



4º tema - janeiro/fevereiro

O meu compromisso...

**Não vos acomodeis a este mundo.
Pelo contrário, deixai-vos transformar,
adquirindo uma nova mentalidade, para
puderes discernir qual é a vontade de Deus**
Romanos 12: 2

Após a reflexão dos três primeiros temas desta preparação para o Congresso, deixamos o desafio de uma reflexão sobre a resposta que quero dar à situação encontrada, o meu compromisso pessoal / o nosso compromisso de grupo, para transformar a minha liderança, a minha empresa e o país.

Uma reflexão que pretende identificar acções concretas, passos possíveis e realistas para reforçar o que fazemos bem, diminuir o que fazemos pior e sintonizar com o caminho de crescimento, de unidade de Vida e de santidade que Deus propõe.

Por isso, não procuramos “revoluções” ou grandes iniciativas, mas acções que nos ajudem a continuar a caminhar, a sair do “conforto da minha realidade”, e a reforçar o nosso compromisso com os outros e com Deus.

Uma reunião que segue a boa tradição da “acção católica” de ver / julgar / agir, não nos deixando ficar na análise e julgamento externo, mas levando-nos a novos patamares de compromisso pessoal e intervenção na realidade que nos envolve e da qual fazemos parte.

Documentos de apoio preparação (no final documento):

Propomos como ponto de partida para a preparação:

- um texto do [Pe. Ricardo Neves sobre “A responsabilidade é sempre pessoal”](#) (que vale a pena ler com o maior cuidado)
- os drafts das sínteses dos três pequenos-almoços CnE.
- Se ainda tiverem tempo, os pontos 42 a 49 da [Christifideles laici](#) de João Paulo II.

Objectivos reunião:

Iniciar o processo para identificar pontos concretos com os quais me posso comprometer sozinho / em grupo / na empresa, para me transformar, transformar a empresa e a minha realidade de acordo com a vontade de Deus para mim.

Proposta para esquema da Reunião:

1. Oração inicial: Apocalipse 3, 15-19

Conheço as tuas obras: não és frio nem quente. Oxalá fosses frio ou quente. Assim, porque és morno - e não és frio nem quente - vou vomitar-te da minha boca. Porque dizes: 'Sou rico, enriqueci e nada me falta' - e não te dás conta de que és um infeliz, um miserável, um pobre, um cego, um nu – aconselho-te a que me compres ouro purificado no fogo, para enriqueceres, vestes brancas para te vestires, a fim de não aparecer a vergonha da tua nudez e, finalmente, o colírio para ungir os teus olhos e recobres a vista.

Aos que amo, eu os repreendo e castigo. Sê, pois, zeloso e arrepende-te.

Olha que Eu estou à porta e bato: se alguém ouvir a minha voz e abrir a porta, Eu entrarei na sua casa e cearei com ele e ele comigo.'

2. Proposta de pistas para partilha:

- a. Das três reuniões anteriores quais as questões/temas que me marcaram mais e me provocaram a refletir/agir?

Por exemplo: a tomada de consciência da minha missão na empresa; o meu compromisso com Cristo na minha vida profissional; a noção de comunidade dos CnE; a falta de relação pessoal existente dentro da empresa; a pobreza existente nas empresas; os baixos salários praticados na empresa e no país; a corrupção e a informalidade; o relacionamento público / privado; o modelo de Estado existente; a subsidio-dependência de muitos portugueses e empresas em relação ao estado; a liberdade de educação; a fragilidade da família e da defesa da vida; o problema demográfico; a fiscalidade... (temas focados na síntese reuniões no final documento)

- b. Perante os temas que me “confrontaram” que compromisso pessoal posso assumir para procurar viver em missão. Como posso ultrapassar aquilo que me “adormece” e não me deixa “arriscar” a procura da Verdade e da Justiça na minha vida?
- c. E na empresa como posso fazer a diferença? Que marca gostaria de deixar? Como gostaria de ser recordado? Que acções me quero comprometer a realizar?
- d. E em ambiente de grupo CnE, ou da ACEGE em que nos podemos comprometer?

3. Conclusão reunião:

- a. Procurar fazer uma breve síntese da reunião com as principais mensagens / compromissos assumidos a transmitir aos restantes grupos;
- b. Escolha de 2 membros do grupo, que fiquem responsáveis por fazerem a síntese da reunião e participar com os restantes grupos no **próximo pequeno-almoço virtual** (todos os membros do grupo estão convidados a participar).

4. Oração final pelo assistente e bênção da empresa que recebe.

Leitura 1.

A RESPONSABILIDADE É SEMPRE PESSOAL! - Pe. Ricardo Neves

Em tempos de dificuldade económica, intensificam-se os temas relacionados com a responsabilidade social das empresas. A urgência e amplitude das situações sociais, bem como a crescente consciência dos meios empresariais a esta área da sua intervenção, colocam-nos perante a necessidade de repensar a responsabilidade social das empresas.

A responsabilidade é uma dimensão fundamental da liberdade e esta define-se pela capacidade de discernir e decidir os bens maiores. **Mas a vida humana só cresce realmente quando cada pessoa responde às exigências práticas desses bens, ou seja, quando lhes dá formas concretas de vida entrelaçadas na construção comum do nosso mundo.** Por isso, a responsabilidade é uma virtude maior em pessoas adultas e livres porque é o compromisso prático com a construção da vida humana em todas as suas formas. **É a responsabilidade que torna cada pessoa um protagonista na transformação da história humana, tanto nas suas dimensões mais individuais como nas suas dimensões sociais.**

Todas as dinâmicas de responsabilidade social, tenham elas em vista um grupo mais alargado ou sejam protagonizadas por grupos dentro da empresa, têm na sua genética o discernimento e o compromisso de cada uma das pessoas envolvidas. Sem o protagonismo livre, lúcido e prático de cada sujeito, a responsabilidade social arrisca-se a ser superficial, propagandística e meramente circunstancial. A responsabilidade social é, nesta perspectiva, uma concretização da responsabilidade pessoal: exige-a como garantia de coerência e envolvimento sustentado dos seus sujeitos.

Neste sentido, a responsabilidade de quem lidera tem uma dimensão mais ampla. Os líderes (empresários ou gestores), em virtude das características próprias da liderança, reúnem mais informação, atingem mais pessoas e têm uma capacidade mais aguda de alterar os destinos individuais e colectivos. A responsabilidade dos líderes é muito mais inclusiva, quer pela sua força de mobilização, quer pela capacidade de desmultiplicar os efeitos da sua acção em situações, pessoas e grupos.

A especificidade cristã confere alguns critérios à responsabilidade pessoal dos líderes com responsabilidade social. Alguns se destacam:

- **A responsabilidade primeira e fundamental é para com o projecto de Deus e a sua vontade concreta.** Ele é o princípio e o fim da história, do universo e da vida pessoal. Ele nunca é ausente de qualquer realidade humana e nunca é indiferente ao desenvolvimento dos projectos humanos. A vontade de Deus é sempre uma força humanizadora, ainda que muitas vezes escape a muitos dos critérios humanos mais aplicados. O projecto de Deus tem em vista a plena dignificação da humanidade e o combate contra todas as formas de mal e de destruição.
- **A busca constante da vontade de Deus supõe um estado permanente de discernimento, uma inquietação lúcida, uma busca da luz de Deus.** O discernimento, repassado pela sabedoria da oração, é a tentativa de olhar com os olhos de Deus antes de olhar com os

nossos, para que os nossos adquiram o alcance dos de Deus. O verdadeiro discernimento espiritual só acontece num líder que reconhece o seu trabalho como missão para outros e para a edificação do Reino de Deus.

- No centro da responsabilidade pessoal de um líder cristão está a pessoa humana. Todas as pessoas e cada uma delas são santuário de Deus, lugar privilegiado da sua presença no meio dos homens. Aliás, na acção salvadora de Jesus Cristo, a pessoa humana é a finalidade última. Por isso, o líder cristão gere uma estrutura, mas tem responsabilidade pelas pessoas. Uma empresa é muito mais do que funções, produtos e estratégias: ela é as pessoas que a constituem e elas (todas) são o seu maior bem. No exercício da liderança, esta perspectiva supõe a proximidade das pessoas, conhecendo-as na sua integralidade. Sem relação pessoal, as lideranças facilmente se desresponsabilizam pelas pessoas e sobrevalorizam as estruturas e os resultados.
- Por isso, o olhar cristão sobre a pessoa implica uma perspectiva de totalidade. Cada pessoa ultrapassa largamente a sua função produtiva: ela é uma história de realização humana integral, onde todas as dimensões contam. O líder cristão é chamado a responder à justa integração do trabalho no desenvolvimento da vocação integral de cada pessoa. Fracturar e dividir, é sempre diminuir alguém.
- A responsabilidade de quem lidera é igualmente um desafio de responsabilizar com quem trabalha. Porque essa é a forma de tornar as pessoas mais livres! Por isso, esta responsabilidade “responsabilizante” implica duas dinâmicas: motivar para um envolvimento mais integral e harmonioso com o projecto comum; assimilar com mais verdade os direitos e deveres nesse projecto, assumindo as suas consequências. Desenvolver pessoas mais integralmente livres é uma missão que as dignifica e humaniza as estruturas.
- Na lógica da missão de Jesus descrita no Evangelho, a prioridade das suas intervenções vai ao encontro das pessoas e situações a viver maior fragilidade e crise. As pessoas e estruturas em crise, entrecruzadas pelas debilidades próprias ou alheias, são um desafio de responsabilidade prioritária. Por isso, é necessário vencer a tentação de, na empresa ou na liderança, olhar para as pessoas em crise como apenas um problema funcional ou produtivo.

O desafio da responsabilidade pessoal e social na liderança cristã é um apelo de Deus a protagonizar formas mais interventivas e transformadoras dos meios empresariais. A liderança cristã é verdadeiramente uma missão cristã e, por isso, uma tremenda responsabilidade espiritual: ela é uma resposta livre e comprometida aos apelos de Deus e à urgência de construção do seu Reino.

Mas nela, cada gestor joga a sua mais séria responsabilidade pessoal: ousar a santidade na construção de uma nova humanidade.

Pe. Ricardo Neves

Breve síntese partilhas Pequenos-Almoços CnE 2021

Apresentamos uma síntese das intervenções realizadas nos pequenos-almoços, não procuramos uma descrição exaustiva de todas as partilhas mas apenas a sinalização dos principais pontos e tendências abordadas.

1º Encontro: “Uma realidade que me transforma”

1. A constatação que a participação nos grupos CnE é profundamente transformadora, provocando uma alteração efectiva na maneira de ver a realidade, de trabalhar e de liderar:

- . “Na empresa estávamos “impedidos” de viver como cristãos. Agora temos a certeza que é possível e temos mesmo a obrigação/missão de trazer Cristo para a Empresa. Esta descoberta foi realmente transformadora e permite viver de forma mais plena”;
- . “A participação nos CnE provocou uma mudança no nosso olhar para a realidade. Educou o nosso olhar! Combateu alguns preconceitos, e ajudou-nos a saber escutar”;
- . “Tomar consciência de que somos instrumentos de Deus. Ele está presente, somos seus sinais, transformou por completo a forma como vivemos o trabalho”;
- . “O designar “Cristo na empresa” foi em si mesmo inspirador....”;
- . “Esta realidade transforma-nos mesmo! No olhar, no decidir, no agir”.

2. A transformação implica a tomada de consciência do imperativo de viver em unidade de vida. E em unidade com os outros.

- . “Aprender a liderar ao jeito de Jesus.”

3. A importância de não fazermos este caminho / descoberta sozinhos, mas fazê-lo acompanhados num grupo e num espaço que nos desafia, nos dá serenidade e a confiança de não nos sentirmos sozinhos.

- . “Como mudo e como sou fiel? Exige companhia humana, correção fraterna, humildade”

4. O poder transformador da oração. A importância central da oração na nossa vida.

- . “Importância de reconhecer a Graça inicial a que fomos chamados e de nos mantermos fieis a ela.”
- . “A transformação é possível porque Cristo está na minha vida e a Ele nada é impossível. É Graça, não é mérito nem voluntarismo.”

5. A certeza que o caminho de aproximação a Deus é uma Busca permanente. Um caminho de sementes, de semear, não de soluções ou coisas grandiosas.

2º Encontro “Uma Realidade que transforma a empresa”

Neste segundo encontro apresentamos os principais temas referidos em torno das realidades a alterar nas empresas e dos caminhos a seguir para efectivar essa mudança:

1. A importância de gerir com humanidade. De juntarmos a humanidade à eficiência económica, à forma como nos relacionamos com os outros na empresa.

2. A constatação dos baixos salários pagos, em empresas de membros do CnE e em todo o país, que obrigam cada um a fazer um esforço para alterar esta realidade. Mas também a dificuldade em concretizar essa mudança pelo impacto na operação.

- . “Quando falamos na dignidade daqueles que trabalham nas empresas, este é um tema central a que não pudemos fugir”

- . “No final de 2021, segundo dados da Pordata, 880 mil trabalhadores, ou perto 25% do total recebe o salário mínimo”;

- . “Existe a necessidade de encontrar uma solução integrada - baixa fiscal, apoios às empresas e compromisso das empresas”

- . “A solução para resolver esta situação é “robotizar” funções, diminuir trabalhadores e assim poder aumentar a remuneração dos que ficam, mas esta é uma solução difícil”;

3. A dificuldade de integrar os trabalhadores mais com mais de 50 anos / Encontrar políticas de envelhecimento activo nas empresas

- . Existem duas experiências que podem ajudar a pensar em novas políticas: O *El Corte Inglés* que tem uma política de recrutamento senior e a *Associação De Novo* que pretende integrar aqueles com mais de 50 anos que foram despedidos e não conseguem regressar ao mundo laboral.

4. A dificuldade de relações francas, verdadeiras e construtivas nas empresas, especialmente em tempo de pandemia e de distanciamento físico, que criem bons ambientes internos:

- . A importância de criar uma cultura de diálogo, onde a opinião de cada um é respeitada. Reforçar a capacidade de Escuta, ganhar disponibilidade interior para os outros e para a sua opinião;;

- . Apostar nas relações. Ter a capacidade de reinvestir nas relações e nas pessoas;

- . Não aceitar a “indiferença” em relação aos outros que são equipa e a minha empresa.

5. O desafio da gestão de pessoas em teletrabalho e da retenção de talento. Este é um novo desafio que muitos de nós ainda estão a testar como o devem fazer.

6. Foram referidas as propostas da ACEGE que têm sido grande impacto na sua aplicação

- . Modelo efr - empresas familiarmente responsáveis, que permite trazer o tema da Família e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores, para a definição de políticas internas de pessoal. Uma proposta que resulta numa certificação efr, e que tem tido sucesso em várias empresas portuguesas, de grande e pequena dimensão.

- . Semáforo - uma proposta ainda no início, que pretende trazer ao conhecimento dos líderes das empresas a realidade familiar dos trabalhadores da sua empresa, possibilitando uma acção em relação às fragilidades encontradas. Simultaneamente, é uma oportunidade para cada colaborador tomar consciência da sua realidade e, através de uma rede de apoio, poder iniciar um caminho de melhoria.

3. Uma Realidade que transforma o país

Do 3º encontro destacamos os pontos focados sobre a realidade do país e possíveis pontos de melhoria e acção:

- A realidade que nos preocupa!

1. A constatação da pobreza existente em Portugal, que nos deve interpelar a todos:
 - . Pela sua dimensão e pelo seu crescimento nos últimos anos;
 - . A pobreza daqueles que trabalham (33% dos pobres trabalham e têm contrato), e a dimensão daqueles que recebem baixos salários;
 - . O progressivo empobrecimento da Classe média;
 - . O aumento das assimetrias entre pobres e ricos;
 - . A desertificação do interior do país.

2. O “inverno demográfico” que assola o país de forma profunda e que coloca em causa o nosso futuro e a sustentabilidade do modelo social em que vivemos;
 - . A preocupação com a realidade familiar;
 - . O impacto futuro na segurança social;
 - . A necessidade de imigração necessária para desenvolver o país.

3. A dependência do Estado, de muitas empresas e muitas pessoas, que retira Liberdade e capacidade de acção:
 - . A noção que “O Estado resolve tudo”
 - . A presença marcante e obsessiva do Estado em muitas facetas da nossa vida (pessoal e empresarial), em vez da vivência da subsidiariedade, que promove os cidadãos, as famílias e a iniciativa privada.

4. A Informalidade e a corrupção que afectam a verdade e a eficiência de muitos negócios
 - . O amiguismo é uma realidade
 - . A existência de uma rede de silêncios e de favores que percorre as nossas lideranças;

5. A fragilidade da Educação dos nossos jovens e a falta de formação dos trabalhadores
 - . U ma Educação de base que tem vindo a perder qualidade;
 - Educação ao longo da vida
 - . Futuro dos Jovens e Desemprego qualificado jovem
 - . Requalificação profissional (devido a disrupção tecnológica)

6. A Desvalorização da Família e da noção de Bem-Comum
 - . Existe um desafio cultural de ultrapassarmos o individualismo e o consumismo.
 - . Apostarmos no Bem Comum

7. A resignação e a falta de ambição das empresas e das pessoas
 - . Falta de capacidade de assumir riscos:
 - . A necessidade de olhar para lá do curto-prazo, o tempo é superior ao espaço.

- Caminhos de solução!

1. Liderança pelo exemplo, nas pequenas e grandes coisas, no dia a dia.
 - . Ser fiel no que está nas nossas mãos;
 - . Capacidade de arriscar e intervir. Não sermos indiferentes à realidade;
2. Necessidade de trabalharmos em rede. Temos todas as condições para ultrapassar os desafios que se nos colocam, se atuarmos em conjunto, e de forma mais activa.
 - . Criação de grupos da ACEGE para trabalhar diferentes temas (relacionados com o Congresso e com a realidade das empresas), trazendo propostas concretas e concretizáveis;
3. Maior intervenção pessoal e política, em partidos, associações ou temáticas, pessoalmente ou através do apoio a outros que o possam fazer;
4. Assumir nas política das empresas onde estamos, temáticas que possam concretizar caminhos futuros de novas liderança em áreas como:
 - . Apoio à natalidade;
 - . Valorização das famílias (possível *certificação efr*);
 - . Acolhimento e integração profissional de migrantes;
 - . Aposta na Silver economy
5. Procurar concretizar a economia do bem comum: promovendo a dignidade da pessoa, a solidariedade, a subsidiaridade, a defesa da casa-comum, a ecologia integral, que o Papa Francisco defende e que promove no âmbito da “Economia de Francisco”;
6. Promover a cultura do encontro que é inclusiva e integra todas as facetas da nossa vida. Deixar os “Ou” para encontrar os “E”, que promove a unidade de vida e a unidade de pensamento.

“Nesta época de mudança de civilização e de cultura, é muito importante o que cultivamos em termos de espírito e reflexão.

A ACEGE tem um papel fundamental enquanto agente de cultura e mudança. Nestes tempos os grupos desfazem-se, retraem-se, enfraquecem-se por quebra de pensamento.

É muito importante oferecer esta reflexão à sociedade em geral, como fermento na massa.

Temos de o conseguir de forma prática e sugestiva, com propostas à sociedade.

Esta acção é mais importante que o próprio congresso.”

D. Manuel Clemente

Todos destinatários e protagonistas da política

42. A caridade que ama e serve a pessoa nunca poderá estar dissociada da justiça: uma e outra, cada qual à sua maneira, exigem o pleno reconhecimento efectivo dos direitos da pessoa, a que é ordenada a sociedade com todas as suas estruturas e instituições.(149)

Para animar cristãmente a ordem temporal, no sentido que se disse de servir a pessoa e a sociedade, **os fiéis leigos não podem absolutamente abdicar da participação na «política», ou seja, da múltipla e variada acção económica, social, legislativa, administrativa e cultural, destinada a promover orgânica e institucionalmente o bem comum.** Como repetidamente afirmaram os Padres sinodais, todos e cada um têm o direito e o dever de participar na política, embora em diversidade e complementariedade de formas, níveis, funções e responsabilidades. As acusações de arrivismo, idolatria de poder, egoísmo e corrupção que muitas vezes são dirigidas aos homens do governo, do parlamento, da classe dominante ou partido político, bem como a opinião muito difusa de que a política é um lugar de necessário perigo moral, não justificam minimamente nem o cepticismo nem o absentismo dos cristãos pela coisa pública.

Pelo contrário, é muito significativa a palavra do Concílio Vaticano II: «A Igreja louva e aprecia o trabalho de quantos se dedicam ao bem da nação e tomam sobre si o peso de tal cargo, ao serviço dos homens».(150)

Uma política em favor da pessoa e da sociedade tem o seu critério de base na busca do bem comum, como bem de todos os homens e do homem todo, bem oferecido e garantido para ser livre e responsabilmente aceite pelas pessoas, tanto individualmente como em grupo «A comunidade política — lemos na Constituição Gaudium et spes — existe precisamente em vista do bem comum; nele ela encontra a sua completa justificação e significado e dele deriva o seu direito natural e próprio. Quanto ao bem comum, ele compreende o conjunto das condições de vida social que permitem aos indivíduos, famílias e associações alcançar mais plena e facilmente a própria perfeição».(151) (...)

Pôr o homem no centro da vida económico-social

43. O serviço prestado à sociedade pelos fiéis leigos tem um seu momento essencial na questão económico-social, cuja chave é dada pela organização do trabalho.

A gravidade actual de tais problemas, individuada no panorama do progresso e segundo a proposta de solução oferecida pela doutrina social da Igreja, foi recordada recentemente na Encíclica Sollicitudo rei socialis, que quero vivamente recomendar a todos, em especial aos fiéis leigos.

Entre os princípios fundamentais da doutrina social da Igreja encontra-se o do destino universal dos bens: os bens da terra são, no desígnio de Deus, oferecidos a todos os homens e a cada um deles como meio do desenvolvimento de uma vida autenticamente humana. A propriedade privada que, precisamente por isso, possui uma intrínseca função social, está ao serviço desse destino. Concretamente o trabalho do homem e da mulher representa o instrumento mais comum e mais imediato para o progresso da vida económica, instrumento que constitui simultaneamente um direito e um dever de cada homem.

Tudo isto faz parte, de modo particular, da missão dos fiéis leigos. O fim e o critério da sua presença e da sua acção são, em termos gerais, formulados pelo Concílio Vaticano II: «Também na vida económica e social se devem respeitar e promover a dignidade e a vocação integral da pessoa humana e o bem de toda a sociedade. Com efeito, o homem é o protagonista, o centro e o fim de toda a vida económico-social». (158)

No contexto das importantes transformações em curso no mundo da economia e do trabalho, os fiéis leigos, empenhem-se em primeira linha na solução dos gravíssimos problemas do crescente desemprego, lutando em favor de uma mais rápida superação das numerosas injustiças que provêm de deficientes organizações do trabalho, transformando o lugar de trabalho numa comunidade de pessoas respeitadas na sua subjectividade e no seu direito à participação, desenvolvendo novas formas de solidariedade entre aqueles que tomam parte no trabalho comum, fomentando novos tipos de empresariedade e revendo os sistemas de comércio, de finança e de intercâmbios tecnológicos.

Em vista de tais objectivos, os fiéis leigos deverão executar o seu trabalho com competência profissional, com honestidade humana, espírito cristão, como meio da própria santificação,(159) segundo o convite explícito do Concílio: « Com o seu trabalho, o homem sustenta de ordinário a própria vida e a dos seus; por meio dele se une e serve os seus irmãos, pode exercer uma caridade autêntica e colaborar no acabamento da criação divina. Mais ainda, sabemos que, oferecendo a Deus o seu trabalho, o homem se associa à obra redentora de Cristo, o qual conferiu ao trabalho uma dignidade sublime, trabalhando com as suas próprias mãos em Nazaré ». (160) (...)