ADMECLESIÁSTICA

A REVISTA DO LÍDER CRISTÃO - ANO 51 - Nº 204

COMO ELABORAR O PLANEJAMENTO ANUAL

MATERNIDADE ATÍPICA O QUE É ISSO?

VOCÊ SABE TRABALHAR SOB PRESSÃO?

EXISTE RISCO FISCAL PARA IGREJAS COM PASTORES PESSOAS JURÍDICAS?

5126

oliverartelucas

NOVO FORMATO
MESMA QUALIDADE

Pensando no melhor aproveitamento de conteúdo e maior conforto para nossos leitores, temos a alegria de anunciar que, a partir de 2025, nossas revistas terão novo formato.

COMO ADQUIRIR

As igrejas terão um desconto especial de 10% em todas as compras realizadas. Para efetuar a compra, basta preencher o formulário de pedido e enviá-lo para pedidos@conviccaoeditora.com.br

Não perca a oportunidade de oferecer aos seus alunos e professores um material ainda mais rico, envolvente e de acordo com a nossa identidade batista.

Convicção Editora
Transformando vidas por meio da Palavra e do conhecimento

Convicção Editora

(21) **2157-5567/0800 009 5599** (21) **98882-9710**
pedidos@conviccaoeditora.com.br www.**conviccaoeditora**.com.br

Chegamos ao final de mais um ano. É tempo de agradecer ao Senhor pelas vitórias recebidas e, também, nos preparar para a jornada do próximo ano.

Todos os dias nos são apresentados temas desafiadores para os quais devemos nos preparar, como líderes, e preparar nossas igrejas e organizações para alcançar e acolher pessoas que necessitam ter uma experiência transformadora com Jesus. Trazemos um artigo sobre este tema, numa série que traz à tona as necessidades e expectativas de mães atípicas que não podem ser negligenciadas por nossas igrejas.

Vivemos tempos cada vez mais intensos e agitados, corremos o risco de dedicar menos tempo ao ministério mais importante de cada líder: a família. É importante estarmos atentos ao cuidado que nossas famílias merecem e precisam. Cuidemos de nossas famílias a fim de que possamos ser instrumentos úteis nas mãos do Senhor para o avanço do reino de Deus nesta sociedade.

Planejar é necessário para que asseguremos a efetividade de nossas ações e o uso inteligente dos recursos que o Senhor coloca em nossas mãos.

Um fator sempre presente na vida do líder é a pressão. Liderar sob pressão demanda um preparo a fim de evitar decisões equivocadas que possam afetar negativamente nossas organizações.

Trazemos temas que entendemos serem relevantes para nossas igrejas e organizações.

Esperamos que a leitura dos textos que trazemos seja edificante para você e seu ministério. Se você desejar expressar suas opiniões sobre os artigos publicados ou mesmo sugerir temas que considere relevante para o seu ministério entre em contato conosco. Desejamos muito proporcionar leituras relevantes para você.

Boa leitura.

ADMECLESIÁSTICA

ISSN 1984-8684

Literatura Batista
Ano 51 • Nº 202

Administração Eclesiástica é uma revista preparada especialmente para a liderança da igreja – pastores, diáconos, seminaristas, educadores religiosos e diretoria – visando a um melhor desempenho do seu ministério nas diferentes áreas de atuação

Copyright © Convicção Editora
Todos os direitos reservados

Publicado com autorização
por Convicção Editora
CNPJ (MF): 08.714.454/0001-36

Endereços
Caixa Postal, 13333
CEP: 20270-972 – Rio de Janeiro, RJ
Telegráfico – BATISTAS

Editor
Heber Aleixo

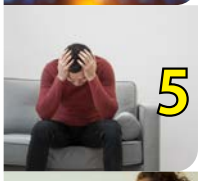
Coordenação Editorial
Solange Cardoso de Abreu d'Almeida
(RP/16897)

Redação
Davidson Pereira de Freitas

Produção Editorial
Oliverartelucas

Produção e Distribuição
Convicção Editora
Tel.: (21) 2157-5567
Rua José Higino, 416 – Prédio 16
Sala 2 – 1º Andar – Tijuca
Rio de Janeiro, RJ
CEP 20510-412
falecom@conviccaoeditora.com.br

3 Sete exemplos do mau uso do poder nas empresas


5 As dores do homem de Deus no ministério pastoral

8 Maternidade atípica. O que é isso?

10 Não negligencie sua família

12 O desafio de ser pastor em tempos de coaches

15 O líder e os "2Ps" da liderança Construindo uma jornada de sucesso

17 Como elaborar o planejamento anual

23 Quando minha vida ficar tranquila

24 Você sabe trabalhar sob pressão?

26 Existe risco fiscal para as igrejas com os pastores pessoas jurídicas?

Sete exemplos do mau uso do poder nas empresas

Querendo ou não, quando você assume um papel de liderança na hierarquia de uma empresa, o poder vem junto. E, ainda bem, pois ele acaba sendo um grande facilitador na hora em que precisamos conduzir os membros da nossa equipe até onde todos devem chegar.

O problema é que, em contrapartida, se você não estiver muito atento existem grandes chances de vir

Wellington Moreira
Palestrante e consultor empresarial especialista em Formação de lideranças, Desenvolvimento gerencial e Gestão estratégica, também é professor universitário em cursos de pós-graduação. Mestre em Administração de Empresas, possui MBA em Gestão Estratégica de Pessoas e é autor dos livros "Líder tático" e "O gerente intermediário", ambos publicados pela Editora Qualitymark.

a cometer excessos. Afinal de contas, como ensinou Abraham Lincoln:

"Quase todos os homens podem suportar a adversidade, mas se quiser pôr à prova o caráter de um homem, dê-lhe poder".

Quando trato deste tema em treinamentos, as pessoas costumam me perguntar: "Mas, como sei que estou passando dos limites?" Os comportamentos abaixo são aqueles que mais denunciam abusos de poder em qualquer tipo de organização:

• **Autocracia:** O líder busca exercer controle absoluto sobre sua equipe, tomando todas as decisões importantes sem levar em consideração as opiniões ou contribuições que as pessoas poderiam lhe dar. É praticamente um déspota.

• **Estabelecimento de metas irreais:** O líder define alvos irrealistas ou inatingíveis para a equipe sem levar em consideração os recursos disponíveis, a capacidade real de entrega das pessoas ou as evidências que expõem o equívoco das metas escolhidas.

• **Microgerenciamento:** O líder monitora as atividades e decisões dos subordinados excessivamente, minando sua autonomia e capacidade de contribuir de forma significativa. Ninguém pode fazer nada sem a anuência do gestor.

• **Favoritismo:** O líder distribui oportunidades, recursos e reconhecimento de forma injusta, beneficiando apenas alguns membros da equipe em detrimento dos demais. Ou seja, trabalha para atender os queridinhos e, em certos casos, já nem faz questão de esconder isso de ninguém.

• **Assédio e discriminação:** Ele intimida, humilha ou discrimina os liderados com base em características pessoais, como gênero, raça, orientação sexual, idade ou religião. Ou assedia moral e sexualmente seus subordinados diretos sem constrangimento algum.

• **Exploração:** O líder ignora questões de segurança no local de trabalho, não fornece apoio ou recursos adequados, ou ainda exige que as pessoas trabalhem horas extras excessivas sem uma justa compensação.

• **Corrupção:** O líder usa seu poder para obter benefícios pessoais indevidos por meio de subornos, propinas ou favores políticos. E justifica seu comportamento com argumentos frágeis, como "É um negocinho de nada". Em resumo: já normalizou a falha de caráter.

E, então, você foi picado por algum desses bichinhos acima? Se sim, é importante rever seus conceitos e logo. Duas décadas atrás as pessoas toleravam um certo grau de toxicidade nos líderes diretos. Não espere o mesmo tipo de compreensão nos dias atuais nem das pessoas nem da maior parte das empresas.

As dores do homem de Deus
no ministério pastoral

"Meus filhos, por quem de novo sofro dores de parto, até ser Cristo formado em vós" (Gálatas 4.19)

As dores revelam uma anomalia. Num membro do corpo as dores são um sinal de que as coisas não vão bem. Mas elas são inevitáveis, pois fazem parte da nossa natureza herdada de Adão. Considerando as dores de parto, elas são diferentes em intensidade. A realidade da dor, suas causas e os seus efeitos fazem parte do conteúdo desta reflexão. Dor do latim "dolor" – "*Sofrimento físico ou moral; aflição, mágoa; sensação penosa desagradável, causada por contusão, lesão ou estado anômalo do organismo ou parte dele*". Como relata o médico Paul Brand, uma dor é sentida toda vez que o sistema

Oswaldo Luiz Gomes Jacob
Pastor batista.
Site pessoal: http://www.oswaldojacob.com

nervoso é informado que um estímulo nociceptivo (picada, queimadura, esmagamento, distensão de uma víscera, interrupção da irrigação sanguínea como no infarto do miocárdio, modificação da composição química do meio interno) toca um segmento corporal inervado normalmente.

A expressão "dores de parto", vem do original "odino": sinto dores de parto, estou para dar à luz, figuradamente de Paulo em angústia de espírito para trazer os crentes à conformidade com a vida de Cristo. Termo empregado em Apocalipse 12.2. Trata-se de uma expressão metafórica frequentemente usada nas páginas do Antigo Testamento (Sl 7.14; Mq 4.10; Is 26.18; 66.8). Tratando desse assunto, Champlin diz: "Tal como um embrião disforme pouco a pouco vai assumindo a forma de um homem, assim também com o crente imaturo, pouco a pouco, vai assumindo a semelhança de Cristo". Este processo é doloroso, mas muito necessário.

Paulo não se satisfaz em que Cristo habite nos gálatas, mas ele anseia ver Cristo formado neles, vê-los transformados à imagem de Cristo "até que Cristo lhes ocupe totalmente o ser". O uso médico deste verbo (sentir) é para "a formação de um embrião". A figura é um tanto confusa, como acertadamente afirmou o Dr. Alan Cole: Paulo não está nos dando uma lição de embriologia, antes, está expressando o seu profundo e sacrificial amor pelos gálatas, seu anseio por eles (v. 20), sua difícil situação. Observe as referências a Cristo nos versículos 14 e 19. No versículo 14: "[...] antes me recebestes [...] como o próprio Cristo Jesus". No versículo 19: "[...] de novo sofro as dores de parto, até ser Cristo formado em vós". A medida da experiência, a medida da dor. Quanto mais calejados no ministério, mais sensíveis. Não podemos mascarar a dor. Não temos o direito de tomar analgésicos, mas tratá-las corretamente ou diagnosticar as causas.

Devemos conviver com as dores, pois, enquanto estamos aqui, elas sempre voltarão. Sentimos as dores quando pregamos o genuíno evangelho. O nosso ego não gosta. A nossa natureza humana aprecia a acomodação, a zona de conforto. Temos a tendência de fugir do confronto, passar longe dos problemas da igreja. Então, há uma luta intensa entre o meu querer e o querer de Deus. Como pastores, experimentamos as dores dos relacionamentos na família, na igreja e na sociedade de um modo geral. Algumas coisas nos causam dores terríveis. Wesley Duwell, tratando do tema, no capítulo "Seu ministério de lágrimas", pergunta: Onde estão as suas lágrimas? Jesus chorou. Jó, Davi, Isaías, Josias, Esdras, Neemias, Jeremias, Daniel, Paulo e nosso Senhor CHORARAM. Jesus

O chorar do homem de Deus é fruto de sua fidelidade e suas dores intensas no exercício do ministério que Deus, em Cristo Jesus, lhe confiou

afirmou: "Bem-aventurados os que choram porque serão consolados" (Mt 5.4). Neemias chorou ao saber da situação de sua cidade e sua nação (Ne 1.4). O chorar do homem de Deus é fruto de sua fidelidade e suas dores intensas no exercício do ministério que Deus, em Cristo Jesus, lhe confiou.

As dores revelam a nossa fragilidade, que somos dependentes e incapazes. Elas mostram que somos humanos, sujeitos às mesmas paixões que Elias, o profeta de Deus. John Piper, um dia antes de retirar a sua próstata por causa de um câncer, afirmou: "Não desperdice o seu câncer. Agradeça-o a Deus". Sofrendo com as dores do ministério precisamos nos lembrar das palavras de Jesus a Paulo num momento de dor: *"A minha graça te é suficiente, pois o meu poder se aperfeiçoa na fraqueza"* (2Co 12.9,10).

Ravi Zacharias, no seu precioso livro "O grande tecelão", faz algumas declarações muito pertinentes: "Deus, o grande tecelão, procura pessoas com o coração terno para nelas colocar a sua marca. Suas magoas e decepções fazem parte desse plano para modelar o seu coração e o modo como você se sente a respeito da realidade. As dores que você experimenta irão sempre moldá-lo. Não há outro jeito". "Em sua sabedoria, Deus permitiu a provação não apenas para moldar Jó, mas, também, para nos dar o exemplo de como uma pessoa íntegra se conduz por meio da dor e da provação. Ele já possuía um caráter íntegro, mas, por meio dos seus sofrimentos vemos como uma pessoa íntegra

se comporta em meio à tragédia. A obra de Deus é apresentada dessa maneira". Um autor desconhecido reelaborou cada versículo do famoso e muito amado Salmo 23:

O Senhor é o meu Pastor... Isto é relacionamento!

Nada me faltará... Isto é suprimento!

Caminhar me faz por verdes pastos... Isto é descanso!

Guia-me mansamente a águas tranquilas... Isto é refrigério!

Refrigera minha alma... Isto é cura!

Guia-me pelas veredas da justiça... Isto é direção!

Por amor do seu nome... Isto é propósito!

Ainda que eu andasse pelo vale da sombra da morte... Isto é provação!

Eu não temeria mal algum... Isto é proteção!

Porque tu estás comigo... Isto é fidelidade!

A tua vara e o teu cajado me consolam... Isto é esperança!

Unge a minha cabeça com óleo... Isto é consagração!

E o meu cálice transborda... Isto é abundância!

Certamente que a bondade e a misericórdia me seguirão todos os dias da minha vida... Isto é bênção!

E eu habitarei na casa do Senhor... Isto é segurança!

Por longos dias... Isto é eternidade!

"O que é mais valioso não é **o que** nós temos em nossa vida, mas **QUEM** nós temos em nossa vida.

Seja o Senhor sempre engrandecido em nossas dores no exercício de nossos ministérios.

Maternidade atípica
O que é isso?

Maternidade atípica é uma condição enfrentada por uma mãe cuja família vive em uma situação de neurodivergência, ou seja, é aquela em que um ou mais membros da família têm uma condição neurológica ou de neurodesenvolvimento que os coloca fora do que é considerado "típico" em termos de funcionamento cognitivo, social ou emocional. Isso pode incluir condições como o TEA (Transtorno do Espectro Autista), TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade), Transtorno de Tourette, DI (Deficiência Intelectual), entre outras.

Essa mãe passa por demandas que são pesadas no seu dia a dia, chegando até a exaustão. Entre suas demandas estão:

Samya Vanessa Soares de Araújo
Teóloga, educadora cristã, pós-graduada em Transtorno do Espectro Autista, pelo CBI of Miami, terapeuta ABA, palestrante e professora do Seminário Teológico Batista Goiano, membro da equipe de inclusão de crianças autistas na Primeira Igreja Batista de Goiânia.

1. **Adaptação de rotinas e estratégias de comunicação**: As famílias podem precisar adaptar suas rotinas diárias e desenvolver estratégias específicas de comunicação para atender às necessidades dos membros neurodivergentes;

2. **Acesso a recursos e apoio**: As famílias podem precisar acessar uma variedade de recursos e apoio, incluindo serviços terapêuticos, intervenções educacionais, suporte emocional e grupos de apoio para lidar com os desafios associados à neurodivergência;

3. **Aceitação e compreensão**: É importante que os membros da família cultivem uma cultura de aceitação, compreensão e respeito pelas diferenças individuais de cada membro, reconhecendo e valorizando suas habilidades únicas;

4. **Advocacia e defesa**: Muitas vezes, as famílias atípicas precisam ser defensoras ativas dos direitos e necessidades de seus membros neurodivergentes, lutando por acesso igualitário a serviços, educação inclusiva e oportunidades adequadas;

5. **Flexibilidade e adaptação**: As famílias atípicas muitas vezes precisam ser flexíveis e adaptáveis às necessidades em constante mudança de seus membros neurodivergentes, ajustando-se às demandas específicas de cada indivíduo;

6. **Cuidado com a saúde mental e emocional**: É importante que as famílias atípicas cuidem da saúde mental e emocional de todos os membros, reconhecendo e respondendo às necessidades de apoio e autocuidado.

Por se falar dessa saúde mental e emocional, precisamos lembrar que essa mãe se encontra num estado de ansiedade e depressão tão grande que pode ser considerada a mesma intensidade em que vive uma pessoa em estado de guerra, portanto, precisa de apoio. Aí entra a necessidade do acolhimento da igreja.

Acolher uma família neurodivergente na igreja requer sensibilidade, compreensão e um compromisso genuíno em criar um ambiente inclusivo e acolhedor para todos os membros.

A igreja vai precisar

- Promover a educação e a conscientização sobre as diferentes condições neurodivergentes presentes na comunidade da igreja;
- Realizar sessões de treinamento para membros e líderes da igreja para ajudá-los a entender as necessidades e desafios enfrentados pelas famílias neurodivergentes;
- Certificar-se de que o ambiente da igreja seja acessível e acolhedor para pessoas com diferentes necessidades sensoriais e físicas. Isso pode incluir a disponibilidade de espaços tranquilos para crianças e adultos que precisem de um ambiente mais calmo, bem como a instalação de rampas de acesso e banheiros acessíveis para pessoas com mobilidade reduzida.
- Garantir que as crianças e adultos neurodivergentes sejam incluídos em todas as atividades da igreja, como cultos, estudos bíblicos, grupos de apoio e eventos sociais;
- Oferecer adaptações e suporte individualizado, conforme necessário, para garantir que todos os membros da família se sintam bem-vindos e incluídos.
- Fornecer recursos e apoio prático para as famílias neurodivergentes, como grupos de apoio, aconselhamento pastoral, materiais educacionais e informações sobre serviços comunitários disponíveis.
- Cultivar uma cultura de aceitação e inclusão em toda a igreja, onde todas as pessoas são valorizadas e respeitadas pelo que são. Celebre as diferenças e reconheça o valor único que cada indivíduo traz para a comunidade.
- Estar aberta para adaptar as práticas e procedimentos da igreja conforme necessário para atender às necessidades das famílias neurodivergentes. Seja flexível e receptivo ao feedback das famílias para garantir que a igreja esteja atendendo efetivamente às suas necessidades.

Estas são algumas práticas para acolher mães e famílias atípicas, e nós, discípulos de Cristo, devemos estar preparados para incluir crianças atípicas na igreja, pois a igreja é um lugar para todos.

Referência

https://www.scielo.br/j/pe/a/QypM8WrpBcGX9LnwfvgqWpK/?format=pdf&lang=pt

FERREIRA, Glauco Magalhães. Autismo na igreja: Edificando uma igreja para todos. Rio de Janeiro, RJ. Copyright, 2021.

Não negligencie sua família

Estava lendo a Bíblia, num dia desses e deparei com o texto que se encontra em Josué 18.3: "E disse Josué aos filhos de Israel: Até quando sereis negligentes em chegardes para possuir a terra que o Senhor Deus de vossos pais vos deu?"

Deus já tinha feito grandes coisas no meio do povo. Já tinha demonstrado todo o seu poder ao abrir o Mar Vermelho, dado o maná diário para o seu sustento, feito passar o Rio Jordão a pé enxuto, derrubado os muros de Jericó, mas aqui, neste texto, Josué chama atenção de algumas tribos por cultivarem a negligência.

Deus já tinha lhes garantido que as terras daquela região seriam deles, mas eles precisariam se levantar, lutar e conquistar as terras.

Por isso, Josué perguntou: "Até quando sereis negligentes?"

Ser negligente é não cuidar, não zelar de algo, não dar atenção.

Olhe para um jardim e você logo saberá se o jardineiro é negligente ou não.

Gilson Bifano
Diretor do Ministério OIKOS – Ministério cristão de apoio à família.

Um jardim sem mato, com as plantas podadas e canteiros arrumados denota que o jardineiro é diligente, cuidadoso, o oposto de negligente.

Deus tem grandes promessas, grandes planos para nós e nossas famílias, mas não podemos cultivar a negligência em nossos corações.

Vamos pensar em termos da vida conjugal.

Quantas coisas boas no casamento deixamos de experimentar devido à negligência.

Muitos casamentos, inclusive cristãos, estão como jardins feios, com ervas daninhas.

Não se pode ter um casamento feliz se as pessoas envolvidas forem negligentes.

O que esperar de um casamento em que os cônjuges não são atenciosos um para com o outro? O que esperar de um casamento quando os cônjuges não valorizam as datas especiais como início do namoro, de casamento, por exemplo?

O que esperar de um casamento onde não há palavras de afeição, de carinhos, de dedicação de tempo, de andar de mãos dadas, de um abraço sem conotação sexual, de um presentinho inesperado, de oração, de um mimo?

Assim como aquelas tribos negligenciaram a tomada das terras, podemos deixar de conquistar um relacionamento feliz no casamento pela negligência, da falta de cuidado em relação ao que Deus tem para nós nessa área.

Ter um casamento feliz, uma família ajustada e boa para se viver é preciso muito, mas muito trabalho diário, constante.

Muitas vezes, podemos comparar o casamento, a família como um parque de diversão, onde rimos, brincamos e nos divertimos. Mas, na maioria das vezes, casamento e família são também um canteiro de obra.

No canteiro de obra suamos a camisa, trabalhamos duro. Casamento e famílias são, muitas vezes, um canteiro de obra.

Contemplar um jardim bonito, florido, onde as borboletas visitam diariamente é fruto de muito trabalho do jardineiro.

Termino com um pensamento de Barbara Russel Chesser que diz: “O casamento é como um jardim. Cuide dele com capricho, molhe-o, tire as ervas daninhas, tome medidas necessárias contra insetos prejudiciais, e terá um jardim luxuriante de flores, frutos e legumes para usufruir”.

Isso só será possível se não formos negligentes.

O desafio de ser pastor em tempos de coaches

"Vendo as multidões, compadeceu-se delas, porque andavam atribuladas e abatidas, como ovelhas que não têm pastor" – Mateus 9.36

A pós-modernidade tem nuances complexas e desafiadoras. Uma delas, no âmbito eclesial, tem sido a troca da figura do pastor pela figura do *coach*. No entanto, o modelo neotestamentário de cuidado para com a igreja do Senhor é o pastoral. Não que a figura do pastor (ou o pastor de ovelhas) não seja abordada no Antigo Testamento, mas esse foi o modelo es-

Raimundo Ribeiro Passos
Começou sua trajetória de ensino na Escola Bíblica Dominical na década de 1990, na Igreja Batista de Bela Vista – Teresina, PI e não parou mais. Escreve para o Blog OECBB desde 2018. Atualmente, mora em Manaus, AM e é professor na UFAM no Departamento de Química.

colhido pelo nosso Senhor. A igreja é comparada a um rebanho, com Jesus sendo o seu Bom Pastor (Jo 10.1-16), mas com pessoas específicas chamadas para exercer um "subpastorado" (Stott, em Ouça o Espírito, ouça o mundo). É uma figura tomada do ambiente rural e que para o contexto citadino talvez não faça sentido, e como resposta moderna, o pastor tem sido trocado, literalmente, pelo *coach*. O *coach* é um profissional que auxilia indivíduos na busca por seus objetivos, o qual se distancia do conceito de pastor, que é aquele designado por Jesus como líder e guia do seu rebanho (Jo 10.11-14). Sua missão transcende o âmbito secular, enraizando-se em um chamado divino para cuidar das "ovelhas" de Cristo (At 20.28).

Jonh Stott disse que "a situação da igreja em toda parte depende, em grande escala, da qualidade de ministério que ela recebe" (Ouça o Espírito, ouça o mundo, p. 300). Receber um ministério de um pastor, chamado pelo Senhor Jesus, é totalmente diferente de um arremedo-de-ministério conduzido por um *coach*. Conquanto aquele busque satisfazer ao Bom Pastor, ao qual é submisso, o *coach* satisfaz a si mesmo, pois trabalha do âmbito da autopromoção e da produção em larga escala. O *coach* emerge do mundo empresarial e esportivo, focando no aprimoramento de habilidades e no alcance de metas. Sua atuação se baseia em técnicas e ferramentas modernas, priorizando a otimização do desempenho individual. O pastor é marcado pelo serviço e pelo apego à bendita Palavra de Deus. O quadro abaixo mostra algumas diferenças entre ambos.

Pastor	*Coach*
Fundamenta sua atuação na fé e nos ensinamentos bíblicos, utilizando-os como bússola para orientar e aconselhar seus fiéis. Sua missão principal envolve o cuidado espiritual e o desenvolvimento da fé, promovendo o crescimento individual e coletivo em direção a Deus.	Baseia-se em princípios psicológicos, técnicas de comunicação e metodologias de desenvolvimento pessoal. Seu foco principal reside no aprimoramento de habilidades, na maximização do potencial e na conquista de objetivos específicos, priorizando o sucesso individual no contexto secular.
Emprega ferramentas como sermões, estudos bíblicos, aconselhamento pastoral e oração, buscando fortalecer a fé, promover o crescimento espiritual e oferecer suporte em momentos de dificuldade. Sua abordagem é personalizada e contextualizada, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo à luz dos Escrituras.	Utiliza técnicas como questionamentos poderosos, feedback direcionado, exercícios práticos e definição de metas, visando ao desenvolvimento de habilidades, a superação de desafios e a conquista de objetivos específicos. Sua abordagem é diretiva e focada em resultados, guiando o indivíduo na busca por seu potencial máximo.
Seu impacto se estende além do âmbito individual, abrangendo a comunidade como um todo. O pastor promove a coesão social, o serviço ao próximo e a vivência de valores cristãos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e fraterna.	Seu impacto se concentra principalmente no desenvolvimento individual, focando na otimização do desempenho e na conquista de metas pessoais e profissionais. O *coach* auxilia o indivíduo a alcançar seu pleno potencial, contribuindo para o seu sucesso individual.

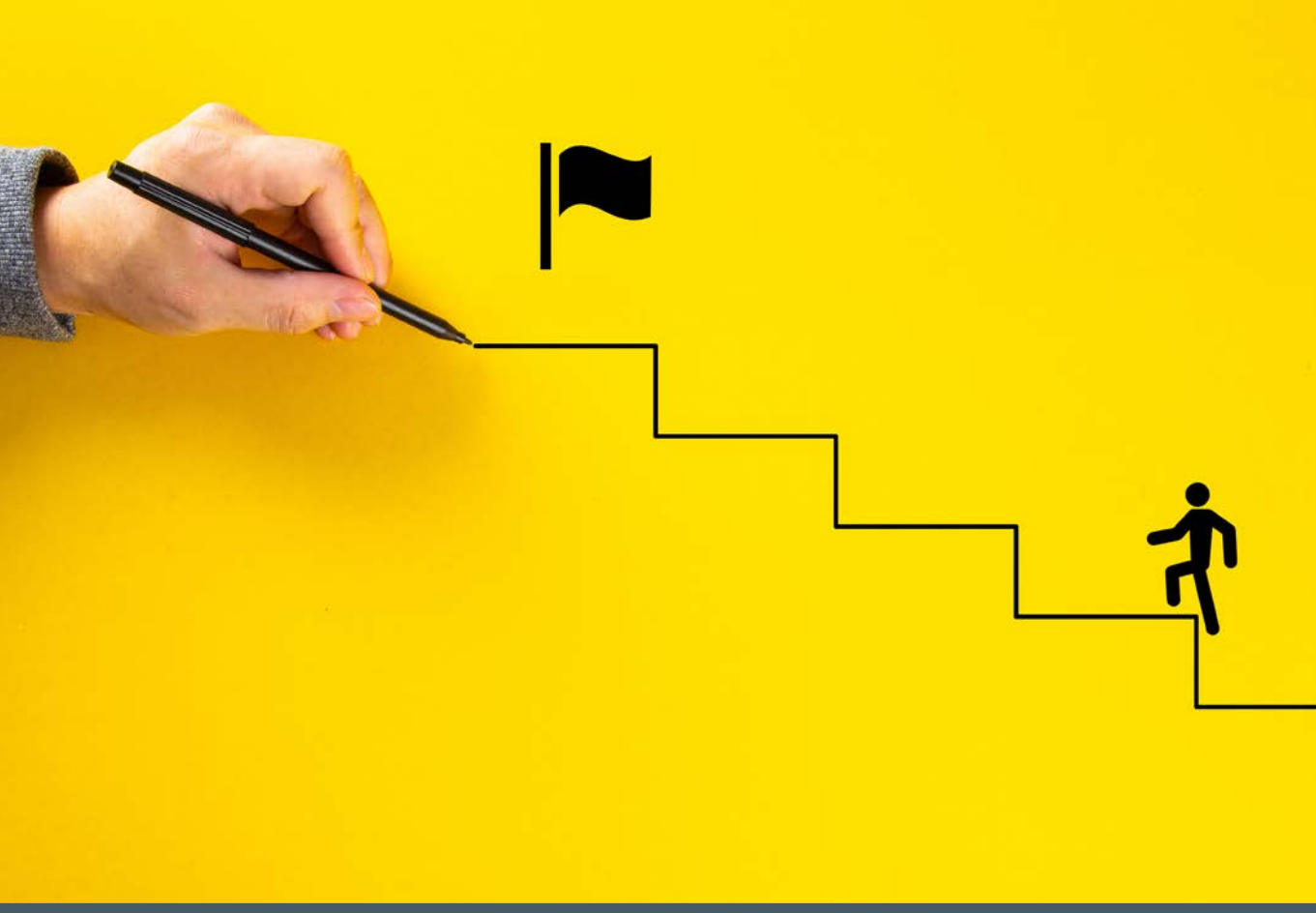
O modelo básico de pastor é o próprio Senhor Jesus. Não se deve fugir dele. Jesus faz um autorretrato e diz que ele é o Bom Pastor (Jo 10.1-16), o modelo para o "subpastor". Como Bom Pastor, Jesus tem conhecimento profundo das ovelhas (v. 3,14,15); tem uma comunicação clara e eficaz (v. 3); lidera com amor e abnegação (v. 11); protege as ovelhas contra perigos e ameaças (v. 12); busca incansavelmente as ovelhas perdidas (v. 16; Lc 15.4); procura sempre que a comunidade esteja unida e fortalecida (v. 16).

Embora possa parecer muito atraente a figura do *coach* e sua forma de atuação, ela é diferente daquela que Jesus almeja para aqueles que ele mesmo chama para cuidar do seu rebanho. Pastor e *coach*, embora compartilhando o objetivo de auxiliar no desenvolvimento das pessoas, representam figuras distintas com origens, naturezas, bases, focos, abordagens, ferramentas, alcance e impactos distintos. Enquanto o *coach* se concentra no aprimoramento de habilidades e na conquista de metas seculares, o pastor busca o desenvolvimento espiritual do re-

banho de Deus, conduzindo-os sempre ao autor e consumador da fé, Jesus.

Por outro lado, ambas as figuras podem conviver no ambiente da igreja de nosso Senhor e Salvador Jesus Cristo, sabendo, entretanto, que pastor é pastor e não *coach*. A nós cabe o cuidado, o respeito e a demonstração de afeto e amor pelos nossos pastores. Isso não deve se dar apenas no segundo domingo de junho, conforme estipulado em Projeto de Lei da Câmara do Deputados (PROJETO DE LEI N.º 8.126, DE 2017, Art. 1º É instituído o Dia Nacional do Pastor Evangélico, a ser comemorado anualmente no segundo domingo do mês de junho). Não apenas nesse dia, mas nos 365 dias do ano.

Lembre-se do seu pastor sempre, ore por ele, ajude-o na sua caminhada e no cuidado do rebanho de Deus. Saiba que ele sofre e precisa do seu apoio. Tenho em mente os meus vários pastores que me acompanharam e me acompanham durante minha jornada, alguns já estão idosos, outros falecidos, mas sei que cada um tinha e tem um cuidado constante para comigo. O que mais eu poderia dizer? Talvez, muitas coisas, mas quero terminar desejando sobre a vida de todos os pastores que cuidam do rebanho de Deus a bênção sacerdotal de Números 6.4-26: "O SENHOR te abençoe e te guarde; o SENHOR faça resplandecer o seu rosto sobre ti e tenha misericórdia de ti; o SENHOR levante sobre ti o seu rosto e te dê a paz".



O líder e os “2Ps” da liderança
Construindo uma jornada de sucesso

A liderança efetiva requer uma abordagem abrangente que considere tanto as pessoas quanto o propósito – Os “2Ps” da liderança – PESSOAS E PROPÓSITO – são elementos fundamentais que um líder deve entender e aplicar para alcançar resultados significativos.

Neste texto vamos explorar a importância do líder em relação aos “2Ps” da liderança e como eles se complementam para criar uma jornada de sucesso.

O papel do líder em relação às pessoas

Um líder visionário entende que seu sucesso depende do desenvolvimento e crescimento das pessoas ao seu redor. Ao colocar as pessoas em primeiro lugar, um líder demonstra empatia, escuta ativa e capacidade de construir relacionamentos sólidos. Ele reconhece as necessidades individuais, motiva e inspira seu time, e promove um ambiente colaborativo e inclusivo.

Moris Kohl
Gestor, professor e consultor empresarial. Conselheiro de gestão, agrega sua expertise na gestão pública ocupando cargos estratégicos em Blumenau e no governo do estado de Santa Catarina. Tem trajetória de 15 anos no Terceiro Setor e entidades empresariais. @moriskohloficial

Além disso, o líder deve estar comprometido com o desenvolvimento profissional e pessoal dos membros da equipe. Ele identifica talentos, fornece treinamento adequado e oportunidades de aprendizado constante, e capacita as pessoas para que alcancem seu pleno potencial. A liderança centrada nas pessoas cria um clima de confiança, engajamento e bem-estar, resultando em colaboradores mais produtivos, satisfeitos em direção ao senso de propósito alinhado.

O papel do líder em ralação ao propósito

Um líder eficaz é capaz de articular e comunicar um propósito claro e inspirador para a equipe. Ele compartilha uma visão convincente, define metas e objetivos desafiadores e alinha o trabalho diário ao propósito maior da organização. Ao fazer isso, ele capacita os colaboradores a entenderem a importância do seu trabalho e como ele contribui para o sucesso coletivo.

O líder também é responsável por garantir que a equipe esteja alinhada com os valores e princípios da organização. Ele cria uma cultura de propósito, incentivando a criatividade, a inovação e o senso de pertencimento. A liderança baseada no propósito cria um ambiente em que os colaboradores se sentem valorizados, motivados e comprometidos em alcançar os objetivos compartilhados.

A importância da sinergia entre pessoas e propósito

A sinergia entre as pessoas e o propósito é essencial para o sucesso de uma liderança efetiva. Um líder que coloca as pessoas em primeiro lugar, promovendo seu crescimento e satisfação, cria uma equipe engajada e comprometida. Ao mesmo tempo, ao definir e comunicar um propósito inspirador, o líder conecta a equipe a algo maior do que apenas tarefas diárias, proporcionando significado e direção.

A combinação dos "2Ps" da liderança cria um ambiente em que as pessoas são encorajadas a darem o seu melhor, compartilhando suas ideias, colaborando e buscando a excelência. A liderança eficaz, que valoriza as pessoas e dá significado ao trabalho, resulta em equipes motivadas, produtivas e capazes de alcançar resultados extraordinários.

Conclusão

O líder desempenha um papel crucial na relação entre as pessoas e o propósito dentro de uma organização. Ao priorizar as pessoas e promover seu desenvolvimento, o líder oportuniza ganhos tantos pessoais como organizacionais a todos os envolvidos. Sem pessoas e sem propósitos as organizações deixarão de existir.

A liderança direcionada em pessoas e propósitos trarão resultados extraordinários. A jornada é longa, vai requerer mais habilidades comportamentais que técnicas de líderes.

"Liderança é a capacidade de traduzir visão em realidade". (Warren Bennis)

Excelente gestão, invista em pessoas.

Como elaborar o planejamento anual

O planejamento de atividades da igreja, ou da organização que lideramos, é essencial para que possamos estabelecer de que forma os objetivos serão alcançados e como faremos isso.

Preparar esse planejamento é um desafio para profissionais e líderes das mais diversas atividades. Para quem atua com organizações com as características das igrejas, tendo a participação de pessoas voluntárias para realizarem a maior parte das atividades, essas dificuldades se amplificam.

É preciso atrair, mobilizar, inspirar e manter cada pessoa comprometida com os propósitos e objetivos que queremos alcançar.

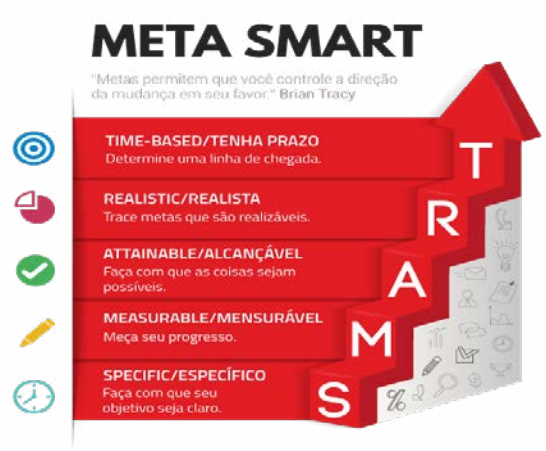
Para isso, é preciso traduzir os propósitos, que estão relacionado ao que se crê, aos princípios e va-

Alberto Stassen
Pastor, consultor em gestão financeira e empresarial, membro da CBRio, voluntário nas áreas de Capelania e Aconselhamento.

lores, na forma de objetivos, como direção, de forma clara e compreensível, indicando a maneira pela qual caminharemos para alcançá-los

Para aonde vamos?

É preciso estabelecer com clareza os objetivos e metas a serem alcançadas. Existem algumas ferramentas que ajudam na elaboração desses pontos como a metodologia SMART e o 5W2H, ambas derivadas da língua inglesa, que ajudam a se estabelecer um checklist, um roteiro a ser seguido.



Disponível em https://www.siteware.com.br/blog/metodologias/o-que-e-meta-smart/

SMART é uma sigla das palavras em inglês para: Específico, Mensurável, Relevante e Temporal. Uma meta ou objetivo precisa ser específica para se ter clareza do resultado esperado, de aonde se quer chegar.

Precisa ser mensurável para se avaliar se o resultado foi alcançado, superado ou se o esforço não foi o suficiente e adequado para isso. Isso permite que se analise o que contribuiu ou não para o resultado verificado.

Precisa ser relevante porque é isso que cria o sentimento de motivação, envolvimento, pertencimento e responsabilidade para todos os envolvidos.

E precisa ser temporal, estabelecendo uma data limite para que aconteça o que está sendo planejado. Isso permite que sejam estabelecidas etapas para ações mais complexas, e onde um resultado depende de diversas ações que são condições prévias para que outras coisas possam ser feitas. Por exemplo, se quero fazer uma viagem, antes preciso estabelecer a data, verificar se tenho recursos para comprar a passagem ou colocar combustível no carro, quanto tempo vou ficar e se preciso reservar hospedagem.

A metodologia 5W2H se apresenta como um checklist das atividades a serem realizadas pela organização:

What – o que será feito? Específica

Why – por que será feito? Relevância

Where – onde acontecerá?

When – quando acontecerá? Temporalidade

Who – Quem vai fazer o quê? Mensurável

How – Como será feito?

How much – Quanto vai custar? Mensurável

Calendário de atividades

Este é o registro detalhado de todas as atividades que serão realizadas, tendo como objetivo o alcance dos objetivos e das metas definidas pelo planejamento. Envolve as datas importantes e demais atividades regulares, mas definem, também, ações específicas, direcionadas para atender necessidades do planejamento como recrutamento, treinamento e incentivo aos participantes.

Quando o planejamento é a base do calendário de atividades, esse estabelece tanto o que acontecerá, quanto ajuda a evitar que sejam dispendidos tempo, recursos e talentos em coisas que não estão alinhadas aos objetivos.

Deve levar em consideração o tempo e a regularidade de realização de cada atividade, considerando as agendas semanais, mensais e anual, considerando o esforço, a relevância e os recursos necessários para cada uma.

Deve levar em conta a prioridade, considerando o impacto sobre a motivação e engajamento dos participantes. O excesso de atividades no calendário não é sinônimo de efetividade, de que todas contribuirão de maneira relevante para alcançar os objetivos.

As pessoas têm calendários pessoais, familiares, outras ocupações que vão competir com aquilo que está sendo planejado. Então, foque nas atividades mais relevantes.

Uma vez elaborada a agenda, compartilhe, divulgue, estimule o compartilhamento, incentive a participação, demonstrando a relevância de cada atividade para atingimento dos objetivos do grupo.

Recrutamento de voluntários

É fundamental que se tenha uma estratégia para atrair novos voluntários, como campanhas de recrutamento, apresentação de projetos e eventos de integração.

A dedicação e entusiasmo dos participantes depende diretamente de sua conexão com os objetivos do grupo. Quando esses são discutidos, avaliados e validados por todos, maior a possibilidade de engajamento com entusiasmo e dedicação para sua realização.

É importante que as pessoas tenham habilidade específicas e experiências que ajudem na realização das tarefas e funções que irão desempenhar. Existem ferramentas que auxiliam na identificação, por meio de questionários respondidos nas etapas de inscrição e entrevistas com as pessoas interessadas.

As indicações de pessoas que conhecem e se relacionam também podem ser levadas em conta, verificando se, de fato, as habilidades são aquelas necessárias em função dos objetivos.

Flexibilidade e adaptabilidade são características importantes para quem trabalha no voluntariado, além de conhecimentos e habilidades específicas. Devem ser identificadas as habilidades interpessoais, avaliando como essas pessoas se saem no relacionamento com outras pessoas, buscando-se a complementaridade e harmonia do grupo.

Ainda que a divergência de opiniões possa acontecer nas reuniões, deve ser lembrado que isso deve ser feito com respeito e consideração pelas posições e opiniões diferentes. É preciso identificar e incentivar pessoas que possuam esse tipo de perfil que mais contribui para o crescimento do grupo.

Um fator importante nesse processo de identificação e atração de pessoas que podem contribuir para o desenvolvimento das ações é que as pessoas gostam de se envolver em projetos com os quais se identificam e sentem que podem ser reconhecidas pelo seu trabalho. Então, divulgue o que está sendo feito, conte as histórias que surgem ao longo do processo, reconheça aqueles que já estão envolvidos.

Treinamento e desenvolvimento

Uma vez identificadas essas pessoas, é necessário treiná-las, capacitá-las tanto no entendimento do propósito e objetivos do grupo, quanto para a realização das atividades e tarefas que cada uma delas desempenhará.

Um fator que muitas vezes compromete o alcance dos resultados esperados é a falta de preparo das pessoas envolvidas. Por mais que haja entusiasmo e interesse em fazer as coisas, se não sabem como fazer da melhor forma, isso pode ser uma barreira para realizar o que está planejado.

O treinamento deve envolver o conhecimento dos princípios e valores da organização, fazendo com que as pessoas se identifiquem e se sintam pertencentes, dando a elas um propósito, além de conhecimentos técnicos específicos para o que farão.

Para isso, é preciso identificar as necessidades de treinamento, os objetivos a serem alcançados e escolher os métodos e ferramentas, desenvolvendo-se ou buscando o conteúdo de acordo com essas necessidades.

Hoje, são utilizados tanto treinamentos presenciais como a distância, ambos com vantagens e desvantagens. Treinamentos a distância possuem custos menores, são mais flexíveis, podem alcançar mais pessoas, trabalham de maneira mais teórica.

Treinamentos presenciais permitem maior interação entre as pessoas e permitem que se tenha um feedback do impacto de maneira imediata, além de permitir experiências práticas, mas requerem mais recursos para sua realização, a necessidade de espaços adequados e disponibilidade de tempo maior dos participantes.

Os objetivos do treinamento permitem definir qual a melhor estratégia, sejam treinamentos práticos ou teóricos, desenvolvimento de habilidades específicas ou treinamento para ação em situações críticas.

Todo treinamento deve solicitar e acolher os feedbacks ou avaliações oferecidas pelos participantes, utilizando as informações para aprimorar as próximas etapas.

Gestão e coordenação de voluntários

A realização desse trabalho requer a organização e coordenação das pessoas para que cada um saiba o que tem de fazer, quando, onde e como deverá realizar suas atividades.

Líderes devem ser preparados e designados para isso e são fundamentais para uma boa condução do processo. Ser organizado, saber trabalhar de forma cooperativa e boas habilidades na resolução de conflitos, são requisitos essenciais para quem for desempenhar essas funções.

É preciso conhecer bem as pessoas que estão sendo acompanhadas, verificando se estão atuando de acordo com suas competências, identificando seus pontos fontes e distribuindo as atividades de acordo com essas características. Isso contribui para que cada um entregue o seu melhor para o alcance dos resultados.

Estar comprometido com os objetivos do grupo e entender o que deve ser feito em cada etapa, permite ao líder dividir de maneira equilibrada as tarefas a serem realizadas, envolvendo todos e sem sobrecarregar ninguém.

É importante saber como oferecer feedback aos participantes da equipe, tanto pelo reconhecimento dos feitos e realizações quanto naqueles momentos em que são identificadas necessidades de treinamento e melhorias, individuais e coletivas, para que não se comprometam os resultados.

Celebrem o resultado com suas equipes. São eles que fazem acontecer. Precisam ser reconhecidos e valorizados por seus esforços.

Parcerias e colaborações

Identificar e desenvolver parcerias estratégicas com outras organizações, inclusive, com outras equipes ou departamentos dentro da mesma instituição é um fator relevante para o alcance dos resultados.

Jesus, em pelo menos duas ocasiões registradas nos Evangelhos, enviou os discípulos para que divulgassem sua mensagem e apresentassem os propósitos que o Pai tinha para as pessoas e para a sociedade daqueles dias. Enviou sempre em duplas.

E essas duplas não eram formadas por suas semelhanças, mas por suas complementariedades. Para isso servem as parcerias e associações, que se complementam na busca por objetivos comuns e resultados mais sólidos.

Boas parcerias evitam que esforços sejam duplicados e mal executados dentro de uma organização.

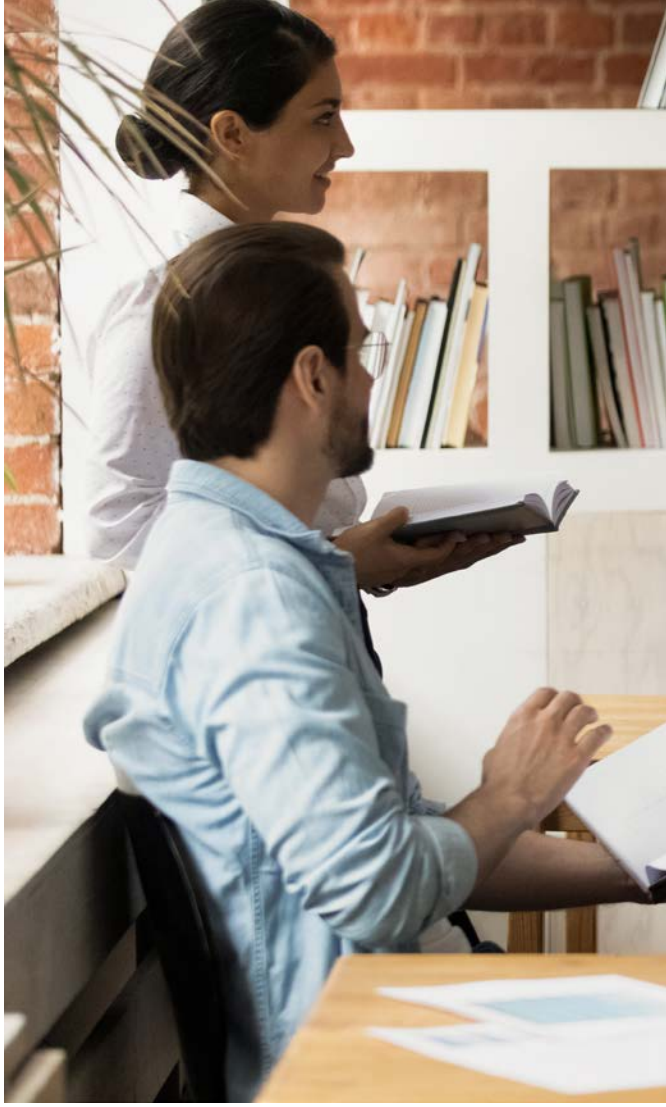
Internamente, quando se pensa no calendário anual de atividades, é preciso que as ações sejam complementares. Todas as ações, sejam de treinamento e capacitação, como as atividades que focam nos objetivos, devem ser trabalhadas com colaboração e espírito de equipe, fortalecendo os vínculos e parcerias internas.

Sob o aspecto externo, devem ser buscadas alianças que facilitem a realização de ações de treinamento ou de alcance maior, o que acarreta maiores custos financeiros, quando se buscam objetivos semelhantes ou complementares. Nas parcerias, todos ganham.

Orçamento e financiamento

Planejar o orçamento anual inclui a previsão de despesas e identificar de onde virão os recursos necessários para a realização das atividades. Quando se trata de atividades que são recorrentes na organização, é possível e desejável que esses recursos já estejam previstos no orçamento geral.

Quando não, é preciso preparar um orçamento de cada atividade, indicando como serão captados os recursos e onde serão aplicados, para que seja analisado dentro da programação geral de aplicação dos recursos já existentes.



E, caso não sejam suficientes, é necessário que busquem outras fontes de recursos, como doações, patrocínios e eventos de arrecadação de fundos.

Quando o planejamento das atividades da igreja ou organização contempla projetos específicos, a melhor abordagem para isso é que exista um orçamento específicos para esses casos.

Há igrejas que mantêm creches, escolas, cursos de treinamento para o mercado de trabalho, atendimentos médicos e sociais e outras atividades, que necessitam de recursos para equipamentos, pessoal de atendimento e apoio e refeições. Isso permite que se mobilizem outros parceiros e interessados nesses tipos de projetos específicos, gerando-se novas fontes de recursos para essa manutenção.

O que não se pode é descuidar da provisão financeira. Os recursos não aparecem apenas porque os projetos são bons. É preciso planejamento e ações para que se tornem sustentáveis.

A elaboração de bons projetos facilita no levantamento de recursos com parceiros.

Comunicação e marketing

Uma boa estratégia de comunicação, que seja eficaz para promover as atividades da organização, manter os voluntários informados e motivados e envolver a comunidade onde a igreja ou organização atuam, é resultado de um planejamento bem elaborado e de ações bem executadas.

Isso significa conhecer bem com quem se deseja comunicar, utilizando uma linguagem compreensível por essas pessoas, de maneira clara, que toque suas emoções e apresente os bons resultados já alcançados.

Esse conhecimento começa por saber quem são as pessoas que fazem parte da igreja ou organização. Quem são os membros, se conheceram a igreja por meio de amigos ou das mídias sociais, se são participantes regulares ou se somente participam de alguns eventos específicos. Se são visitantes, de onde são e como tomaram conhecimento das atividades. Se participam dos eventos on-line, é importante saber se querem interagir por meio de contatos pelo WhatsApp ou outros aplicativos.

Conhecer o bairro ou a comunidade é parte de uma boa estratégia de comunicação. Quem são as pessoas que vivem no bairro? Quais são suas necessidades básicas? Quais são as características de idade, escolaridade, gostos etc.? Que informações podem ajudar você, na elaboração de um planejamento que alcance essas pessoas e as motive a responderem positivamente o seu contato?

Isso é essencial para que se mantenha tanto o comprometimento daqueles que já estão envolvidos nos propósitos, quanto para a atração de novos voluntários e, até mesmo, financiadores externos, que se identificam com os objetivos em foco.

Quando a igreja ou organização desenvolve ações que produzem impactos sobre a comunidade, isso amplia o seu alcance e abre espaço para formação de novas alianças e parcerias, como resultado de uma boa estratégia de comunicação e marketing.

Avaliação e monitoramento

Fazer a avaliação e acompanhamento das atividades e do desempenho daqueles que atuam como voluntários, com feedback regular, permite que se façam os ajustes necessários, ao longo do percurso.

Quando se faz a avaliação ao longo do processo, é possível verificar o que está funcionando bem e o que não está. Quem está alcançando as metas propostas e quem precisa de apoio para que seja bem-sucedido.

Quando se identifica o que está funcionando bem, isso deve ser incentivado, divulgado e replicado para que outros se beneficiem dos resultados em suas áreas de atuação. Quando alguma coisa não está funcionando de acordo com o planejado, algumas perguntas visando à correção da direção devem ser feitas.

As atividades estão sendo feitas de acordo com aquilo que foi planejado? Se sim, precisamos rever o planejamento e ajustar. Se não, por que não foi e o que pode ser feito para se retomar o rumo proposto?

Isso permite identificar e corrigir, ou reforçar, os aspectos que estão contribuindo para os resultados avaliados, sem se desperdiçar recursos ou talentos naquilo que não funciona.

Reconhecimento e motivação

É preciso planejar formas de reconhecer e recompensar o trabalho de todos os envolvidos na realização de tarefas e projetos da sua igreja ou organização. Isso mantém e aumenta o engajamento, a mobilização e o comprometimento de todos.

O reconhecimento das ações e da importância que nós temos é algo fundamental para todas as pessoas, seja no ambiente de nossas atividades profissionais ou nas igrejas e organizações, onde atuamos de maneira voluntária.

No entanto, a maioria das organizações falha nesse aspecto. Quando se trata de organizações religiosas, algumas ainda cometem um agravante: vocês estão fazendo para Deus, então, é sua obrigação.

As igrejas representam aqui o espaço de realização dos nossos propósitos espirituais e da nossa relação com Deus. Então, o propósito central das igrejas é ser um lugar onde as pessoas encontram sua razão de ser, em prestar o seu serviço e adoração a Deus.

Assim, reconhecer a importância e o valor de cada uma das pessoas que contribui para isso é dever da igreja e das organizações que desenvolvem esse propósito, para que todos façam isso com alegria e não com murmuração, porque isso não é benéfico para ninguém (Hb 13.17). Isso não se aplica somente aos pastores e líderes.

O reconhecimento reforça o sentimento de pertencimento e valorização individual e contribui para o desenvolvimento de novas lideranças.

Reconheça e valorize pequenas vitórias, pequenos feitos, pequenos gestos. São eles que contribuem para a realização de grandes feitos.

Enfim

A elaboração do planejamento de atividades anual é resultado de uma visão estruturada da própria organização, de seus propósitos, de onde se quer chegar e quais os resultados a serem alcançados.

É fruto do envolvimento e participação de todas as pessoas interessadas e que podem contribuir de maneira a se otimizar os esforços, reduzir os custos e mobilizar as pessoas a se comprometerem com os objetivos da organização.

O papel da liderança nesse processo é fundamental, oferecendo uma visão clara da direção em que todos estão caminhando e de que essa etapa contribui para que cada um saiba o que será feito, quem são as pessoas responsáveis e o que se espera de cada uma delas.

Referências

https://www.siteware.com.br/blog/metodologias/o-que-e-meta-smart/. Acesso em 04/07/2024.

https://www.canva.com/pt_br/aprenda/tecnicas-de-calendario/ Acesso em 04/07/2024.

https://economato.com.br/recrutamento-de-voluntarios-para-ongs/ Acesso em 04/07/2024.

https://economato.com.br/treinamento-eficaz-para-voluntarios/ Acesso em 04/07/2024.

https://rockcontent.com/br/blog/como-coordenar-uma-equipe/ Acesso em 04/07/2024.

https://www.autentify.com.br/marketing/marketing-social-como-utilizar-o-poder-do-marketing-para-causas-sociais-e-impacto-positivo/:17)#:~:text=O%20marketing%20pode%20ser%20usado,em%20suas%20vidas%20e%20comunidades. Acesso em 04/07/2024.

https://marketingdoreino.com/estrategias-de-marketing-para-atrair-visitantes-para-a-igreja/#:~:text=Identificar%20e%20entender%20as%20pessoas,come%C3%A7ar%20a%20entender%20seu%20p%C3%BAblico. Acesso em 04/07/2024.

https://www.qulture.rocks/blog/reconhecimento-profissional#:~:text=Al%C3%A9m%20de%20favorecer%20a%20satisfa%C3%A7%C3%A3o,%3A%20entenda%20como%20promov%C3%AA%2Dla! Acesso em 04/07/2024.

Quando minha vida ficar tranquila

"Disciplina é uma daquelas coisas que parecem maravilhosas no papel, mas nunca parece se encaixar naturalmente numa agenda. Muitas vezes, nos pegamos pensando: "*Quando minha vida ficar um pouco mais tranquila, eu vou...*" Mas, já devíamos saber que a vida nunca ficará tranquila. Aquilo que desejamos realizar, devemos fazê-lo com a vida agitada. Esperar pela tranquilidade pode minar nossa iniciativa, empreendedorismo, realizações e até mesmo nossa jornada espiritual.

Aqui estão algumas sugestões práticas:

1. **Cultive sua espiritualidade diariamente**. Reserve tempo para ler a Bíblia e orar ainda hoje, fortalecendo sua conexão com Deus. "*A piedade para tudo é proveitosa*" (1Tm 4.7).

2. **Cumpra suas responsabilidades semanalmente**. Faça o seu trabalho com dedicação. Estabeleça metas e siga-as. "*Seis dias trabalharás e farás toda a tua obra*" (Ex 20.9).

3. **Fortaleça seu espírito empreendedor anualmente**. Reserve regularmente um tempo para visualizar, planejar, revisar e executar seus projetos anuais. "*Entregue ao Senhor as suas obras, e os seus planos serão bem-sucedidos*" (Pv 16.3). "*Os planos do diligente conduzem à abundância, mas todos os que se apressam, tão somente à pobreza*" (Pv 21.5).

4. **Busque concretizar seus sonhos a cada década**. Defina propósitos de longo prazo para os próximos dez anos e trabalhe para realizá-los. "*Eu é que sei que pensamentos tenho a vosso respeito, diz o SENHOR; pensamentos de paz e não de mal, para vos dar o fim que desejais* (Jr 29.11).

Reflexione sobre esses princípios e considere como podem transformar sua vida e seu caminho espiritual.

Um abração.

EB

1. A Vida nunca foi tranquila – extraído de Disciplinas espirituais para a vida cristã – Donald s. Whitney, ed. Batista Regular.

Você sabe trabalhar sob pressão?

Saber trabalhar sob pressão é uma habilidade muito valorizada no ambiente empresarial, pois revela os profissionais que têm capacidade de operar e produzir em condições estressantes e adversas, algo comum em grande parte das organizações atuais.

Responda às afirmações baseando-se no que sucede com você atualmente.

S = SIM
N = NÃO
AV = ÀS VEZES

1. Enfrento dificuldades de forma positiva.
( ) S ( ) N ( ) AV

2. Percebo como meu comportamento afeta as outras pessoas.
( ) S ( ) N ( ) AV

3. Faço uso dos feedbacks e críticas para o meu próprio crescimento.
( ) S ( ) N ( ) AV

4. Tenho facilidade de ouvir argumentos sem fazer prejulgamentos.
( ) S ( ) N ( ) AV

5. Quando os prazos são muito pequenos para concluir um trabalho eu fico nervoso ou ansioso.
( ) S ( ) N ( ) AV

Ernesto Berg
Consultor de empresas, professor, palestrante, articulista, autor de 23 livros, especialista em desenvolvimento organizacional, negociação, gestão do tempo, criatividade na tomada de decisão, administração de conflitos. www.quebrandobarreiras.com.br

6. Quando cometo um erro eu o admito sem constrangimento.

( ) S ( ) N ( ) AV

7. Não consigo parar de pensar no trabalho mesmo quando estou em casa.

( ) S ( ) N ( ) AV

8. Não tenho atitudes defensivas quando sou criticado.

( ) S ( ) N ( ) AV

9. Quando a pressão no trabalho é muito grande durmo mal à noite.

( ) S ( ) N ( ) AV

10. Mesmo em meio às dificuldades consigo manter o senso de humor.

( ) S ( ) N ( ) AV

11. Posso tornar-me ríspido com as pessoas quando algo me irrita.

( ) S ( ) N ( ) AV

12. Mantenho a calma quando sofro um revés.

( ) S ( ) N ( ) AV

13. Procuro olhar as coisas pelo ponto de vista da outra pessoa.

( ) S ( ) N ( ) AV

14. Quando persigo com afinco meus objetivos sei como administrar o estresse, a irritação e a ansiedade.

( ) S ( ) N ( ) AV

15. Quando a pressão é grande tenho dificuldade de me manter calmo.

( ) S ( ) N ( ) AV

16. Quando a pressão é grande tenho dificuldade de concentrar-me no trabalho.

( ) S ( ) N ( ) AV

17. Sei administrar mal-entendidos e desavenças com habilidade.

( ) S ( ) N ( ) AV

18. Consigo acalmar-me rapidamente mesmo diante de situações preocupantes que acontecem no trabalho.

( ) S ( ) N ( ) AV

Faça sua contagem de pontos:

Marque um ponto para cada resposta SIM dadas às seguintes afirmações: 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 17, 18.

Marque um ponto para cada resposta NÃO dadas às seguintes afirmações: 5, 7, 9, 11, 15, 16.

Marque meio ponto para cada resposta ÀS VEZES.

TOTAL DE PONTOS _____

Seu resultado

De 16 a 18 pontos. Parabéns. Você não apenas sabe trabalhar sob pressão, como também atuar em condições desfavoráveis. Tem habilidade para desenvolver atividades em situações adversas sem se deixar importunar grandemente pelas circunstâncias – o que não significa que não seja afetado por elas – mas sabe como gerenciá-las adequadamente e dar uma resposta positiva à situação.

De 13 a 15,5 pontos. Seu escore é médio. Significa que, por um lado, você sabe lidar em certa medida com situações de pressão e se esforça em manter o equilíbrio e adaptar-se às circunstâncias; mas, em outros momentos, sente-se incomodado e tem dificuldade em atuar e conviver com isso. Veja onde não pontuou ou obteve meio ponto. É o indicativo de onde pode melhorar.

Abaixo de 13 pontos. Este resultado indica grande dificuldade em agir em estados de pressão no trabalho. Provavelmente, você sente-se tolhido, ou mesmo angustiado, quando a situação ocorre e sua produtividade é muito afetada pelas circunstâncias. Revela também uma tendência a se estressar com certa facilidade. Verifique as questões onde você não pontuou, ou teve meio ponto, pois é onde precisa melhorar.

Comentário*:* Uma pesquisa da Harvard Business School, dos Estados Unidos, demonstrou que saber agir e dar respostas positivas em situações de alta pressão é um fator determinante que distingue os profissionais de sucesso dos que não são bem-sucedidos. Eles têm o que se chama de inteligência emocional desenvolvida, e sabem conviver e atuar, não apenas em circunstâncias adversas como, também, em qualquer outro ambiente em que se encontram.

Texto extraído e condensado do livro "35 testes para avaliar suas habilidades profissionais – VOLUME II", de Ernesto Artur Berg, Juruá Editora. Veja outros artigos de desenvolvimento profissional, liderança e motivação no site Quebrando barreiras.

Existe risco fiscal para as igrejas com os pastores pessoas jurídicas?

Uma das questões altamente controversas hodiernamente nas lides contábeis-jurídicas-religiosas é a inusitada proposição contábil, transformação de pastores evangélicos em pessoas jurídicas, seja como MEI ou EIRELLI ou, ainda, integrante de uma Sociedade Limitada ou, mesmo, terceirizado de uma empresa, para que estes possam emitir notas fiscais para as igrejas e organizações religiosas (templos de qualquer culto), num processo que o mercado de trabalho nominou de *"pejotização"* de mão de obra, contratação regularmente utilizada pelas empresas, sobretudo, após a Nova Legislação Trabalhista (Lei 13.467/2018). Contudo, sustentamos que o ministro de confissão religiosa exerce uma vocação espiritual em atendimento voluntário ao chamamento divino, e não uma atividade profissional fruto de seus talentos na prestação de serviços profissionais à igreja, ratificada pela Lei 14.647/2023, que foi objeto de artigo aqui na revista Administração Eclesiástica/CBB, sob o título: Relação transcendental: ministros religiosos e en-

Gilberto Garcia

Advogado, pós-graduado e mestre em Direito. Professor universitário e presidente da Comissão Especial de Direito e Liberdade Religiosa do IAB (Instituto dos Advogados Brasileiros). Autor dos livros: "O novo Código Civil e as igrejas" e "O direito nosso de cada dia", Editora Vida e "Novo direito associativo". É coautor nas obras coletivas: "Questões controvertidas – Parte Geral do Código Civil", Editora Método/Grupo GEN, e "Direito e cristianismo", Editora Betel, e do DVD – "Implicações tributárias das igrejas", Editora CPAD. Editor da Revista Eletrônica de Direito Religioso site: www.direitonosso.com.br/facebook: ww.fb.com/odireitonosso

tidades eclesiásticas, eis que, a prática dos pastores PJs não envolve só o debate no aspecto ético, mas, reflexão questionadora: existe um efetivo risco fiscal nesta prática contábil para as igrejas? – *"Todas as coisas me são lícitas, mas nem todas as coisas me convêm; todas as coisas me são lícitas, mas nem todas as coisas edificam [...]"* (1Co 6.12).

Este alerta acerca da adoção de práticas temerosas que envolvem as igrejas traz à memória uma situação vivenciada no final dos anos 1990, quando a OPBF (Ordem de Pastores Batistas Fluminenses) promoveu uma série de *"Oficinas Jurídico-Eclesiásticas"* no Acampamento Batista em Rio Bonito, RJ. À época, a CBF (Convenção Batista Fluminense) tinha como Secretário-Executivo o pr. Sócrates Oliveira de Souza, quando tivemos a satisfação de enfocar em palestras interativas, abordando aspectos institucionais: *"Civis-Estatutários"*, *"Tributários-Fiscais"* e *"Trabalhistas-Ministeriais"* e suas implicações legais para com as organizações religiosas, sendo que no final do retiro anual que, geralmente, dura uma semana, ao receber homenagem dos pastores fluminenses (representantes das igrejas batistas do estado do Rio de Janeiro, exceto a capital) questionamos sobre a razão do honroso convite, eis que, no meio evangélico, temos vários profissionais do Direito capacitados e experientes, pelo que foi acentuado pelo pr. Irênio Chaves, à época, Secretário-Executivo da OPBF, que a nossa imagem de advogado para os obreiros batistas fluminenses era identificada por uma atuação profissional considerada *"conservadora"*, numa perspectiva de evitar-se a exposição do cliente a aventuras jurídicas, quando enfatizamos que adotávamos o posicionamento *"fundamentalista"* na preservação, precaução e prevenção de riscos legais.

Liberdade legal, fixação regramentos administrativos-eclesiásticos

Reitere-se que a Constituição da República Federativa do Brasil estabelece dois primados fundamentais no que tange ao relacionamento entre o Estado e a religião em nosso país, que são a liberdade de crença e consciência (artigo 5º, Inciso: VI) e a separação igreja-Estado (artigo 19, Inciso: I); embasados neles é regrado o exercício de crença no Brasil, seja individual ou coletivamente, inclusive, por meio das organizações religiosas, consequentemente, tendo as igrejas (templos de qualquer culto), de todas as confissões de fé, liberdade legal para fixar seus regramentos administrativos-eclesiásticos em seu estatuto associativo, como estabelecido no Código Civil Brasileiro, que dispõe do Direito de autorregulamentação (Direito próprio), denominados *"interna corporis"*, a exemplo do Código de Direito Canônico da Igreja Católica Apostólica Romana, alusivas às normatizações relacionadas aos aspectos organizacionais, espirituais, religiosos, atinentes à fé, crença, alusivos a seus dogmas, liturgias, ritos, práticas, celebrações, tradições e cultos, respeitado o Ordenamento Jurídico Nacional, instituindo normas internas de funcionamento operacional adstritas a seus fiéis, frequentadores, congregados, membros, voluntários, dirigentes estatutários, líderes eclesiásticos etc., inclusive, da *atípica relação transcendental entre ministros e igrejas*.

Nesta proposição de que *"o Estado é laico, mas o povo é religioso"*, enfatizamos que a atuação do ministro de confissão religiosa é fruto de vocação divina, sacerdócio espiritual e chamada pessoalíssima para o exercício eclesiástico junto à comunidade de fé, em atendimento a um propósito divino, *sendo com Deus o comprometimento espiritual do ministro de confissão religiosa, ou com a divindade orientadora da religião professada, por consequência não estando sujeito à Legislação Trabalhista*, no que tange a sua opção pessoal pelo exercício de uma vida consagrada à sua fé, como descrito na Bíblia Sagrada, para os cristãos, no Antigo Testamento: *"E vos darei pastores que vos apascentem com sabedoria e inteligência"* (Jr 3.15), tendo cada grupo religioso seu próprio regramento para o exercício ministerial voluntário alusivo à crença de seus seguidores.

Relação transcendental atípica entre o ministro e Deus

Logo, a atividade religiosa não pode ser objeto de contrato de prestação dos serviços, seja na esfera trabalhista, na esfera civil, na esfera empresarial e na esfera consumerista, na perspectiva de que seu objetivo fundamental é a propagação da doutrina e assistência espiritual, sendo realizado em função do compromisso de fé do ministro religioso, inclusive, nas diversas áreas de atuação comunitária: evangelizadora, educacional, fraternal, ação social, musical etc., junto à igreja e à crença adotada pelos devotos; numa relação transcendental atípica entre o ministro e Deus, em que a igreja é tão somente *o instrumento divino* que operacionaliza a consecução de sua missão de vida, à luz do direito às suas escolhas existenciais, assegurado no Direito Constitucional pátrio; assim, não há que se falar em vínculo empregatício, civil, empresarial, consumerista ou qualquer vínculo com cunho jurídico.

Até porque ausentes os requisitos legais, na relação entre um líder espiritual e a instituição de fé, eis que,

o trabalho religioso, não podendo ser caracterizado como vínculo de emprego, à luz da legislação trabalhista brasileira, à medida que sua atividade é fruto do exercício de sua fé na divindade de sua religião, não podendo ser remunerado como um trabalhador comum, pois este recebe uma contraprestação pelo serviço prestado, e a atuação de um ministro religioso não tem natureza jurídica de prestação de serviços profissionais e, sim, de atuação vocacional oriunda da fé abraçada voluntariamente pelo sacerdote religioso relacionada ao exercício de sua crença pessoal, pois o ministro e a igreja têm objetivos espirituais e eclesiásticos comuns, que é a propagação da crença para conquista de adeptos para a sua fé.

Igreja, instrumental divino viabilizador da vocação espiritual

Assim sendo, não exerce o ministro religioso evangélico atividade regulamentada pelo sistema legal pátrio, sendo sua atuação voluntária, fruto de sua vocação ministerial, do exercício de sua fé, de sua crença, de sua decisão espiritual em realizar sua missão de vida, no cumprimento do *"chamado divino"* para a propagação dos dogmas do cristianismo, reiterando-se, por oportuno, que o vínculo do pastor neste relacionamento é transcendental, sendo a igreja o instrumental divino que viabiliza a realização de sua vocação espiritual, como explicitado, a qual não tem qualquer aspecto retributivo, financeiro ou lucrativo e, sim, visa, em atuação conjunta, ministro e a igreja, para o crescimento espiritual dos fiéis, inclusive, pela pregação do evangelho de Cristo e por meio da atuação do Espírito Santo, a consequente agregação de pessoas para o *"reino de Deus"*, cumprindo o ensino de Jesus Cristo de que *"a nossa justiça deve exceder a dos escribas e fariseus"* (Mt 5.20), e que a Bíblia Sagrada orienta a prática da *"lei do amor"*.

Atuações que abrangem as esferas: Executivo, Legislativo ou Judiciário, e níveis: federal, estadual ou municipal, de imiscuir-se em assuntos espirituais, cabendo exclusivamente às organizações religiosas estabelecerem normas eclesiásticas (regras *interna corporis*), para atuação ministerial de seus vocacionados, que visa à propagação da crença voluntariamente confessada e a consequente conquista de adeptos para sua vertente de fé, exceto quando esta normatização eclesiástica afronta comprovadamente a *"dignidade da pessoa humana"*, aí, prevalecendo o constitucional Estado Democrático de Direito, vigente na nação brasileira.

Relação de consumo religioso entre o fiel e a igreja

Anote-se que foi definido pelo Supremo Tribunal Federal, mais de uma vez, que um grupo de pessoas religiosas, que exerce a vocação de sua crença, não é reconhecido como categoria profissional ou econômica, para os efeitos legais. Outrossim, registramos que existem estudiosos que defendem a tese que orações, batismos, bênçãos, ceias, casamentos, crisma, eucaristia, funerais, visitas, pregações, cultos, extrema-unção, missas, rezas, sacramentos, exorcismos etc., podem ser entendidos como serviços prestados pelas igrejas (templos de qualquer culto) no mercado da fé para *"consumidores religiosos"*, consequentemente, a estes deve se aplicar o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/1990), na proposição que haveria uma relação de consumo religioso entre o fiel e a igreja, com base na crença, e pelos *benefícios espirituais auferidos*, o que por ausência de embasamento eclesiástico e, sobretudo, por não haver qualquer lastro jurídico, seja legal, doutrinário ou jurisprudencial, por óbvio, refuta-se integralmente esta pretensa tese.

Daí a importância que as atribuições administrativas da organização de fé fiquem, preferencialmente, a cargo de profissionais contratados pela igreja, na condição de empregados celetistas, recebendo os direitos trabalhistas, os quais devem prestar relatórios de atividades à diretoria estatutária, deixando-se ao encargo do obreiro religioso especificamente as atividades espirituais, de caridade etc., ligadas diretamente à crença e aos dogmas da igreja e seus fiéis, pelo que, sustentamos, à luz da lei, da doutrina e da jurisprudência pátria, que não é factível um contrato-laboral, nem um contrato-civil, nem um contrato-comercial, muito menos um contrato-consumerista, nos aspectos atinentes à crença do cidadão religioso.

Vocação espiritual pessoalíssima

E, sim, no prisma jurídico e no eclesiástico, uma relação atípica transcendental, fundamentada no sagrado da religião, numa vocação espiritual pessoalíssima, oriunda da perspectiva da fé, da crença, da metafísica, do sobrenatural, do místico, fruto da voluntariedade da opção do ministro religioso, baseada em um pacto divino entre o ministro e Deus, no caso cristão, no afã de proceder a propagação do evangelho de Cristo, em que a igreja é o veículo terreno por meio da qual ele tem a oportunidade de dar consecução do carisma de vida, participando ativamente no consolo espiritual das almas, no cumprimento do propósito, embasado nas Sagradas Escrituras, assumido por ele junto a Deus, sua família e a comunidade de fé, pa-

ra dar testemunho, sendo profeta e sacerdote, com a responsabilidade e incumbência de ser uma voz que compartilha o divino junto à sociedade: *"esta é uma palavra fiel: se alguém deseja o episcopado, excelente obra deseja [...]"* (1Tm 3.1).

A transformação do pastor-pessoa física (Cadastro de Pessoa Física – CPF), constituindo-o num pastor-pessoa jurídica com o CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), independentemente da atividade declarada, como MEI (microempreendedor individual) ou, como EIRELLI (empresa individual de responsabilidade limitada), é, entre outras coisas, para que ele receba seu sustento ministerial pela emissão de notas fiscais para a igreja, deixando de submeter-se à tributação do imposto de renda pessoa física no percentual de 27,5% (à luz da tabela progressiva do Imposto de Renda), enquadrando-se na legislação aplicável às pessoas jurídicas dentro do sistema tributário simples é, em nosso singelo entender, questionável, do ponto de vista jurídico, podendo implicar risco legal, contábil e tributário para a igreja.

Irregular uso do MEI para pagamento do ministro religioso

Enfatize-se que esta classificação não se compatibiliza com a atuação do ministro de confissão religiosa, o qual pode, como qualquer cidadão brasileiro, cumprindo as normas legais, constitur uma pessoa jurídica para prestação de serviços a terceiros de cunho não espiritual, eis que, a lista de atividades do CNAE – atividades de organizações religiosas, consta como atividade impeditiva ao simples nacional; além do que o CPF do pastor-pessoa física, quando este atua na condição de pastor-presidente ou diretor-estatutário, o que é o caso da maioria entre os cristãos-evangélicos, também está vinculado ao CNPJ da igreja-pessoa jurídica, sendo irregular o uso do MEI para pagamento do ministro religioso, podendo tal prática de receber notas fiscais por serviços religiosos prestados pelo pastor-pessoa jurídica ensejar danosas consequências fiscais para a igreja ou organização religiosa: *"dai a César o que de César, e a Deus o que de Deus"* (Mc 12.17).

A Lei 11.196/2005 anota que: *"[...] art. 129. para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive, os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 do código civil [...]"*; o que ratificado pelo entendimento deliberado pelo órgão fiscalizador: *"[...] CARF mantém cobrança em caso de contratação de artistas da Rede Globo como PJ [...] os conselheiros da Segunda Turma da Câmara Superior do conselho administrativo de recursos fiscais mantiveram os lançamentos exigindo contribuição previdenciária em dois processos, [...], nos quais o fisco entendeu que contratos com pessoas jurídicas encobriam uma relação de vínculo empregatício com artistas. Os processos têm como partes a Globo Comunicação e Participações S/A, nome empresarial da Rede Globo e a Fazenda Nacional [...]"*.

STF – é lícita a relação profissional contratual entre trabalhadores PJS

É relevante anotar-se a decisão do Supremo Tribunal Federal, que firmou a tese num julgamento em que asseverou ser lícita a relação profissional contratual entre trabalhadores (condição de pessoas jurídicas) e empregadores: *"[...] é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 [...]"*.

Ademais, no caso dos pastores evangélicos, ainda que estes procedam registro junto aos órgãos governamentais utilizando-se de outras categorias profissionais, tais como: administradores, consultores, educadores, palestrantes etc., estes estarão emitindo notas fiscais de forma contínua e habitual a uma mesma pessoa jurídica, o que poderá caracterizar prestação de serviço trabalhista à igreja, embasada numa atividade econômica, mas mantendo uma atuação como ministro de confissão religiosa ao gerir as ações eclesiásticas nas áreas finalísticas da igreja: adoração, ensino, comunhão, evangelização e serviço, no afã de cumprir a proposição de Cristo para os líderes religiosos: *"apascentar as ovelhas do Senhor"* (Jo 21.15-17).

Não há suporte jurídico para emissão de notas fiscais por atuações espirituais

Estas são totalmente incompatíveis com as atividades religiosas exercidas por um pastor evangélico, não havendo suporte jurídico para emissão de notas fiscais por atuações embasadas na crença, já que seu ministério sacerdotal é voluntário de fé, para o qual foi divinamente vocacionado, investiu tempo no pre-

paro teológico, foi ordenado ou consagrado por uma igreja, consubstanciando-se na consecução precípua de atividades do sagrado da religião, entre outros, exercer a liderança espiritual da igreja, promover jornadas de orações, proferir pregações religiosas, prover a igreja de treinamento para o exercícios dos dons, compartilhar a visão ministerial aos fiéis, ensinar lições da Bíblia Sagrada, aconselhar fiéis, efetuar batismos, conduzir cerimônias religiosas, orientar ritos e liturgias da crença, no cumprimento de sua missão de vida. *"Mas em nada tenho a minha vida por preciosa, contanto que cumpra com alegria a minha carreira e o ministério que recebi do senhor Jesus, para dar testemunho do evangelho da graça de Deus"* (At 20.24).

Os ministros religiosos lideraram campanhas de doações de dízimos e ofertas voluntárias, apresentam os bebês no altar, doutrinam os novos convertidos, ordenam ou consagram pastores, ministros auxiliares, evangelistas, presbíteros, diáconos, obreiros etc., dedicam tempo, motivam a caridade e a fraternidade entre os irmãos, investem talentos e recursos no crescimento da igreja, envolvem sua família na obra de Cristo, conclamam os fiéis a serem *"sal na terra e luz no mundo"* (Mt 5.13), propiciam o ambiente para o surgimento de vocações ministeriais, fortalecem os fracos na fé, exortam os fiéis a resistir as tentações, fomentam a atuação missionária da igreja, estimulam o crescimento espiritual dos fiéis, clamam a Deus pelas autoridades constituídas e pelas nações do mundo, instruem a disciplina bíblica em caso de pecado por parte do fiel.

Estrutura eclesiástica – finalidade: propagação do evangelho de Cristo

E, ainda, procedem visitas aos lares de afastados da comunidade, auxiliam pessoas dominadas por espíritos, ministram esperança a enfermos em hospitais, consolam enlutados em sepultamentos, celebram casamentos, solidarizam-se com os mais necessitados, escolhem pregadores para os cultos, orientam a distribuição da ceia do Senhor, organizam as liturgias, participam na seleção de cânticos de louvores, redigem sermões, cuidam das ovelhas, eis que, à luz da Bíblia Sagrada (Hb 13.17), prestarão contas a Deus pelas almas que lhes foram confiadas, além de exercer as atividades administrativas, dirigir reuniões, presidir assembleias, inclusive, representado a igreja, os que possuem a condição de pastor-presidente, ou diretor-estatutário, junto à sociedade civil e perante as autoridades constituídas, para que a estrutura eclesiástica operacionalize sua finalidade que é a propagação do evangelho de Cristo.

A temática da atuação dos PJs (pessoas jurídicas) está na ordem do dia, inclusive, porque a legislação empresarial facilitou bastante a prestação de serviços profissionais, tais como: arquitetos, bombeiros-hidráulicos, contadores, costureiras, cozinheiras, economistas, engenheiros, eletricistas, faxineiras, jornalistas, médicos, motoristas, pedreiros, professores, treinadores etc., por meio do formato jurídico de MEI, EIRELLI, LTDA, TERCEIRIZADO etc., justamente pela viabilidade legal da emissão de nota fiscal por estas empresas, as quais podem usufruir de um melhor enquadramento no sistema tributário nacional obtendo, consequentemente, benefícios fiscais; apesar disso, existem atividades que a natureza essencial de sua prática não é compatível com a mercantilização empresarial, o que, inclusive, originou a consulta da AMF – Associação de Magistrados Brasileiros, sobre a possibilidade legal de um magistrado utilizar-se da transformação em pessoa jurídica, o que foi entendido pelo CNJ – Conselho Nacional de Justiça – como incompatível com o exercido da plena dedicação à judicatura.

Pastor é condenado por sonegação fiscal

Por oportuno, replicamos notícia: *"[...] pastor é condenado por sonegação fiscal em Maringá a dois anos e meio de prisão e 200 dias-multa, valor que pode ultrapassar R$ 40 mil [...] a sentença foi firmada no dia 16 de fevereiro, pelo juiz substituto da Vara Federal Criminal de Maringá, PR"* [...] os réus [o pastor e sua esposa] alegaram que viviam da venda de produtos particulares, como livros, Bíblias e CD, e que o dinheiro obtido com essas vendas era depositado nas contas da Igreja Só o Senhor é Deus. Para o juiz, essas declarações quando junto com as demais provas, demonstram a intenção dos acusados de esconderem os fatos – *"ou seja, a utilização em proveito próprio do dinheiro da igreja evangélica missionária Só o Senhor é Deus, sem a declaração de tais rendimentos no ajuste anual do Imposto de Renda de Pessoa Física [...]"*, como noticiou o Jornal Paraná on-line.

Esta notícia não é isolada, demonstrando uma realidade que precisamos estar atentos, pelo que, temos ouvido falar em encontros jurídico-eclesiásticos-contábeis, da dificuldade de igrejas e organizações religiosas, em cumprir determinações do fisco nacional, por isso, é relevante alertar as lideranças eclesiásticas que, pelo regulamento do imposto de renda vigente, é da igreja – pessoa jurídica de direito privado – a responsabilidade pelo desconto no sustento ministerial concedido ao pastor-ministro, bem como o recolhimento junto à Receita Federal, devendo o obreiro

lançar em sua declaração anual de renda os valores retidos. De igual maneira, estão sujeitos os ministros de confissão religiosa, pastor e auxiliares, que percebem valores, abrangidos pela tabela do imposto de renda, divulgada pela Receita Federal do Brasil, sob qualquer título, de forma direta, que é sustento ministerial, ou forma indireta, que podem ser ajuda de aluguel de imóvel, condomínio, plano de saúde, aposentadoria privada, escola dos filhos, cursos, viagens etc., em espécie ou em benefícios concedidos pela igreja, e aí reter na fonte e recolher referidos valores devidos aos cofres federais [...]".

Outrossim, a Lei Federal 10.170/2000 dispõe a desobrigação de retenção do percentual de 20% com pastores e obreiros, art. 1º, "[...] o art. 22 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos: [...] §13 – Não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado". Anote-se que foi divulgado efusivamente na comunidade evangélica que a Lei 13.137/2015 teria isentado pastores da obrigação legal do imposto renda, consequentemente, desobrigado as igrejas de proceder a retenção do imposto previsto na tabela do IRPF, que incide sobre todos os valores recebidos, direta ou indiretamente, a qualquer título, pelo que, enfatizamos a necessária prudência com interpretações benevolentes desprovidas de sólida fundamentação jurídica, sendo importante destacar que é da igreja – pessoa jurídica de direito privado – a responsabilidade legal de reter o valor do imposto, ou seja, por ocasião do repasse e comprovar o pagamento do valor relativo ao imposto de renda retido na fonte junto ao fisco nacional.

Uma atuação voluntária de fé

Assim, entendemos que a natureza jurídica da atuação ministerial não é a de prestador de serviços profissionais à igreja e, sim, de uma atuação voluntária de fé, não compreendido pelo sistema legal, eis que, não resultante de relação contratual tradicional, seja civil, seja trabalhista, seja comercial, seja consumerista e, sim, de uma relação atípica transcendental, como pregador da verdade na crença revelada na Bíblia Sagrada, numa ótica sacerdotal, sobrenatural e espiritual, por opção exclusivamente pessoal, e não por meio de um contrato bilateral, sinalagmático (vínculo de reciprocidade), com divergência de interesses ou oposição

entre as partes, ao contrário ambas ministro-igreja se complementam no objetivo de compartilhamento da mensagem para salvação de almas, numa atuação metafísica, direcionada para o espiritual, numa perspectiva sobrenatural, numa forma de cultuar a seu Deus; daí ser temeroso que as igrejas sejam expostas a previsíveis riscos contábeis que, neste tempo, podem ser benéficos para alguns personagens, que não serão responsabilizados pela perigosa prática e, sim, exclusivamente, para a igreja-pessoa jurídica, mas, que poderão trazer consequências financeiras desagradáveis, inclusive, podendo inviabilizar a missão institucional (pessoa jurídica), mediante multas administrativas e processos judiciais. *"Fugi da aparência do mal"* (1Ts 5.22) é a advertência bíblica aos cristãos e, consequentemente, aos religiosos de todas as confissões de fé.

É tempo das lideranças eclesiásticas nacionais, de todas as confissões de crença praticantes no país, estarem alertas, eis que, os templos de qualquer culto estão protegidas constitucionamente, tão somente nos aspectos de fé, espirituais, de crença ou religiosos, alusivos a seus dogmas, ritos e práticas, compatíveis com o ordenamento jurídico nacional, que é fruto da laicidade do Estado brasileiro, fundamentado no princípio da separação igreja-Estado, as quais proíbem o Estado laico (Estado sem religião oficial, mas não laicista, nem ateu, nem hostil ao fenômeno da fé); destacando-se que as entidades eclesiásticas estão plenamente submetidas aos controles legais públicos, nas áreas administrativas, contábeis, financeiras, jurídicas etc., como exposto aqui na revista Administração Eclesiástica/CBB, no artigo: *"Implicações jurídicas do exercício da fé no Brasil"*, onde, exercendo o ministério de atalaia jurídico, provemos suporte orientativo há quase quatro décadas, para que se evite práticas desaconselháveis e fragilizadoras, eis que, prosseguimos numa proposição profissional jurídica fundamentalista em prol da blindagem jurídica, das agências do reino de Deus; pelo que enfatiza-se a asseveração de Jesus Cristo: *"[...] os filhos deste mundo são mais prudentes na sua geração do que os filhos da luz [...]"* (Lc 16.8).

Precedente judicial, reconhecimento da imunidade tributária da sede da ABM

Neste diapasão da temática tributária das igrejas e organizações religiosas, anota-se que a Associação Batista Meritiense (ABM) promoveu sua 53ª assembleia anual/2023, na PIB Vilar dos Teles, SJM/RJ, a qual elegeu a diretoria da ABM à frente o pr. André Rodrigues, presidente 2023/2025. Neste conclave associacional foi compartilhado pelo Dr. Gilberto Garcia (advogado da ABM) uma síntese do relatório das ações judiciais de execuções fiscais movidas pela Procuradoria Municipal Meritiense (alguns desde o ano de 2008), para quitação de tributos, entre os quais o IPTU (imposto predial territorial urbano), da sede da ABM. Ele ressaltou a conquista da ABM em todos os processos judiciais da dívida do IPTU, inclusive, com trânsito em julgado, junto ao conselho de planejamento e coordenação da ABM (integrado por representantes das 59 igrejas batistas da ABM), órgão gestor da ações administrativas e eclesiásticas das organizações de jovens, homens, mulheres, diáconos e pastores batistas meritienses.

Glorificando a Deus e agradecendo aos batistas meritienses, o Dr. Gilberto Garcia entregou cópias das 15 sentenças proferidas pelo juiz da Vara de Fazenda Pública, enfatizando a expressiva conquista da ABM em todos os processos judiciais, contrariando o posicionamento jurídico da Procuradoria Municipal), à diaconisa Jussiara Fortunato (presidente 2021/2023) e ao pr. Tiago Cunha (presidente 2019/2021), que confiou a contratação dos serviços jurídicos do advogado, que atuou nos processos representando judicialmente a ABM que, por sua vez, reconheceu a ativa participação dos líderes associacionais: pr. Paulo César Pereira (presidente 2017/2019), músico Júlio Vianna (2º vice-presidente 2021/2023), pr. José Pedro (executivo-ABM), pr. Márcio Brasil (PIB Vilar dos Teles, SJM/RJ) e a profa. Elenir Barbosa (administrativo-ABM), os quais contribuíram em atuações nas esferas administrativas e políticas, nível municipal e estadual.

É relevante enfatizar que *stricto sensu* a sede da ABM não é um templo de qualquer culto, mas equiparasse a uma diocese católica, como uma sede administrativa-eclesiástica de união de esforços das igrejas batistas de São João de Meriti, RJ, para a evangelização dos meritienses, sendo *lato sensu*. Assim, considerada por sua finalidade religiosa, fincando o precedente tributário, com a extensão da prerrogativa constitucional das igrejas. Esta vitória judicial patrocinada pelo Dr. Gilberto Garcia garantiu a economia de cerca de R$ 115.000,00, logrando êxito na desobrigação fiscal, inclusive, com a liberação do bloqueio judicial efetuado em 2019, da conta da ABM, com o reconhecimento da imunidade do IPTU do imóvel dos batistas meritienses, estabelecendo-se assim uma relevante jurisprudência da abrangência da imunidade tributária dos impostos (entre os quais o IPTU) prevista na Constituição Federal para as igrejas, estendida para a organização espiritual, neste caso da ABM. Soli Deo gloria (Sl 90.17b – NTLH).

oliverartelucas

NOVO FORMATO
MESMA QUALIDADE

Pensando no melhor aproveitamento de conteúdo e maior conforto para nossos leitores, temos a alegria de anunciar que, a partir de 2025, nossas revistas terão novo formato.

COMO ADQUIRIR

As igrejas terão um desconto especial de 10% em todas as compras realizadas. Para efetuar a compra, basta preencher o formulário de pedido e enviá-lo para pedidos@conviccaoeditora.com.br

Não perca a oportunidade de oferecer aos seus alunos e professores um material ainda mais rico, envolvente e de acordo com a nossa identidade batista.

Convicção Editora
Transformando vidas por meio da Palavra e do conhecimento

Convicção Editora

(21) **2157-5567/0800 009 5599** (21) **98882-9710**
pedidos@conviccaoeditora.com.br www.**conviccaoeditora**.com.br

CONVICÇÃO EDITORA NA 104ª ASSEMBLEIA DA CBB

oliverartelucas

A editora oficial dos batistas brasileiros não pode ficar de fora do nosso maior encontro denominacional: a Assembleia da CBB

Todos estão convidados a visitar nosso stand na 104ª Assembleia da Convenção Batista em Fortaleza.

ISSN 1984-8684

Em nosso stand, você vai desfrutar dos seguintes benefícios:

- Promoções exclusivas: descontos especiais em nossa literatura e materiais didáticos.

- Consultoria: tire suas dúvidas e obtenha orientações sobre o uso dos nossos recursos em sua igreja.

104ª ASSEMBLEIA DA CONVENÇÃO BATISTA BRASILEIRA

CENTRO DE EVENTOS DO CEARÁ– FORTALEZA

27/01 a 02/02/2025

Não deixe de nos visitar e aproveitar tudo o que preparamos especialmente para você.

Convicção Editora

(21) 2157-5567/0800 009 5599 (21) 98882-9710

pedidos@conviccaoeditora.com.br www.conviccaoeditora.com.br