de conhecimento que se revela no saber científico, a sua capacidade de organização solidária, a sua capacidade de intuir e satisfazer a necessidade do outro".

No âmbito da crescente globalização e de um mercado em rápida mudança, a organização previdente do trabalho assegura a agilidade, a capacidade de resposta e o dinamismo de uma organização. Isto pode ser favorecido através de regulamentos sensatos que assegurem que as relações e mentalidades económicas possam desenvolver-se de uma forma sustentável e que o negócio virtuoso possa efetivamente beneficiar e notabilizar-se através dos seus resultados. Em 1931, o Papa Pio XI escreveu, na sua carta encíclica Quadragesimo Anno, acerca da importância de as empresas produzirem "bens verdadeiramente úteis" para os outros. O bom empresário é o que "põe o primeiro pensamento no serviço e o segundo no ganho, que […] emprega trabalhadores para a criação de bens de verdadeiro valor; que não os prejudica, exigindo que participem na criação de futilidades, ou até mesmo de coisas nocivas e maléficas

Promover um trabalho digno.

45. "É um escândalo", escreveu o Papa Pio XI, quando "da oficina só a matéria sai enobrecida, os homens ao contrário corrompem-se e aviltam-se". A grandeza do trabalho humano não só conduz a produtos e serviços melhores, mas desenvolve os próprios trabalhadores. A tradição social católica tem sido particularmente enfática acerca da natureza do trabalho e do modo como afeta a pessoa. O Beato João Paulo II falou da "dimensão subjetiva do trabalho", distinguindo-a da sua "dimensão objetiva". Ele apresentou uma visão bela, indicando que, quando as pessoas trabalham, não apenas fazem mais, mas tornam-se mais. As mudanças trazidas pelo trabalho não podem ser totalmente explicadas pela sua dimensão objetiva. O trabalhador, o sujeito do trabalho, também é enormemente afetado pelo seu próprio trabalho. Quer pensemos no executivo, no agricultor, na enfermeira, no porteiro, no engenheiro, ou nos comerciantes, o trabalho modifica quer o mundo (dimensão objetiva) quer o trabalhador (dimensão subjetiva). Porque o trabalho modifica a pessoa, pode enaltecer ou oprimir a dignidade dessa pessoa; pode permitir que uma pessoa se desenvolva ou se debilite. (…)

46. O reconhecimento da dimensão subjetiva do trabalho leva a aceitar a sua dignidade e importância. Ajuda-nos a ver que "***o trabalho é 'para o homem' e não o homem 'para o trabalho'***". Os empregados não são meros "recursos humanos" ou "capital humano". Consequentemente, o trabalho tem de ser concebido para as capacidades e qualidades dos seres humanos, e, portanto, não devemos apenas exigir que as pessoas se adaptem ao seu trabalho como se fossem máquinas.

O bom trabalho deixa espaço para a inteligência e a liberdade dos trabalhadores, o seu contexto promove as relações sociais e a autêntica colaboração, e não prejudica a saúde e o bem-estar físico do trabalhador. Isto requer que os líderes tenham a liberdade, a responsabilidade e a capacidade de colocar a pessoa certa no trabalho certo. O bom trabalho está virado para a satisfação de necessidades humanas genuínas, de modo a que os trabalhadores possam ter o sustento para si próprios e para as suas famílias, servindo, ao mesmo tempo, o desenvolvimento dos outros.

O bom trabalho deve ser suficientemente bem organizado e gerido para ser produtivo, de modo a que o trabalhador possa de facto ganhar o seu sustento. Além disso, as estruturas de retribuição deverão assegurar que os trabalhadores que se empenham no seu trabalho de um modo sincero também recebam a necessária estima e compensação por parte das suas empresas. A encíclica Mater et Magistra é perfeitamente clara a este respeito: "quando as estruturas, o funcionamento e o condicionalismo de um sistema económico comprometem a dignidade humana dos que nele trabalham, entorpecem sistematicamente o sentido da responsabilidade ou impedem que a iniciativa pessoal se manifeste, tal sistema é injusto, mesmo se, por hipótese, a riqueza nele produzida alcança altos níveis e é distribuída segundo as regras da justiça e da equidade"

47. Criar estruturas subsidiárias. O princípio de subsidiariedade está enraizado na convicção de que, como imagens de Deus, o desenvolvimento dos seres humanos implica o melhor uso da sua inteligência e liberdade. A dignidade humana nunca é respeitada condicionando e suprimindo desnecessariamente essa inteligência e liberdade. O princípio da subsidiariedade reconhece que nas sociedades humanas existem comunidades mais pequenas, no âmbito de comunidades maiores. Por exemplo, uma família, em si própria uma pequena comunidade, faz parte de uma aldeia ou cidade, a qual, por sua vez, é parte de um município, um estado ou província, seguidos da nação, e assim por diante. O princípio insiste em que a liberdade e o contributo dos que estão mais próximos dos efeitos esperados não devem ser arbitrariamente desconsiderados.

A vocação do líder empresarial

O impacto da conciliação nas famílias

Nas respostas, é unânime a referência ao impacto do trabalho sobre os equilíbrios familiares. Em primeiro lugar, regista-se a dificuldade de organizar a vida familiar comum no contexto de uma incidência dominante do trabalho, que exige que a família seja cada vez mais flexível. Os ritmos de trabalho são intensos e em certos casos extenuantes; os horários muitas vezes demasiado prolongados, que nalguns casos se alongam também ao domingo: tudo isto impede a possibilidade de estar juntos. Devido a uma vida cada vez mais convulsa, os momentos de paz e de intimidade familiar tornam-se raros. Nalgumas áreas geográficas, é evidenciado o

preço que a família paga pelo crescimento e desenvolvimento económico, ao qual se junta a repercussão muito mais ampla dos efeitos causados pela crise económica e pela instabilidade do mercado do trabalho. A crescente precariedade do trabalho, juntamente com o aumento do desemprego e a consequente necessidade de deslocamentos sempre mais longos para trabalhar, têm incidências pesadas sobre a vida familiar, produzindo entre outras coisas uma brandura das relações, um progressivo isolamento das pessoas com consequente crescimento de ansiedade.

Em diálogo com o Estado e com as entidades públicas designadas, espera-se da parte da Igreja uma acção de apoio concreto para um emprego digno, para salários justos, para uma política fiscal a favor da família, assim como a activação de uma ajuda para as famílias e para os filhos. A este propósito, assinala-se a frequente falta de leis que tutelem a família no âmbito do trabalho e, em particular, a mulher-mãe trabalhadora.

Sínodo dos bispos (iii a.g. Extraordinária do sínodo dos bispos)