

**SEMINÁRIO PRESBITERIANO DO SUL - CAMPINAS
PRESBITÉRIO DE AMERICANA**

“O SERVIÇO DE CAPELANIA EMPRESARIAL”

EDILANEY DUARTE GONÇALVES

**IGREJA PRESBITERIANA DO BRASIL
Americana**

Outubro, 2009

I - AGRADECIMENTOS

"Sou grato para com aquele que me fortaleceu, Cristo Jesus, nosso Senhor, que me considerou fiel, designando-me para o ministério, a mim, que, noutro tempo, era blasfemador e insolente. Mas obtive misericórdia." - Paulo de Tarso.

A Deus, pela vida, já longa, e pela capacidade e vontade de trabalhar que Ele colocou em meu coração até agora, principalmente quando descobri que ainda há um trabalho a ser feito na seara, que esta é grande e os trabalhadores são poucos.

À minha esposa, Shirley, por ter deixado de lado muitos dos seus desejos do coração para escolher incentivar-me a continuar trabalhando e estudando como preparação para o ministério; aos meus filhos David, Talita e Larissa e à nora e aos genros, Priscila, Neto e Bruno pelo apoio durante os anos de estudo.

À minha querida Igreja Presbiteriana de Americana, onde nasci e aprendi as bases da fé cristã e o amor ao Evangelho e ao povo. Durante este aprendizado destaco e agradeço a boa influência que recebi do Rev. Joás Dias de Araújo, grande professor em minha vida e verdadeiramente, pastor desta ovelha de quem ele cuidou por anos.

Ao Rev. Ailton Gonçalves Dias Filho, pastor de minha família, homem que sempre se mostrou disposto a nos ajudar em diversas circunstâncias e que incentivou-me, tanto na caminhada cristã como no desenvolvimento para o ministério por mim escolhido.

Ao Rev. Silas Luiz de Souza, professor e incentivador que em todo e qualquer horário, sempre teve uma palavra e um gesto ensinador em relação às dúvidas que eu compartilhei com ele.

Aos pastores Rev. Wagner Leite Bonfim e Arthur Fernandes Júnior, professores do Curso de Treinamento de Líderes (CETLEC) dos Presbitérios de Americana e de Santa Bárbara do Oeste, por me ajudarem a redescobrir o gosto pelo estudo.

Aos professores e líderes do Instituto Haggai, tanto no Brasil quanto em Cingapura, que me ofereceram a oportunidade do aprendizado, bem como de descobrir minha visão e missão. Entre esses líderes destaco, agradecido, a pessoa do Pastor Ebenézer Bittencourt.

Aos professores e aos companheiros do Curso de Teologia para Graduados (CETEG) do Seminário Presbiteriano do Sul (SPS) em Campinas/SP, pessoas que também viveram os meus sonhos e que fazem parte da minha história, ainda que curta, de sonhos ministeriais.

Finalmente, meus agradecimentos aos pastores, Rev. Osvaldo Abraham Chamorro Vergara, professor e orientador na arte de preparar esta monografia e ao Rev. Matatias Pereira Alves, que me ajudou sobremaneira na revisão gramatical da mesma.

“Em tudo, dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco.”¹

¹ I Ts 5.18 - Bíblia Sagrada, Edição Revista e Atualizada (RA), tradução de João Ferreira de Almeida, Sociedade Bíblica do Brasil (SBB), São Paulo, SP, 1993. Todas as referências bíblicas deste trabalho foram tomadas desta edição.

SUMÁRIO

I – Agradecimentos	2
II – Sumário	4
III – Introdução	5
IV – Base Confessional	8
<u>Capítulo 1 – Das Boas Obras</u>	
1.1. As Boas Obras são Ordenadas nas Sagradas Escrituras	10
1.2. As Boas Obras Devem ser Fruto da Verdadeira Fé	13
1.3. As Boas Obras são Insuficientes para Garantir a Misericórdia Divina	14
1.4. As Boas Obras Devem ser Praticadas Visando a Glória de Deus	17
1.5. As Boas Obras são Recompensadas pelo Senhor	18
1.6. As Boas Obras – Sobre o meu Caso	23
<u>Capítulo 2 – O Ministério de Capelania Empresarial</u>	
2.1. Introdução ao Assunto	24
2.2. As Necessidades Humanas	25
2.3. O Momento das Organizações	27
2.4. Ancoragem em uma Igreja	34
2.5. Capelania Empresarial	35
I – O que Seria Isso?	35
II – Atividades Possíveis	37
III – Benefícios Possíveis	42
IV – O Stress Como Doença	46
V – Há Outros Serviços a Prestar?	48
2.6. – Visão e Possíveis Projetos para Futuro	50
2.7. – Como Começar o Trabalho	51
2.8. Sobre o Aconselhamento	59
2.9. A Capelania Empresarial Cristã em Outros Locais	61
2.10. A Igreja Menonita e o Ministério Market Place Chaplaincy	62
2.11. A Possibilidade de Missão da Igreja Dentro das Empresas	62
2.12. Considerações	64
<u>Capítulo 3 – Exame de um Texto Bíblico</u>	65
<u>Conclusão Pessoal</u>	81
<u>Referências Bibliográficas</u>	83
<u>Adendo</u>	87
<u>Currículo</u>	95

II – INTRODUÇÃO

"Busque uma visão e planos tão arrojados que estarão fadados ao insucesso, se Deus não fizer parte deles."

Dr. John Haggai

No Brasil ainda não existem serviços de Capelania Empresarial que sejam de conhecimento público. O presente trabalho procura mostrar que é viável desenvolver este ministério, voltado às pessoas que trabalham em organizações comerciais, industriais ou de prestação de serviços, quer sejam patrões ou empregados, primeiramente, em nossa região, abrindo portas para que serviços da mesma área floresçam em outros locais do Estado de São Paulo e, porque não dizer, do Brasil. Este projeto, a ser desenvolvido para aplicação em empresas de Americana e região, inicialmente, visa dar assistência e aconselhamento pastoral a um grupo determinado de pessoas que trabalhem em uma organização industrial, comercial ou de prestação de serviços.

Com esse ministério há o propósito de melhorar o ambiente relacional entre *patrões e empregados* através da valorização do ser humano, o que fatalmente deve redundar em maior satisfação dos patrões pela estabilidade de sua mão de obra e em maior satisfação dos empregados pela atenção a ser dispensada a eles e familiares.

As atividades de um ministério de Capelania Empresarial buscam justamente a integração de patrões e empregados, sejam os de piso de fábrica assim como supervisores e funcionários administrativos. Com isso busca-se o fortalecimento das relações entre estas pessoas, independente do cargo que ocupem, pela geração de um ambiente mais favorável e capaz de despertar mais credibilidade, confiança e

respeito mútuo, tendo como base a assistência pastoral a ser prestada a todos os funcionários e aos seus familiares.

Este trabalho acadêmico foi feito com base, principalmente, em informações obtidas através de ministérios similares, desenvolvidos em outros países, sempre buscando um vínculo com o Capítulo XVI da Confissão de Fé de Westminster.

O Ministério de Capelania tem sido desenvolvido, historicamente, em vários outros setores da sociedade como, hospitais, universidades, prisões e forças armadas e poderia, também, ser desenvolvido em outros meios corporativos, como já é feito em alguns países como Estados Unidos, México, Austrália, Inglaterra e outros.

As necessidades dos seres humanos têm muito em comum, independente do ambiente onde as pessoas estejam inseridas.

O clima de competitividade existente no seio das organizações empresariais, motivado pela constante busca de melhores resultados e maiores lucros, causa um considerável nível de estresse emocional nas pessoas que atuam nestes ambientes, o que gera diferentes oportunidades para o exercício de um ministério de aconselhamento cristão nesse meio.

As boas obras praticadas no exercício da Capelania Empresarial podem ficar muito próximas a um ministério de assistência social e, entende-se que este trabalho, pode beneficiar a todos os envolvidos em uma organização, do empresário ao mais humilde operário, bem como seus fornecedores e clientes.

Por outro lado, a simpatia e a boa aceitação que o trabalho de assistência social desfruta nesse meio e a forma amorosa como ele deve e pode ser realizado, principalmente, quando for uma prestação de serviço voluntário, gera oportunidades para a pregação do Evangelho sempre que chances se apresentem ao capelão.

O trabalho de capelania cristã é, quase sempre, voluntário em setores como hospitais, presídios, e pode ser considerado um ministério de boas obras, praticado pelos crentes em Cristo, da mesma forma, o trabalho a ser desenvolvido nas corporações pode ter esta conotação.

Objetiva-se, com o presente trabalho, mostrar a relevância e a oportunidade oferecida, nos dias atuais, para a implantação de um Serviço de Capelania dentro do meio empresarial;

No primeiro capítulo, aborda-se a base confessional extraída da Confissão de Fé de Westminster que referenda a prática das Boas Obras e a importância que elas devem ter na vida do cristão, como consequência natural da sua salvação e de sua nova vida em Jesus Cristo.

No segundo capítulo, aborda-se o desenvolvimento, propriamente dito, do Ministério de Capelania Empresarial e como deve acontecer nesse meio corporativo.

Por último, faz-se alusão às considerações finais sobre o tema e a sua relevância para o Ministério Pastoral, o engrandecimento do Reino de Deus e a possibilidade da participação de Igrejas e concílios na manutenção deste braço do Ministério Pastoral.

II – BASE CONFSSIONAL

“Tu, porém, permanece naquilo que aprendeste e de que foste inteirado, sabendo de quem o aprendeste e que, desde a infância, sabes as sagradas letras, que podem tornar-te sábio para a salvação pela fé em Cristo Jesus. Toda a Escritura é inspirada por Deus e útil para o ensino, para a repreensão, para a correção, para a educação na justiça, a fim de que o homem de Deus seja perfeito e perfeitamente habilitado para toda boa obra.” - Paulo de Tarso.

CONFISSÃO DE FÉ DE WESTMINSTER

Capítulo XVI – DAS BOAS OBRAS

I. As boas obras são somente aquelas que Deus ordena em sua Santa Palavra, não as que sem a autoridade dela, são aconselhadas pelos homens movidos de um zelo cego, ou sob qualquer outro pretexto de boa intenção.

II. Estas boas obras, feitas em obediência aos mandamentos de Deus, são o fruto e as evidências de uma fé viva e verdadeira; por ela os crentes manifestam a sua gratidão, robustecem a sua confiança, edificam os seus irmãos, adornam a profissão do Evangelho, fecham a boca aos adversários e glorificam a Deus, de quem são feita, criados em Jesus Cristo para isso mesmo, a fim de que, tendo o seu fruto em santidade, tenham no final a vida eterna.

III. A capacidade de fazer as boas obras de modo algum provém dos crentes, mas inteiramente do Espírito de Cristo. A fim de que sejam para isso habilitados, além da graça que já receberam, é necessário que recebam a influência efetiva do mesmo Espírito Santo para operar neles tanto o querer como o realizar segundo o seu beneplácito; contudo não devem, por isso, tornar-se negligentes, como se não fossem obrigados a cumprir qualquer dever senão quando movidos especialmente pelo Espírito; pelo contrário, devem esforçar-se por dinamizar a graça de Deus que está neles.

IV. Os que alcançam, pela sua obediência, a maior perfeição possível nesta vida estão longe de exceder as suas obrigações e fazer mais do que Deus requer, e são deficientes em muitos dos deveres que são obrigados a fazer.

V. Não podemos, pelas nossas melhores obras, merecer da mão de Deus perdão de pecados ou vida eterna em razão da grande desproporção que há entre estas e a glória por vir; também da infinita distância entre nós e Deus, a quem não podemos ser úteis por meio delas, nem saldar as dívidas dos nossos pecados anteriores; e porque, como boas, procedem do seu Espírito; e, como nossas, são impuras e misturadas com tanta fraqueza e imperfeição, que não podemos suportar a severidade do juízo de Deus; assim, depois que tivermos feito tudo quanto podemos, temos cumprido tão somente o nosso dever, e somos servos inúteis.

VI. Não obstante, as pessoas dos crentes, sendo aceitas por meio de Cristo, suas obras são também aceitas por Ele, não como se fossem, nesta vida, inteiramente perfeitas e irreprováveis à vista de Deus, mas porque Deus, considerando-as em seu Filho, é servido aceitar e recompensar aquilo que é sincero, embora seja acompanhado de muitas fraquezas e imperfeições.

VII. As obras feitas pelos não regenerados, embora sejam, quanto à matéria, coisas que Deus ordena, e úteis tanto a eles mesmos quanto aos outros, contudo porque procedem de corações não purificados pela fé, não são feitas devidamente – segundo a Palavra; nem para um fim justo – a glória de Deus; são, portanto, pecaminosas e não podem agradar a Deus, nem preparar o homem para receber a graça de Deus; não obstante, o negligenciá-las é ainda mais pecaminoso e ofensivo a Deus.

Capítulo 1 – Das Boas Obras

"A confissão de fé de um crente é a sua vida. Sem isso não há confissão válida." - R. Norman Champlin

A santificação e as boas obras estão intimamente relacionadas entre si, pois assim como a velha vida, antes de Cristo, é sinônimo das obras do mal, assim a vida nova em Cristo, promovida e tornada forte pela santificação, naturalmente expressa as boas obras. Conforme o entendimento de teólogos como Louis Berkoff, as boas obras são frutos da santificação que devem ser desenvolvidas pelo homem já salvo.

Essas boas obras são desenvolvidas ao longo da vida cristã, não sendo perfeitas em princípio; são diferentes, quanto à ética e qualidade moral cristã, das obras dos não regenerados, sendo expressões de uma santa e nova natureza. Estas são obras que Deus não só aprova e recompensa, mas Ele mesmo providencia para seus filhos.

Desta forma, o atendimento às necessidades do ser humano por ministérios cristãos de capelania, que pode incluir serviços de aconselhamento e assistência social, pode ser considerado como trabalho de "boas obras" que refletem a condição de convertidos, dos crentes nele envolvidos. Por outro lado, este trabalho abre oportunidades para o desenvolvimento de novos contatos e amizades onde o amor cristão pode ser exercido de forma prática e explícita, e onde a pregação do Evangelho pode ser desenvolvida em uma missão integral.

1.1 - As Boas Obras são Ordenadas nas Sagradas Escrituras.²

As boas obras de todas as variedades são recomendadas aos crentes e resultam do uso apropriado das Escrituras. Existe uma ordenança divina sobre a necessá-

² Ancorado em livro do Rev. Eneziel Peixoto de Andrade, da Editora Cultura Cristã.

ria dedicação às boas obras; estas ordenanças estão bem firmadas nas Escrituras e podemos vê-las em diversos textos, no Novo Testamento principalmente.

Em At 20.35, encontramos a seguinte expressão do apóstolo Paulo: *"Tenho-vos mostrado em tudo que, trabalhando assim, é mister socorrer os necessitados e recordar as palavras do próprio Senhor Jesus: Mais bem-aventurado é dar que receber."* Quando ele diz "trabalhando assim", está fazendo uma referência ao seu próprio trabalho, desenvolvido no serviço de Deus junto a igreja. Ele faz referência ao testemunho dos presbíteros da igreja de Éfeso sobre como ele mesmo conduziu sua vida de serviço ao Senhor com humildade entre os efésios³; ele nunca deixara de anunciar "coisas proveitosas" e de ensinar de casa em casa, sobre o arrependimento e a fé⁴ e sobre o desígnio de Deus⁵, admoestando cada um⁶. Paulo orienta ainda sobre um dever que os líderes têm, de trabalhar não visando dinheiro demais, apenas o suficiente para uma vida digna⁷. Após essas considerações é que Paulo orienta os líderes ao trabalho do socorro aos necessitados. Boas obras são orientadas, conforme Paulo⁸: *"Aquele que furtava não furte mais; antes, trabalhe, fazendo com as próprias mãos o que é bom, para que tenha com que acudir ao necessitado."*

A preocupação de Paulo para com os líderes era a de dar suporte a quem estivesse doente, aos pobres e àqueles que não podiam trabalhar. Ele ensina o dever de trabalhar em emprego honesto, sem a necessidade de muito ganho e, ainda assim, poder dar. Pode parecer um pensamento duro, mas Paulo entende-o com uma orientação do Senhor Jesus, de quem recorda das palavras de ensinamento: *"de*

³ At 20.18, 19

⁴ At 20.20,21

⁵ At 20.27

⁶ At 20.31

⁷ At 20.33,34

⁸ Ef 4.28

*graça recebeste, de graça dai. Não vos proveis de ouro nem de prata*⁹. Paulo, por isso, adiciona em sua fala esta expressão de Jesus Cristo: *"Mais bem aventurado é dar do que receber"*¹⁰, frase que não se encontra nos Evangelhos, mas que seguramente, como outras, eram repetidas pelas testemunhas oculares e especialmente pelos próprios apóstolos. Esta bem aventurança foi bastante ilustrada em toda a vida de Jesus, e não se limitou às curas e outros atos de bondade, mas estendeu-se a todos os homens e em todos os tempos; o Senhor Jesus, servo que foi, deu-se por nós!

Ao seu discípulo Timóteo, Paulo ensina: *"Exorta aos ricos do presente século que não sejam orgulhosos, nem depositem a sua esperança na instabilidade da riqueza, mas em Deus, que tudo nos proporciona ricamente para nosso aprazimento; que pratiquem o bem, sejam ricos de boas obras, generosos em dar e prontos a repartir; que acumulem para si mesmos tesouros, sólido fundamento para o futuro, a fim de se apoderarem da verdadeira vida."*¹¹. A exortação é para a valorização das boas obras, para a prática da doação de bens e ajuda com dinheiro aos necessitados. É uma palavra coerente com a que usou para os efésios e coerente com a citação sobre Dorcas: "Havia em Jope uma discípula por nome Tabita, nome este que, traduzido, quer dizer Dorcas; era ela notável pelas boas obras e esmolas que fazia."¹². As boas obras foram ensinadas e valorizadas no livro de Atos dos Apóstolos, tanto por Paulo como por Pedro no episódio da ressurreição desta mulher.

No livro de Hebreus está registrada a seguinte recomendação aos cristãos: *"Seja constante o amor fraternal. Não negligencieis a hospitalidade, pois alguns, praticando-a, sem o saber acolheram anjos. Lembrai-vos dos encarcerados, como se*

⁹ Mt 10.8,9

¹⁰ At 20.35

¹¹ I Tm 6.17-19

¹² At 9.36

presos com eles; dos que sofrem maus tratos, como se, com efeito, vós mesmos em pessoa fôsseis os maltratados."¹³. As boas obras para com os que sofrem e para com todos os necessitados, assim como Jesus ensinou¹⁴, devem ser uma marca do cristão verdadeiro.

Notórios também são os ensinamentos de Tiago: *"Se um irmão ou uma irmã estiverem carecidos de roupa e necessitados do alimento cotidiano, e qualquer dentre vós lhes disser: Ide em paz, aquecei-vos e fartai-vos, sem, contudo, lhes dar o necessário para o corpo, qual é o proveito disso? Assim, também a fé, se não tiver obras, por si só está morta."*¹⁵. Que proveito há, em relação à fé do cristão, para aquele que está necessitado e não é atendido em suas necessidades mais elementares? Nenhum proveito, nem mesmo o que viria com o ensino da Palavra. Tiago mostra o quão oca é a fé sem o amor ao próximo e expõe esta parábola que mostra um dever óbvio de um cristão: socorrer seus irmãos na fé; porém, a lição maior é fazer o bem, praticar as boas obras, fora do círculo da sua própria comunidade.

1.2 - As Boas Obras Devem ser Frutos da Verdadeira Fé.

Conforme o comentarista bíblico Douglas Moo,

Esta passagem é o clímax do apelo de Tiago por uma religião pura que se justifica na ação. É um texto que, em toda a sua extensão sustenta um argumento. De forma muito clara temos uma passagem que se coloca no centro da preocupação de Tiago: ele se mostra muito incomodado por uma atitude diante da "fé" que a vê principalmente como uma confissão verbal. Esta é uma "fé sem obras", e Tiago a considera "morta", "inoperante", sem poder para salvar ou justificar... A fé que ele mesmo possui é uma "fé real", é acompanhada por obras, consumada por elas e opera "juntamente com as obras". (MOO, 1985, p. 98)

As boas obras são ensinadas na Palavra como fundamentais para a vida do cristão e são consideradas como um produto da fé original em Cristo. Seja como for,

¹³ Hb 13.1-3

¹⁴ Mt 25.35-45

¹⁵ Tg 2.15-17

a boa vontade é a mola propulsora de onde fluem os atos bons; o Espírito de Deus transforma-nos para que sejamos dotados de boa vontade, a fim de podermos praticar o bem. Tiago afirma, sobre fé e obras: *"Meus irmãos, qual é o proveito, se alguém disser que tem fé, mas não tiver obras? Pode, acaso, semelhante fé salvá-lo? Assim, também a fé, se não tiver obras, por si só está morta. Porque, assim como o corpo sem espírito é morto, assim também a fé sem obras é morta."*¹⁶.

Paulo ensina aos efésios: *"Porque pela graça sois salvos, mediante a fé; e isto não vem de vós; é dom de Deus; não de obras, para que ninguém se glorie. Pois somos feitura dele, criados em Cristo Jesus para boas obras, as quais Deus de antemão preparou para que andássemos nelas."*¹⁷.

Ensina ainda aos coríntios referindo-se às boas obras e fé: *"Ainda que eu tenha o dom de profetizar e conheça todos os mistérios e toda a ciência; ainda que eu tenha tamanha fé, a ponto de transportar montes, se não tiver amor, nada serei. E ainda que eu distribua todos os meus bens entre os pobres e ainda que entregue o meu próprio corpo para ser queimado, se não tiver amor, nada disso me aproveitará."*¹⁸.

1.3 - As Boas Obras são Insuficientes para Garantir a Misericórdia Divina.

As "boas obras" não são meritórias no sentido estrito da palavra; elas não fazem de Deus um devedor àquele que a pratica, por maior que seja o seu valor moral e ético intrínseco. É errônea a aplicação do princípio das boas obras dentro do sistema de merecimento humano, segundo o qual, mediante o acúmulo de atos corretos e feitos úteis ao próximo, uma pessoa vai acumulando créditos diante de Deus, até que

¹⁶ Tg 2.14,17,26

¹⁷ Ef 8.10

¹⁸ I Co 13.2,3

chegue a merecer a salvação de sua alma, através de suas boas obras.

Temos tanto serviço preparado por Deus para fazermos que assim que terminamos um, teremos certamente outro para começarmos; estas são obrigações de trabalho do cristão e não se deve esperar qualquer recompensa pessoal nisto, embora possamos crer que Deus reconhece nosso trabalho e se alegra com ele. Isto é o que é esperado dos servos cristãos; *"Assim também vós, depois de haverdes feito quanto vos foi ordenado, dizei: Somos servos inúteis, porque fizemos apenas o que devíamos fazer."*¹⁹.

Jesus Cristo esteve entre seus discípulos como alguém que servia, e não como alguém que era servido: Ele lavou os pés de seus discípulos. Tudo o que fizermos de boas obras, não deve ser entendido por nós mesmos como um ato de nobreza de espírito, mas sim, como um ato de obediência a Deus, pois já havia sido preparado.

A lei que nos deixa convictos e nos condena, não pode nunca nos justificar. A lei é aquela régua reta que nos indica o que é direito e o que é errado; o uso da lei, bem como o seu entendimento apropriado pode abrir uma ferida em cada um de nós, mas nunca ser um tipo de remédio. Se nós compararmos nossos próprios corações e vidas com a régua reta da lei, nos descobriremos pecadores. Paulo faz uso deste sentido da lei em Rm 7:9, deixando claro que pelas ações da lei ninguém será justificado; este ensinamento se aplica às boas obras, ou obras da lei, visto que *"ninguém será justificado diante dele por obras da lei, em razão de que pela lei vem o pleno conhecimento do pecado."*²⁰.

A carta de Paulo aos Gálatas nos mostra que *"sabendo, contudo, que o homem não é justificado por obras da lei, e sim mediante a fé em Cristo Jesus, também*

¹⁹ Lc 17.10

²⁰ Rm 3.20

temos crido em Cristo Jesus, para que fôssemos justificados pela fé em Cristo e não por obras da lei, pois, por obras da lei, ninguém será justificado."²¹. Portanto, a fé em Cristo impõe ao cristão a prática das obras para as quais Deus prepara os salvos para que as pratique, conforme Ef 2.10.

Compreendemos que os homens não são justificados pela fé em si mesma, como se pudesse ser um hábito, um princípio ou um ato; esta compreensão poderia confundir a justificação, porque a fé, embora seja um dom de Deus ao homem, passa a ser do próprio homem, e, nesse caso então a justificação seria pelo desenvolvimento que um homem promoveu de um dom que recebera, e isso é contrário à Escritura: mas a fé é salvadora porque se relaciona a Cristo, o objeto dela mesma e justificador de nossas almas; com a fé em Cristo estão os meios de receber a graça da salvação e buscar a operosidade (ITs 1.3).

Para alguns, há uma tensão entre os escritos de Paulo e de Tiago sobre as obras e sobre a fé; o Rev. Hernandes Dias Lopes afirma sobre isso o seguinte:

Será que Tiago, no capítulo 2, está contradizendo Paulo? Absolutamente não, pois eles se complementam: Paulo falou que a causa da salvação é a justificação pela fé somente. Tiago diz que a evidência da salvação são as obras da fé. Paulo olha para a causa da salvação e fala da fé; Tiago olha para a consequência da salvação e fala das obras. Calvino diz que a salvação é só pela fé, mas a fé salvadora não vem só; ela se evidencia pelas obras. (LOPES, H.D., 2006, p. 45).

Complementando este pensamento, de que a justificação não é pelas obras, o Rev. Augustus Nicodemus Lopes, citando Calvino em seus comentários do livro de Tiago, diz:

Devemos entender o que está em foco, pois a disputa aqui não é a respeito da causa da justificação, mas somente o valor da fé sem obras e o que se deve pensar sobre isso. Os que tentam usar esta passagem para provar a justificação pelas obras cometem um absurdo, pois não é esta a intenção de Tiago. Seu ponto, ao apresentar argumentos, é que uma fé morta não tem obras que a acompanhem. (LOPES, A.N., 2006, p. 90).

²¹ Gl 2.16

1.4 - As Boas Obras Devem ser Praticadas Visando a Glória de Deus.

As boas obras do crente devem ser praticadas unicamente para a glória de Deus. É certo que podem ser vistas e admiradas por outros através dos trabalhos executados com esmero, significando zelo e fervor; através de sua transparência e abertura, de sua sinceridade, fidelidade e integridade; através de sua coragem e intrepidez; através de sua diligência somada ao trabalho sistemático e incansável que redunde na pregação do Evangelho; através de sua consideração estrita à verdade, à honra de Cristo, e através de sua bondade de intenção, de seu cuidado e de seu interesse em falar da graça de Cristo, fazendo isto em suas vidas e conversas, e principalmente, na prática dos relacionamentos.

As boas obras devem glorificar a Deus, de tal forma que a palavra proferida pelo cristão de pregação do Evangelho, possa ser abençoada, as mentes dos ouvintes iluminadas dando a eles uma convicção completa de seu estado perante Deus. Dessa forma esses homens, ouvintes da mensagem e objetos das boas obras, poderão dar glórias a Deus e reconhecer o trabalho daquele servo que lhes pregou o Evangelho e copiar-lhes o exemplo.

*"Assim brilhe também a vossa luz diante dos homens, para que vejam as vossas boas obras e glorifiquem a vosso Pai que está nos céus."*²². Ora, à semelhança do papel que uma lâmpada exerce num ambiente, o cristão deve igualmente exercer no mundo, iluminando com seus raios de influência, deixando assim sua luz com brilho intenso sobre as trevas, de modo que os homens vejam a sua conduta e suas boas obras, produtos da fé salvadora e glorifiquem a Deus. Quando estas boas obras, de qualquer natureza, são feitas em gratidão e como consequência pela salvação

²² Mt 5.16

recebida pela graça por meio da fé, são agradáveis a Deus e Ele deve ser glorificado pelos homens por causa delas.

A mesma idéia é transmitida por Pedro em sua primeira carta, quando diz: *"Amados, exorto-vos, como peregrinos e forasteiros que sois, a vos absterdes das paixões carnis, que fazem guerra contra a alma, mantendo exemplar o vosso procedimento no meio dos gentios, para que, naquilo que falam contra vós outros como de malfeitores, observando-vos em vossas boas obras, glorifiquem a Deus no dia da visitação. Porque assim é a vontade de Deus, que, pela prática do bem, façais emudecer a ignorância dos insensatos;"*²³.

1.5 - As Boas Obras são Recompensadas pelo Senhor.

Mas, as boas obras dos cristãos são recompensadas pelo Senhor e várias passagens bíblicas atestam isso.

Há um julgamento a vir, em que o estado eterno de cada homem será determinado, finalmente. O Senhor será o juiz, não somente porque tem direito para julgar, mas porque Ele é perfeito, infinitamente sábio e justo. Cada trabalho do homem, cada obra, boa ou má, será então trazida ao julgamento e o homem será inquirido e questionado sobre suas obras que devem ser o resultado de sua fé. Será um dia para trazer à lembrança cada ato ou obra feita na vida. O grande julgamento será então, o de concernir cada trabalho, sabendo-o bom ou mau, conformado à vontade de Deus ou uma violação a ela. Mesmo as coisas secretas serão trazidas à luz, e trazidas para que sejam explicadas, no julgamento daquele grande dia²⁴; tudo será manifesto. Considerando esse julgamento a vir, a cada um de nós cabe permanecer estritamente dentro da vontade e dos caminhos de Deus. Isso poderemos como uma boa obra,

²³ I Pe 2.11,12,15

²⁴ Rm 2.16

anunciar aos homens ainda incrédulos, *"Porque Deus há de trazer a juízo todas as obras, até as que estão escondidas, quer sejam boas, quer sejam más."*²⁵.

E então Deus recompensará cada homem de acordo com suas obras; todas serão trazidas ao julgamento, as boas obras como provas e evidências da uma fé verdadeira na pessoa, no sangue, e na santidade de Cristo "Porque o Filho do Homem há de vir na glória de seu Pai, com os seus anjos, e, então, retribuirá a cada um conforme as suas obras."²⁶.

O bom trabalho de pessoas em algum ministério nunca será em vão, pois é feito útil pelo Senhor para a conversão de não crentes e para a edificação dos crentes. Desta forma não deve ser considerado sem valor o trabalho, mesmo que pequeno, em qualquer ministério útil para o Reino de Deus, sendo certo que estas obras não são levadas em conta no que diz respeito à salvação de vidas, mas sendo certo também que Cristo não se esquecerá delas, feitas com amor a Cristo e ao próximo e para a glória do Senhor, e feitas como resultado da graça de Deus sobre a vida de seus santos. "Portanto, meus amados irmãos, sede firmes, inabaláveis e sempre abundantes na obra do Senhor, sabendo que, no Senhor, o vosso trabalho não é vão."²⁷.

O escritor do livro de Hebreus propõe argumentos de incentivo para os ministérios e para as boas obras que devem ser feitas através deles. Deus aplica um princípio de santo amor na execução destas boas obras²⁸. Essas boas obras devem prosseguir sob o amor de Deus e são, por isso, recomendáveis e devem acontecer, pois o que é feito a alguns, no nome de Deus e para a sua glória, terá recompensas. Aqueles que esperam uma recompensa da graça divina para o trabalho de amor que executam, devem continuar nele contanto que tenham suficiente habilidade e oportu-

²⁵ Ec 12.14

²⁶ Mt 16.27

²⁷ I Co 15.58

²⁸ Hb 6.10

nidade.

Quem ministra no Reino precisa mostrar diligência e amor, pois, explica Calvino:

...sem imaginar sequer que a salvação se encontra fundada em obras, ou que Deus se coloque na posição de devedor daqueles que as praticam. Uma recompensa se encontra reservada para as boas obras, sim, mas não com base nos méritos, e, sim, com base na livre e espontânea generosidade divina. Daqui concluímos que Deus não está quitando uma dívida contraída conosco, senão está cumprindo uma promessa que já nos fez, e a cumpre no ato de perdoar, a nós e às nossas obras. Não são propriamente nossas obras que Deus considera, e sim, a sua graça em nossas obras. Por isso sucede que Ele não se esquece de nossas obras, visto que reconhece nelas tanto a si próprio, quanto a obra de seu Espírito. (CALVINO, 1997, p. 159)

Aqueles que perseveraram nas boas obras, devidas aos crentes, devem ter tanta esperança naquele dia final; pela graça de Deus, que nos salvou para estas mesmas boas obras, *"Porque Deus não é injusto para ficar esquecido do vosso trabalho e do amor que evidenciastes para com o seu nome, pois servistes e ainda servis aos santos."*²⁹. *Pois somos feitura dele, criados em Cristo Jesus para boas obras, as quais Deus de antemão preparou para que andássemos nelas.*³⁰

Esta é uma razão porque os homens devem buscar a santidade em seus atos: Deus que é pai é também juiz. Há um julgamento após a morte, e é certo que alcançará todas as pessoas; e como o Pai julgará todos os homens no Filho, morto na cruz, todo o julgamento final dos homens será feito através do Filho, ordenado a ser o Juiz tanto de judeus como de gentios, de toda raça e nação.

Esse Juiz não julgará de acordo com a vista dos olhos e a aparência externa, mas segundo aquilo que está no coração de cada homem, pois, olha para o interior de cada um e reconhece os motivos de todas as ações praticadas. Assim Ele julga e dá a sentença e, conseqüentemente, vai julgar a maneira de viver das pessoas, suas

²⁹ Hb 6.10

³⁰ Ef 2.10

obras e o dever dos homens de se manter em santidade. *"Ora, se invocais como Pai aquele que, sem acepção de pessoas, julga segundo as obras de cada um, portai-vos com temor durante o tempo da vossa peregrinação,"*³¹.

*"Então, ouvi uma voz do céu, dizendo: Escreve: Bem-aventurados os mortos que, desde agora, morrem no Senhor. Sim, diz o Espírito, para que descansem das suas fadigas, pois as suas obras os acompanham. E eis que venho sem demora, e comigo está o galardão que tenho para retribuir a cada um segundo as suas obras."*³².

Isaías afirma: *"Eis que o SENHOR fez ouvir até às extremidades da terra estas palavras: Dizei à filha de Sião: Eis que vem o teu Salvador; vem com ele a sua recompensa, e diante dele, o seu galardão."*³³, mostrando que Cristo é o Jeová verdadeiro, referendada por outra afirmação: *"Eis que o SENHOR Deus virá com poder, e o seu braço dominará; eis que o seu galardão está com ele, e diante dele, a sua recompensa. Como pastor, apascentará o seu rebanho; entre os seus braços recolherá os cordeirinhos e os levará no seio; as que amamentam ele guiará mansamente."*³⁴

Há uma recompensa prometida, uma recompensa devida, seja ela de punição, a ser dada aos homens maus como pagamento de seus pecados, seja ela uma recompensa de graça, uma herança a ser dada aos que foram salvos pelo sangue do cordeiro. Cristo tem a autoridade, tudo está em suas mãos, quer, para julgar o mau, ou para dar a vida eterna aos seus filhos. Não se pode interpretar "galardão" como um pagamento especial pela obra realizada pelo homem, a não ser o fato de estar com Deus, enquanto o injusto estiver nas trevas exteriores, como nos mostra um tex-

³¹ I Pe 1.17

³² Ap 14.13, 22.12

³³ Is 62.11

³⁴ Is 40.10,11

to de Mateus³⁵. Conforme comentado por Simon Kistemaker:

Na Escritura não há obras de justiça: "nenhum cálculo trivial de recompensa; nenhuma contabilidade de boas obras, só das más; nenhuma correspondência entre realização e galardão"³⁶. O termo "galardão" não tem nenhuma conexão com o conceito de "tesouro celestial" (Mt 6.19), porque qualquer galardão que porventura Deus dê é com base na graça imerecida; o dom da salvação é pura graça, é imerecido e sem preço. (KISTEMAKER, 2004, p. 740).

Concluindo este capítulo, pode-se afirmar que ele conduz à convicção de que um ministério de capelania, entre outros ministérios de boas obras, pode e deve ser desenvolvido em qualquer área onde for possível. Se há boas obras cristãs sendo praticadas por capelães junto aos enfermos e presidiários, poderíamos tê-las entre bancários, operários, comerciários e outros, tão doentes da alma quanto àqueles que estão em hospitais ou em penitenciárias. Um ministério de Capelania Empresarial trata-se do desenvolvimento de um trabalho de boas obras ordenado por Deus e que, sendo praticado por cristãos, demonstra as transformações que Cristo promove na vida dos que vão sendo salvos.

1.6. – As Boas Obras – Sobre o Meu Caso

Atualmente estou com sessenta e um anos e estou aposentado. Havia resolvido, há algum tempo e pela graça de Deus, fazer alguns cursos que me dessem melhores condições de trabalhar em área de capelania e aconselhamento, por exemplo, junto aos empregados de uma firma. Sempre vi esta necessidade na vida prática de trabalho em uma grande indústria têxtil; ali enfrentei lutas, alegrei-me e passei por momentos de tristeza, sofri junto com companheiros as pressões que a competitividade industrial impõe e em muitos momentos percebi a necessidade de atitudes anti-páticas; finalmente, vivi a vida e os dramas de muitos operários e também de muitos

³⁵ Mt 25.31-46

³⁶ Wilhelm Pesch, citado por Simon Kistemaker.

gerentes, percebendo o quanto um aconselhamento centrado no cristianismo autêntico seria bem vindo em determinados momentos e situações.

O ministério de capelania dentro de uma corporação trata-se de uma idéia relativamente nova no Brasil, pois sei que não existem muitos capelães industriais ou corporativos em atividade. Imaginei em meu coração e elaborei um plano de ação para esta área, sonhando com algumas possibilidades de trabalho, mas muitas vezes fiquei em dúvida sobre a melhor maneira de servir a Deus e ao próximo como capelão em uma companhia. Como seria isso? Como as organizações poderiam abrir as portas para atividades como essa?

Meus pensamentos, refletindo sentimentos de orgulho próprio, giravam em torno de ser ou não reconhecido pelo ministério relativamente novo que pensava implantar e da execução de um trabalho que me projetasse além de minha igreja; de forma oposta eu também pensava em simplesmente fazer o trabalho de forma humilde, apenas prestando serviços e unicamente para a honra de Deus.

O primeiro capítulo do livro de Nouwen, “O Perfil do Líder Cristão no Século XX”, tirou-me muitas dúvidas, pois o caminho a ser seguido é o de orar e servir, apenas. A idéia de servir no Reino foi um impacto causado por este livro.³⁷

³⁷ NOUWEN, Henry J. M. – O Perfil do Líder Cristão no Século XX.

Capítulo 2 – O Ministério de Capelania Empresarial

"Uma missiologia do Reino de Deus se propõe a seguir as pegadas de Jesus e por isso é sensível para com as necessidades humanas e pessoais e responde a elas em nome de Jesus, enquanto aguarda o dia em que Deus será tudo em todos e quando toda lágrima será enxugada." – Valdir R. Steuernagel.

2.1 – Introdução ao Assunto

A Capelania Empresarial trata-se de um ministério a ser desenvolvido e aplicado em empresas, neste caso específico, de Americana e região inicialmente, e visa dar assistência e aconselhamento pastoral a um grupo determinado de pessoas que trabalhem em uma organização, seja ela, industrial, comercial ou de prestação de serviços.

A aplicação deste ministério tem o propósito de melhorar o ambiente relacional entre patrões, gerentes e empregados através da valorização do ser humano na figura dos operários, fato que deve redundar em maior satisfação destes, pela atenção dispensada a eles, seus familiares e seus problemas.

Este fato novo poderá também gerar uma maior retenção dos empregados com benefícios nos custos de treinamento e rotatividade, o que é salutar para a indústria e o industrial. Os diversos trabalhos desenvolvidos pelo Ministério de Capelania nas empresas, naturalmente, há de gerar oportunidades para a pregação do Evangelho, sabedores de que a presença de Cristo na vida das pessoas leva à felicidade individual e familiar e ministra a todos a visão de servir ao patrão assim como ao Senhor.³⁸. Esse Ministério também poderá ensinar ao industrial a ética no tratamento a ser dado aos seus funcionários.³⁹.

As atividades de um Ministério de Capelania Empresarial buscam, justamente,

³⁸ Cl 3.22-25

³⁹ Ef 6.9

uma maior integração dos patrões com seus empregados, sejam os de piso de fábrica, assim como supervisores e funcionários administrativos. Com isso, busca-se o fortalecimento das relações entre estas pessoas, independente do cargo que ocupem, pela geração de um ambiente mais favorável e capaz de despertar mais credibilidade, confiança e respeito mútuo, tendo como base a assistência pastoral a ser prestada a todos os funcionários e seus familiares e a divulgação e valorização da ética cristã. Neste contexto, este Ministério de Capelania tem a oportunidade de tratar com as pessoas visando ajudá-las em seus mais diversos problemas e suas necessidades.

2.2. – As Necessidades Humanas

Creemos que os líderes cristãos de uma forma geral, assim como os empresários, gerentes e supervisores, além do próprio capelão, não devem ter a idéia de “ser relevante” e sim, devem abraçar a idéia de prestar um “serviço relevante” para com as pessoas que sejam seus liderados, conforme pensamento do escritor Henry Nouwen.⁴⁰ Em outras palavras, a importância de um serviço como este de Capelania Empresarial, está no serviço prestado às pessoas e não no Ministério em si.

A mensagem de Deus, de uma forma ampla e irrestrita, precisa ser relevante na solução dos problemas apresentados pela sociedade moderna. Solidão, carências afetivas, tédio, ruínas em relacionamentos, vazio de alma, falência moral e sensação de inutilidade precisam e podem ser tratados pela Palavra de Deus⁴¹ e pela atuação de sua Igreja⁴², além do uso simples de técnicas estudadas pela Psicologia. Quando o ser humano é percebido de forma integral, não se pode deixar de levar em conta

⁴⁰ O Perfil do Líder Cristão no Século XX.

⁴¹ Mt 11.28-30

⁴² Rm 12-16.

sua espiritualidade. Dostoevsky afirmou que "em todo homem há um vazio do tamanho de Deus"⁴³. Neste contexto, o trabalho do Capelão passa a ser ainda mais importante para a restauração do equilíbrio interior das pessoas, por ele acompanhadas mostrando-lhes a direção, para que Cristo preencha o vazio existencial de cada um.

- Há alguém que se importa comigo?

- Sim, eis-me aqui! - deve ser a resposta do líder cristão para o momento atual.

A sua missão deverá ser a de levar a luz de Jesus Cristo às escuridões da sociedade moderna, mostrando a relevância desta luz nas trevas, sem que ele mesmo apareça com a tocha nas mãos.⁴⁴

Vive-se o ano das Olimpíadas na China, mas é de se lembrar que quando a Tocha Olímpica, pouco antes das Olimpíadas da Grécia, passou pelo Brasil, muitas personalidades "globais" empunharam esta tocha, e demonstravam ser, na verdade, mais importantes que a própria tocha! Postura que líderes cristãos não podem ter!

Amar a Deus obedecendo a seus preceitos, conhecer o coração de Cristo e entender seu ministério de amor, receber o amor do Pai, pois *"Ele nos amou primeiro"*⁴⁵ e então distribuir esse amor para toda a sociedade moderna; esta deve ser a motivação das boas ações do líder cristão. Conhecer o amor de Deus, por cada um, e conhecer-se, o mais integralmente possível, bem como ao amor que se pode mutuamente ofertar aos nossos iguais é dever cristão, de todo líder.⁴⁶

O líder cristão e o capelão devem perceber a relevância d'Aquele que é verdadeiro e sem sombras de variação, e buscar aplicar, na sociedade, o seu amor pleno, reconhecendo as limitações e a ambivalência do amor do ser humano. Essas são

⁴³ Citado na apostila de Capelania Hospitalar, do Seminário Presbiteriano do Sul, Professor Rev. Adilson de Abreu.

⁴⁴ Jo 1

⁴⁵ Jo 4.17-19.

⁴⁶ Ef 3.14-21

atitudes importantes para o líder cristão moderno e para a missão integral da igreja de Jesus Cristo, em todo o lugar onde o Reino possa estar presente, inclusive nas empresas.

2.3. - O Momento nas Organizações

O testemunho dado por um experiente funcionário de multinacional do ramo têxtil, onde exerceu desde a função de auxiliar de produção até a de gerente de fábrica, quando chegou a responder diretamente ao presidente, nos informa que naquela indústria ele pode fazer muitos e variados trabalhos e ali viveu as mais diversas experiências; foi comandado e foi comandante. Seu testemunho e de outros trabalhadores, mostra que a vida dentro de organizações como esta é, terrivelmente estressante, sendo normal que exigências surjam de todos os setores, sendo em muitas oportunidades enormes. Esse ambiente árido e impessoal sempre deixa os funcionários com os nervos à flor da pele. Por causa deste ritmo de vida, entende-se que o trabalho com capelania e aconselhamento nas organizações torna-se necessário e seria muito bem vindo. A sua aplicação torna-se ainda mais relevante, pela oportunidade que se apresenta de desenvolver-se um trabalho direcionado ao atendimento dos dramas da vida e dos anseios das pessoas. Além dos problemas que aparecem no âmbito de um grupo de trabalho, há os problemas de ordem conjugal e familiar, que por sua vez, merecem atenção ainda mais destacada.

Por outro lado, percebe-se que a política de recursos humanos das empresas mais modernas, tem mudado com o passar do tempo, sendo afetada também pelas mudanças no perfil de seus funcionários. Hoje, fala-se em ética dentro das organizações como não se falava antes, dando-se ao tema uma importância tal que antes

nunca se dera. Fala-se em responsabilidade ecológica, em reciclagem de materiais, em uso racional de energia, em participação ativa na sociedade, em movimentos comunitários e outros temas contextualizados.

Atualmente, algumas empresas, desafiadas e comparadas a outras, do chamado mundo desenvolvido, voltam-se para temas como a melhoria do ambiente de trabalho e a propagação da espiritualidade como estímulo à produtividade. Esta é uma brecha para a implantação de um Ministério de Capelania que em outras épocas não seria sequer considerada.

No processo de planejamento estratégico, a ética e a espiritualidade cristã, assim como a responsabilidade social, podem ser considerados assuntos primordiais dentro de uma nova visão do moderno mercado de trabalho e do atual ambiente corporativo, onde se prega a idéia de que, ser ético e socialmente responsável, melhora o desempenho geral da companhia, seus resultados e sua aceitação pela sociedade. Apresenta-se, portanto, uma rara oportunidade de pregação da Palavra de Deus, via Capelania e fica claro que, se igrejas cristãs sérias não aproveitarem essas brechas, outras aproveitarão, simplesmente para atender aos anseios de produtividade e aos modismos de muitos empresários.

Atualmente, idéias como “levar vantagem em tudo” perdem o seu lugar na sociedade e isso se comprova ao se verificar que muitos consumidores estão cada vez mais conscientes e exigentes, olhando para as posturas antiéticas de certas organizações que se norteiam apenas pelo lucro na venda de seus produtos, na prestação de seus serviços, no relacionamento com seus clientes, com seus funcionários, com seus fornecedores e com a comunidade como um todo.

Uma pesquisa, feita nos Estados Unidos, constatou que aproximadamente noventa por cento dos consumidores estavam mais dispostos a comprar produtos de

empresas que tivessem a melhor reputação na área de responsabilidade social, quando a qualidade, o serviço e o preço fossem iguais entre concorrentes, expressando essas exigências através do “voto com dinheiro”.

Conforme o exemplo de Jesus resgatando a dignidade do ser humano, também as organizações que priorizam a valorização do ser humano nas suas estratégias, fundamentam-se em princípios da ética e da espiritualidade cristã, muitas vezes sem se dar conta disto. Observa-se que as organizações empresariais conseguem desenvolver excelente *performance* ao aprimorar o exercício desta ética e desta espiritualidade no ambiente de seus funcionários. Essa prática traz benefícios para a companhia e também aos funcionários que se sentem mais valorizados e também passam a ter maiores oportunidades internas de crescimento profissional.

Muitas empresas éticas têm a prática de seguir uma cartilha como a apresentada abaixo:

1. Adote valores e trabalhe com transparência. Elabore três documentos:
 - a) No primeiro, expresse a missão da empresa em relação ao seu ramo de atividade e à sociedade em que está inserido.
 - b) Na Declaração de Valores, resuma seus princípios e objetivos: excelência, ética e lucratividade.
 - c) No Código de Ética não economize palavras para deixar claro o papel de cada funcionário na empresa.

2. Valorize funcionários e colaboradores:
 - a) Registre os empregados e pague em dia os direitos trabalhistas.

- b) Estimule a prática esportiva e os hábitos saudáveis.
- c) Nunca demita por telefone ou sem justificativa.
- d) Crie um programa de participação nos lucros.
- e) Encoraje novas idéias.

3. Faça sempre mais pelo Meio Ambiente:

- a) Recicle sempre que possível e evite a compra e uso de produtos tóxicos.
- b) Motive os funcionários a respeitar e a preservar a natureza.
- c) Evite o desperdício de água e luz em todas as áreas.
- d) Promova coleta seletiva do lixo.

4. Envolve os parceiros e fornecedores:

- a) Respeite à risca o prazo dos contratos.
- b) Não dê as costas às reclamações.
- c) Nunca deixe problemas sem resposta.

5. Projete clientes e consumidores:

- a) Crie um canal de comunicação para críticas e sugestões dos consumidores.
- b) Proíba qualquer tipo de propaganda enganosa ou discriminatória.
- c) Preste atenção redobrada nas mensagens dirigidas às crianças.

6. Promova sua comunidade:

- a) Permita que espaços ociosos em sua empresa sejam utilizados por escolas, igrejas ou grupos comunitários.
- b) Priorize a população local ao contratar pessoas ou doar produtos e serviços.
- c) Incentive as ações voluntárias dos funcionários dentro e fora do expediente.

7. Comprometa-se com o bem comum:

- a) Desencoraje toda e qualquer prática de corrupção de autoridades.
- b) Participe de reuniões e debates sobre os problemas da comunidade.
- c) Envolver-se em fóruns de micro e pequenos empresários.
- d) Incentive os funcionários a votar nas eleições.⁴⁷

Diante das novas demandas, organizações estão agregando o compromisso ético e social no processo de planejamento estratégico onde, conceitos como: qualidade, competência além de trabalho em equipe, espírito de inovação e superação, são vistos cada vez mais no ambiente empresarial que tem na ética, uma questão de sobrevivência. A preocupação com o impacto social e o engajamento na preservação do meio ambiente, que viabiliza o desenvolvimento sustentável, imprimem em muitas organizações uma marca diferenciada diante da concorrência, o que tem sido altamente valorizado pela sociedade e pelos consumidores.

⁴⁷ NEVES, Rose C. - Ética e Espiritualidade Cristã na Gestão Empresarial – Monografia para as Faculdades Integradas FAFIT de Itararé/SP.

A ética e a espiritualidade cristã são como que um balizador ou orientador de virtudes, que destacam o papel dos gestores para tudo o que é essencial. As situações reais com que se deparam provocam um dilema ético envolvendo a busca do bem comum. Transparência e lisura, tanto nos negócios quanto nos relacionamentos de trabalho, fazem a diferença.

Outra tendência é que, cada vez mais as firmas se transformem num espaço social, com academias, salões de beleza, engraxates e escolas que estão sendo instaladas dentro das corporações. Até aulas de música se pode freqüentar dentro de uma empresa, além de uma inovação recente: a instalação de áreas próprias para um cochilo após o almoço. Assistência psicológica e preocupação com qualidade de vida são temas que estão em voga e esse clima organizacional abre oportunidades, nunca antes vistas, para se falar em Capelania e assistência espiritual aos trabalhadores e suas famílias. O espaço está sendo aberto para se falar da Palavra de Deus em ambientes que nunca se pensava há poucos anos atrás.

Dentro deste ambiente que vai se modificando e se modernizando, entende-se que a implantação de um serviço de capelania cristã, de aconselhamento ou de assistência espiritual por um “pastor” de confiança seja perfeitamente viável, e mais que isso, poderia ser realmente muito bem-vindo, como é o que ocorre em outros países formadores de opinião entre os industriais.

Percebe-se claramente que falar sobre Jesus Cristo no âmbito corporativo está “na moda”, e isso fica patente quando se vê o grande número de livros que mesclam técnicas de administração com a figura de nosso Senhor: “O Monge e o Executivo” de James Hunter tem sido um *best seller* e do mesmo autor pode-se encontrar nas bibliotecas de executivos o livro “Como se Tornar um Líder Servidor”. Outros livros em evidência são “Jesus, o Maior Líder que já Existiu” de Laurie Jones, “Jesus, o

Maior Psicólogo que já Existiu” de Mark W. Baker e “Os Métodos de Administração de Jesus” de Bob Briner.

A Revista Exame/Você SA, edição 98 de agosto de 2006, na página 76, afirma que “a espiritualidade entrou na agenda de milhares de profissionais e que pessoas de todos os credos têm consultado os gurus da espiritualidade sobre gestão, equilíbrio entre a vida e a carreira, liderança de equipes e outros temas”.

Em seu artigo “Cristo na Prateleira dos Executivos”, a revista em questão afirma que nos Estados Unidos, empresas promovem verdadeiros “shows de fé” para seus funcionários, algumas delas pagando milhares de dólares por uma palestra sobre Cristo e o seu estilo de liderança. Novos pregadores transformam os ensinamentos de Cristo em técnicas de autoajuda, num ambiente corporativo extremamente complexo, revoltado, competitivo e muito inseguro quanto a isso. Todas estas aberturas, seguramente visam melhorar os resultados das empresas mas, não deixam de se tornar oportunidades que se apresentam, novas e promissoras, para líderes e igrejas cristãs sérias.

Sobre este tipo de literatura e de interesse, o consultor e presidente de conhecido escritório de consultoria para executivos, Gutenberg Macedo, mestre em filosofia teológica pela *Faith Theological Seminary*, diz: “Em sua maioria, os livros que associam Jesus aos negócios só falam obviedades. Quando escuto ou leio os trabalhos desses gurus, lembro-me que todas essas lições, negociadas a peso de ouro, eu as aprendi gratuitamente na Escola Dominical. O sucesso destes escritores é uma consequência direta da falta de educação e de cultura religiosas”.

Diz ainda Gutemberg⁴⁸: “Entretanto, isso não significa dizer que os ensinamentos de Cristo não sejam aplicáveis no dia-a-dia dos homens na esfera moral, espiritual e até

⁴⁸ Lc 9.1-6

mesmo no mundo dos negócios. São úteis na administração de uma empresa, mas com uma ressalva: não significam necessariamente mais lucros ou mais sucesso”,

A implantação possível de um Ministério de Capelania Empresarial poderia transformar o capelão em uma espécie de "guru teológico", sem dúvidas e infelizmente. Isso vai depender da igreja que vier a aceitar o desafio deste trabalho e do seu compromisso com Deus e com sua Palavra. As igrejas sérias, portanto, não podem dormir, visto que a seara é grande e faltam trabalhadores.⁴⁹

2.4. – Ancoragem em Uma Igreja

Esse cenário das organizações, já apresentado, oferece oportunidade para um trabalho religioso sério e comprometido com a fiel exposição da Palavra de Deus. A Igreja Presbiteriana do Brasil mantém esse compromisso firme com a Palavra de Deus, sendo uma igreja confessional que tem a Palavra do Senhor como sua única regra de fé e prática, utilizando esse princípio da Reforma para elaboração de suas doutrinas.

Um Ministério de Capelania Empresarial com essa base séria torna-se uma oportunidade, não só de divulgação da Bíblia em outro ambiente que não seja o dos templos mas, também de levar palavras de estímulo e ânimo a trabalhadores de todos os escalões de uma empresa, que poderão se encontrar abatidos por alguma circunstância da vida. Para que o capelão não se aventure no desenvolvimento de seu trabalho pautando-se apenas em sua experiência religiosa, é indispensável que ele tenha sua vida vinculada a uma igreja local, séria.

⁴⁹ Mt 9.37-38

2.5. - Capelania Empresarial

A seguir, alguns comentários sobre este assunto de certa forma desconhecido no Brasil e que abre oportunidades para um melhor desempenho das igrejas evangélicas neste, que pode ser considerado um novo campo do Reino de Deus, com base no que se entende por "missão integral", ou seja, proclamar o Reino de Deus vivendo o Evangelho de Cristo.⁵⁰

A Bíblia nunca olha para o ser humano como um indivíduo isolado: ela o vê como um ser em sociedade, uma pessoa em relação com outras pessoas. Por outro lado, o conceito de Reino de Deus deve ser expandido de tal forma que uma fábrica, um escritório, uma casa comercial possa e deva ser entendida como parte possível do Reino e por estas duas visões, entende-se que aí, tanto a ética cristã como o evangelho da salvação, têm a oportunidade de serem ministrados.

I - O Que Seria Isso?

Pouco se conhece no Brasil, talvez por falta de divulgação, sobre um Ministério de Capelania Empresarial de porte. Isso não ocorre em outros países, como a Austrália, o Paraguai, e os Estados Unidos da América, onde há, entre outras, uma grande organização nesta área cujo nome é *Market Place Ministries*.

A Declaração da Missão deste ministério diz que “ele existe para compartilhar o amor de Deus aos trabalhadores e suas famílias, através do serviço de Capelania Cristã com um programa de assistência e aconselhamento exercido, inclusive, no próprio local de trabalho”.

Trata-se do trabalho pró-ativo e personalizado de “assistência e aconselhamento” a funcionários, de forma que, as companhias que se associam ao Ministério

⁵⁰ SILVA, Serguem J. Machado. - Missão Integral.

recebem o trabalho de capelães que visitam o local de trabalho regularmente ou permanecem disponíveis no próprio local de trabalho, sempre exercendo a função de cuidar principalmente de crises e de toda gama de problemas confidenciais ao nível de capelania, vinte e quatro horas por dia, todos os dias do ano.

O objetivo do Ministério é ajudar na satisfação das necessidades dos empregados e suas famílias, assistindo-os com compaixão e verdadeira preocupação cristã, ou seja, com empatia total, através do capelão.

O site do *Market Place Ministries* anuncia - "Esse Ministério se propõe a cuidar daquilo que é mais valioso em sua companhia: os seus funcionários e a família de cada um deles. Há um programa de atividades que pode colher benefícios tanto para as companhias que se associem ao Ministério quanto para os seus funcionários, assim que capelães treinados comecem a oferecer seus trabalhos melhorando relacionamentos internos, oferecendo assistência no cuidado de crises pessoais, no aconselhamento pessoal e familiar e também no apoio a algumas atividades da companhia."⁵¹

Este ministério foi desenvolvido pelo Rev. Gil Stricklin, de Dallas, Texas, conhecido como "Capelão para Negócios" nos EUA. Este pastor, fundador e presidente do *Market Place Ministries*, trabalhou em muitas funções no setor empresarial e também no religioso, o que lhe deu uma compreensão sem igual do ambiente de pressão que atualmente tem se instalado nas organizações. Este Ministério, com sede em Dallas, Texas, entrega ao mundo dos negócios e em âmbito nacional, um serviço de cuidados especiais de capelania baseado na fé cristã.

O Rev. Gil aposentou-se em 1994, como Coronel Capelão do Exército norte-americano depois de trinta e sete anos de trabalho, e iniciou o *Market Place Ministri-*

⁵¹ STRICKLIN, Gil. *Market Place Ministries*: <http://www.marketplaceministries.com>. Acesso em 10 fev 2005.

es em 1984 tendo apenas uma companhia como associada, sendo ele mesmo o único capelão. Hoje ele coordena o trabalho de mais de 1.200 capelães neste ministério.

Estatísticas nacionais nos Estados Unidos da América mostram que pouco mais que a metade da mão-de-obra de hoje não tem nenhuma religião praticante. Por esse motivo o *Market Place* oferece orientação e treinamento para diversos trabalhos de capelania e pastoreio, tanto aos operários como também aos administradores e supervisores. Todos os capelães deste Ministério são pastores locais de igrejas evangélicas. Em todo o país oferecem cuidados pastorais com bênçãos em casamentos, pregação em funerais, intervenção em crises e visitação a empregados e familiares hospitalizados.⁵²

II - Atividades Possíveis

O aconselhamento pastoral trata de uma área mais especializada do cuidado do pastor com relação às ovelhas, antigas ou novas do seu rebanho, que estejam perto ou longe da comunidade. Com este ministério o pastor se dedica a ajudar indivíduos, famílias ou grupos a lidarem com as pressões e crises da vida. O objetivo final deste trabalho é que as ovelhas cheguem à cura, aprendam a lidar com situações semelhantes e experimentem crescimento baseado na Palavra de Deus.

Aconselhar é uma tarefa gratificante, conforme Gary Collins mas, não demora muito para que se descubra que também pode ser um trabalho duro e emocionalmente desgastante.⁵³ O aconselhamento pode ser feito também com base na psicologia, conforme opinião de Dr. Collins mas, há uma linha de pensamento que prefere o aconselhamento apenas com base nas Escrituras, sendo este o modelo defendido

⁵² STRICKLIN, Gil. *Market Place Ministries*: <http://www.marketplaceministries.com>. Acesso em 10 fev 2005.

⁵³ COLLINS, Gary – Aconselhamento Cristão – Século XX.

por Jay Adams.⁵⁴ É certo que se torna necessário muito discernimento no momento do aconselhamento, principalmente quando se trata de pessoas não crentes e não conhecedoras da Palavra. Antes de tudo, é preciso exercer o amor para com todos e buscar a solução para os problemas que afligem as pessoas.

O aconselhamento é parte primordial do trabalho de Capelania Empresarial. Sentimentos positivos vêm de comportamentos positivos, sendo esta a práxis e, comportamentos positivos, dependem de uma escolha individual. Os pensamentos e sentimentos são dirigentes, de certa forma, do nosso comportamento mas, claramente, o comportamento também influencia os pensamentos e sentimentos. Fica-se então, preso a quem se serve, de forma que os sentimentos são também consequência do comportamento. A responsabilidade e as escolhas que as pessoas fazem são um tema importante, visto que muitos não assumem ou, preferem ignorar, esta responsabilidade de escolhas feitas. A melhor escolha ou, o melhor projeto de vida, é seguir ao Senhor Jesus e há uma imensidão de pessoas que não sabem disso.

Muitos pensam de forma determinista e encontram todas as desculpas para o seu mau comportamento e suas más escolhas. O determinismo de Freud, segundo Viktor Frankl, em seu livro “Em Busca de Significado” defende que para cada efeito ou evento, físico ou mental, há uma causa determinante; com isso a responsabilidade de quem age mal é mascarada. Além da teoria do determinismo psíquico, há, também, a do determinismo ambiental e do genético. Com isso temos toneladas de desculpas para os maus comportamentos. Conforme esta linha de pensamento, não existe espaço para a consideração do pecado existente no coração do homem!

A responsabilidade das escolhas é real. Há apenas duas coisas na vida que são determinadas: tem-se que nascer e tem-se que morrer. Entretanto, no intervalo

⁵⁴ ADAMS, Jay – Conselheiro Capaz.

entre estes dois eventos, todo homem tem que fazer escolhas, precisando finalmente tomar decisões entre as opções existentes, conforme escreve James Hunter, palestrante e consultor de empresa em relações no trabalho e treinamento.⁵⁵

Além do aconselhamento, as atividades da equipe de Capelães podem ser:

- Visitar empregados e seus familiares imediatos sempre que se perceba a necessidade de algum tipo de cuidado ou aconselhamento e que alguma ajuda possa ser dada.

- Visitá-los em hospitais, na recuperação da saúde em casa, no caso de falecimentos, nos problemas domésticos e em outros locais onde se fizer necessário, ou quando houver um chamado.

- Atender ao pedido de funcionários, ajudando-os a planejar ou assistindo suas famílias por ocasião de casamentos, deles ou de familiares imediatos, incluindo aconselhamento pré-matrimonial e acompanhamento de recém casados.

- Oferecer ajuda, acompanhamento e assistência em funerais de empregados ou de seus familiares imediatos, inclusive oferecendo apoio e encorajamento durante o período de luto.

- Fazer visitas a presídios, dando assistência tanto a empregados como familiares imediatos que estejam encarcerados.

- Dar aconselhamento e assistência à família durante o tempo de separação e ajuda aos que estão vivendo a transição entre a prisão e uma nova vida em sociedade.

- Cooperar em casos graves de acidentes de trabalho e morte acidental ou natural de um funcionário enquanto estiver trabalhando.

- Promover troca de idéias e aconselhamentos confidenciais para assuntos de

⁵⁵ HUNTER, James C. – O Monge e O Executivo .

difíceis soluções dos empregados ou familiares imediatos, incluindo problemas matrimoniais, divórcio e um novo casamento, desgastes com doença séria, cuidados com o envelhecimento dos pais, além de morte e luto, adoção de filhos ou qualquer outro assunto na área de assistência social.

- Acompanhar, conforme pedido, possíveis questionamentos de funcionários em relação à companhia, promover cuidados especiais para com funcionários dispensados ou sob tensão motivada por queda no serviço que possa gerar mudanças para outro setor ou mesmo transferência de área; ajuda em casos de adaptação a novos serviços.

- Coordenar assistência aos empregados ou familiares em casos que requeiram ajuda profissional com relação ao uso de drogas ou de dependência de álcool, bem como de problemas psiquiátricos ou hospitalização por doença grave.

- Dar assistência e ajuda especializada a empregados ou familiares destes com necessidades específicas.

- Dar assistência às famílias em casos de dificuldades ou má administração financeira familiar.

O Ministério de capelania *Market Place* presta ainda alguns serviços de apoio, tais como:

- Providenciar cartas, conforme for o caso, de "Preocupação, Condolências, Avaliação e de Parabéns" para os empregados e seus familiares imediatos, com a assinatura do Presidente de Companhia, Gerente ou supervisores.

- Escrever artigos de interesse específico em jornais internos da companhia, a pedido da diretoria.

- Ainda a pedido da companhia, fazer aconselhamento e palestras para a liderança em assuntos ligados à religião, ética e moral e a forma como estes assuntos

possam impactar os funcionários e a companhia como um todo.

- Falar em público, seja em residências de funcionários ou em eventos, sempre a pedido da direção da companhia.

- Providenciar materiais apropriados para a melhora da qualidade de vida e para o crescimento pessoal através de livros, folhetos e outros tipos de literatura, inclusive eletrônica, brochuras, filmes e outras mídias.

- Ajudar os empregados e familiares a lidar com problemas específicos e ensinar princípios para uma vida feliz e de realizações baseadas nos princípios cristãos.

- A pedido, representar a Companhia junto a clientes e fornecedores, apresentando-se como seu Capelão.

- Participar na orientação de novos empregados, fazendo parte da sua integração na companhia, explicando o "Programa de Capelania" da companhia.

- Promover campanhas internas sobre assuntos escolhidos com uso de *endomarketing* através de cartazes que divulguem idéias cristãs ou simplesmente éticas.

Outra atividade possível e interessante pode ser desenvolvida junto aos líderes de uma organização, sejam estes gerentes ou supervisores. Poderão ser elaboradas palestras com recursos de multimídia, que dinamizam a comunicação, visando fornecer ou consolidar princípios cristãos para o líder, tal como aqueles ensinados no livro "Seja um Líder de Verdade" do Dr. John Haggai, fundador do "*Haggai Institute*"⁵⁶.

Este homem de Deus tem um ministério de treinamento de líderes cristãos em todo o mundo, orientando-os para que atuem em qualquer área do relacionamento humano com base em princípios bíblicos. Em seu livro, ele discorre sobre quais são os princípios bíblicos para a verdadeira liderança: Visão, Estabelecimento de Metas,

⁵⁶ Trata-se de um instituto que tem por missão o aprimoramento das habilidades de líderes cristãos, principalmente dos países em desenvolvimento.

Amor, Humildade, Autocontrole, Comunicação, Investimento, Oportunidade, Energia, Persistência, Autoridade e Conscientização; esses princípios podem ser úteis tanto no ambiente do trabalho como em outras áreas da vida de líderes.⁵⁷

O Capelão não poderá realizar essa tarefa sem um referencial eclesialístico, lembrando que todas estas atividades acima vão de encontro com a visão e missão da Igreja Presbiteriana do Brasil e especificamente da Igreja Presbiteriana de Americana, conforme pode se ver em folder da mesma, utilizado para entrega aos seus visitantes. Esse folder afirma que os membros desta comunidade são "comprometidos com a educação das gerações e com a transformação do ser humano e da sociedade" cujo alcance se estende "à cidade, ao estado e ao país".

III - Benefícios Possíveis

O grande benefício que se espera e pode ser obtido com um trabalho de capelania corporativa, finalmente, é a melhora nas atitudes e no comprometimento dos funcionários.

1 – Uma nova visão da companhia.

O aconselhamento aos trabalhadores, extensivo às suas famílias, mostra o grau de preocupação que uma companhia tem com o bem-estar destes e a boa vontade desta na resolução de problemas que eles venham a ter. Isso por si só fará com que esses funcionários tenham uma visão bastante mais amigável da companhia, não a vendo somente como fonte de salários, mas também de amizade e parceria.

2 - Incentivo ao trabalho de equipe.

O aconselhamento dos trabalhadores incentivará outros colegas a ajuda mú-

⁵⁷ HAGGAI, John – Seja um Líder de Verdade.

tua e facilitará o trabalho pelo comprometimento de um para com outros.

3 – Manutenção do alto moral dos funcionários em relação ao trabalho.

Tendo como base o envolvimento de representante da companhia nos problemas dos funcionários, um programa tal que ajude na resolução de problemas particulares destes, provocará sentimentos de gratidão para com a companhia e o para com o trabalho nela.

4 - Incremento da lealdade para com o emprego e a função.

O sentimento de gratidão, provocado pela ajuda a empregados e familiares, vai, certamente, aumentar a lealdade destes e melhorar a forma de execução de suas funções.

5 - Valorização pessoas.

Uma das necessidades básicas de todo ser humano é o desejo de reconhecimento e de conferência de valor. Esse trabalho de capelania vai valorizar os empregados na medida que são valorizados seus problemas, por pequenos que sejam.

6 - Aumento do compromisso com as “Metas e Objetivos” da companhia.

Quando a companhia demonstra envolvimento com os operários e familiares é lógico pensar que a recíproca pode ser verdadeira. Desta forma os objetivos e metas da empresa passam a ser dos próprios empregados, numa forma de retribuição para com a atenção recebida.

7 - Redução de conflitos interpessoais.

Conforme os interesses pessoais dos empregados passam a interessar ao “patrão”, assim também os interesses da companhia passam a ser dos funcionários, diminuindo possibilidade de conflitos emergentes.

8 - Diminuição do estresse relacional inter e extra fábrica.

Com a diminuição dos conflitos patrão-empregado, o stress da rotina de relacionamentos dentro de uma empresa diminui proporcionalmente. O capelão também passa a ser uma válvula de escape deste stress acumulado, sendo importante veículo de comunicação e de medição do ânimo da equipe.

9 – Benefícios para a segurança no trabalho.

Funcionários menos estressados e com melhor relacionamento com a supervisão têm mais tranquilidade para a função que executam e sofrem menos acidentes do trabalho por estarem mais focados.

10 - Cultura de “força e suporte” com base em princípios de ética e fé.

Uma nova perspectiva de relacionamentos é criada pela figura do capelão que tanto representa a companhia junto ao corpo operariado como representa estes junto à administração, mesmo que informalmente. A ética do capelão precisa ser indiscutível para que esta confiança mútua prevaleça.

11 – Menor absenteísmo.

Envolvimento e comprometimento estarão sempre ligados à execução correta de tarefas e da pontualidade em executá-las.

12 - Maior produtividade.

A produtividade seja qual for a forma de medi-la, está associada não só à carga de trabalho dos funcionários, mas também ao envolvimento destes e à sua disposição para um trabalho bem feito e com consciência de fazer correto da primeira vez. Este comprometimento é mais facilmente alcançado na medida que, o relacionamento do empregado com o empregador é melhorado; a capelania é uma ferra-

menta que visa esse fim.

13 - Redução do *turn-over*.

Vários aspectos do relacionamento entre empregado e empregador ficam visíveis por alguns índices; o *turn-over* mede a satisfação e bem estar de se trabalhar em determinada organização; é um indicador importante e que mede entre outras coisas o custo de treinamento e a perda de *know-how*.

Os resultados obtidos, pela experiência e observação dos pastores líderes deste ministério do *Market Place*, evidenciam casos de maior sentimento de lealdade para com a companhia, redução no absenteísmo, avaliação aumentada do trabalho dos supervisores, melhora na produtividade geral e redução no *turn-over* sendo estes alguns dos muitos dividendos que uma companhia pode receber através do estabelecimento do trabalho de uma equipe de capelania corporativa.

A gestão empresarial deve, em primeiro lugar, conhecer seus recursos humanos, detectando suas vulnerabilidades no que tange suas necessidades holísticas e, então, procurar atendê-las.

- Físicas: Entender que seus funcionários têm tolerâncias e especificações individuais; todos são indivíduos e, como tal, diferentes um dos outros e, cada qual com suas limitações.
- Psíquicas: As relações entre o tangível e o intangível, a mente e a matéria. Devemos visualizar os resultados psíquicos no indivíduo frente às questões de mudanças drásticas e desgastantes, seja de ordem funcional, departamental, estrutural ou até mesmo em nível de mudanças na localização geográfica e, principalmente seus impactos.

- **Mentais:** “Penso, logo existo! Se existo, logo aprendo”. A empresa deve atender as necessidades de aprendizado de seus funcionários, pois, é através da cultura, da educação e do aprendizado que conseguimos modificar a sociedade.
- **Sociais:** Para conseguir um bom relacionamento social é necessário respeitar os funcionários atendendo suas necessidades físicas, psíquicas, mentais e, então, procurar a interação em todos os níveis da empresa.
- **Espirituais:** Mesmo conseguindo atender todas as necessidades anteriores, a administração dos recursos humanos estaria incompleta, pois como seres humanos, somos dotados de um espírito que nos constringe a agir de maneiras ainda inexplicáveis.

IV – O *stress* como doença⁵⁸

O *stress* provoca um desequilíbrio entre o corpo e a mente, afetando os mecanismos de defesa. Os sintomas manifestam-se com a combinação de vários fatores. Para os médicos, o *stress* é o causador de muitas doenças; contribui também para complicar ou atrasar a recuperação de uma doença prolongada ou aumentar o seu período incapacitante. O *stress* pode originar perturbações mentais, erupções da pele, alterações do aparelho digestivo, alteração de certas glândulas internas (tireóide), perturbações menstruais, impotência e desinteresse pela atividade sexual, entre outras.

⁵⁸ MATTOS, Luiz A.C. - Monografia: Abordagem Holística do Homem e seus Impactos na Gestão Empresarial apresentada às Faculdades Integradas FAFIT de Itararé.

“*Stress* é um estado em que ocorre um desgaste anormal da máquina humana e (ou) uma redução da capacidade de trabalho ocasionada basicamente por uma desproporção prolongada entre o grau de tensão a que o indivíduo está exposto e sua capacidade de suportá-la”.

Alguns sintomas:

Sintomas de Híper Excitabilidade:

- Nervosismo
- Irritabilidade fácil
- Ímpetos de Raiva

Sintomas de Aumento da massa Muscular:

- Dor nos músculos do pescoço e ombros
- Dor de cabeça por tensão
- Alterações do sono e fadiga.

Sintomas de aumento da atividade do Sistema Nervoso Simpático:

- Dores discretas no peito
- Palpitações

Sintomas Psíquicos:

- Ansiedade
- Angústia
- Depressão

Sinal de sobrecarga:

- Indisposição gástrica e dores estomacais

V – Há Outros Serviços a Prestar?

Cuidar vai bem longe e muito além de ajudar! Pode-se ajudar alguém sem realmente se preocupar com ele ou com a situação dele. A prestação de serviço de capelães é um verdadeiro ministério de empatia que põe os funcionários de uma empresa e as vidas deles em primeiro lugar, enquanto permite ao “patrão” operar o seu negócio sem estas preocupações, sabendo que seus funcionários estão sendo bem cuidados e que, de forma confiante, estão sendo ajudados por capelães capacitados.

Os filósofos determinam quatro caminhos separados que levam ao conhecimento: a intuição, a razão, a experiência e a revelação.⁵⁹ A primeira requer uma certeza subjetiva da qual dependem os conselheiros. A segunda pode desaguar no culto à mente e a razão: o racionalismo. O terceiro método, a experiência, vai além de sentimentos e pensamentos e poderia governar a ambos, pois “faz a prova” pelas evidências e empirismo. O quarto, a revelação, deve merecer confiança, fé, sendo a base de conhecimento para o campo do aconselhamento no ministério de capelania.

A Bíblia é suficiente para responder perguntas a respeito da vida mas, não para responder diretamente a toda pergunta legítima.⁶⁰ Para isso, torna-se relevante ao Capelão o estudo da Bíblia de forma séria e rotineira,⁶¹ sendo esta a primeira prioridade deste Ministério. Estudando-a, percebe-se que Deus respondeu certas perguntas de forma direta e específica e outras, que gostaríamos de ter a mesma respos-

⁵⁹ CRABB, Lary – Como Conhecer as Pessoas

⁶⁰ Hb 4.12-13

⁶¹ At 17.11-12

ta⁶², Deus não as respondeu de igual modo. Ainda assim, o que chama a atenção é a conclusão de que a Bíblia é realmente capaz de responder, mesmo que indiretamente, todas as questões da alma. Para isso é preciso, acima de tudo, estudá-la com afinco, dedicação e técnica exegética apurada. É preciso compreender a Palavra e aplicá-la sob o poder do Espírito e, depois de tudo isso, torna-se absolutamente necessário viver o que se prega.⁶³ A hipocrisia, como em todas áreas da teologia, está descartada do aconselhamento cristão.⁶⁴

A personalidade humana é um reservatório dos mais incríveis sentimentos e ideias, mas em muitos círculos a mensagem subliminar é esta: "Esqueça isso e se focalize apenas na Palavra, de tal forma que ela obscureça qualquer auto percepção mais profunda." Quando, porém, não se consegue seguir este conselho, o indivíduo passa a ter paz como no mito do avestruz, ou seja, enfiando a cabeça na terra e ignorando aspectos importantes da vida sob um ponto de vista amplo e irrestrito. Nestas condições, este indivíduo poderá obter uma paz fingida e uma comunhão de contentamento forçado, inteiramente diferente da paz que só Jesus Cristo pode e quer dar. Adapta-se à vida, simplesmente porque a realidade interior é mais facilmente negada que a exterior e aparente.

Enquanto se passa pela vida, se experimenta dor, tristeza e uma série de outros problemas sem fim. Todos precisam de alguém que realmente se preocupe, demonstre cuidado e que ofereça amor, esperança e compaixão.

Assim, uma afirmação possível e produtiva para qualquer negócio é: Cuidados para com os empregados somados ao amor por eles, sempre resultam em empregados mais satisfeitos e mais estáveis! Quanto mais o patrão demonstra cuidados para

⁶² Rm 11.33-16

⁶³ Mt 7.21-29

⁶⁴ Mt 23.13-33

com seus empregados, melhor será para todos os envolvidos com a companhia.

Entende-se que a melhor política humana para a harmonia na vida e no local de trabalho já foi expressa há quase dois mil anos atrás e continua sendo a regra de ouro ainda hoje. Essa regra estabelece que as pessoas amem umas às outras e assim, os trabalhadores de uma companhia e seus familiares, devem se amar mutuamente e ser amados e pelos seus patrões e capelães.⁶⁵

Não obstante as convicções religiosas dos funcionários de uma companhia, a todos deve se oferecer: sabedoria, amor e preocupação pessoal por parte dos capelães, enquanto estes fazem uma impressão indelével do poder do amor de Deus nas vidas de cada um deles.

Como os capelães constroem uma forte relação de amizade com os empregados, eles criam um ambiente de consolo e cura mesmo quando não é possível relacionar-se, satisfatoriamente, com os desafios que a vida reserva a cada um. Os capelães são dedicados a amar sem distinção, ajudar os solitários, alcançar os abatidos e construir relações com todos os trabalhadores, especialmente aqueles que precisam de uma ajuda adicional. Fazendo assim, eles se esforçam para exemplificar o amor ilimitado de Deus.

2.6. – Visão e Possíveis Projetos Para o Futuro.

1 - Uma expansão possível!

Um Ministério de Capelania Empresarial poderá buscar fundos junto à interessados, empresários cristãos possivelmente, para a expansão do seu ministério nos postos de trabalho em todo o Brasil, a começar pela cidade de Americana e re-

⁶⁵ Mt 22.36-40

gião. Sabe-se que essa mesma iniciativa está sendo levada a efeito em Curitiba, através da “Igreja dos Irmãos Menonitas”⁶⁶ e é possível que o mesmo esteja sendo feito em outras partes.

2 - Prover bolsas de estudos em escolas de teologia.

Com o esperado crescimento deste ministério, a necessidade de mais capelães poderá ser uma realidade. Fundos obtidos poderiam pagar o último ano dos seminaristas, bem como sua especialização em Teologia Pastoral e trabalho de mentoria destes estudantes por capelães mais experientes no trabalho direto nas companhias.

3 - Promover parceria para outros serviços junto à comunidade.

O serviço de capelania empresarial pode prestar-se também à ajuda junto a policiais, bombeiros, trabalhadores do serviço de saúde pública, pessoal de serviço de parques e limpeza, bem como todos os outros trabalhadores ligados ao serviço público de uma cidade, seja ela pequena ou grande.

2.7. – Como Começar o Trabalho?

Como se trata de um ministério novo torna-se necessário montar estratégias com a finalidade de apresentar a idéia aos empresários, fazer com que entendam a amplitude deste ministério dentro de suas organizações, discutir com eles sobre o que é o Reino de Deus e sobre como agir de acordo com a visão de Missão Integral da igreja de Cristo.

⁶⁶ KROEGER, Victor. Palestras realizadas na Igreja Menonita de Curitiba sobre o tema Capelania Empresarial. Informações obtidas em Março de 2006.

a. Entrevistas Com Empresários Cristãos

A Igreja Menonita de Curitiba está começando a desenvolver o tema de aconselhamento dentro do ambiente de trabalho e usa como base o ministério de Capelania Industrial desenvolvido por esta mesma denominação no Paraguai.

Na primeira fase de estruturação do projeto, realizou-se uma pesquisa junto a industriais cristãos além de conversas informais com pessoas potencialmente interessadas visando o levantamento de dados de empresas que apresentavam potencial para implantação do projeto de capelania.

Optou-se pelo método quantitativo de pesquisa, onde a coleta de dados realizou-se através de um questionário dirigido, com questões de múltipla escolha.

<p>Avaliação da Necessidade do Programa de Capelania.</p> <p>Responda o seguinte questionário de acordo com as práticas normais em sua companhia:</p>
--

Questão	Quase Nunca	Às vezes	Quase Sempre	Sempre
- Cada empregado sabe que eles são avaliados pessoalmente e que as vidas deles e o seu bem-estar são importantes para esta organização.				
- Realizações pessoais de nossos empregados e seus familiares são reconhecidas adequadamente.				
- Nossa organização está preparada para prover ajuda apropriada e apoiar os empregados e família em casos de injustiça, morte, suicídio, assassinato ou outra tragédia.				
- Representantes da companhia fazem visitas a hospitais ou aos lares dos empregados e familiares quando há necessidade, mesmo se o local for de difícil acesso.				
- Se um empregado tem uma crise pessoal durante seu período de descanso, eles têm alguém designado pela companhia a quem possam recorrer.				
- Nossos gerentes se vêem envolvidos em assuntos pessoais da vida dos empregados de tal forma a perderem o foco das suas responsabilidades no trabalho.				

- Nossa companhia tem um plano de ajuda ou acompanhamento para assistência pré-matrimonial e a funerais de empregados e familiares.				
- Nós estamos preparados para ajudar nossos fornecedores, parceiros ou clientes mais fiéis quando eles passam por crise pessoal, familiar ou mesmo crise empresarial.				
- Em nossa companhia falta um plano para atrair, reter e criar empregados de alta qualidade.				
- Você está satisfeito com suas respostas? Se não for o caso, crê que um Ministério de Capelania Empresarial poderia ajudar sua companhia?!				

Um serviço de capelania que preste assistência a uma organização empresarial pode executar trabalhos em cada uma das áreas citadas acima e muito mais que isso, dependendo do grau de envolvimento e da capacidade de trabalho tanto do corpo de capelães como da própria companhia.

b. Exemplo de Como Iniciar o Trabalho

Conforme exemplo daquilo que tem acontecido em Curitiba no trabalho de Capelania Empresarial que está em desenvolvimento, a primeira ação a ser tomada seria uma reunião com empresários cristãos das igrejas presbiterianas da região de Americana, desenvolvendo com eles temas que tratem, por exemplo, da responsabilidade cristã e social sobre seus funcionários, sobre o conceito expandido de Reino de Deus tomando como premissa o fato de que suas empresas fazem parte deste reino e sobre a necessidade de se fazer de suas companhias um campo para a prática do amor cristão e uma oportunidade para o evangelismo.

Nesta reunião levantaríamos algumas questões que seriam desenvolvidas à luz da Palavra de Deus e da prática cristã ideal, com temas contextualizados e com

a intenção de mostrar-lhes as vantagens da prática do cristianismo em todas as áreas da vida.

c - Propósito – Lançando a Idéia para o Empresário

Uma palestra dada para empresários cristãos poderia abordar os seguintes temas, conforme proposta de Kroeger:

Promover um *workshop* visando discutir a forma de como iniciar uma caminhada de (auto) motivação e (auto) desenvolvimento de empreendedores, executivos e líderes que queiram viver em sua vida profissional os princípios cristãos e fazer de seu local de trabalho uma plataforma para o crescimento do Reino de Deus.

Este trabalho de conscientização seria feito com palestras que poderiam abranger as seguintes questões, conforme tem sido feito em Curitiba:

Tema 01: - O Que Nos Trouxe Aqui?

Abertura do encontro com o estudo, sob o ponto de vista estritamente cristão e bíblico, de assuntos comuns a eles, tais como:

- A ansiedade com relação a questões éticas no trabalho;
- A concorrência; a deslealdade; a informalidade;
- Os conflitos: pessoais, internos e externos;
- Leis e seu cumprimento;
- Sucesso e insucesso de uma organização;

Como ser ético no comando de uma companhia no Brasil atual, conseguindo concorrer com igualdade de condições? Como influenciar o meio empreendedor se for o caso? Finalmente, trazer à tona estes problemas de questões éticas, numa forma de discussão livre. Estes temas poderiam ser discutidos, de forma que um esteja em decorrência do anterior, sabendo que o objetivo é colocar na mesa estas questões, mesmo que as respostas não sejam conclusivas.

- Dificuldades financeiras e desânimo;
- Lugar onde buscar respostas;
- A Igreja e a família;
- Ajuda pastoral;
- Colegas e amigos, outros empresários, líderes e executivos.

Estes são outros temas que poderiam ser abordados, apenas como exemplo de se falar de coisas comuns à empresários.

Nestes primeiros encontros de trabalho poderiam ser abordados também temas tais como:

Tema 02: - Quais as Maiores Necessidades Que Observamos?

- Nas empresas;
- Nas pessoas.

Aqui já se poderia abordar os conflitos possíveis “patrão/empregado” e trazer à mesa de discussões as possíveis soluções encontradas por este ou aquele em-

preendedor. Seria o momento de tratar do enfoque de cada situação sob os diversos pontos de vista.

a) As dificuldades dos empresários e das empresas:

- Dificuldades financeiras;
- Relacionamento com colaboradores, clientes e fornecedores;
- Falta de foco e de visão futura;
- Liderança;
- Profissionais aptos a cumprir funções expressivas.
- Como relacionar estes temas com a Palavra de Deus e com uma vi-

são holística do Reino de Deus?

b) Das pessoas desempregadas ou mal empregadas?

- Falta do conhecimento da verdadeira vocação;
- Falta de estímulo para verdadeiramente “correr atrás”;
- Despreparo para assumir uma função;
- Pensam em começar do topo, falta de persistência;
- Falta de motivação para o trabalho;
- Falta da visão de que, se a empresa crescer, eles crescerão junto;
- Como um ministério de aconselhamento poderia ajudar, através de

aconselhamento individual ou de palestras para grupos de pessoas mudar estado de espírito.

O tema capelania empresarial já teria sentido ao ser abordado neste instante dos trabalhos!

Tema 03: - Quais as Conseqüências Com estas Dificuldades!

- Instabilidade emocional, nervosismo;
- Desânimo;
- Falta de motivação;
- Ausência de alegria no trabalho;
- Sentimento de inferioridade;
- Desespero;
- Isolamento – o funcionário evita contatar amigos e a comunidade;
- Falta de participação em uma igreja;
- A capelania poderia auxiliar os empregados e por extensão os patrões em áreas como essa? Almas poderiam ser colocadas aos pés de Jesus?

Mais uma vez o tema “capelania” seria discutido com estes empresários de forma a que essa nova idéia pudesse sensibilizá-los.

Tema 04: - O Que Poderíamos Fazer em Grupo para Amenizar?

A Bíblia repete vez ou outra que as pessoas são sedentas e anseiam por satisfazer esta sede. Ter sede não é prazeroso, beber é que dá alegria e satisfação

ao homem, mas é preciso que a água seja pura para que o gozo seja completo.⁶⁷ A busca da satisfação por beber em outro manancial que não seja o divino, mostra nossa rebeldia e determinação de independência do Senhor. Mas a mensagem de Deus é que e nossa dependência dele é o único caminho que leva à satisfação.⁶⁸

- Estudar em conjunto aqueles problemas que afetam muitos e sugerir soluções;
- Acolher aqueles que estão em dificuldade;
- Aconselhar em pequenos grupos os empresários e profissionais em dificuldade;
- Promover e/ou indicar treinamentos: liderança, administração, testes vocacionais e outros;
- Criar programas de cadastramento de pessoas desempregadas juntamente com um banco de recrutamento de profissionais;
- Criar uma mídia de divulgação das empresas, profissionais liberais e entidades da comunidade, na intenção de intensificar a troca de produtos e serviços entre estes, fortalecendo a todos.

Aqui são abordadas algumas soluções ou alternativas para a resolução de problemas anteriormente discutidos e que poderiam ser levados adiante por um corpo de capelães. O que se pretende é que os empreendedores presentes nestas reuniões sejam convencidos de que o reino de Deus é constituído também pelas suas companhias.

⁶⁷ Evangelho de João 4.4-26

⁶⁸ CRABB, Larry – Como Conhecer as Pessoas -

Tema 05: - O Que Podemos Vislumbrar no Futuro?

- Como um grupo fortalecido, buscar incentivar e auxiliar entidades beneficentes já estabelecidas;
- Criar novas Associações;
- Fundar empresas autossustentáveis, rentáveis e cujos lucros seriam revertidos na sua maior parte para o Reino de Deus;
- Como grupo, participar mais de decisões políticas e de administração pública – sugerir, agir e influenciar ao invés de só assistir “de camarote” e reclamar.
- O Grupo de Capelães, consequência natural do desenvolvimento de um trabalho que deve começar “pequeno”, mas que pode crescer deveria ser um corpo pró-ativo na sociedade onde estiver inserido.

O que se pretende é colocar em discussão o tema “Capelania Empresarial”, discutindo se este ministério seria ou não útil aos empresários e funcionários. Como a idéia é relativamente nova, principalmente no Brasil, é necessário trazer estas discussões à mesa para tratá-las.

2.8. – Sobre o Aconselhamento

Deve-se pensar em derrubar o pensamento de alguns, de que os cristãos, só conseguem se ajudar uns aos outros nas situações de grandes dificuldades generalizadas ou de miséria.

O ser humano foi projetado por Deus para viver em relacionamentos de boa qualidade mas, isso nem sempre é oferecido neste atual mundo caído, pelo contrário,

é negado. Outra realidade que tem sido negada é a do pecado, do afastamento de Deus.⁶⁹ Se os secularistas não negassem as duas questões acima, eles estariam caminhando em direção a Cristo, mas a realidade é que por trás dessas negações há um movimento claro para longe de Deus.

O relacionamento com Cristo é realmente a resposta final para os dramas da vida!⁷⁰ Sem Cristo não há vida alguma, não há vida plena, mas, somente imitação dela. Sem Cristo, o egocentrismo é explícito e a independência é, pretensamente, real mas, enganadora.⁷¹ Para a vida e sua complexidade há resposta, e esta é: Jesus.⁷²

O aconselhamento cristão ajuda pessoas atribuladas. A terapia secular pode revelar necessidades de atenção em muitas áreas, porém, a freqüência aos cultos, estudos bíblicos, orações e bons testemunhos com boas ações podem beneficiar àqueles que sofrem, isso é certo, mas a única resposta verdadeira está em um relacionamento filial e dependente com Jesus Cristo, pois Ele é a única resposta completa e definitiva para os males humanos.⁷³

O ensino da ética e moral cristãs, assim como o ensino do Evangelho e da esperança que há nele visam o aperfeiçoamento de cada ser humano, seja criança, moço, adulto ou idoso, seja operário ou patrão, para que os lares sejam aperfeiçoados e a sociedade impactada positivamente.⁷⁴ Graças a Deus por esta boa nova, pois a salvação do ser humano é o objetivo final.

⁶⁹ Gn 1-3.

⁷⁰ Mt 11.28; Jo 14.5-6

⁷¹ Fp 2.1-11

⁷² Mt 26.39

⁷³ CRABB, Larry – Como Conhecer as Pessoas -

⁷⁴ GEORGE, Sherron K. – A Igreja Ensinadora -

2.9. – A Capelania Empresarial Cristã em Outros Locais

Aborda-se aqui a questão da Capelania Empresarial por causa de uma experiência de sucesso, ocorrida nos Estados Unidos da América. Por outro lado, este é um fato positivo, quando se observa que o industrial brasileiro, em muitas oportunidades, adapta-se a modelos importados, assim como ocorreu com a "Qualidade Total", vinda do Japão, ou ISO 9000 ou 14000 vindos da Europa.

O tempo atual oportuniza o que o passado não ofertou. As organizações estão modernizando-se no quesito administração de pessoal e os resultados possíveis de serem alcançados estão alinhados com o moderno pensamento administrativo empresarial.

Deus ama pessoas⁷⁵ sejam elas, roqueiros, políticos, jovens, crianças, trabalhadores, empresários, pobres ou ricos.⁷⁶ Mas, a estratégia, tanto de pregação como de aconselhamento, precisa ser dirigida aos interessados, ou seja, ao seu público alvo. Uma abordagem sensível aos interessados procura suprir as necessidades destes de forma que possam entender e aproveitar as diversas mensagens de um culto, de uma conversa, de um discipulado ou de uma conversa com um Capelão. As programações sensíveis aos interessados, porém, precisam ter amplitude e equilíbrio, não se limitando apenas a um grupo muito específico, mesmo sendo ele constituído de empregados de uma companhia.⁷⁷ A visão do trabalho de um Capelão vai muito além das fronteiras do local onde ele trabalha, abrangendo também, as famílias dos funcionários, sendo esta uma oportunidade preciosa de se falar de Cristo, sempre que a oportunidade aparecer.

⁷⁵ Jo 3.16-17; I Jo 4.8

⁷⁶ At 10.34-35; Rm 2.11

⁷⁷ MORRIS, Linus – Uma Igreja de Alto Impacto.

2.10 - A Igreja Menonita e o Ministério *Market Place Chaplaincy*.

A marca do Ministério de Capelania *Market Place* foi o início modesto; havia somente um capelão para apenas uma organização industrial. O caminho foi de perseverança, mas com certeza, após muitos anos muitas vidas foram alcançadas pelo dom dos aconselhadores deste corpo de capelães. Desconfianças foram vencidas e o trabalho se solidificou numa área restrita à região onde o trabalho teve início. O ministério cresceu e houve necessidade de crescimento do corpo de capelães, bem como de treinamento específico para a área corporativa, ministério até então novo. A visão de muitos pequenos industriais foi se modificando até que grandes indústrias aderiram com o objetivo de colherem os mesmos frutos.

A evolução dos trabalhos e a expansão deste ministério nos Estados Unidos foi um exemplo para quem quiser iniciar trabalho similar no Brasil. O grupo que está trabalhando na área junto a Igreja Menonita de Curitiba tem os mesmos ideais e está começando os trabalhos de forma gradual e modestamente.

2.11. – A Possibilidade da Missão da Igreja Dentro das Empresas

"Se é verdade que, como expressou Emil Brunner, a igreja existe para a missão como o fogo existe para queimar, segue-se que já não cabe a tradicional distinção entre "igrejas que enviam" e "igrejas que recebem". Em palavras de Stephen Neill, "a era das missões chegou ao fim, começou a era da missão". É possível usar as estatísticas do crescimento da igreja para pintar um quadro dela nos últimos anos; isto é o que se tem feito em círculos onde o crescimento quantitativo da igreja é considerado como a tarefa principal da missão. O quadro será mais sóbrio se, juntamente com os avanços numéricos forem colocados os problemas que afetam a igreja e colocam em dúvida o futuro do cristianismo em certas regiões do mundo. Nesta perspectiva, o maior desafio que a igreja enfrenta é o desafio da missão integral." – René Padilla.

“A visão da Igreja Presbiteriana de Americana, como já foi dito, é ser uma comunidade de famílias cristãs reformada, comprometida com a proclamação da Pala-

vra de Deus, com a educação das gerações e com a transformação do ser humano e da sociedade." Esta visão está associada à missão da Igreja Presbiteriana do Brasil, que é: "Anunciar o Reino de Deus; Educar para a vivência cristã; e Assistir ao ser humano em suas necessidades." O lema, por sua vez, é "Adoração, Evangelização, Educação e Ação Social", e o alcance previsto é a "comunidade local, a cidade, o país e o mundo".⁷⁸ Todo este ideal está irmanado com o conceito de Missão Integral, proposto no Segundo Congresso Brasileiro de Evangelização em 2003, bem como com o pensamento defendido no Pacto de Lausanne, fruto do Primeiro Congresso Internacional sobre Evangelização Mundial em 1974, cujo tema era "Para que o Mundo Ouça a Voz de Deus".

Apoio pastoral é parte da missão integral da igreja cristã, não se constituindo como um fim em si, mas, em um meio para se atingir a um determinado público alvo, que pode ser constituído por policiais ou por presos, por operários ou por industriais. Cristo não fez acepção de pessoa e nos ensina isso.⁷⁹

A igreja de Cristo, ao fazer missão precisa anunciar o Reino e com isso estaria tratando da promoção dos direitos humanos, do bem estar dos homens; por isso esta igreja não pode ser estática, devendo ser, pelo contrário, enviada, sendo necessário para isso, preparar seus membros e seu corpo para uma conduta efetiva no mundo, tornando-se a "voz que queima por dentro".⁸⁰

Todo o mundo foi colocado sob o senhorio de Jesus Cristo. A esperança cristã se relaciona com a consumação do propósito de Deus de unir todas as coisas no céu e na terra sob o mando de Cristo como Senhor, e de libertar a humanidade do pecado e da morte em seu Reino, onde ele estiver. Esse entendimento do Reino é mani-

⁷⁸ _____. *Folder da Igreja Presbiteriana de Americana – Prospecto dirigido para visitantes; Março/2006*

⁷⁹ Ef 6.9

⁸⁰ STEUERNAGEL, Valdir - Missão da Igreja.

feito por René Padilla, quando cita George Ladd:

"Se o conceito dinâmico do Reino estiver correto, nunca deverá ser identificado somente com a igreja (...) Na terminologia bíblica, o Reino não se identifica com seus sujeitos. Estes são o povo de Deus que ingressa no Reino, vive sob o seu mando e é governado por ele. A igreja é a comunidade do Reino, mas nunca o próprio Reino (...) O reino é o reinado de Deus; a igreja é uma sociedade de pessoas. – (PADILLA, 1992, p. 201).

2.12. - Considerações

Bem aventurado o homem que não anda no conselho dos ímpios, não se detém no caminho dos pecadores, nem se assenta na roda dos escarnecedores. Antes, o seu prazer está na lei do Senhor, e na sua lei medita de dia e de noite. – Rei Davi.

A implantação de um Ministério de Capelania Empresarial tem sido um sonho e uma visão ao mesmo tempo, e tem tomado o coração de cristãos envolvidos nesta área. Há, portanto, boas oportunidades para que este trabalho seja desenvolvido para o engrandecimento do Reino. Poderia ser um ministério de serviço voluntário, que em muitos casos, é perfeitamente possível de ser levado; este serviço poderia também ser mantido pelas empresas envolvidas e interessadas em todo trabalho que pode ser oferecido.

Entende-se que este Ministério pode abrir muitas portas para pastores comprometidos com o Reino expandido que vislumbrem a possibilidade de pastorearem empresas, ou melhor, as famílias envolvidas com essas empresas, direta ou indiretamente. Neste caso, a manutenção deste Ministério pode ser feito por uma igreja local ou pelo sustento levantado pelos pastores, verdadeiros missionários urbanos. Este é um trabalho a ser realizado fora do círculo restrito das igrejas e que poderá sustentar-se a si mesmo e ser ainda, fonte de contribuição financeira para estas mesmas igrejas.

Capítulo 3 – Exame de um Texto Bíblico

"Em 2008 vou romper com a síndrome do divã. Vou me aconselhar com quem deseja ouvir e crescer [...] Passei a prestar atenção às minhas conversas, seja como conselheiro, seja como consulente. E constatei que sofremos todos desse subproduto indesejado da cultura psicanalítica em que vivemos [...] Meu olhar é sobre o aconselhamento cristão. [...] Nesse sentido, embora algo de consolador e terapêutico permaneça nesses monólogos disfarçados de aconselhamento, percebo que muitos elementos cristãos estão desaparecendo. Por exemplo a autoridade. Nessas conversas não se busca de fato, a sabedoria ou a experiência do conselheiro. [...] Desaparece também a submissão. Submeter-se a um amigo ou irmão? Que também tem os seus problemas? Ouvi dizer que é melhor procurar alguém que não nos conheça bem – traz menos problemas.

Desaparecem a autoridade e o poder coercitivo da Bíblia. Liquefazem-se princípios, verdades, certezas, tradições e outros fatores de segurança que o texto bíblico traz. Abrir a Bíblia, em um aconselhamento, hoje em dia, já não é fácil. [...] Este ano quero mudar. Falarei menos e aprenderei mais. Ouvirei conselhos e procurarei acatá-los. Até no caso de meu conselheiro me reprovar ou me apontar para caminhos difíceis. Serei submisso; serei grato; buscarei a obediência inteligente. Aceitarei autoridade sobre mim e a honrarei; orarei por ela. Serei novamente "admoestável".

Quem sabe, a partir deste exercício, em oração, a Bíblia, que há tanto tempo tem me falado palavras bonitas, volte a me dizer o que preciso ouvir. E, ouvindo o que preciso ouvir, eu me cure desta insidiosa anorexia espiritual. Amém." - Rubens Amorese.⁸¹

3.1. - Estudando um Salmo⁸²

O aconselhamento é parte íntima do trabalho do capelão; em muitas oportunidades será conveniente conversar com pessoas dentro do ambiente de trabalho para aconselhar sobre possíveis dramas da vida, sejam patrões ou empregados. Quando esta oportunidade surgir, o aconselhamento com base nas Escrituras e na vontade de Deus para a vida do ser humano deve ter a preferência. A Palavra de Deus é sábia para desvendar os segredos do coração humano e para acalmá-lo, sempre que houver o entendimento de ambas as partes, conselheiro e aconselhado, de assim o

⁸¹ Conforme registrado na Revista Ultimato, edição de Janeiro/Fevereiro de 2008, número 310, página 65.

⁸² Este estudo bíblico está ancorado no capítulo 19 do livro "Introdução ao Aconselhamento Bíblico", de autoria de John MacArthur, Jr.

fazer. O Salmo 19 nos dá um balizamento e argumentação para se usar a Bíblia como uma regra de prática.

A visão de João Calvino da supremacia da Bíblia sobre produções das ciências humanas, como regra básica para aconselhar pessoas com problemas próprios da alma e do coração, fica clara nas seguintes afirmações do primeiro livro de sua mais famosa obra, "As Institutas". Assim diz ele, em refinada tradução do Dr. Waldyr Carvalho Luz, sobre o pretense "conhecimento que poderíamos ter de nós mesmos":

.. da consciência de ignorância, fatuidade, penúria, fraqueza, enfim, de própria depravação e corrupção, reconhecemos que em nenhuma outra parte senão no Senhor se situam a verdadeira luz da sabedoria, a sólida virtude, a plena abundância de tudo que é bom, a pureza da justiça, e, daí somos de nossos próprios males instigados à consideração das excelências de Deus. Nem podemos a Ele com seriedade aspirar antes que hajamos começado a descontentar-nos de nós mesmos. Pois quem dos homens há que em si prazerosamente não descanse, quem, na verdade, não descansa, por quanto tempo é a si desconhecido, isto é, está contente com seus dotes e insciente ou esquecido de sua miséria?

Por outro lado, é notório que jamais chega o homem ao puro conhecimento de si até que haja contemplado a face de Deus e da visão dEle desça a examinar a si próprio. Ora, orgulho que nos é, a todos, ingênitamente, sempre nos faz parecermos justos, e íntegros, e sábios, e santos, a menos que, mercê de provas evidentes, convencido sejamos de nossa injustiça, indignidade, insipiência e depravação. Não somos, porém, convencidos, se atentamos apenas para nós mesmos e não também para o Senhor, Que é o estalão único por que é de aferir-se este juízo. Pois, uma vez que à hipocrisia somos todos propensos de natureza, por isso, qualquer vã aparência de justiça amplamente nos satisfaz em lugar da real justiça. E, porque dentro de nós ou ao derredor nada se vê que não seja contaminado de crassa impureza, por todo o tempo que confinamos nossa mente aos limites da depravação humana, o que é um pouco menos torpe nos sorri como da mais refinada pureza. Exatamente como se dá com um olho diante do qual nada se põe de outras que não da cor preta: julga ser alvíssimo que, entretanto, é de brancura um tanto esfumada, ou até mesmo tismado de certa tonalidade fosca.

Ademais, dos próprios sentidos do corpo possível é discernir ainda mais de perto quanto nos enganamos ao avaliarmos os poderes da alma.

Assim também se dá ao estimarmos nossos recursos espirituais. Pois, por tanto tempo quanto não alçamos a vista além da terra, mui blandiciosamente nos lisonjeamos, de todo satisfeitos com própria justiça, sabedoria virtude, e pouco menos que semideuses nos imaginamos. Mas, se uma vez, para com Deus hajamos começado a elevar o pensamento e a ponderar quê é, e quão completa a perfeição de Sua justiça, sabedoria poder, a cujo estalão importa conformar-nos, que antes em nós sorria sob a aparência ilusória de justiça, logo como suma iniquidade se enxovalhará; que mirificamente se impunha sob o título de sabedoria tresandarà como extremada estultícia; que se mascarava de poder arguir-se-á ser a mais deplorável fraqueza. (CALVINO, 1985, Livro I, p. 53).

Assim diz o salmista:

"Os céus proclamam a glória de Deus, e o firmamento anuncia as obras das suas mãos. Um dia discursa a outro dia, e uma noite revela conhecimento a outra noite. Não há linguagem, nem há palavras, e deles não se ouve nenhum som; no entanto, por toda a terra se faz ouvir a sua voz, e as suas palavras, até aos confins do mundo. Aí, pôs uma tenda para o sol, o qual, como noivo que sai dos seus aposentos, se regozija como herói, a percorrer o seu caminho. Principia numa extremidade dos céus, e até à outra vai o seu percurso; e nada refoge ao seu calor.

A lei do SENHOR é perfeita e restaura a alma; o testemunho do SENHOR é fiel e dá sabedoria aos símlices. Os preceitos do SENHOR são retos e alegram o coração; o mandamento do SENHOR é puro e ilumina os olhos. O temor do SENHOR é límpido e permanece para sempre; os juízos do SENHOR são verdadeiros e todos igualmente, justos.

São mais desejáveis do que ouro, mais do que muito ouro depurado; e são mais doces do que o mel e o destilar dos favos. Além disso, por eles se admoesta o teu servo; em os guardar, há grande recompensa.

Quem há que possa discernir as próprias faltas? Absolve-me das que me são ocultas. Também da soberba guarda o teu servo, que ela não me domine; então, serei irrepreensível e ficarei livre de grande transgressão. As palavras dos meus lábios e o meditar do meu coração sejam agradáveis na tua presença, SENHOR, rocha minha e redentor meu!" - Salmo 19.

O Rei Davi foi um exemplo de alguém que ocasionalmente procurava a ajuda de conselheiros humanos, mas que, no final, sempre se dirigia a Deus em busca de respostas. Como revelam muitos dos seus salmos, ele era especialmente dependente de Deus quando lutava com problemas pessoais e com emoções. Ao ser tomado

por depressão ou por agitação interior ele se voltava para Deus e lutava em oração; quando o problema era o seu próprio pecado Davi se arrependia, se quebrantava e contristado orava: "Examina-me, Senhor, e prova-me; sonda-me o coração e os pensamentos."⁸³

Os espiritualmente maduros sempre buscam a Deus para receberem ajuda em tempos difíceis de ansiedade, de aflição, de confusão ou de inquietude de alma, estando certos de que obterão sábios conselhos e orientação precisa. Na dedicatória de seu livro sobre os "Salmos", Calvino⁸⁴ afirma no dia 22 de Julho de 1557, em Genebra, sobre o livro em questão:

Tenho por costume denominar este livro, e creio não de forma incorreta, de "Uma Anatomia de Todas as Partes da Alma", pois não há sequer uma emoção da qual alguém porventura tenha participado que não esteja aí representada com num espelho. Ou, melhor, o Espírito Santo, aqui, extirpa da vida todas as tristezas, as dores, os temores, as dúvidas, as expectativas, as preocupações, as perplexidades, enfim, todas as emoções perturbadas com que a mente humana se agita. Com toda a certeza é uma rara e singular vantagem quando todos os esconderijos se põem a descoberto e o coração é trazido à claridade e purgado da mais perniciosa das infecções – a hipocrisia. (CALVINO, 1999, p. 33)

Entre todos os salmos, um deles fala de forma muito clara sobre a propriedade da Palavra de Deus como base sólida para o aconselhamento de pessoas, principalmente dos crentes. O Salmo 19 nos mostra que a Palavra de Deus pode ser chamada de Lei, de Testemunho, de Preceito, de Mandamento, de Temor e de Juízo de Deus; mostra ainda, que há, entre outras, seis características nas Escrituras: ela é perfeita, é fiel, é reta, é pura, é límpida e é verdadeira. Este salmo se completa relatando benefícios da Palavra de Deus para o homem: ela restaura a alma, dá sabedoria, alegra o coração, ilumina os olhos, permanece para sempre e traz justiça. Em

⁸³ Sl 26.2

⁸⁴ As referências à João Calvino neste capítulo foram extraídas de seu livro "O Livro dos Salmos" de 1999, Edições Paracletos.

seis oportunidades aparece o impronunciável nome *YHWH* traduzido pela frase “do Senhor”; em seis oportunidades somos lembrados de que a fonte de revelação especial é o próprio Deus, que fala pela Sua Palavra.

3.2. – A Escritura é Perfeita e é Restauradora da Alma

“A Lei do Senhor é perfeita e restaura a alma”.

Não se trata aqui de toda a Lei entregue a Moisés, ou dos Dez Mandamentos. Lei ou *Torah* é a palavra bíblica que neste texto identifica a Bíblia toda como instrução divina; trata-se de Deus ensinando a verdade à humanidade. A Lei tem em vista a instrução de Deus quanto ao credo do homem, ao seu caráter e à sua conduta e retrata as Escrituras como sendo um manual completo que mostra a Lei de Deus para nossas vidas. Como tal ela é perfeita, totalmente perfeita, em contraste com a imperfeição dos ensinamentos desenvolvidos pelo próprio homem.

A Palavra de Deus é “perfeita”, pois mostra-nos a mente e a vontade do Senhor com respeito, tanto à fé como à prática, sendo por meio dela que os homens de Deus são desafiados à perfeição, assim como ao bom trabalho que fazem (II Tm 3.16,17). Tanto o Antigo como o Novo Testamento constituem-se na perfeita Palavra de Deus.

Conforme João Calvino em "O Livro dos Salmos", sobre a perfeição da Palavra de Deus ele diz:

Com essa palavra Davi quer dizer que, se uma pessoa é devidamente instruída na lei de Deus, ela não carece de nada que seja indispensável à perfeita sabedoria. Não há dúvida de que nos escritos dos autores pagãos se encontrarão pensamentos verdadeiros e úteis, e é igualmente verdadeiro que Deus tem posto nas mentes humanas algum conhecimento de justiça e retidão; em consequência, porém, devido à corrupção de nossa natureza, a genuína luz da verdade não será encontrada entre os homens em quem a revelação não é desfrutada, mas apenas certos princípios mutilados que se encontram envolvidos em muita obscuridade e dúvida. Davi, pois, com

razão reivindica esse louvor para a Lei de Deus, ou seja, que nele há perfeita e absoluta sabedoria. (CALVINO, 1999, p. 424)

O Evangelho também nos mostra que os crentes verdadeiros tornam-se completos em Cristo, sendo que a eles foram dadas a redenção, a sabedoria, a retidão e a santificação. Este caráter do Evangelho nos serve melhor do que qualquer lei moral, por conter o testamento bom e perfeito de Deus com respeito àquilo que se pode fazer e ao que se deve evitar. Nada deve ser acrescentado nele, para fazê-lo mais perfeito ou mais completo, considerando-se que a melhor esperança está naquilo que o Evangelho faz, a redenção pelo sangue do Cordeiro.

A Escritura é perfeita e exaustiva, esta, uma outra tradução possível para o termo em questão; portanto ela de nada tem falta e tem o efeito de restaurar, de trazer um novo alento, de converter e reavivar a alma. É o Evangelho que alimenta a alma, pelo qual também, esta é refrescada e alegrada quando está desfalecida; por meio do Evangelho toda alma é restabelecida, confortada e reavivada. O teólogo presbiteriano Albert Barnes⁸⁵ afirma, conforme citação de John MacArthur Jr. em seu livro “Nossa Suficiência em Cristo”:

O significado de “perfeito” é que a Escritura nada precisa para ser completa; nada precisa para que ela possa ser o que deveria ser. Ela é completa como a revelação da verdade divina; é completa como a regra de conduta do homem. Ela é absolutamente verdadeira, alcançando com perfeita sabedoria as necessidades do homem; é um guia inerrante de conduta. Nada existe na Escritura que leve os homens ao erro ou ao pecado. Tudo o que é essencial para o homem saber, pode ser encontrado na Palavra de Deus. (MACARTHUR, 2001, p. 66).

A perfeita lei de Deus, disse Davi, afeta a pessoa ao lhe restaurar a alma. A palavra hebraica traduzida por “restaurar” pode significar “converter”, “reviver” ou

⁸⁵ Albert Barnes (1798-1870) - Teólogo presbiteriano, tendo sido pastor da Primeira Igreja Presbiteriana de Filadélfia entre 1830 e 1867, onde foi consagrado Pastor Emérito.

“transformar”. A palavra “alma” usada no hebraico é *nephesh* que também pode ser entendido como vida, pessoa, “eu” e coração, referindo-se sempre ao sentimento interior. O sentido dessa frase finalmente poderia ser assim entendido: “As Escrituras, que constituem-se na instrução divina, são tão exaustivas que são capazes de transformar totalmente o ser interior de uma pessoa”.

3.3. – A Escritura é Fiel de Dá Sabedoria

“O testemunho do Senhor é fiel e dá sabedoria aos símplies”.

A Escritura constitui-se em um testemunho divino, ou seja, é o próprio testemunho de Deus a seu respeito e é fiel, inequívoca, firme e digna de confiança. A Palavra de Deus é mais certa do que qualquer outra afirmação e fornece uma fundação que não se abala. Esse testemunho é fiel e deve ser crido; assim, toda a Bíblia é a verdade que vem de Deus, a qual tem como seu tema principal o Senhor Jesus Cristo que é a própria Verdade, tendo sido a Bíblia transmitida e escrita sob inspiração do Espírito da Verdade. A verdade está nas veredas do Senhor (Sl 25.10), em Cristo (Jo 14.6) e no Espírito (Jo 15.26). Conforme Calvino, quando nos entregamos para sermos guiados e governados pela Palavra, não se apresenta nenhum risco de desviarmos, visto que esta é a vereda pela qual seguramente guia seu povo.

A palavra símplice é oriunda de uma raiz hebraica que descreve uma “porta aberta” dando a entender uma pessoa que tivesse uma porta aberta em seu intelecto, ou em outras palavras, uma mente aberta. Trata-se portanto de uma pessoa que não retém nada fora ou dentro; sendo assim uma pessoa ingênua, sem discernimento, que não sabe julgar e que seja inexperiente. Dessa forma, o testemunho de Deus chega ao coração de uma pessoa assim descrita, de um pequenino, (Lc 10.21) e o torna sábio, dando-lhe uma sabedoria que não se confunde com o armazenamento

de dados intelectuais no cérebro e que a ensina sobre uma vida de decisões corretas e com discernimento. O evangelho é revelado aos homens simples fazendo deles sábios e entendidos sobre a vontade de Deus; é preciso, no entanto, conhecer e familiarizar-se com as Sagradas Escrituras (Dt 4.6), sendo que a partir daí, este homem submetendo-se às Escrituras, sabe aplicá-las às suas circunstâncias. Isto, também está em contraste com a sabedoria dos homens, a qual, na realidade, é loucura em muitas oportunidades (I Co 1.19-25).

Assim, a Escritura é de tal forma segura e confiável que é capaz de tornar uma pessoa simples e desinformada em habilitada naqueles aspectos da vida santa. Nisso consiste o poder santificador da Palavra.

3.4. – A Escritura é Correta e Causa Alegria

“Os preceitos do Senhor são retos e alegam o coração”.

Davi acrescenta esta terceira declaração sobre a suficiência das Escrituras. A palavra de Deus pode ser chamada de "preceitos", "orientações" ou "ensinamento divino", visto que Deus visita e ensina os homens assim como menospreza a pretensão autoridade e a dureza de coração dos que não vivem de acordo com este ensinamento, tentando retirar, acrescentar ou interpretar livremente o que Ele diz. A Escritura é o princípio divino ou o conjunto de diretrizes para se viver segundo Ele, sendo estes princípios todos retos e que ordenam uma vida de retidão. Deus não nos deixa vagando sem rumo em meio a um nevoeiro de opiniões humanas; temos a vereda a ser seguida.

Segundo João Calvino, à primeira vista pode parecer que Davi está pronunciando um sentimento trivial, ao chamar os estatutos do Senhor de "retos"; se, contudo, considerarmos mais atentamente o contraste que ele faz entre a retidão da lei e as

formas fraudulentas com que os homens se enleiam quando seguem seu próprio entendimento, seremos convencidos de que esta recomendação implica muito mais do que à primeira vista possa parecer.

O Evangelho é a Palavra de Deus, que soa como novidade sobre os temas do Antigo Testamento que trazem a Lei; o Evangelho traz boas novas sobre o amor incondicional de Deus, notícias estas que, aplicadas pelo Espírito Santo satisfazem o ser humano (Jr 15.16).

O resultado disso é um coração alegre decorrente do fato da pessoa andar de acordo com os preceitos do Senhor. Se o crente está deprimido, ansioso, temeroso, duvidoso, deve aprender a obedecer ao conselho de Deus e desfrutar do prazer e alegria que essa obediência confere; contrariamente, as pessoas que andam de acordo com os preceitos humanos não se tornam verdadeiramente alegres. Assim, a Palavra de Deus delinea os princípios corretos que formam o caminho seguro, no qual todo aquele que nele caminhar encontrará plenitude de alegria.

Estas afirmações começam a responder a todas e quaisquer necessidades do coração humano, pode se afirmar.

3.5. – A Escritura é Pura e Ilumina os Olhos

“O mandamento do Senhor é puro e ilumina os olhos”.

O pensamento de Calvino é de que somos levados a entender que é tão somente nos mandamentos de Deus que encontraremos estabelecida a diferença entre o bem e o mal, e que é vão buscar essa diferença em outra parte, porque tudo o que o homem engendra não passa de refugo, corrompendo a pureza da vida.

Toda ordem ou mandamento de Deus é puro e santo (Pv 30.5), sincero e livre de qualquer impureza, consistente, uniforme e tende a promover a pureza nos cora-

ções, vidas e pensamentos do ser humano. A Escritura não é obscura, confusa ou enigmática, mas, clara.

A palavra “mandamento” retrata as Escrituras como mandatos de Deus, ou seja, que a Bíblia é totalmente plena de autoridade e enfatiza ainda o seu caráter imperativo e não opcional. A Bíblia não é um livro de sugestões de Deus, mas contém mandamentos não abertos à negociação, ordens divinas repletas de toda a autoridade. Essas exigências, diz o salmista Davi, são puras, no sentido de serem totalmente claras, lúcidas, fáceis de serem observadas e fornecem claro direcionamento. Aqueles que tratam essas ordens com leviandade colocam-se em eterno perigo e aqueles que as levam a sério, encontram bênção eterna.

Finalmente pode-se afirmar que as Escrituras iluminam os olhos do homem para as coisas obscuras da vida. Os mandamentos de Deus se fazem conhecidos a todos os povos para obediência e fé (Rm 16.25,26) e são, assim como toda a Palavra, puros e santos, iluminando os olhos e dando compreensão ao homem para que veja o seu estado de perdição e possa ver a glória e a graça de Cristo, e ainda possa ver coisas maravilhosas na doutrina do próprio Evangelho, que Ihe ensina sobre o modo pelo qual deveria agir (Ap 3.18).

Por conseguinte a Palavra de Deus é suficiente para a transformação total da pessoa interior, do coração e dos motivos humanos, sendo ela a fonte de habilidades em todos os assuntos do viver santo e do caminho da alegria.

3.6. – A Escritura é Límpida e Permanece para Sempre

“O temor do Senhor é límpido e permanece para sempre”.

O termo usado aqui é “temor”, mas pelo paralelismo dos versículos anteriores entendemos que se trata da Palavra de Deus. Mas, por qual razão, neste versículo, a

Palavra é descrita como “temor”? Isso se dá porque a Bíblia é manual de adoração, de forma que nos ensina como temer a Deus ou como reverenciá-lo e adorá-lo da forma correta. A palavra de Deus ensina também os homens a temerem o Senhor Deus e dá conta da necessária adoração requerida por Deus; ela instrui sobre a maneira de adoração com reverência e temor religioso. Sendo esse manual a Bíblia é límpida, sem mal, sem corrupção e sem engano.

O salmista está dizendo que a Bíblia permanece imaculada, não sendo possível ao homem e ao pecado corrompê-la. As palavras da Palavra são santas, consagradas e separadas do pecado. Ela é fonte perfeita de informações para nós sobre Deus, sobre o homem, sobre os anjos, sobre os demônios, sobre o pecado e sobre o que é certo e o que é errado.

Notemos que o “temor do Senhor” perdura para sempre e é eternamente relevante (Sl 119.144), não carecendo de atualizações, modificações, ingerências e não precisando ser polido ou refinado. A Lei já fora entregue; a lei cerimonial assim como a lei moral, com seu pacto de ações, já foram dadas por Moisés, mas o Evangelho é contínuo e perpétuo e permanece para sempre, não obstante toda a oposição feita através de perseguições à igreja, abertas ou internas.

Qualquer pessoa, vivendo em qualquer época da história humana, em qualquer cultura, em qualquer clima ou região descobrirá como a Bíblia é perfeitamente aplicável e tem o mesmo efeito poderoso para si.

3.7. – A Escritura é Verdadeira e Totalmente Justa

“Os juízos do Senhor são verdadeiros e todos igualmente justos”.

Conforme Calvino, Davi, ao qualificar os mandamentos de Deus de "verdade", mostra que tudo quanto os homens empreendem fazer, seguindo a mera sugestão de

suas próprias mentes, sem sentir qualquer consideração pela Lei de Deus, como uma regra é falso e errado.

A palavra “juízos” enxerga a Bíblia como veredicto divino, projetando o Senhor como o supremo Juiz de toda a Terra, e as Escrituras como o seu pronunciamento final no tribunal divino. Para onde nos voltaremos para encontrar habilitação para viver a vida diária? Existe apenas uma resposta: temos que nos dirigir para a Palavra de Deus. Em nenhum outro lugar podemos encontrar o que possa transformar completamente a pessoa humana, torná-la sábia, dar-lhe alegria, iluminar seus olhos, sendo permanente e relevante e produzir justiça completa. Jesus Cristo ilustrou a fatigante e inútil busca por encontrar a verdade na sabedoria humana conforme o apóstolo amado, João.

Qual a razão por que não compreendeis a minha linguagem? É porque sois incapazes de ouvir a minha palavra. Vós sois do diabo, que é vosso pai, e quereis satisfazer-lhe os desejos. Ele foi homicida desde o princípio e jamais se firmou na verdade, porque nele não há verdade. Quando ele profere mentira, fala do que lhe é próprio, porque é mentiroso e pai da mentira. Mas, porque eu digo a verdade, não me credes.

Quem dentre vós me convence de pecado? Se vos digo a verdade, por que razão não me credes? Quem é de Deus ouve as palavras de Deus; por isso, não me dais ouvidos, porque não sois de Deus. - João 8.43-47.

Os julgamentos de Deus são verdadeiros e íntegros completamente; parecem projetar aquela parte da palavra que contém as regras com as quais Deus está julgando e está governando seu povo. As leis ou ordenanças de Cristo são para pessoas que deveriam observar e obedecer cada uma delas com alegria, visto que, para elas, Jesus é o Rei, Juiz e Legislador.

Estas “verdades” devem, portanto, ser obedecidas sabiamente e de forma agradável à santidade e à retidão de Deus, e não como um sacrifício (Mt 9.13).

3.8. – As Escrituras são mais Desejáveis que o Ouro Depurado

“São mais desejáveis do que ouro, mais do que muito ouro depurado; e são mais doces do que o mel e o destilar dos favos”.

A Escritura é infinitamente mais preciosa que qualquer coisa que este mundo tenha a oferecer e é perfeitamente suficiente para orientação em cada necessidade da vida do ser humano. Ainda assim, muitos se submetem aos vários tipos de terapias extra-bíblicas, precisamente porque estão procurando uma forma de resolver seus problemas sem se renderem àquilo que estão cientes ser uma exigência da Palavra de Deus. A Bíblia não falha com pessoas assim, são essas pessoas que falham com a Bíblia.

Ser mais desejável que o ouro é a realidade para todas as verdades da palavra de Deus, para todas as doutrinas do Evangelho, as quais, para o bom cristão, valem mais que toda a riqueza do mundo (Sl 119.72; Pv 8.10,11) e são mais doces que o mel, pois assim o salmo nos diz que elas são. Dessa forma, a Palavra é o nosso bem maior, constituindo-se em nosso prazer, em nossa maior proteção, em nossa doadora de promessas e recompensas eternas. A Palavra de Deus nos ajuda na busca da santidade ou purificação mostrando o caminho que nos afasta do pecado. Parece que o salmista refere-se a Josué quando este diz: “Não cesses de falar deste Livro da Lei; antes medita nele dia e noite, para que tenhas cuidado de fazer segundo tudo o que nele está escrito; então farás prosperar o teu caminho e serás bem sucedido” (Js 1.8).

Estas passagens bíblicas atestam a impossibilidade de o povo de Deus encon-

trar a verdade espiritual essencial em qualquer outra fonte que não a própria Palavra do Senhor; exatamente por isso essa Palavra tem que ser pregada com toda ênfase (II Tm 4.1-4).

3.9. – As Escrituras são Usadas para Aconselhamento

“Além disso, por eles se admoesta o teu servo”.

Os conselhos oferecidos pelas Escrituras nos auxiliam na luta contra a tentação (Mt 4.4,7,10), o pecado, o erro, a tolice, os falsos mestres e toda outra ameaça ao nosso bem estar espiritual. Não há substituto para a submissão às Escrituras. Calvino afirma sobre estas palavras:

Se alguém deseja ter um método próprio para governar bem a sua vida, a lei de Deus é a única perfeitamente suficiente para tal propósito, mas, ao contrário, se alguém se afasta dela, são passíveis de cair em infindáveis erros e pecados. (CALVINO, 1999. p. 432)

Observemos que o salmista se identifica como servo de Deus, ele que era rei e profeta, e como tal, tinha recebido bênçãos de Deus: toda a sua instrução como profeta e todo o seu discernimento de rei; toda a sabedoria, prudência e conhecimento, com que administrou ambos os ofícios, pertenciam ao Senhor Deus e poderiam ser aplicados a qualquer servo.

Também para todo o crente em Cristo, qualquer que seja sua condição de vida e de instrução, alta ou baixa, de melhor ou pior qualidade, seja ele rico ou pobre, escravo ou livre, todos são igualmente servos de Cristo e tudo que foi escrito foi para a instrução destes, que pela palavra de Deus são advertidos.

A Bíblia é uma sinalização que os instrui a dirigir de um modo correto, orientando-os contra virar para a direita ou esquerda, ajudando-os no evitar as práticas imorais ou erros e heresias de homens; é uma lanterna aos pés deles e uma luz para os seus caminhos e lhes ensina a caminhar de forma segura advertindo-os de pedras

e armadilhas onde possam tropeçar (At 20.31,32).

3.10. – Graça Suficiente

“Em os guardar, há grande recompensa”.

Essa afirmação dever ser entendida, não em guardar a lei de Moises, a qual, se um homem a mantivesse perfeita e constantemente, deveria viver nela. Aqui está implícito o observar e guardar “toda a palavra de Deus” procurando diligência nisto, lendo e aprendendo, meditando, obtendo conhecimento das coisas divinas que contêm a sua própria recompensa, o que é muito melhor do que o ouro e a prata.

Aqui está implícito o debruçar-se sobre a palavra de Deus, sobre as verdades do Evangelho, mantendo-as na mente e na memória, o que é muito lucrativo e útil para promover a paz espiritual, confortar e preservar do pecado e também para render uma obediência alegre a Deus, abraçando cordialmente e professando as suas doutrinas e submetendo-se às suas ordenações.

De tudo surge grande lucro e grande recompensa, como o conhecimento de Jesus Cristo, que é preferível a tudo e é mais precioso que riquezas e todas as coisas desejáveis (II Co 12.9; Fp 3.7,8). Este desfrutar da presença de Cristo traz muita paz e conforto nos momentos de sofrimento e promove conhecimento e fé para a salvação.

3.11. - O Homem não Consegue Discernir as Próprias Faltas

“Quem há que possa discernir as próprias faltas?”

O pecado é um erro, uma desobediência à vontade de Deus, um desvio das regras da Palavra d’Ele e muitos erros são cometidos pelos que são Seus filhos; são tantos que não podem ser contados; são mais que o os fios de cabelo da cabeça e

eles não podem entender, não podem descobrir e não podem expressá-los, nem a quantidade deles, nem a natureza má de cada um deles, nem as muitas circunstâncias agravantes que eles têm (Sl 40).

O salmista enxerga seu pecado e vê que as palavras que ele escrevera eram perfeitas, puras e limpas, embora ele não fosse assim. Ele poderia esperar somente pela graça de Deus, não pelas obras de retidão feitas por ele mesmo como homem que era (II Tm 1.9).

3.12 - O Homem não Conhece Todas as Suas Faltas.

“Absolve-me das que me são ocultas”.

Como se pode saber dos pecados que não são do conhecimento dos homens? Há algumas ações que, entretanto, sendo conhecidas do homem não são conhecidas como sendo pecado e há alguns pecados que são cometidos inconscientemente e por descuido e que passam despercebidos (Jo 6.24); não só muitos pensamentos ruins e pecaminosos passam descontrolados para lá e para cá, sem que se tome conhecimento, mas são faladas muitas palavras tolas assim como muitas ações más, por fraqueza e inadvertência, são concretizadas. Quando um homem bom, no final de um dia, vier refletir nas coisas que ocorreram, muitos pecados irão ficar bem escondidos dele, tornando-se desconhecidas e sendo despercebidos.

Portanto, esta petição é lógica ao ser colocada na oração de Davi e levada ao trono de Deus, assim como também se supõe que, uma pessoa sensata sabendo-se maculada pelo pecado, sabe da sua própria impotência em se limpar; só Deus pode fazer isto pela aplicação do sangue do seu Filho, que limpa o homem de todo o pecado e perdoa pela graça.

CONCLUSÃO PESSOAL

Tive a chance de participar de curso sobre liderança cristã pelo *Haggai Institute* em Cingapura e durante aula sobre o tema “Visão e Planos de Ação”, dada por um pastor da Malásia, Johnny Tan, fui desafiado a idealizar um trabalho a ser desenvolvido por mim mesmo e aproveitando alguns dons que Deus já me dera.

Ali mesmo, em um momento de meditação, comecei a pensar em minha vida profissional desenvolvida por quarenta e cinco anos na Santista Têxtil, uma multinacional fabricante de tecido Índigo *Blue*, onde tive a oportunidade de trabalhar desde o chão de fábrica, ainda com dezesseis anos, até em contatos diretos com o diretor presidente da companhia. Lembrei-me dos serviços desenvolvidos durante a manutenção de uma máquina de fiar, junto a mecânicos enebados de graxa e também de outros trabalhos como gerente de uma fábrica com mais de mil e quinhentos empregados; lembrei-me do curso de engenharia mecânica que pude concluir mesmo depois de casado, bem como da pós-graduação na área de administração; lembrei-me do trabalho que desenvolvi na área do *Total Quality Control*, uma técnica gerencial avançada para os anos 80's; em paralelo, lembrei-me de todo o trabalho de liderança desenvolvido junto à minha querida igreja, seja como presbítero, como líder do trabalho masculino no meu presbitério, seja como cooperador efetivo, junto a minha esposa, no desenvolvimento do trabalho com crianças, adolescentes e com casais de nossa comunidade; lembrei-me dos trabalhos como relator de diversas comissões e como representante de meu conselho junto a congregações de minha igreja. Pude perceber, num relance, que Deus deu-me e me tem dado muitos dons que apliquei e que foram desenvolvidos em mim pela graça d'Ele mesmo; lembrei-me do curso de Teologia para Graduados no SPS, de cursos de Capelania Hospitalar e Psicologia para Conselheiros, ambos pela UNICAMP; de outro curso promovido pelo nosso presbitério na área do ensino cristão e finalmente percebi que Deus me dera chance de uma bolsa de estudos em Liderança Cristã na Ásia, em Cingapura, do outro lado do mundo! Quantas bênçãos!

Lembrei-me, ainda mais, da minha vontade de continuar estudando, mesmo com sessenta anos, e de minha vontade continuar servindo a Deus com os dons que ele me tem dado. E naquele instante, o pastor Tan estava falando comigo e pedindo uma decisão!

Entendi que, pela formação profissional, pelo conhecimento adquirido nas diversas áreas de uma indústria, pela formação no âmbito de minha querida Igreja Presbiteriana e finalmente pela disposição ao trabalho, que: “o desenvolvimento de um Ministério de Capelania Industrial seria uma forma de juntar e aproveitar os dons que Deus me dera!”

SOLI DEO GLORIA!

Edilaney Duarte Gonçalves

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, Jay – **Conselheiro Capaz** – São Paulo / SP; Editora Fiel, 2003.

ANDRADE, Eneziel Peixoto de – **Estudos Bíblicos Doutrinários** – São Paulo / SP; Editora Cultura Cristã, 1999.

BLACK, Barry C. – **Sonho Impossível** – Tatuí / SP; Casa Publicadora Brasileira, 2008.

CALVINO, João – **As Institutas ou Tratado da Religião Cristã** – São Paulo / SP, Casa Editora Presbiteriana, 1985,

CALVINO, João – **Comentário à Sagrada Escritura** – São Paulo / SP, Edições Paracletos, 1997.

CALVINO, João – **O Livro dos Salmos** – São Paulo / SP, Edições Paracletos, 1999.

CHAMPLIN, R. NORMAN; BENTES, J. MARQUES – **Enciclopédia de Bíblia, Teologia e Filosofia** – São Paulo; Editora e Distribuidora Candeia, 1991.

COLLINS, Gary R. – **Aconselhamento Cristão, Edição Século 21** – São Paulo / SP; Editora Vida Nova, 2004.

CRABB, Larry – **Como Conhecer as Pessoas, Fundamentos Bíblicos e Psicológicos para Desenvolver Relacionamentos Saudáveis** – São Paulo / SP; Editora Vida, 2003

CRESS, Mark – **C-Change The 7 Simple Principles of Corporate Chaplaincy** – USA; Lanphier Press, 2005

CRESS, Mark – **El Tercer Reavivamiento Espiritual** – USA. Lanphier Press, 2005

CRESS, Mark – ***The Complete Corporate Chaplains's Handbook*** – USA; Lanphier Press/2006.

GEORGE, Sherron K. – **Igreja Ensinadora, Fundamentos Bíblico-Teológicos e Pedagógicos para a Igreja Cristã** – Campinas / SP; Editora Luz Para o Caminho, 1993.

HAGGAI, John – **Seja um Líder de Verdade** – V. Nova / MG; Editora Betânia, 1990.

HUNTER, James C. – **O Monge e O Executivo, uma História sobre a Essência da Liderança** – Rio de Janeiro / RJ; Editora Sextante, 2004.

HILLMAN, Os – **La Ventana de 9 as 5, Como la Fe Puede Transformar el Centro de Trabajo** – Miami/EUA; Editorial Unilit, 2006.

KELLER, W. Phillip – **Meditações de um Leigo Sobre o Pai Nosso** – Brasil; Editora Vida, 1979.

KROEGER, Victor - **Palestras realizadas na Igreja Menonita de Curitiba** sobre o tema Capelania Empresarial; Informações obtidas em Março de 2006.

KROEGER, Victor - ***Christlicher Kongress Für Führungskräfte In Wirtschaft Und Gesellschaft***, Tradução de Victor Kroeger - 26 a 27 de agosto de 2005, Hotel Sheraton – Assunção – Paraguai

LOPES, Augustus Nicodemus – **Interpretando o Novo Testamento, Tiago** – São Paulo / SP, Editora Cultura Cristã, 2006.

LOPES, Hernandes Dias – **Tiago, Transformando Provas em Triunfos** – São Paulo / SP; Editora Hagnos, 2006

MATOS, Luiz C. - **Abordagem Holística do Homem e Seus Impactos na Gestão Empresarial**; Monografia apresentada às Faculdades FAFIT de Itararé/SP; 2004.

MOO, Douglas J. – **Tiago, Introdução e Comentários** – São Paulo / SP; Sociedade Religiosa Edições Nova Vida, 1985

MORRIS, Linus – **Uma Igreja de Alto Impacto** – São Paulo / SP; Editora Mundo Cristão, 2003.

NEVES, Rose C. - **Ética e Espiritualidade Cristã na Gestão Empresarial** – Monografia para as Faculdades Integradas FAFIT de Itararé/SP; 2004.

NOUWEN, Henry J. M. – **O Perfil do Líder Cristão no Século XX** - Belo Horizonte / MG; Editora Atos, 2002.

NÚÑES, Rogélio Duarte – **La Capellania Empresarial Anabautista, Um Ministerio Pastoral em Empresas Comerciales** – Assuncion / PY; Universidad Evangélica del Paraguay, 2002.

PADILLA, C. René – **Missão Integral; Ensaio Sobre o Reino e a Igreja** - São Paulo / SP; Temática Publicações e Fraternidade Teológica Latinoamericana – Setor Brasil, 1992.

REZENDE, Vera Lúcia - **Reflexões Sobre a Vida e a Morte – Caps. 5 e 6**; Campinas / SP; Editora Unicamp, 1970.

SANTOS, Ivênio dos – **Alma Nua** – Brasília / DF; Editora Palavra, 2007.

SILVA, Serguem J. Machado. - **Missão Integral, Proclamar o Reino de Deus, Vivendo o Evangelho de Cristo**; Congresso Brasileiro de Evangelização II - Viçosa / MG; Editora Ultimato, 2004.

STEUERNAGEL, Valdir R. – **A Missão da Igreja** – Belo Horizonte / MG; Missão Editora, 1994.

STRICKLIN, Gil - **Market Place Ministries**; <http://www.marketplaceministries.com> - Acesso em 10 fev 2006.

VIORST, Judith - **Perdas Necessárias** – São Paulo / SP; Editora Melhoramentos Ltda, 2004.

ZITTI, Liswaldo M. - **Capelania Hospitalar Cristã** – Santa Bárbara do Oeste / SP; Editora Socep, 2002.

_____. – **Apostila Sobre Capelania Hospitalar** – Compilação do Rev. Adilson de Abreu; material não editado.

_____. – **Bíblia Sagrada** - Bíblia *On Line* Edição Revista e Atualizada (RA), trad. João Ferreira de Almeida, Sociedade Bíblica do Brasil (SBB), São Paulo, SP, 1993.

_____. **Coletânea de Aconselhamento Bíblico, Vol. 1** – Tradução e adaptação de Artigos de *The Journal of Biblical Counseling* – Atibaia / SP; Editora do Seminário Bíblico Palavra da Vida. 2004

_____. – **Confissão de Fé de Westminster** – Coletânea dos artigos da Confissão de Fé adotada pela Igreja Presbiteriana do Brasil - São Paulo; Editora Cultura Cristã, 2002 – Terceira Edição.

_____. - **Folder da Igreja Presbiteriana de Americana** – Folder dirigido aos visitantes – Americana / SP; Março/2006.

_____. – **Full Matthew Henry Comentary** - Bíblia On Line - Sociedade Bíblica do Brasil (SBB), São Paulo, SP, 1993.

_____. – **John Gill's Expositor** - Bíblia On Line - Sociedade Bíblica do Brasil (SBB), São Paulo, SP, 1993.

ADENDO

Inclusões posteriores à conclusão da monografia e que a completam:

1 - Qualidade Total

Em 1990, juntamente com uma equipe de colegas, comecei a trabalhar na Santista com o tema "Controle de Qualidade Total"; na época nosso mestre era o Professor Vicente Falconi Campos, hoje um homem do staff do Presidente Lula e de seus assessores mais diretos.

O próprio professor, na fábrica e nas salas da Universidade Federal de Minas Gerais nos ensinava os conceitos que estavam começando a ser divulgados em grandes empresas no Brasil.

Lembro-me bem de que essa nova forma de pensar e viver a "qualidade total" ensinada pelos japoneses, que por sua vez haviam aplicado com sucesso as técnicas desenvolvidas pelos norte-americanos no pós-guerra, carecia de uma verdadeira conversão daqueles que se aproximavam dessas técnicas.

Um ponto alto da filosofia de trabalho ensinada por Falconi tratava do crescimento do ser humano na empresa. Cito alguns trechos de seu livro "Gerência da Qualidade Total", que era a base de nosso aprendizado:

Só os equipamentos e imóveis de uma empresa são contabilizados no ativo e isto talvez tenha nos conduzido à consciência errônea de que estes são os únicos bens de uma empresa...

Se o empresário deseja desenvolver a sua empresa para maior competitividade, duas ações devem ser conduzidas: modernização constante dos equipamentos e desenvolvimento físico e mental do pessoal. É pois, necessário gerenciar o crescimento do ser humano na empresa para que se possa construir uma organização.

... procura de homens eficientes; o que todos procuram, entretanto, é o homem eficiente já formado; homem que outros prepararam. Só entraremos no caminho da eficiência nacional quando compreendermos que nossa obrigação, como nosso interesse, está em cooperar sistematicamente no treinamento e formação dessas pessoas, em vez de tirar de outros os homens que eles prepararam.

... no futuro, prevalecerá a idéia de que nossos líderes devem ser tão bem treinados quanto bem nascidos e que nenhum homem, embora excelente, sob o antigo sistema de administração de pessoal, poderá competir com homens comuns, mas organizados adequada e eficientemente para cooperar.

... a conclusão de que a natureza humana é maleável extremamente, no sentido de que é fácil para a cultura e o meio ambiente matar totalmente ou diminuir o potencial genético, muito embora eles não possam criar ou aumentar esse mesmo potencial. Isto, por seu lado, significa que muito mais atenção deve ser dada ao significado operacional de "bom crescimento" em todos os níveis de idade ...

... as necessidades sociais são representadas pelas necessidades físicas e mentais do homem. As necessidades físicas se traduzem por saúde e segurança e as necessidades mentais se dividem em emocionais (simpatia e empatia) e racionais (educação e treinamento).

F. Herzberg observou que o homem sente fatores que trazem desconforto e fatores que confortam. Não é suficiente remover os fatores de desconforto, mas, deve-se gerenciar o crescimento do ser humano na empresa de maneira ofensiva agregando os fatores de conforto.

As organizações devem reconhecer que o homem tem um potencial mental que deve ser desenvolvido e utilizado. Devem reconhecer que os melhores resultados são conseguidos num ambiente de trabalho harmonioso e não conflitivo.

... dar ao empregado conhecimento suficiente que o ajude a torná-lo e à sua família mais felizes, crescendo com pessoas.⁸⁶

2 – Universia Knowledge Wharton

Em um mundo em que os mercados mudam em questão de nano-segundos, o conhecimento constitui fonte de vantagem competitiva. O site Universia-Knowledge@Wharton é um guia de navegação pela internet nesse ambiente volátil.

O Universia-Knowledge@Wharton é um recurso online com publicações quinzenais, que divulga as idéias mais recentes sobre negócios, informações e pesquisas de várias fontes. Essa variedade inclui a análise das tendências atuais do mundo dos negócios, entrevistas com diretores de empresas e membros do corpo docente da Wharton, artigos baseados nas pesquisas mais recentes sobre negócios, críticas de livros, relatórios de conferências e seminários, links para outros sites, etc. O site apresenta a informação em níveis, para que os usuários possam aprofundar o conhecimento de acordo com o seu interesse. Uma rica base de dados de resumos de pesquisas e artigos relacionados permite o acesso à informação com um simples clique.

Sua empresa tem funcionários hindus, sikhs e jainistas que precisam de um fim de semana de três dias em novembro para celebrar o Diwali (Festa das Luzes)? Você já pediu a seus empregados muçulmanos para que ajudem a projetar produtos destinados ao mercado do sudeste asiático? Você sabia que quando um colega insiste com outro para que aceite Cristo como seu salvador pessoal ele tem amparo da lei?

Em um mundo de diversidade corporativa e de inclusão, primeiro havia a raça, depois o sexo e a etnia, mais tarde veio a orientação sexual. Agora chegou a vez da religião e, de acordo com especialistas e praticantes, ela veio para ficar por um bom tempo. “O trem já saiu da estação e agora está passando pela cidade”, diz David Miller, diretor executivo do Centro de Fé e Cultura da Universidade de Yale e autor do livro *God at work: the history and promise of the faith at work movement* [Deus no local de trabalho: a história e a promessa da fé no movimento trabalhista], publicado em 2007. Diz ele: “A questão é a seguinte: você pretende pilotar o trem ou vai deixar que ele o atropеле?”

Há inúmeros indícios de que a fé está presente em todos os níveis da força de trabalho.

⁸⁶ Falconi, Vicente Campos – TQC, Controle de Qualidade Total No Estilo Japonês – Belo Horizonte / Minas Gerais – Bloch Editores S.A. - 1992

Orações ditas antes do café da manhã, antes restritas apenas ao Capitólio, agora são comuns entre executivos nos setores mais inesperados, como os de tecnologia e de bens imóveis. As empresas estão contratando capelães para todo tipo de atividade dentro da empresa — desde cerimônias de casamento, visita a doentes até aconselhamento para quem problemas com drogas e álcool. O grupo de pessoas interessadas em espiritualidade e religião da Academy of Management conta com 700 membros, e basta um rápido levantamento na Amazon ou em qualquer livraria local para constatar que o número de títulos sobre o assunto daria para encher uma pequena capela.

Seriam os cristãos evangélicos mostrando sua força? Ou membros de religiões não ocidentais em busca de reconhecimento? É tudo isso e muito mais, diz Miller. Trata-se de um movimento social genuíno, uma confluência de forças para o qual contribui também o aumento da imigração não-ocidental, o crescimento da religiosidade entre os *baby boomers* [geração nascida em 45] de nível executivo e uma busca de significado deflagrada pelo 11 de setembro. Esse movimento de fé em ação, diz Miller, acabará por modelar a cultura corporativa de maneira tão profunda quanto a pressão por direitos civis e por salários iguais modelaram a forma de tratamento dispensada a minorias de trabalhadores e às mulheres.

“O velho paradigma de deixar a fé para trás na hora de trabalhar não funciona mais”, diz Stew Friedman, professor de Prática de Gestão e diretor do Projeto de Integração Trabalho/Vida da Wharton. “Mais do que nunca, as pessoas querem um trabalho que se encaixe em um propósito maior para a vida. Para muita gente, isso acarreta um conceito de Deus, ou algo parecido.”

Pergunte, converse

Na Fannie Mae, líder em diversidade e inclusão, a aceitação da religião foi consequência da atenção dada às necessidades dos empregados, conforme explica Emmanuel Bailey, vice-presidente e diretor de diversidade da gigante do setor financeiro de Washington, D.C. Além de realizar uma pesquisa a cada dois anos entre os funcionários, a diretoria de diversidade também dialoga com os 16 grupos de afinidade da empresa formados por empregados, cinco desses grupos são de caráter religioso.

“Queremos uma cultura corporativa que retenha os empregados, de modo que considerem a Fannie Mae um ótimo local de trabalho”, diz Bailey. “Perguntamos a eles: ‘Em sua opinião, o que poderíamos fazer para melhorar a cultura da empresa?’ Os grupos formados por judeus, muçulmanos e hindus disseram: ‘Vocês respeitam o Natal, mas nunca observamos o mesmo respeito pelo Rosh Hashanah, pelo Ramadã ou pelo Diwali’”, diz Bailey.

A questão veio à tona recentemente no momento em que a Fannie Mae corria contra o tempo para reformular suas demonstrações financeiras. Entre outras alegações, a empresa era acusada de informar erroneamente os lucros obtidos entre 2001 e 2004. “Algumas de nossas divisões tiveram de trabalhar seis dias por semana durante 12 horas”, lembra-se Bailey. “Aprendemos com nossos grupos de afinidade que esse esforço feria as observações religiosas de algumas pessoas. Isto nos levou a adotar um calendário multicultural.”

O calendário, disponível na empresa toda, assinala as celebrações religiosas no decorrer do ano. Com a aproximação de um determinado feriado, diz Bailey, os grupos de empregados redigem um artigo sobre o seu significado e sua história, que é então colocado na intranet da companhia. No pé do texto é colocada uma nota com orientações sobre como a gerência deve se relacionar com os empregados durante o evento.

De acordo com Bailey, a adoção gradual pelas empresas de benefícios para parceiros domésticos e outros programas voltados para as necessidades dos gays prepararam o cenário para a acolhida da religião e da espiritualidade. “Os acontecimentos mundiais giram em torno de questões religiosas diversas, portanto cabe às empresas reconhecer isso e trabalhar com esse elemento. Se você entende a religião como algo que permite às pessoas serem elas mesmas por inteiro também no trabalho, em vez de encarar a questão como uma barreira, tanto melhor para sua empresa.”

Evitando decisões ruins

Quer sejam preces ditas no café da manhã, grupos de estudos, quer ministérios no local de trabalho, o fato é que boa parte do movimento de fé no ambiente de trabalho se desenvolveu fora da empresa — em larga medida porque as igrejas, nas últimas décadas, perderam o interesse pelo mundo corporativo — chegando mesmo a hostilizá-lo muitas vezes, de acordo com Miller, ex-executivo sênior do setor financeiro. “Embora haja alguns bolsões de interesse em determinadas igrejas, podemos afirmar sem medo de errar que as igrejas, sejam elas evangélicas, protestantes históricas ou católicas, abdicaram do interesse teológico e pastoral pelo local de trabalho”, disse Miller em uma entrevista.

Contudo, há uma cultura evangélica muito próspera que vem revertendo essa tendência. David Roth era vice-presidente de marketing e desenvolvimento de negócios na J. B. Transport quando participou de uma conferência de liderança em sua megaigreja, em Arkansas, há vários anos. No final da conferência, o pastor de Roth anunciou a criação de um novo ministério para fazer a ponte entre a fé e o trabalho.

“Aquela mensagem penetrou em mim como um raio laser. Durante 25 anos da minha vida profissional, sempre fui cristão aos domingos, mas na segunda-feira, só pensava em dinheiro e sucesso”, recorda-se Roth. Quando sua igreja decidiu criar um ministério à parte, a WorkMatters, uma organização sem fins lucrativos, Roth deixou o cargo de vice-presidente em sua empresa e tornou-se o primeiro presidente da nova entidade. Hoje, a organização dá consultoria a empresas de grande e pequeno porte sobre como integrar religião e espiritualidade a seus valores corporativos. Além disso, fornece aos empregados um modelo para que comecem a organizar grupos de fé no trabalho.

A utilização do conhecimento religioso do empregado como instrumento de auxílio na elaboração do design do produto “pode ajudar as empresas a evitar uma porção de erros tolos” como, por exemplo, a decisão da Liz Claiborne de bordar versos do Alcorão na parte traseira dos jeans DKNY, observa Georgette Bennett, presidente do Centro Tanenbaum para o Entendimento entre Religiões, de Nova York, uma organização pioneira no campo da diversidade religiosa no local de trabalho. “Competência cultural é o grande achado terminológico do momento. Contudo, não se pode ser culturalmente competente sem entender alguma coisa de religião, porque a religião é o componente mais importante da cultura. É preciso pensar em meios que permitam à empresa explorar sua diversidade interna.”

Acolher a fé na empresa pode também gerar soluções impensáveis para problemas corporativos comuns. Miller cita o caso da Tyson Foods, cujos negócios quadruplicaram em 2001 depois da aquisição da IBP (Iowa Beef Processors). Diante da tarefa de fundir duas empresas fortes, porém de culturas divergen-

tes, John Tyson, presidente da Tyson Foods, “disse que precisava de um conjunto de valores básicos que orientariam a nova Tyson Foods e faria com que as pessoas deixassem para trás sua identidade anterior”, diz Miller, que aconselhou a Tyson na formulação desses novos “valores básicos”. De acordo com as novas diretrizes, a Tyson Foods era uma “empresa que respeitava a fé de seus empregados” e que se empenhava no sentido de “honrar a Deus e respeitar o próximo, os clientes e outros *stakeholders*”.

Líderes de empresas que resistem à idéia de acolher com simpatia a fé de seus funcionários talvez se deixem convencer pela evidência de que religião e espiritualidade são coisas já presentes em seu local de trabalho, diz Bennett em referência a uma pesquisa de 2005 da NBC em que 60% dos entrevistados disseram que a crença religiosa desempenhava um papel relativamente importante em suas decisões no local de trabalho. Um percentual ainda maior disse que sua fé influenciava as interações que mantinham com os colegas. De igual modo, números recentes do Censo dos EUA mostram um crescimento espetacular no índice de imigração de países não-ocidentais; um terço dos profissionais de recursos humanos entrevistados em 2001 pelo Centro Tanenbaum e pela Sociedade de Gestão de Recursos Humanos disseram que o número de religiões em sua empresa havia crescido nos últimos cinco anos.

Uma questão jurídica candente

O local de trabalho não é o único ambiente antes imune à presença da religião a testemunhar hoje em dia a explosão do interesse pelo assunto. A vida pública e a política aparecem hoje marcadas por batalhas freqüentes em torno de temas como o casamento gay, evolução e pesquisa com células-tronco. A abertura para a religião dentro da empresa constitui motivo de preocupação para muitas delas, já que isso poderia dar margem a disputas por parte de funcionários sem religião ou de membros de religiões subalternas, que se sentiriam excluídos.

O proselitismo no ambiente de trabalho é uma questão jurídica candente, diz Deborah Weinstein, professora de Direito Empregatício para executivos do departamento de Estudos Jurídicos e Ética nos Negócios da Wharton. “Os tribunais em todo o país dão interpretações diferentes para a questão. Em um caso ocorrido em 2006, na Califórnia, o tribunal decidiu que o proselitismo persistente e explícito constitui assédio. Outros tribunais, porém, como no Colorado, por exemplo, decidiram que o empregador terá de acatar esse tipo de comportamento por parte daqueles que crêem na necessidade de fazer proselitismo”, diz Weinstein, cuja empresa localizada na Filadélfia presta serviços de consultoria jurídica em âmbito trabalhista.

Talvez os empregadores se surpreendam ao tomar conhecimento da ampla cobertura jurídica dada à expressão religiosa no local de trabalho pela Constituição e pela rubrica VII da Lei de Direitos Civis de 1964, que proíbe o empregador de fazer discriminação religiosa e exige dele que providencie um “espaço razoável” para a manifestação da “fé sincera de seus funcionários”.

De acordo com o documento de ação executiva da Conference Board, empresa de pesquisa de Nova York, o empregado pode, dentro de determinados limites, usar medalhas ou vestimentas religiosas, discutir com outros colegas sobre matéria de fé e até mesmo distribuir literatura alertando os demais para o perigo que correm de queimar no inferno, a menos que mudem de vida. O empregador não pode insistir com uma mulher muçulmana para que ela tire o

hijab (véu utilizado sobre a cabeça) com base no pressuposto de que os clientes se sentirão incomodados.

Outro ponto polêmico atualmente diz respeito ao que Bennett chama de “reação à diversidade”. É o que ocorre, por exemplo, com grupos de empregados cristãos que se opõem à concessão de benefícios a companheiros ou companheiras de outros colegas de mesmo sexo, recusando-se a assinar declarações de diversidade que incluem homossexuais, ou solicitando a gerência para que não reconheça grupos de afinidade formados por gays, lésbicas, bissexuais e transexuais (GLBT, na sigla em inglês). Embora, segundo Bennett, tais conflitos instilem nas empresas um “pavor terrível” no que diz respeito à manifestação da fé no local de trabalho, Nicole Raeburn, socióloga da Universidade de São Francisco, assinala que muitas dessas disputas costumam ter um final feliz, às vezes com a ajuda de mediadores externos”.

“Existe uma certa inquietação entre as empresas relativamente à forma correta de lidar com essa situação. As pessoas têm direito à sua fé, mas não podem criar um ambiente hostil de trabalho por causa disso. Para aliviar esse tipo de tensão, as empresas devem deixar claro os limites da manifestação religiosa no ambiente de trabalho”, observa Raeburn, autor de *Changing corporate America from inside out: lesbian and gay workplace rights* [Transformando a empresa americana de dentro para fora: direitos de gays e lésbicas no local de trabalho], de 2004.

“Achar que os cristãos evangélicos se oporão necessariamente aos grupos de GLBT é tirar o foco da questão”, diz Miller. “É claro que as empresas às vezes metem os pés pelas mãos, mas é preciso ser realista: bons resultados exigem esforço.”

Acolhendo o risco da fé

Para os executivos habituados a manter oculta a fé religiosa — ou a ausência dela — das nove às cinco horas, falar sobre religião como política da empresa pode parecer tão estranho quanto usar a roupa de baixo por cima da calça. Miller aconselha os líderes a utilizarem a expressão “simpatia pela fé” para amenizar a carga desse tópico, já que ele abriga manifestações típicas da religião popular, da espiritualidade de modo geral e da religião ortodoxa.

Assim como a roupa de baixo, a prática da fé no ambiente de trabalho não é algo que sirva para todos indistintamente. É preciso que as empresas escolham estratégias que melhor se encaixem às suas necessidades. O menu de opções para a satisfação das necessidades religiosas e espirituais ainda é acanhado, mas está crescendo. Entre as opções mais utilizadas atualmente encontram-se, por exemplo, a troca de um feriado por um outro dia de trabalho; adequação da comida do restaurante para atender às restrições alimentares de um determinado grupo religioso; criação de espaços para oração e meditação, além de permitir aos empregados a formação de grupos de afinidade religiosa.

Outra possibilidade é a contratação, pelas empresas, de capelães que fazem de tudo: casamentos, visitas hospitalares a funcionários doentes ou machucados e até mesmo aconselhamento a executivos para o cumprimento de padrões éticos. A Tyson, por exemplo, tem um diretor de Serviços de Capelania, um gerente de Operações de Capelania e 122 capelães de tempo parcial em todo os EUA, Canadá e México.

Diana Dale, diretora executiva do Instituto Nacional de Capelães de Empresas e Indústrias, de Houston, adverte as empresas interessadas nos serviços de capelães corporativos a que não aceitem candidatos sem as devidas qualificações e que não atendam aos padrões profissionais estabelecidos. Ela aconselha às empresas a contratem somente capelães com mestrado reconhecido, treinamento específico para os casos de uso abusivo de álcool e drogas, com formação em aconselhamento familiar e que sejam membros de uma organização profissional de capelães. Esses profissionais podem trabalhar em tempo integral ou mediante solicitação e cobram, via de regra, 125 dólares a hora como parte de um grupo de Programas de Assistência ao Empregado, diz ela, acrescentando que esse tipo de capelania é mais comum no sul do país. Miller também acha que cada empresa deve escolher as opções simpáticas à fé que se encaixem na cultura da empresa e em seu contexto geográfico: "O que é adequado para Tuscaloosa pode não ser para as cidades de Minneapolis e St. Paul, conhecidas como cidades gêmeas."

Tornar a empresa "simpática à fé" não é uma questão de "fórmula, e sim de mentalidade", acrescentou Miller. Ele encoraja as empresas a fazer dessa simpatia uma parte explícita de sua política corporativa — uma atitude que pode aumentar o atrativo da empresa perante funcionários em potencial.

Para explicar o movimento de fé no trabalho, Miller o desmembra em quatro fatores de motivação. Fazer a coisa certa e ser socialmente responsável são elementos que impulsionam muita gente; já outras pessoas desejam expressar sua fé evangelizando seus colegas de trabalho. Outra categoria de pessoas procura um significado transcendente no trabalho, e outros esperam melhorar ou se aprofundar na oração, na meditação ou no estudo da escritura com os colegas. Há indivíduos mais entusiastas que abraçam as quatro categorias movidos pelo desejo de integrar fé e trabalho ao maior número possível de níveis, observa Miller em seu livro.

Esse modelo confere ao empregador uma perspectiva sobre a maneira como a religião pode influenciar positivamente os negócios, acrescenta Miller. "Três dessas quatro categorias não oferecem dificuldades para a liderança. Se seus funcionários têm base ética sólida, tanto melhor. Se há entre eles quem entenda seu trabalho como vocação, isto é, se não agem em conformidade com o pensamento cínico de um Dilbert, isto é ótimo. Se a fé dessas pessoas pode curá-las e restaurá-las em meio aos desafios da vida corporativa, isso também é muito bom." Embora a outra categoria — a do proselitismo — dê margem a possíveis conflitos, diz Miller, a maior parte dos empregadores "nem de longe desconfia que existem estruturas legais para a atividade de evangelização no local de trabalho".

Friedman, da Wharton, adverte às empresas decididas a introduzir programas de integração entre vida e trabalho a que recorram a uma estratégia "popular", em que os empregados assumem sua cota de responsabilidade no momento em que solicitam à empresa que atenda às suas necessidades. "Digamos que você tenha de rezar várias vezes por dia durante o expediente de trabalho. De que modo isso afetaria o bom andamento dos trabalhos da companhia? Se isso for algo realmente importante para sua vida, você descobrirá um meio convincente de expor o seu caso. Assim, inverte-se o raciocínio normalmente antagônico que rege a satisfação das necessidades dos empregados pela empresa", diz ele.

Como é que se cria um ambiente tal que os empregados percebam sua responsabilidade pessoal? “Esse é o trabalho de toda empresa moderna e inteligente: motivar as pessoas a expor aquilo que têm, de modo que possam ajudar umas às outras e também ao seu empregador”, diz Friedman. “Muita gente gostaria que outras áreas de sua vida estivessem também presentes ao seu trabalho de uma maneira mais dinâmica e concreta. Quanto mais completas as pessoas estiverem em seu ambiente de trabalho, mais energia, atenção e motivação terão a oferecer.”⁸⁷

3 – Ministério no lugar de trabalho

A igreja foi concebida no cenáculo, mas nasceu no ambiente das atividades das pessoas. O ministério nos lugares comuns de trabalho, ou seja, em fábricas, escritórios ou organizações as mais diversas precisa ser a atividade dos cristãos e precisa ser o local de evangelização e pregação da Palavra, precisa ser o local para a cura dos males da alma e o local da libertação na estrutura do mundo contemporâneo, com suas organizações e sistemas próprios. O ministério nestes locais corporativos tem se tornado o maior tema do século XXI.⁸⁸

4 – Blackaby Ministries International

Muitos anos atrás iniciamos o Ministério no Local de Trabalho nos EUA. Deus tem chamado homens e mulheres do mundo dos negócios, assim como o fez nos tempos do Livro de Atos dos Apóstolos, para buscar primeiramente o Seu Reino e a sua justiça nos seus próprios locais de trabalho, e crendo n’Ele, evangelizar seus pares.

Deus tem nos mostrado a necessidade de evangelizar os altos funcionários corporativos bem como todo trabalhador em nosso país de forma a ter um time de líderes comprometidos com as verdades do evangelho. Para isso precisamos treinar e desenvolver pastores e líderes que possam atuar neste campo fértil.⁸⁹

Para outras informações é interessante o acesso ao site <http://www.marketplaceconnections.com/ministries.htm> Trata-se de inúmeros endereços eletrônicos de organizações cristãs com foco no ministério corporativo.

⁸⁷ PANDYA, Mukul. - *Universia Warthon*; - www.wharton.universia.net - Acesso em 05 abr 2007..

⁸⁸ PETRIE, Alistair – Ellel Ministries International; - www.ellelministries.org.uk – Acesso em 05 abr 2007.

⁸⁹ BLACKABY, Henry – Blackaby Ministries Internationa; - www.blackaby.org/marketplace/ - Acesso em 05 Abri 2007.

SOBRE CAPELANIA EMPRESARIAL E BREVE CURRÍCULO

Meu nome é Edilaney Duarte Gonçalves, Engenheiro Mecânico, 68 anos e casado com Shirley Gonçalves há 40 anos. Temos três filhos, todos já casados e que nos deram a alegria de sermos avós de sete netinhos: Helena, Caio, Stella, Theo, Lucas, Carolina e Ben.

Eu tenho trabalhado desde os 13 anos e fui aposentado em 2008 após 45 anos servindo numa mesma companhia, a Santista Têxtil. Ali vivi tensões próprias de um ambiente altamente competitivo e o stress por buscar fazer tudo com excelência; essa vivência corporativa moldou-me e permitiu-me fazer uso de outra característica desenvolvida em minha igreja, a liderança cristã e o aconselhamento bíblico. Desde 1984 eu comecei a ter um relacionamento mais íntimo com o Senhor Jesus servindo à Igreja Presbiteriana do Brasil em Americana.

Fui ordenado pastor presbiteriano em 2012, já com 65 anos e estou vinculado ao Presbitério de Americana, PAMR. Isso aconteceu pela vontade de Deus e por conta do ministério que visionei ao terminar o Seminário Haggai em 2003; foi um sonho e transformei em projeto e ao qual chamei “Capelania Empresarial”. Tive a visão de servir ao Reino de Deus dentro de empresas, usando como base a experiência na indústria onde trabalhei desde o piso de fábrica até gerência de primeiro nível. Em muitas ocasiões fui procurado para aconselhar amigos e companheiros e através dessas experiências Deus me deu a visão de usar esse dom de forma mais abrangente.

Comecei a me preparar para o trabalho futuro, de Capelania, com alguns cursos: Pós Graduação em Teologia pelo Seminário Presbiteriano do Sul em Campinas, aulas livres de Capelania Hospitalar pelo mesmo SPS, Extensão Universitária em Capelania Hospitalar pela UNICAMP, Psicologia para Conselheiros Cristãos também pela UNICAMP, Aconselhamento Bíblico pelo Nutra - Núcleo de Treinamento em Aconselhamento Bíblico, Curso de Treinamento de Líderes e Prática em Homilética pelo Presbitério de Santa Bárbara do Oeste além de cursos feitos pelo Instituto Haggai, com destaque para o Seminário Internacional em Cingapura e cursos de Empreendedorismo, Gestão Estratégica de Ministérios, Docência e Planejamento Estratégico de Ministérios. Alguns trabalhos de monitoria em cursos do Instituto Haggai e a oportunidade de servir como preletor ajudaram minha formação; ali pude aproximar-me de alguns líderes evangélicos e aprender com eles.

Tive ainda oportunidade de aprender com duas organizações que trabalham com este ministério de capelania em empresas: o *Marketplace Chaplains* dos Estados Unidos e, de forma muito prática, a *Capellania Empresarial Anabatista* no Paraguai. Nesta última organização, pude estagiar e conhecer a vivência do ministério junto com outros capelães e especialmente por acompanhar o Pastor Paul Amstutz, norte americano e mentor daquele trabalho nos últimos vinte anos.

Em 2010, dois anos após minha aposentadoria, após manter entrevistas com treze empresários de diferentes ramos, comecei a servir na MAP’S Comercial e Industrial, uma indústria de reciclagem em Americana. Pedro Soares Neto, jovem e dinâmico empresário tinha visão semelhante à minha quanto a abraçar a Capelania Empresarial.

Iniciamos o serviço naquela empresa e após algumas reuniões de planejamento tivemos um encontro com os funcionários quando combinamos o “modus operandi” do ministério nascen-

te. A seguir tivemos entrevistas pessoais com cada um deles, com o objetivo de nos conhecermos melhor uns aos outros e iniciarmos uma jornada de relacionamentos que deveria ser duradoura. A partir daí começamos a promover encontros com pequenos grupos de interessados no próprio posto de trabalho. Estas reuniões eram semanais e desenvolvemos temas de interesse comum, sempre sob a ótica bíblica; essas reuniões sempre foram de livre participação e nunca tratamos de assuntos ligados à religião ou doutrinas. O tema principal de nossas reflexões, às quais chamamos “Dedinho de Prosa”, tem sido os relacionamentos do ser humano com o Criador, com a criação, com pessoas e consigo mesmo. Atualmente estamos servindo em quatorze novas empresas com aproximados 500 funcionários além de seus familiares. Temos desenvolvido este trabalho com o apoio de 11 capelães e também apoiados por instituições como a Ordem Nacional de Capelania Cristã e a Igreja Presbiteriana do Brasil. Na ONCC tenho exercido o cargo de Secretário da Diretoria e na IPB estou participando da organização do Conselho Presbiteriano de Capelarias.

EDILANEY DUARTE GONÇALVES

Rua Viena, 34
Jardim Trípoli – 13.478-880 Americana / SP
Fone: (19) 3461-3940; (19) 9.9297-9612
Brasileiro, casado, 67 anos.
E-mail: edilaneydg@yahoo.com.br

ESCOLARIDADE

- **Superior**
Engenharia Mecânica – Universidade Braz Cubas em Mogi das Cruzes
1971-1975

Pós Graduação Latu Sensu em Administração de Estoques – Faculdades Dom Bosco em Americana – 1988.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Empresa: **Santista Têxtil S. A.**

- Exercício de cargos técnicos, Gerência Administrativa de planta e de Controle de Qualidade de Algodão entre os anos de 1963 e 2008, ou seja, por 45 anos ininterruptos.

PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS E SEMINÁRIOS

- ⇒ Congresso Nacional de Evangelização – IPB – Guarapari / ES - 2004
- ⇒ Seminário de Liderança – Instituto Haggai do Brasil – Santa Bárbara do Oeste / 2004
- ⇒ Monitor em Seminários do Instituto Haggai – Fortaleza / CE e Águas de Lindóia/SP – 2005/10
- ⇒ Quarto e Sexto Congresso Brasileiro de Capelania Escolar da RTM – Guarulhos / SP – 2011
- ⇒ Aulas de Capelania Empresarial na Unievangélica – Anápolis/Go – 2013

PARTICIPAÇÃO COMO PALESTRANTE

- ⇒ Trabalhos na Igreja Presbiteriana do Brasil como palestrante em ministérios tais como o “Encontro de Casais com Cristo” e “Encontro de Jovens com Cristo”.
- ⇒ Palestra sobre Total Quality Control em B.Horizonte na Fundação Christiano Otttoni/UFMG.
- ⇒ Professor de Escola Dominical.
- ⇒ Palestras em diversas igrejas sobre temas de Evangelização e Finanças no Lar.
- ⇒ Palestras em Seminários Locais do Instituto Haggai no Estado de São Paulo.
- ⇒ Defesa de Oficina sobre Capelania Empresarial no IV Congresso Brasileiro de Capelania Escolar promovido pela Rádio Transmundial/RTM.
- ⇒ Aula sobre Capelania Empresarial pela FUNVIC em Miguel Pereira/RJ
- ⇒ Palestras sobre Capelania Empresarial: CIESP de Santa Bárbara do Oeste, Presbitério de Americana e diversas igrejas e empresas.
- ⇒ Aulas expositivas sobre CE na Faculdade Batista de Teologia de Campinas a partir de 2012.

CURSOS

Três Módulos no Curso de Treinamento de Líderes - CTL
Seminário Teológico Palavra da Vida – Atibaia / 1991/1992

Seminário Avançado de Liderança
Instituto Haggai Brasil – Campinas / 2003

Curso de Liderança em Educação Cristã
PAMR/PSBO – Americana e Santa Bárbara d’Oeste / 2004-2011

Saúde Mental para Conselheiros
SPS / Laboratório de Saúde Mental - Departamento de Psicologia e Psiquiatria - Faculdade de Ciências Médicas – UNICAMP – Campinas / 2004

Advanced Leadership Seminar
Haggai Institute – Singapore / 2005

Curso de Teologia para Graduados – Pós-Graduação Lato *Sensu*
Seminário Presbiteriano do Sul – Campinas / 2007

Curso de Aconselhamento Bíblico - NUTRA
Núcleo de Treinamento, Recursos e Aconselhamento Bíblico – São Caetano do Sul / 2007

Workshop de Docentes
Instituto Haggai Brasil – Campinas / 2007

Curso Livre de Capelania Hospitalar
Seminário Presbiteriano do Sul – Campinas / 2008

Curso de Empreendedorismo
Instituto Haggai do Brasil – Campinas / 2008

Curso de Capelania com Ênfase em Capelania Hospitalar.

Extensão Universitária da UNICAMP – Campinas / 2009

Curso de Homilética e Prática da Pregação
Presbitério de Santa Bárbara do Oeste – SBO / 2010

Curso de Planejamento Estratégico para Ministérios
Instituto Haggai do Brasil – Campinas / 2014

OUTRAS ATIVIDADES

- ⇒ Membro da Igreja Presbiteriana do Brasil.
 - ⇒ Coordenador, com a esposa, da União de Crianças Presbiterianas e da União Presbiteriana de Adolescentes por cinco anos consecutivos.
 - ⇒ Presbítero e secretário do Conselho da Igreja Presbiteriana de Americana por dez anos.
 - ⇒ Membro do Conselho Deliberativo da Spasa Prev – Sociedade de Previdência Privada - Fundo de complemento de aposentadoria da Santista Textil S/A.
 - ⇒ Membro da diretoria de Ordem Nacional de Capelania Cristã por quatro anos.
 - ⇒ Capelão Empresarial atuando na região de Americana / SP.
 - ⇒ Pastor Presbiteriano, ordenado em Março/2012 pelo PAMR.
 - ⇒ Membro da Comissão de Criação do Conselho Presbiteriano de Capelarias.
-
- Experiência com cursos na Europa e Ásia.
 - Viagens a países da América e Europa.
 - Viagens a trabalho à Argentina e Suíça.