

CENTRO PRESBITERIANO DE PÓS-GRADUAÇÃO
ANDREW JUMPER

Cristiano Camilo Lopes

**A FORMAÇÃO PASTORAL E A PERSPECTIVA E EXPECTATIVA
GERACIONAL**

**São Paulo
2023**

Cristiano Camilo Lopes

A FORMAÇÃO PASTORAL E A PERSPECTIVA E EXPECTATIVA GERACIONAL

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ministério, do curso de Doutorado em Ministério do Centro de Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper.

Orientador: Professor Dr. Dario de Araujo Cardoso.

São Paulo
2023

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da Mackenzie
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L864f	<p>Lopes, Cristiano Camilo.</p> <p>A formação pastoral e a perspectiva e expectativa geracional : [recurso eletrônico] / Cristiano Camilo Lopes. 3 KB ;</p> <p>Tese (Doutorado em Ministério - dmin) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023. Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Professor dr. Dario de Araujo Cardoso. Referências Bibliográficas: f. 119-122.</p> <p>1. Pastorado. 2. Ministério Pastoral. 3. Vocação Pastoral. 4. Chamado Ministerial. 5. Gerações. I. Cardoso, Professor dr. Dario de Araujo, <i>orientador(a)</i>. II. Título.</p>
-------	---

Bibliotecário(a) Responsável: Eliezer Lírio Dos Santos - CRB 8/6779

Cristiano Camilo Lopes

A FORMAÇÃO PASTORAL E A PERSPECTIVA E EXPECTATIVA GERACIONAL

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ministério, do curso de Doutorado em Ministério do Centro de Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper.

Orientador: Professor Dr. Dario de Araujo Cardoso.

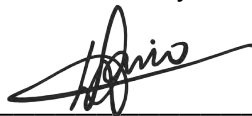
Aprovada em 02 de março de 2023.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Valdeci dos Santos – Presidente
Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper

Prof. Dr. Elias Medeiros – Membro
Reformed Theological Seminary, Jackson, Mississipi, EUA



Prof. Dr. Dario de Araujo Cardoso – Orientador

Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper

Para Lucas Fernandes Camilo Simone e Guilherme Dutra

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo privilégio do serviço na igreja de Cristo.

À minha esposa, Maríu, e aos meus filhos, João e Pedro, pela compreensão nos momentos de ausência para a elaboração deste trabalho.

À *Igreja Batista Fonte de Sicar* pelo amor e paciência dedicados a mim ao longo dos dez anos (2013-2023) de relacionamento pastoral e também pelo suporte com oração à medida que as experiências pastorais se intensificaram.

Ao Prof. Dr. Dario de Araujo Cardoso por ter aceitado me orientar nesta pesquisa, e pela orientação cuidadosa durante o processo de confecção do trabalho.

Ao Centro Presbiteriano de Pós-graduação Andrew Jumper pela excelência na formação nos estudos bíblicos, teológicos e prática de ministério.

“Fiel é a palavra: se alguém deseja o
episcopado, excelente obra almeja.”
1 Timóteo 3.1
(BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019)

RESUMO

Nesta pesquisa, propõe-se discutir e revisitar os principais aspectos que envolvem o ministério pastoral partindo da vocação e chamada ministerial, passando pelas práticas pastorais (o que um pastor faz) para, então, refletir-se sobre os desafios à formação pastoral. Além disso, objetiva-se delinear as principais características estudar as gerações para, então, avaliar a perspectiva e expectativa sobre o ministério pastoral que os pastores (em processo ou já atuantes) de diferentes gerações (X, Y e Z) possuem. A metodologia para essa investigação envolveu a Pesquisa bibliográfica sobre Teologia Pastoral e estudo geracional, o estudo de caso com alunos de uma Seminário Teológico por meio de um questionário e observação simples. À luz da análise feita, observou-se que a mudança geracional é resultado de uma mudança social e isso tem impactado as relações no âmbito profissional, acadêmico e não seria diferente nas instituições formadoras de um pastor. Os resultados desta investigação apontam que há uma demanda por parte dos Seminários Teológicos de uma sensibilidade às especificidades na questão da aprendizagem de cada geração, principalmente porque as gerações mais novas nasceram em meio a um mundo digitalmente interligado. Isso tem desdobramentos na maneira como as gerações mais novas ensinarão e se relacionarão com pessoas na igreja.

Palavras-chave: pastorado; ministério pastoral; vocação pastoral; chamado ministerial; gerações.

ABSTRACT

In this research, it is proposed to discuss and revisit the main aspects that involve the pastoral ministry, starting from the vocation and ministerial call, passing through pastoral practices (what a pastor does) to, then, reflect on the challenges to pastoral training. In addition, the objective is to outline the main characteristics of studying the generations to then evaluate the perspective and expectation on the pastoral ministry that pastors (in process or already active) of different generations (X, Y and Z) have. The methodology for this investigation involved bibliographical research on Pastoral Theology and generational study, the case study with students of a Theological Seminary through a questionnaire and simple observation. In the light of the analysis carried out, it was observed that the generational change is the result of a social change, and this has impacted relationships in the professional, academic and would not be different in institutions that train a pastor. The results of this investigation indicate that there is a demand on the part of the Theological Seminaries for sensitivity to the specificities in the issue of learning for each generation, mainly because the younger generations were born during a digitally interconnected world. This has ramifications for how younger generations will teach and relate to people in the church.

Keywords: pastorate; pastoral ministry; pastoral vocation; ministerial calling; generations.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Termos do Novo Testamento para o pastor27

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Vocação e chamada ministerial	29
Figura 2: O caráter do pastor	35
Figura 3: Habilidades do pastor	37
Figura 4: Perguntas norteadoras sobre caráter	39
Figura 5: Perguntas norteadoras sobre as habilidades do pastor	40
Figura 6: O pastor e a vivência com a palavra	41
Figura 7: Funções micro e macro do pastor.....	43
Figura 8: Estrutura da formação pastoral	58
Figura 9: O preparo do pastor.....	59
Figura 10: Aspectos da formação pastoral.....	64
Figura 11: As gerações na contemporaneidade	67
Figura 12: Frequência da variável Geração na amostra.....	75
Figura 13: Frequência da variável Estado civil em cada categoria da variável Geração	75
Figura 14: Frequência da variável Em que período do curso você se encontra em cada categoria da variável Geração	76
Figura 15: Frequência da variável Você já é pastor ou trabalha no ministério pastoral (ainda que não seja ordenado) em cada categoria da variável Geração.....	77
Figura 16: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Escolhi o ministério pastoral, pois mais me identifiquei com ele em cada categoria da variável Geração	79
Figura 17: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Sinto-me realizado desde que tenho segurança financeira e estabilidade no ministério pastoral em cada categoria da variável Geração	80
Figura 18: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Busco plano de carreira ministerial, e o coloco em prática em cada categoria da variável Geração	81
Figura 19: Frequência da variável Trabalho Pastoral: No momento, trabalho no que mais gosto no ministério na amostra	81
Figura 20: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Abandonaria meu lugar de atuação ministerial atual para um novo desafio na amostra.....	83
Figura 21: Box-plot da variável escore questões de Trabalho Pastoral pela variável Geração	83

Figura 22: Frequência da variável Formação: Invisto em minha formação acadêmica na amostra.....	84
Figura 23: Frequência da variável Formação: Invisto no meu aprimoramento pessoal (cursos, eventos, etc) na amostra.....	86
Figura 24: Frequência da variável Formação: Tenho um plano de autodesenvolvimento na amostra.....	87
Figura 25: Frequência da variável Formação: Quando surge algum curso, palestra ou congresso na área pastoral, me prontifico para participar na amostra	88
Figura 26: Box-plot da variável Escore de Formação pela variável Geração	88
Figura 27: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Acho importante ter um bom relacionamento com as pessoas da igreja/ministério na amostra.....	90
Figura 28: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: tenho um bom relacionamento interpessoal com meus colegas de ministério na amostra.....	90
Figura 29: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: costumo saber lidar com situações difíceis na amostra.....	91
Figura 30: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Mostro respeito pelas opiniões de meus companheiros de ministério e liderança na amostra.....	92
Figura 31: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Controlo minha raiva em situações complicadas na amostra.....	93
Figura 32: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: gosto de trabalhar em equipe na amostra.....	94
Figura 33: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Prefiro trabalhar sozinho na amostra	95
Figura 34: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: meu relacionamento com a liderança é bom na amostra.....	96
Figura 35: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: gosto de trabalhar com pessoas mais novas na amostra	97
Figura 36: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar com pessoas mais velhas na amostra	98
Figura 37: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Costumo ensinar novas aprendizagens aos meus colegas na amostra	99
Figura 38: Box-plot da variável Escore de Relacionamento interpessoal pela variável Geração	100

Figura 39: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Procuro estar sempre conectado na amostra	101
Figura 40: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Busco informação fácil e imediata na amostra.....	102
Figura 41: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Tenho rede sociais na amostra.....	103
Figura 42: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Gosto de inovar em minha rotina de trabalho na amostra.....	103
Figura 43: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Quando recebo uma tarefa gosto de concluí-la o mais rápido possível na amostra	104
Figura 44: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Deixo para realizar minhas tarefas sempre no último prazo de entrega na amostra	105
Figura 45: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: gosto de realizar minhas tarefas diárias na amostra	106
Figura 46: Box-plot da variável Escore de Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho pela variável Geração	107
Figura 47: Frequência da variável Expectativas: atualmente estou satisfeito com o que faço no ministério pastoral na amostra.....	108
Figura 48: Frequência da variável Expectativas: sinto-me apto para assumir maiores ou mais responsabilidades no ministério na amostra	109
Figura 49: Frequência da variável Expectativas: meu salário atual me satisfaz na amostra	110
Figura 50: Frequência da variável Expectativas: a falta de reconhecimento no ministério me gera insatisfação na amostra	110
Figura 51: Frequência da variável Expectativas: gosto do meu ambiente de trabalho na amostra.....	111
Figura 52: Frequência da variável Expectativas: sou bem reconhecido no meu local de atuação ministerial na amostra	112
Figura 53: Frequência da variável Expectativas: costuma receber feedback sobre umas tarefas realizadas no ministério pastoral na amostra.....	113
Figura 54: Box-plot da variável Escore de expectativas pela variável Geração	114

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Frequência da variável Geração na amostra	74
Tabela 2: Frequência das variáveis Geração e Estado civil na amostra	75
Tabela 3: Frequência das variáveis Geração e Em que período do curso você se encontra na amostra.....	76
Tabela 4: Frequência da variável Você já é pastor ou trabalha no ministério pastoral (ainda que não seja ordenado) na amostra.....	77
Tabela 5: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Escolhi o ministério pastoral, pois mais me identifiquei com ele na amostra	78
Tabela 6: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Sinto-me realizado desde que tenho segurança financeira e estabilidade no ministério pastoral na amostra	79
Tabela 7: Frequência da variável Trabalho Pastoral: busco plano de carreira ministerial, e o coloco em prática na amostra	80
Tabela 8: Frequência das variáveis Geração e Trabalho Pastoral: No momento, trabalho no que mais gosto no ministério na amostra	81
Tabela 9: Frequência das variáveis Geração e Trabalho Pastoral: Abandonaria meu lugar de atuação ministerial atual para um novo desafio na amostra	82
Tabela 10: Frequência das variáveis Geração e Formação: Invisto em minha formação acadêmica na amostra	84
Tabela 11: Frequência das variáveis Geração e Formação: Invisto no meu aprimoramento pessoal (cursos, eventos, etc) na amostra.....	85
Tabela 12: Frequência das variáveis Geração e Formação: Tenho um plano de autodesenvolvimento na amostra	86
Tabela 13: Frequência das variáveis Geração e Formação: Quando surge algum curso, palestra ou congresso na área pastoral, me prontifico para participar na amostra	87
Tabela 14: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Acho importante ter um bom relacionamento com as pessoas da igreja/ministério na amostra	89

Tabela 15: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Tenho um bom relacionamento interpessoal com meus colegas de ministério na amostra	90
Tabela 16: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Costumo saber lidar com situações difíceis na amostra.....	91
Tabela 17: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Mostro respeito pelas opiniões de meus companheiros de ministério e liderança na amostra	92
Tabela 18: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Controlo minha raiva em situações complicadas na amostra.....	93
Tabela 19: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar em equipe na amostra	94
Tabela 20: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Prefiro trabalhar sozinho na amostra.....	95
Tabela 21: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Meu relacionamento com a liderança é bom na amostra	96
Tabela 22: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar com pessoas mais novas na amostra.....	97
Tabela 23: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar com pessoas mais velhas na amostra	98
Tabela 24: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Costumo ensinar novas aprendizagens aos meus colegas na amostra	99
Tabela 25: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Procuo estar sempre conectado na amostra	101
Tabela 26: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Busco informação fácil e imediata na amostra	102
Tabela 27: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Tenho rede sociais na amostra	102
Tabela 28: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Gosto de inovar em minha rotina de trabalho na amostra	103
Tabela 29: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Quando recebo uma tarefa gosto de concluí-la o mais rápido possível na amostra	104

Tabela 30: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: deixo para realizar minhas tarefas sempre no último prazo de entrega na amostra	105
Tabela 31: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: gosto de realizar minhas tarefas diárias na amostra.....	106
Tabela 32: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: atualmente estou satisfeito com o que faço no ministério pastoral na amostra.....	108
Tabela 33: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: sinto-me apto para assumir maiores ou mais responsabilidades no ministério na amostra	109
Tabela 34: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: meu salário atual me satisfaz na amostra	109
Tabela 35: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: a falta de reconhecimento no ministério me gera insatisfação na amostra.....	110
Tabela 36: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: gosto do meu ambiente de trabalho na amostra	111
Tabela 37: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: sou bem reconhecido no meu local de atuação ministerial na amostra	112
Tabela 38: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: costuma receber feedback sobre umas tarefas realizadas no ministério pastoral na amostra	113

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
1 A FORMAÇÃO PASTORAL.....	23
1.1 O MINISTÉRIO PASTORAL	23
1.2 VOCAÇÃO E CHAMADA MINISTERIAL.....	28
1.2.1 CHAMADA INTERNA	30
1.2.2 CONFIRMAÇÃO EXTERNA	33
1.3 AS PRÁTICAS PASTORAIS.....	41
1.3.1 FUNÇÕES MACRO	43
1.3.1.1 REUNIÃO COM O CONSELHO PASTORAL	43
1.3.1.2 PLANEJAMENTO DA DIETA BÍBLICA DA IGREJA.....	44
1.3.1.3 SELEÇÃO DE PESSOAS À LIDERANÇA DA IGREJA.....	45
1.3.1.4 DISCIPLINA ECLESIASTICA	46
1.3.2 FUNÇÕES MICRO.....	48
1.3.2.1 PREGAÇÃO E ENSINO	48
1.3.2.2 ADMINISTRAÇÃO	50
1.3.2.3 VISITAÇÃO	51
1.3.2.4 CASAMENTO.....	52
1.3.2.5 OFÍCIO FÚNEBRE.....	54
1.3.2.6 RELACIONAMENTO COM OS PRESBÍTEROS	55
1.4 DESAFIOS À FORMAÇÃO PASTORAL	57
2 – O ESTUDO DAS GERAÇÕES.....	65
2.1 O CONCEITO DE GERAÇÃO	66
2.2 BABY BOOMERS	67
2.3 GERAÇÃO X	68
2.4 GERAÇÃO Y (OU MILLENNIALS)	69
2.5 GERAÇÃO Z (OU CENTENNIALS).....	70

3 – UMA AVALIAÇÃO DA PERSPECTIVA E EXPECTATIVA DO MINISTÉRIO PASTORAL DAS GERAÇÕES X, Y E Z	72
3.1 O SUJEITO DA PESQUISA.....	72
3.2 O INSTRUMENTO	73
3.3 PROCEDIMENTOS.....	73
3.4 ANÁLISE DE DADOS	75
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	116
REFERÊNCIAS.....	119
ANEXO	123

INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea há a confluência de gerações vivendo concomitantemente e não é diferente se pensarmos nas instituições de formação pastoral (seminário teológico e igreja). No processo de formação pastoral tem-se de um lado o aluno ou candidato ao ministério e, de outro lado, o pastor e o professor. Nesse processo é possível encontrar gerações mais antigas liderando as gerações mais novas e vice-versa: gerações mais novas ensinando e liderando as gerações mais antigas.

Assim, a mudança geracional é resultado de uma mudança social o que tem impactado as relações no âmbito profissional, acadêmico e também se verifica tal fenômeno em instituições formadoras de um pastor. É comum ver professores mais jovens dando aula em seminários teológicos (por conta do preparo intelectual que possuem) ao lado de professores mais velhos. Isso também pode acontecer na esfera eclesiástica em que pastores mais novos recém-saídos da formação teológica estejam na liderança principal de uma igreja local e tenham pessoas mais velhas em seu presbitério (e vice-versa). Tal realidade evoca a reflexão a respeito da dinâmica das relações interpessoais em um espaço de confluência de diferentes gerações. A liderança formativa (em termos técnicos a gestão de pessoas) nas instituições (seminário teológico e igreja) deve estar preparada para enfrentar os desafios: convivência entre as gerações; estímulo das características produtivas.

Sabemos que os estudos bíblicos e teológicos constituem o núcleo duro da formação pastoral, entretanto, à luz confluência das gerações na contemporaneidade, entendemos que a área dos estudos do ministério pode estar atenta às mudanças ocorridas nas gerações.

Vale destacar que os estudos do ministério demandam mestres que sejam intelectualmente preparados, mas eles também devem ser referência na área ministerial. Mohler acentua que

a estrutura da educação teológica desenvolveu-se até alcançar um padrão bem estabelecido – três anos de cursos divididos em estudos bíblicos, estudos teológicos e estudos para o ministério [...] o elemento mais fraco sempre tem sido os estudos visando ao ministério [...] o que explica essa diferença? Trata-se da distinção importante entre análise e experiência. (MOHLER JR apud HANSEN; ROBINSON, 2020, p. 12)

Por isso, este estudo volta-se para o desafio da formação pastoral em meio as expectativas ministeriais que as gerações têm apresentado, com vistas ao ajuste ou correção ao modelo bíblico de ministério ao processo de formação pastoral. Com base nessas considerações elencamos as seguintes perguntas de partida que serviram de problematização a fim de que o percurso investigativo seja percorrido:

- quais são os pilares bíblicos da formação pastoral?;
- o estudo das gerações pode ajudar pastores e professores (líderes eclesiais) no processo de formação de futuros pastores, mais especificamente na correção das expectativas e perspectivas ministeriais?;
- seminários e igrejas devem levar em consideração o conhecimento das especificidades das gerações na formação de seus candidatos ao ministério?;
- de que maneira os cursos de formação pastoral têm instruído os candidatos ao ministério pastoral que evidenciam percepções e expectativas desalinhadas ao modelo bíblico de pastor?;
- é necessário estar atento às particularidades das gerações no processo de formação pastoral?;
- de que maneira as instituições de formação teológica devem agir nos processos de ensino-aprendizagem na formação dos candidatos ao ministério pastoral com vistas a adequação das perspectivas e expectativas de ministério pastoral demonstradas pelos alunos?;
- como deve ser a relação da igreja local com o pastor em formação?

Ao longo do processo de pesquisa algumas dessas questões foram deixadas de lado por conta da necessidade de uma delimitação da pesquisa. Entretanto, todas as questões listadas acima serviram para o delineamento do tema no início da pesquisa.

Note-se que nosso foco, com essa problematização, é pautar caminhos para a educação dos candidatos ao ministério pastoral, tendo em vista que há um risco de se encontrar vocacionados ao ministério pastoral com perspectivas e expectativas que desalinhadas do perfil bíblico de vocacionado. Então, as questões de partida desta pesquisa voltam-se para o zelo e cuidado para o ministério sagrado no processo de formação de um pastor.

Assim, para responder a essas questões, este estudo elencou os passos investigativos a seguir.

Em primeiro lugar, nosso objetivo foi revisitar os principais aspectos que envolvem o ministério pastoral partindo da vocação e chamada ministerial, passando pelas práticas pastorais (o que um pastor faz) para, então, refletirmos sobre os desafios à formação pastoral. Nessa abordagem, discorreremos a respeito da importância e necessidade de elementos que um pastor ou candidato precisa ter tais como: um desejo sadio (biblicamente ancorado e livre de motivações de autocentradas), caráter cristão formado, habilidades técnicas e relacionais (soft e hard skills), e confirmação dessas habilidades na dinâmica de serviço ao corpo de Cristo, entre outros.

Em segundo lugar, delineamos as principais características das gerações. Para isso, nosso primeiro foco foi definir o que vem a ser uma geração, afinal esse é um conceito trabalhado por etnólogos, demógrafos, sociólogos entre outros. Soma-se a isso o fato de que não há um consenso em relação às datas de início e fim de cada geração. Então, nossa abordagem partiu da premissa de que existem quatro gerações e que elas estão vivendo e trabalhando atualmente: *Baby boomers* (1946-1964), Geração X (1965-1980), Geração Y (ou *Millennials* 1981-1996), Geração Z (ou *Centennials* 1997-2010), Geração alpha (2010 –, não será nosso alvo de estudo, pois eles ainda não estão no mercado profissional). Para analisar cada geração nos propusemos delinear suas características ou particularidades (habilidades, forças e fraquezas), a relação ensino-aprendizagem e as estratégias de formação para cada segmento estudado.

Também foi nosso objetivo avaliar a perspectiva e expectativa que os pastores (em processo ou já atuantes) de diferentes gerações (X, Y e Z) possuem sobre o ministério pastoral. Para isso, entrevistamos alunos de diferentes gerações de um seminário teológico. Entendemos que o seminário é uma instituição cuja atividade fim é o treinamento de vocacionados para a igreja e para o campo missionário, portanto avaliar a percepção ministerial desses alunos é de grande valia para os ajustes de rotas que seminários e igrejas podem fazer no processo de preparação ministerial.

À luz desses objetivos, nossa pesquisa desenvolveu-se por meio das seguintes metodologias: a pesquisa bibliográfica, a pesquisa de campo com entrevista simples e o método descritivo.

A pesquisa bibliográfica envolveu publicações sobre Teologia Pastoral, estudo das gerações e análise estatística para a dissertação do eixo teórico do nosso trabalho. Para Gil (2006, p. 65) “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. Por isso, nosso primeiro aspecto foi o trabalho com as fontes de informação selecionando autores e obras de referência nos assuntos base deste estudo.

Soma-se a isso o método descritivo, e Gil (2006, p. 44) salienta que “as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática”.

É importante esclarecer que a pesquisa observacional simples e entrevista estruturada foram utilizadas a fim de relacionar teoria com prática. A observação simples (GIL, 2006) compreende o processo investigativo em que o pesquisador observa de fora uma comunidade, grupo ou situação que objetiva estudar. E o estudo de caso também segue na metodologia à obtenção de conhecimento amplo de determinadas situações que foram estudadas nesta pesquisa. Assim fazendo temos condições de obter explicações a respeito de situações reais dos entrevistados. De acordo com YIN (2010, p. 39) “[...] o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes.” Por fim, a entrevista que foi estruturada visou desenvolver uma relação de perguntas ordenadas conforme a importância e as situações que envolvem a vida de um pastor (formação, atuação, relacionamento etc.). O levantamento empírico de dados, para investigar a perspectiva e expectativa ministeriais dos entrevistados foi realizado por meio de um questionário aplicado aos respectivos alunos, cujo resultado aferido das análises foi submetido à descrição e interpretação dos dados.

Sobre o eixo teórico deste estudo, após a leitura dos textos selecionados, procedemos com cotejo de cada uma das obras para, então, prosseguirmos com a confecção dos capítulos.

Assim, esta pesquisa apresenta a seguinte estrutura:

Uma *Introdução* em que são esclarecidas as questões geradoras deste trabalho como: tema, justificativa, objetivos, problemática, metodologia e pressupostos teóricos.

No capítulo 1 - *O ministério pastoral*, apresentamos os principais termos que a Bíblia utiliza para descrever a atividade pastoral e tudo o que com ela se relaciona. Além disso, nessa seção, apresentamos os desafios à formação pastoral levando-se em consideração o equilíbrio entre as áreas de estudo no processo de preparo ministerial: estudos bíblicos, estudos teológicos e estudos de ministério.

No capítulo 2 – *O estudo das gerações*, discorreremos sobre as principais características dos Baby Boomers, Geração X, Geração Y, Geração Z e Geração Alpha elencando os principais eventos mundiais que marcaram cada uma dessas gerações, suas principais características, de que maneira eles aprendem e quais são os principais anseios de cada uma delas.

No capítulo 3 - *Uma avaliação da perspectiva e expectativa do ministério pastoral das Gerações X, Y E Z*, são descritos todos os procedimentos do estudo de caso e apresentamos as tabelas e gráficos contendo as respostas dos entrevistados. Além disso, apresentamos um estudo comparativo entre as gerações por meio do gráfico blox-plot. Com ele é possível delinear as inclinações de cada geração e acordo com seus principais gostos e preferências.

Ao final, fornecemos as considerações finais desta pesquisa discutindo as principais contribuições teóricas, contribuições práticas e também sugerindo temas para a continuidade deste estudo.

Esperamos que o leitor seja desafiado a visitar os pilares da Teologia Pastoral em diálogo com os desafios que o estudo geracional apresenta para os seminários teológicos e para a igreja local. Com isso, nosso desejo é que esta pesquisa possa contribuir com líderes desses dois segmentos que estão envolvidos nos processos de formação pastoral para haja um acompanhamento eficaz no processo de formação dos vocacionados ao ministério pastoral.

1. A FORMAÇÃO PASTORAL

Nosso objetivo, nesta seção, é discorrermos a respeito dos aspectos que integram a formação pastoral. Para isso, partiremos dos termos bíblicos relacionados ao ministério pastoral para, então, discutirmos sobre a importância da consciência da chamada ministerial. Em seguida, nosso foco está nas práticas pastorais, pois entendemos que um pastor necessita transitar por todas essas atividades sem o prejuízo para nenhuma delas em detrimento de outra. Por fim, à luz das considerações feitas, nosso objetivo é a apresentação de áreas que precisam ser abordadas no processo de formação pastoral. o (hard/soft skills, caráter), confirmação na igreja diante das pessoas (nas habilidades).

1.1 O MINISTÉRIO PASTORAL

Ao longo do Antigo Testamento o povo de Deus é descrito como rebanho de Deus, o supremo pastor. Trata-se de uma metáfora utilizada na revelação divina para descrever a relação entre Deus e o seu povo. Assim, por exemplo, em passagens bíblicas como Salmo 100.3; Isaías 40.11; Jeremias 13.17; Ezequiel 34 vemos o uso da imagem do pastor com seu rebanho para descrever a relação de Deus com seu povo. No Novo Testamento essa ideia é retomada por Jesus e, à luz das passagens de Lucas 12.32; 15.3-7; 19.10; João 10.1-30, entendemos que Cristo se apresenta como o pastor do rebanho do Senhor.

É importante considerar que o uso de uma metáfora como recurso argumentativo em um discurso:

é não somente uma questão de linguagem, o dizer de palavras meramente [...] pelo contrário, os processos do pensamento humano são em grande medida metafóricos [...] o sistema conceitual humano está estruturado e se define de uma maneira metafórica.¹ (tradução nossa) (LAKOFF; JOHNSON, 2009, p. 42.)

¹ [...] la metáfora no es solamente una cuestión del lenguaje, es decir, de palabras meramente. Sostenemos que, por el contrario, los procesos del pensamiento humano son en gran medida metafóricos [...] el sistema conceptual humano está estructurado y se define de una manera metafórica.

Assim, o cenário agropastoril utilizado nos textos do Antigo e Novo Testamentos listados anteriormente servem de um recurso de linguagem que os escritores bíblicos se valeram na acomodação da revelação divina, sob a inspiração do Espírito Santo. E esse cenário também foi aplicado aos líderes da igreja no Novo Testamento em passagens bíblicas como: João 21.15-17 e 1 Pedro 5.2. Configurou-se, então, ao longo do Novo Testamento, o uso linguístico dos termos pastor-ovelha em que os líderes da igreja são denominados pastores (como em Efésios 4.11).

Ademais, autores como Patrick (2013) e Vanhoozer; Strachan (2016) associam os ofícios do Antigo Testamento (rei, sacerdote e profeta) ao cuidado pastoral com o intuito de proporcionarem uma melhor compreensão do trabalho do pastor no pastoreio do rebanho do Senhor. Assim, uma vez que o trabalho pastoral envolve saber liderar, ensinar e pastorear, à luz das ideias desses autores, podemos considerar algumas lições advindas das atividades dos oficiais do Antigo Testamento para o trabalho pastoral, ainda que “o pastor da nova aliança não exerça diretamente esses papéis.” (VANHOOZER; STRACHAN, 2016, p. 63) Então, vamos considerar de que maneira os ofícios do Antigo Testamento nos ajudam a definir as habilidades do pastor.

No Antigo Testamento encontramos três ofícios da aliança: sacerdote, profeta e rei, e por meio de cada um desses ofícios o povo de Deus era conduzido ao relacionamento com o Deus da aliança: “os três cargos mais importantes que poderiam existir para o povo de Israel no Antigo Testamento eram: o profeta (como Natã, 2Sm 7.2), o sacerdote (como Abiatar, 1Sm 30.7) e o rei (como Davi, 2Sm 5.3).” (GRUDEM, 2002, p. 523) Eram diferentes ofícios com diferentes propósitos.

O sacerdote representava o relacionamento do povo com o Senhor, também servia no altar queimando os sacrifícios e ensinava a lei. Ele era um mediador humano entre Deus e o seu povo e suas atividades envolviam execução, supervisão e zelo pelo cumprimento de rituais, mandamentos e cerimônias. Nesse sentido, a ação do sacerdote estava muito relacionada à pureza das pessoas que faziam parte da aliança, e a lei era o instrumento guia que servia de critério para a execução de suas atividades.

Aplicando essa ideia para a atividade pastoral, Vanhoozer e Strachan (2016, p. 77) entendem que um ponto de semelhança entre o sacerdote e o pastor é o modelo de uma vida consagrada à igreja. Enquanto ministro do evangelho, o pastor não possui uma condição superior à das pessoas que ministra, pois “o ministério não remove

imperfeições ou fraquezas pessoais, ao contrário, amplia-as [...]” (VANHOOZER; STRACHAN, 2016, p. 77) Na verdade como um despenseiro de Deus o pastor deve se ver como o maior necessitado daquilo que prega. Isso gera reciprocidade entre o pastor e o povo a quem ele serve, permitindo que ele viva em meio a esse povo ensinando, aconselhando, visitando, pregando de maneira que essa vivência os aproxime de Deus em um relacionamento santo.

O pastor segue o modelo do sacerdote por meio do ministério de autossacrifício do evangelho, participando do ministério sumo sacerdotal de Cristo como seu representante terreno. Portanto, a igreja não é propriedade do pastor, mas de Cristo. Por isso, o serviço prestado à igreja não é resultado da perspicácia do pastor ou de sua capacidade de realizar as mais variadas tarefas. É fruto apenas do evangelho da graça, somente da obra de Cristo. Em última análise, eis o que os pastores têm a oferecer às pessoas: perdão e amor inabalável de Deus em Cristo. (VANHOOZER; STRACHAN, 2016, p. 77)

Conforme essa afirmação cabe ao pastor estar perto das ovelhas do Senhor com vistas ao relacionamento com Deus. É isso que dá sentido às atividades e práticas pastorais: crescimento e aperfeiçoamento do relacionamento com Deus. Nesse sentido Patrick (2013, p. 48) chama a atenção para o fato de que o pastor não pode perder o alvo nos programas e atividades de uma igreja local, por exemplo. Pode acontecer de um programa ser um fim nele mesmo, mas o alvo deve ser sempre o relacionamento com Deus e com o seu povo. Por isso, uma das vigilâncias do pastor deve ser sempre lembrar que há momentos em que há a necessidade de confronto quando ele se depara com uma situação de desvio da pureza ou alvos de alguns programas que não são saudáveis à igreja local.

O profeta falava da parte de Deus ao povo e, para isso, ele recebia a mensagem e a anunciava ao povo de Deus. Ele interpretava o momento presente de acordo com a ótica divina e, para isso, ele usava a palavra: “os profetas interpretavam as épocas com uma perspectiva firmemente teocêntrica por meio de declaração, exortação e repreensão severa e convites insistentes [...]” (VANHOOZER; STRACHAN, 2016, p. 69)

O ponto de convergência entre a atividade do profeta e o ministério pastoral é o uso da palavra. O apascentamento do rebanho se faz com palavra, pois o evangelho de Jesus Cristo é uma mensagem revelada em texto verbal: “[...] é um ministério de palavras – não meras palavras, mas palavra imbuídas de autoridade divina.” (VANHOOZER; STRACHAN, 2016, p. 86) Portanto, cabe ao pastor expor essa palavra e

aplicá-la à vida daqueles que o ouvem a fim de que esses sigam a Cristo. O profeta é um guardião da mensagem (2Tm 1.13, 14), e a ele cabe ensinar todo o propósito de Deus (At 20.20, 27, 29) e denunciar falsos ensinamentos e mestres.

Nesse processo de trabalho com a palavra, o pastor deve zelar para que seu ensino seja dirigido somente à mente das pessoas, pois ele precisa desafiar o ouvinte a receber a palavra tanto na mente quanto no seu interior, isto é, o ensino deve ser tanto para o aspecto cognitivo quanto à vida. Além disso, ao pastor cabe vigiar a si mesmo no que concerne à sua postura interna zelando para que a o desprezo não estejam presentes na motivação para o ensino.

O rei era aquele que liderava a nação seguindo as instruções advindas daqueles que cuidavam da vida espiritual do povo, pois “ao contrário dos outros monarcas da antiguidade, o rei judeu não era um judeu autocrata absoluto. Como o mais humilde cidadão, ele estava sujeito à legislação mosaica (Dt 17.18-20).” (ENCICLOPEDIA DA BÍBLIA, 2008, V. 5, p. 110) Então, o rei não governava de acordo com suas próprias ideias, mas de acordo com a vontade de Deus revelada. Para isso ele necessitava ser humilde e temente a Deus, pois “ele governava somente por chamado e provisão bondosos de Yahweh.” (VANHOOZER; STRACHAN, 2016, p. 78)

Relacionando a figura do rei com o pastor, podemos considerar que ao pastor cabe liderar para servir. Jesus Cristo é rei pela cruz e esse é o caminho para aquele que cuida de sua igreja: “quem reina é aquele que foi crucificado [...] se o pastor não vive sob a influência dessa equação paradoxal, a igreja não entenderá a natureza da cruz e o mundo não compreenderá a glória e a beleza do evangelho.” (VANHOOZER; STRACHAN, 2016, p. 80)

Feitas essas considerações sobre a figura do pastor à luz dos ofícios do Antigo Testamento, seguiremos com os termos que o Novo Testamento usa para descrever a atividade pastoral.

Em Atos 20.17, 28 Paulo, ao fornecer instruções aos presbíteros de Éfeso, se vale de três termos para a atividade pastoral:

De Mileto, Paulo enviou uma mensagem a Éfeso, pedindo aos presbíteros da igreja que se encontrassem com ele [...] Cuidem de vocês mesmos e de todo o rebanho no qual o Espírito Santo os colocou como bispos, para pastorearem a igreja de Deus, a qual ele comprou com seu próprio sangue. (BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019)

No versículo 17, o narrador faz uso do termo presbítero para a liderança pastoral da igreja de Éfeso. E no versículo 28 Paulo os define como bispos que pastoreiam a igreja de Deus. Então, percebemos que os termos presbítero, bispo e pastor são utilizados nesse texto referindo-se à pessoa que se dedica ao ministério pastoral cuidando das ovelhas do supremo pastor.

Segundo Marshall (2005, p. 311) o termo *epískopos* carregava a ideia de guardião no sentido de que o pastor é aquele que supervisiona a igreja para o seu verdadeiro dono (Deus). E a melhor maneira de se exercer essa atividade de supervisão é por meio do cuidado e zelo como um pastor (*poimén*) faz com seu rebanho, isto é, o propósito do bispo e do presbítero é o cuidado pastoral. E Marshall acrescenta: “as pessoas que aqui se descrevem como sendo ‘bispos’ são as mesmas que são chamadas de ‘presbíteros’ no v. 17, e em 14.23 [...] sua tarefa é pastorear a igreja” (MARSHALL, 2005, p. 311).

Nesse sentido, Sittema (2016, p. 16) acrescenta que os termos bispo e presbítero fazem menção ao cargo e a maturidade da pessoa para a supervisão da igreja de Deus. E o termo pastor, continua o autor, refere-se “ao espírito, o caráter, ou se preferir o coração, com o qual os presbíteros devem realizar o trabalho de supervisão [...]”. (SITTEMA, 2016, p. 16) Assim, no quadro abaixo temos a síntese de cada um dos termos do Novo Testamento para a atividade a figura do pastor:

Quadro 1: Termos do Novo Testamento para o pastor

	PRESBÍTERO	BISPO	PASTOR
TERMO	<i>presbíteros</i>	<i>epískopos</i>	<i>poimén</i>
IDEIA	ancião	supervisor	aquele que cuida do rebanho
SENTIDO	indica PESSOA	indica POSIÇÃO	indica o MINISTÉRIO
APLICAÇÃO	refere-se a MATURIDADE da pessoa	refere-se ao CARGO ocupado	refere-se ao TRABALHO que a pessoa realiza
PRERROGATIVA	maturidade espiritual para o ofício	liderança e direção para a igreja	alimento, nutrição e proteção

Fonte: elaborado pelo autor

Com base nos dados acima entendemos que os termos são intercambiáveis para a figura neotestamentária do pastor não havendo, portanto, diferença de essência entre os três termos. Portanto, “na igreja apostólica os [...] termos [...] eram utilizados um pelo outro para designar a mesma pessoa.” (WILSON, 1982, p. 55)

O presbítero atua na congregação como um pai e, para isso, deve ter uma vida caracterizada por sabedoria, caráter e responsabilidade. O bispo age como um superintendente tendo a responsabilidade de cuidar dos assuntos da igreja de Deus. O pastor remete ao pastoreio de Jesus, o supremo pastor, e o ministro é seu auxiliar que alimenta e protege o rebanho de Deus. Ele colocou o pastor na igreja a fim de que ele tenha vivência com as ovelhas, compartilhando, assim, alegrias e tristezas e intercedendo a Deus em todo o tempo pelas ovelhas do Senhor.

Entretanto, a pastor assume a função de mestre, pois também se aproxima das ovelhas com o objetivo de instruí-las. A cada pregação, aula, aconselhamento, conversa semanal, o pastor se coloca diante da congregação como um mestre uma vez que em todas as suas práticas o pastor ensina a palavra de Deus.

Seguindo a nossa abordagem a respeito do ministério pastoral, vamos considerar a questão da vocação e chamada ministerial.

1.2 VOCAÇÃO E CHAMADA MINISTERIAL

O chamado para o ministério envolve aspectos internos (consciência e confirmação no coração) e externos (confirmação dos membros do corpo de Cristo sobre o caráter e as habilidades do vocacionado).

Para White (2003, p. 30-32), um chamado autêntico envolve os seguintes aspectos: “realmente queremos fazer isto, uma pressão sobre o nosso espírito, um dar-se na área de nosso chamado, Deus tem nos usado, a opinião de outros, gostamos das pessoas”.

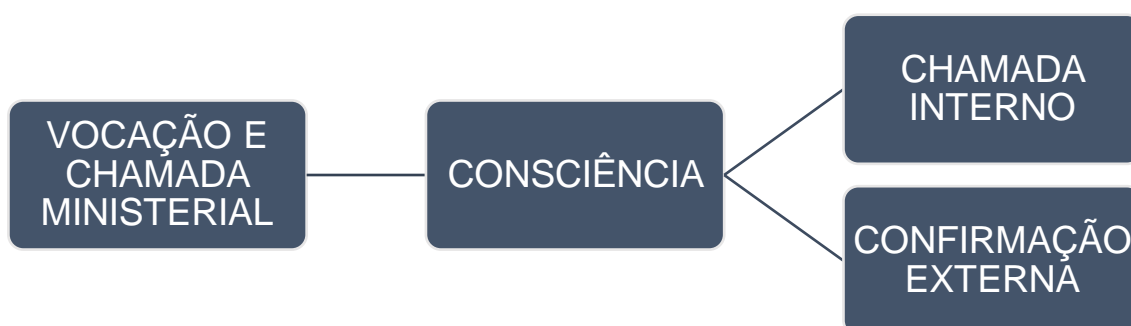
Já Patrick (2013, p. 44-49) segmenta o chamado em três aspectos: confirmação no coração, confirmação na mente e confirmação nas habilidades. Para o autor, a confirmação no coração envolve o desejo pelo ministério sendo esse um dos sinais do verdadeiro chamado divino. Assim, um homem entra no ministério contrariado ou impelido por qualquer outra coisa, mas com alegria por fazer parte de uma missão que é divina, como se vê em Neemias capítulo 1 e versículos 3 e 4: “[...] as muralhas de Jerusalém continuam em ruínas, e os seus portões foram destruídos pelo fogo. Quando ouvi estas palavras, eu me sentei, chorei e lamentei por alguns dias. Fiquei jejuando e orando diante do Deus dos céus.” (BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019)

Sobre a confirmação da mente, Patrick argumenta que as vezes é mais fácil se concentrar na confirmação do coração, pois as emoções podem se sobrepor ao

conhecimento que se tem do chamado tirando, assim, o foco de todo o restante. Então, a confirmação na mente vem justamente com o foco de reflexão e planejamento: “a confirmação da mente é a avaliação feita pela pessoa que se sente chamada ao ministério quanto àquilo a que ela é especificamente chamada a fazer.” (PATRICK, 2013, p. 47)

Assim, à luz das ideias desses autores, propomos a seguinte categorização à vocação e chamado ministerial: consciência da vocação - chamado interno e confirmação externa.

Figura 1: Vocação e Chamado ministerial



Fonte: elaborado pelo autor

À medida que um homem toma o conhecimento dos aspectos bíblicos do ofício pastoral (vistos anteriormente), ele pode ser despertado pela voz de Deus para o ministério sagrado. Charles Wingard (informação verbal)² afirma que cada um dos títulos que Deus dá ao ministro funcionam como uma espécie de janela para a alma a fim de entendermos que o chamado pastoral, e “a construção de um ministério alicerçado na integridade exige do pastor a consciência de seu chamado e um conceito de serviço que seja bíblico, ético e coerente com o exemplo de Cristo.”

² Fala do professor Charles Wingard na disciplina Teologia do Ministério, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 25/03/2019.

(CARTER; TRULL, 2010, p. 27) Assim, a consciência da vocação é um conhecimento prévio essencial para aquele que deseja ingressar no ministério pastoral. É fundamental que o candidato ao ministério saiba que “Deus escolhe pessoas para serem pastores e as torna pastores, de acordo com seu plano [...]. ser pastor não é só uma questão de possuir uma coleção de dons espirituais pastorais. Ser pastor é um dom próprio.” (HANSEN, 2012, p. 34)

É, portanto, imprescindível que o pastor tenha a consciência da vocação, discernindo o chamado entendendo que “o ministério é uma *vocatio*, um chamado de Deus.” (CARTER; TRULL, 2010, p. 27) É a voz de Deus na palavra revelada que cala no coração para que respondamos ao chamado de servir na obra do Senhor: “no decorrer de nosso relacionamento com Deus vem uma consciência interior da repetida e irresistível direção de nossa atenção ao pastorado. Existe algo que é [...] externo acerca disso. (WHITE, 2003, p. 31)

A consciência da origem do chamado é importante, pois como relata Hansen: “conserva-me firme na rota em meu ministério. Impede-me de ficar louco através de todos os altos e baixos da vida pastoral. É minha autorização para pregar a Palavra de Deus e ministrar os sacramentos.” (HANSEN, 2012, p. 34) A consciência ministerial envolve tanto o chamado interno bem como a confirmação externa.

1.2.1 CHAMADA INTERNA

Quando Paulo escreve a Timóteo sobre o ministério pastoral em sua primeira carta no capítulo três e versículo 1, que “se alguém deseja o episcopado, excelente obra almeja.” (BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019), ele destaca que o desejo é um elemento a ser considerado para aquele que ingressa no ministério pastoral. Entretanto, cumpre-nos considerar o que vem a ser esse desejo. Não é “a incitação de uma ambição carnal, e sim a aspiração de um coração que experimentou a graça de Deus e que anseia ver outros vindo participar do dom celestial.” (FAIRBAIRN *apud* WILSON, 1982, p. 55). Quais aspectos estão envolvidos nessa pureza de motivação e desejo pelo ministério pastoral? White (2003, p. 31) entende que o conhecimento dos possíveis problemas e dificuldades que envolvem o ministério pastoral não é suficiente para tirar o desejo pelo ministério do coração vocacionado: “sejamos apaixonadamente ardorosos em fazer este trabalho, apensar das dificuldades, antes de pensar que temos um chamado de Deus. (WHITE, 2003, p. 31)

É necessário discernimento sobre as intenções que o pastor apresenta para o ministério a fim de que ele não carregue motivações não bíblicas para suas atividades no ministério pastoral. O caminho de busca por esse discernimento é a autoavaliação tendo como critério o perfil bíblico do pastor (caráter, obra e habilidades pastorais). Nesse processo de investigação interna, devemos prestar atenção em um erro que costuma ser recorrente no ministério pastoral: a personalidade de ajuda³. Trata-se de uma pessoa que vê na ajuda e cuidado do outro o sentido para sua vida ou uma pessoa que se sente melhor em sua autoestima quando se vê útil e necessária em alguma atividade ou segmento.

É certo que um pastor trabalha essencialmente com o cuidado de pessoas por meio do ensino na palavra de Deus, entretanto a razão desse cuidado difere de alguém que apresente sinais de personalidade de ajuda. Quando alguém se encontra nesse quadro podem ocorrer motivações não saudáveis para o ministério sagrado tais como: a melhora da autoestima ou valorização pessoal (ainda que o ministério sagrado envolva prazer no serviço), busca por relevância ou destaque social ou familiar, entre outros. White (2003, p. 38-39) lista alguns elementos que fazem parte de um ciclo vicioso da personalidade de ajuda: uma autoimagem idealizada, culpa e auto difamação, características compulsivas-obsessivas, tensão devida a estes controles emocionais, comportamento complacente, entre outros. Quando isso ocorre, o resultado que se verifica é que “quanto mais evento-dependente e fator-dependente é nosso chamado, tanto mais vulneráveis somos ao estresse e desapontamento subsequente [...] e menos estável nossa resposta a circunstâncias e pessoas irritantes.” (WHITE, 2003, p. 40) E Baxter (1996, p. 35) confirma: “um motivo errado que visa um objetivo errado pode muito bem arruinar todo o ministério, por melhor que seja em si mesmo. Sim, pois, neste caso estará servindo a nós mesmos, e não a Deus.”

É válida a reflexão a respeito da motivação de um homem para o ministério pastoral, pois o século XXI tem sido marcado por aquilo que Han (2017) tem

³ Termo utilizado por H. A. Eadie após um estudo realizado com pastores escoceses na década de 1970. Com base em seu levantamento de dados, o autor “chegou à conclusão de que as pessoas que entram para o ministério pastoral frequentemente apresentam um perfil de personalidade comum. Ele chamou isto de ‘personalidade de ajuda’ [...] Este tipo de pessoas tende a ser candidato a um ciclo destrutivo de trabalho excessivo, estimulado pelas mesmas forças e fraquezas de caráter que nos atraem ao trabalho no qual estamos: as mesmas coisas que nos fazem abertos ao chamado de Deus.” (WHITE, 2003, p. 35) Para saber mais sobre a pesquisa de Eadie ver: EADIE, H. A. The health of Scottish Clergymen. Contact, 41, Inverno, p. 2-22.

denominado de violência neuronal. Para o autor “cada época tem suas enfermidades” e a violência neuronal tem sido uma característica do nosso tempo. Essa violência neuronal envolve “[...] estados psíquicos [de esgotamento] [...] característicos de um mundo que se tornou pobre em negatividade e que é dominado por um excesso de positividade” (p. 24-25 e 70, grifo do autor). À luz das ideias de Han o homem vive em meio a uma sociedade do desempenho que, conseqüentemente, produz sujeito do desempenho (que precisa ser cada vez mais rápido e mais eficiente). Diferentemente de outras épocas em que o homem era educado para a virtude em que o foco é a formação de um sujeito da obediência “[a] positividade do poder é mais eficiente que a negatividade do dever” (HAN, 2017, p. 25), essa violência neuronal da sociedade do desempenho tem gerado pessoas depressivas e com a sensação de fracasso tendo em vista que a busca pelo desempenho impele o sujeito a apresentar resultados.

Para Han (2017), os resultados dessa violência neuronal é a dificuldade que o homem tem de encontrar descanso na gratificação, pois a culpa e carência ocupam seus sentimentos. Em decorrência disso, para se superar, o sujeito se autoimpõe uma meta para concorrer consigo mesmo. E o resultado tem sido o esgotamento. Enfim, nessa sociedade cansada, a ação e a identidade têm sido relegadas ao trabalho e à produção.

Isso mostra a importância de refletirmos a respeito do chamado interno e sobre a pureza de motivações para o exercício do ministério sagrado, pois pode acontecer de que alguns candidatos ao ministério pastoral desejem o serviço santo, mas “o seu querer nada mais é do que o desejo de poder, de modo que tais homens não servirão para o cargo.” (ANYABWILE, 2015, p. 65) Um caminho para isso é a busca pelo discernimento: “a soma total da nossa sabedoria, a que merece o nome de sabedoria verdadeira e certa, abrange estas duas partes: o conhecimento que se pode ter de Deus e o de nós mesmos.” (CALVINO, 2006, p. 55) E Anyabwile (2015, p. 66) acrescenta que é fundamental que o candidato ao ministério seja trabalhado no desejo piedoso pela obra do pastorado, e isso envolve devoção a Deus e interesse santo por pessoas. É necessário que o pastor seja iluminado pelo Espírito Santo no exame bíblico a respeito de tudo o que envolve a vida de um pastor, e também nas motivações pessoais que sustentam o desejo pelo ministério. White (2003, p. 39) faz uma lista de questões orientadoras que podem ser utilizadas nesse processo:

Quanto eu preciso deste trabalho em particular? O que ele me oferece? Livramento da monotonia? Segurança razoável sem um chefe imediato? Um sentimento de ser necessário? Ele me oferece um suprimento de relacionamentos prontos, seguramente limitados embora tranquilizadamente dependentes? Em que medida ele é fuga da realidade, ou até mesmo uma posição de retirada em consequência de um sentimento insatisfeito, estando apreensivo a respeito de considerar alternativas ou falhar em testes? Quais são meus sonhos, minhas fantasias secretas? Que impacto minha personalidade tem em meu ministério?

Essas perguntas servem de guia de oração para que o pastor possa ter clareza sobre seus desejos para o ministério. O desejo pelo serviço no reino de Deus precisa ser santo e puro: “as pessoas internamente chamadas precisam ter esse desejo, essa compulsão interna para pregar Cristo.” (PATRICK, 2013, p. 47)

1.2.2 CONFIRMAÇÃO EXTERNA

A confirmação externa envolve a confirmação do corpo de Cristo sobre o caráter e as habilidades que o pastor evidencia na vida e no exercício do ministério.

Sobre o testemunho do corpo de Cristo sobre a vocação do pastor, White (2013, p. 31) afirma que “todo chamado vocacional no Novo Testamento envolveu, de alguma forma, a Igreja bem como as próprias pessoas.” Para isso é necessário que o pastor seja paciente e vença ansiedade de estar no ministério pastoral antes do tempo necessário para o testemunho das ovelhas: “a confiança não é como um chia pet – basta borrifar um pouco de água e eis o milagre. A confiança leva tempo para crescer. O melhor que podemos fazer é fornecer um bom solo em que a confiança possa lançar raízes.” (HANSEN; ROBINSON, 2020, p. 119) Tal critério é ainda mais importante para aquele que é aspirante ao ministério pastoral, é imprescindível que ele espere em Deus até que a igreja o separe para o ministério.

Sobre caráter e habilidades do ministro é importante considerar que são critérios que se relacionam e, portanto, não podem ser separados: “o caráter precisa estar em consonância com a vocação [...]” (WILSON, 1982, p.168) Em nossa abordagem vamos iniciar considerando o caráter do ministro para, então, discutirmos sobre as habilidades que ele deve possuir para as práticas pastorais.

O caráter de uma pessoa costuma ser entendido como “as características morais do homem. É constituído das expressões naturais e sociais da alma, qualidades boas e ruins.” (BEZERRA, 2007, p. 26) Ademais, é importante que

consideremos o caráter cristão e, para isso, vejamos a síntese das ideias de Bezerra (2007, p. 27-29):

caráter cristão é uma realidade de vida cristã, e não é tentativa de ser bom [...] formado por Deus é resultado da operação do Espírito Santo no íntimo, nos controlando e nos moldando [...] é uma vida de profundidade [...] é a mentalidade do reino [...] é o tratamento de Deus na personalidade humana, tornado o discípulo uma expressão viva do seu Mestre [...] é o que caracteriza o discípulo [...] é crédito da qualidade de vida e não se expressa em quantidade de obras realizadas [...] (BEZERRA, 2007, p. 27-29)

Assim, o caráter do ministro tem valor para a validação de suas práticas pastorais, e Bezerra (2007, p. 26) afirma que precisamos “refletir sobre a relevância do caráter do líder cristão e uma busca dos valores morais e espirituais do cristianismo autêntico.” E isso pauta uma ordem a ser observada pelo ministro: “enfocar o **viver** antes do fazer e o **ser** antes do **ter**” (BEZERRA, 2007, p. 27, grifo nosso) Na vida de um ministro do evangelho, mais importante do que a capacidade e habilidade para o desempenho das práticas pastorais, é o caráter cristão em constante tratamento por Deus. Quando um pastor se avalia constantemente à luz das Escrituras, ele permite que o Espírito Santo atue em seu caráter capacitando-o para viver os ensinamentos de Jesus, conforme o registro da oração de Paulo pelos efésios (3.16, 17): “Peço a Deus que, segundo a riqueza da sua glória, conceda a vocês que sejam fortalecidos com poder, mediante o seu Espírito, no íntimo de cada um. E assim, pela fé, que Cristo habite no coração de vocês [...]” (BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019)

Vale destacar, ainda, que um caráter formado na palavra de Deus sob a direção do Espírito Santo livra o pastor de ter a identidade ministerial alicerçada nos resultados que porventura ele pode ter obtido, e o livra de uma busca perigosa por resultados a despeito da formação do caráter de Cristo em sua vida: “no reino de Deus a base da missão não é o que sabemos ou fazemos, mas o que **somos** e **como fazemos**; o **como realizamos** a sua obra importa mais do que o **que** e **quanto** realizamos.” (BEZERRA, 2007, p. 32, grifo nosso)

Timóteo e Tito eram jovens pastores. Timóteo pastoreou em Atenas, depois em Éfeso, e Tito, em Creta. Nas cartas que Paulo escreveu a eles (1 Timóteo 3.1-7 e Tito 1.5-9) encontramos as qualificações do ministro: “os requisitos pessoais giram em torno de serem pessoas maduras, estáveis e autocontroladas, e livres de deficiências na área de bebidas, violência, discussões, dinheiro e orgulho.” (TIDBALL, 2011, p.

161). À luz da lista de qualificações desses textos bíblicos, White (2003, p. 28, 29) segmenta as virtudes do caráter do ministro em seis categorias: pessoalmente moral, domesticamente fiel, relacionalmente pacífico, financeiramente modesto e espiritualmente vital. Para a categorização do caráter do pastor, neste trabalho, nos apoiamos na segmentação proposta por White com alguns ajustes:

Figura 2: O caráter do pastor



Fonte: elaborado pelo autor

Sobre pessoalmente moral, podemos afirmar que o ministro deve ser irrepreensível. Ser irrepreensível significa que não ter brechas para alguma crítica a respeito de algum comportamento escandaloso. Nesse sentido, Kelly (2007, p. 77) acrescenta: “não deve apresentar nenhum defeito óbvio de caráter ou de conduta, na sua vida passada ou presente, que os maliciosos, seja dentro, seja fora da igreja,

possam explorar para desacreditá-lo.” Para que isso ocorra é necessário que o pastor seja experimentado nas seguintes virtudes: autocontrole (domínio de si, não apegado ao vinho Tt 1.7, 8; 1Tm 3.3), respeito de pessoas que estão fora da igreja (1Tm 3.7). Trata-se de uma pessoa caracterizada pelo equilíbrio, disciplina e, portanto, uma pessoa sem excessos.

Domesticamente fiel significa que o pastor zela por uma vida familiar estável. Para isso ele deve ser viver com fidelidade conjugal (marido de uma só mulher – 1Tm 3.2; Tt 1.6), forjado em amor e firmeza (criando os filhos sob a disciplina – 1Tm 3.4) para que sua condução do lar seja eficaz: “[...] deve vigiar para que a vida do seu lar seja ideal.” (KELLY, 2007, p. 79)

Relacionalmente pacífico envolve “não ser arrogante” (Tt 1.7), “não se irritar facilmente” (Tt 1.7), “não ser violento” (Tt 1.7), ser “inimigo de conflitos” (1Tm 3.3), “cordial” (1Tm 3.3). São virtudes que garantem uma vivência de paz e paciência na congregação: “aqui está o retrato de um líder pacificador, paciente, cujo espírito caridoso e justo pode ser confiado quando fala de outros.” (WHITE, 2003, p. 28) A sobriedade também deve ser destacada aqui como um item presente até mesmo em situações de controvérsia, pois ela evita que o pastor entre em disputas desnecessárias e também faça o uso de palavras contenciosas.

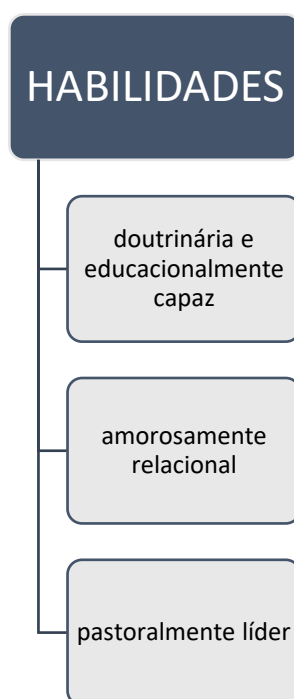
Com relação a ser financeiramente modesto, remete à motivação do pastor com relação ao serviço que presta na congregação. O pastor não deve ter um coração cobiçoso pela riqueza; ele recebe seus ganhos, mas não está no serviço cristão por eles. White (2003, p. 29) considera que há uma tendência do pastor de dar muita importância ao dinheiro por conta de que alguns ministros não são remunerados de maneira satisfatória (e isso não está correto). Entretanto, a tentação de ter motivação centrada no dinheiro precisa ser renunciada.

Sobre ser espiritualmente vital pressupõe não ser recém-convertido (1Tm 3.6). Um ministro não convertido será pior do que um ministro inútil, pois o ministério dele ameaçará a igreja. Ele não será zeloso com as coisas de Deus e com o cuidado espiritual da congregação. Assim, o ministro deve estar totalmente rendido a Cristo, dependente do poder renovador do Espírito Santo. Uma vez convertido, o pastor deve priorizar o crescimento de sua vida espiritual por meio da vigilância sobre seu coração e a diligência no uso dos meios de graça. Do contrário, “que situação horrível, espiritualmente morrer de fome ao alimentar outros.” (WHITE, 2003, p. 30) Por isso, o

pastor necessita gastar de tempo para cuidar de sua formação espiritual, pois “simplesmente falar sobre Deus não torna alguém piedoso.” (KAPIC, 2014, p. 51)

Dando sequência em nossa abordagem a respeito da confirmação externa, vamos discorrer sobre as habilidades do pastor e, para isso, elencamos as seguintes categorias: doutrinária e educacionalmente capaz, amorosamente relacional e pastoralmente líder. Essa segmentação também se apoia na lista de qualificações do ministro listadas por Paulo nas cartas pastorais (1Tm 3.1-7 e Tt 1.5-9).

Figura 3: Habilidades do pastor



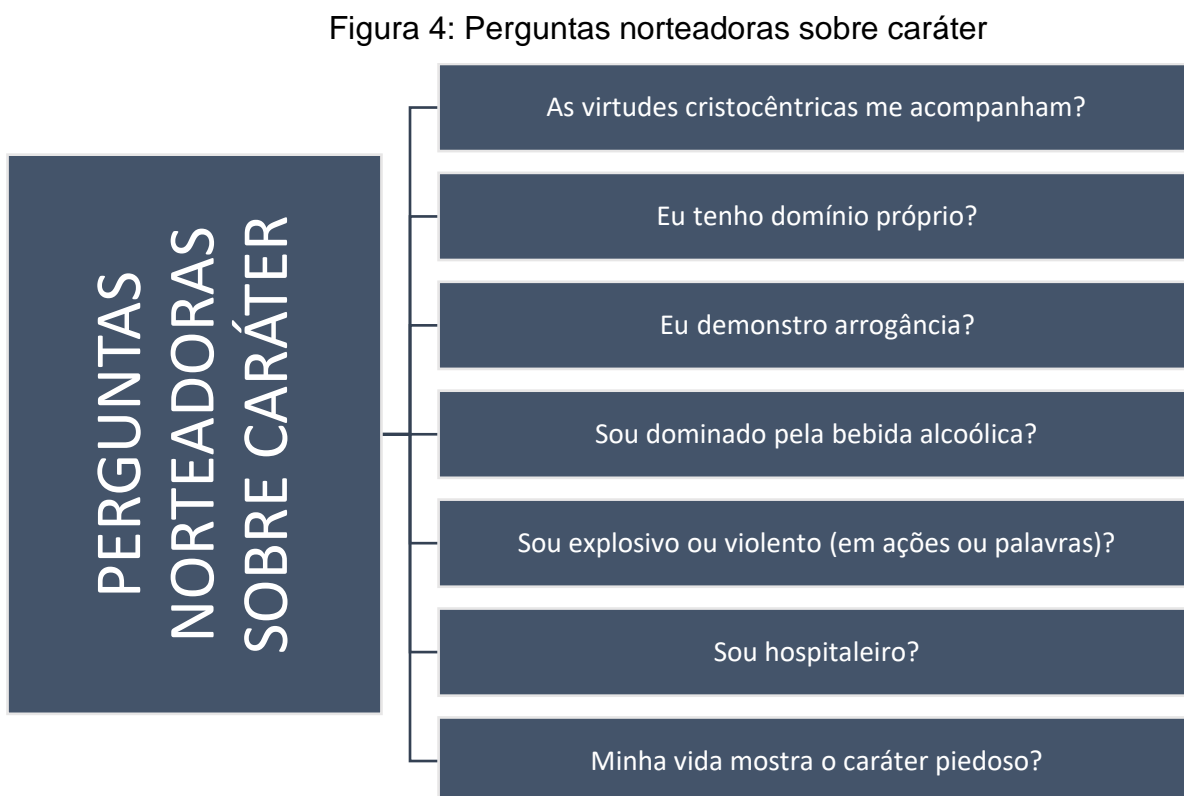
Fonte: elaborado pelo autor

Doutrinária e educacionalmente capaz significa que ele é apto para o ensino (1Tm 3.2) e, portanto, capaz de manter uma instrução bíblica. Para isso, ele deve procurar o aperfeiçoamento contínuo a fim de fazer crescer a eficiência na comunicação da palavra de Deus. Faz parte dessa habilidade a disposição e a capacidade de expor a palavra de Deus bem como refutar ensinos que se opõem ao evangelho: “a principal tarefa no pastorado é pastorear. A principal ação no cuidado do rebanho é alimentá-lo com ensino cristão escriturístico e sadio.” (WHITE, 2003, p. 29)

A segunda categoria das habilidades do pastor é *amorosamente relacional*. Isso remete ao fato de que um pastor trabalha essencialmente com pessoas, portanto o amor e zelo pelas ovelhas do supremo pastor é o ponto de partida que o pastor precisa evidenciar em sua atuação ministerial, pois “o ministério cristão não é para aqueles cujo grande interesse são eles próprios.” (WHITE, 2003, p. 29) Um pastor não pode gostar somente das práticas pastorais (ensinar e pregar, principalmente), é necessário que ele peça a Deus amor pelas pessoas a quem o Senhor deseja alimentar com sua palavra.

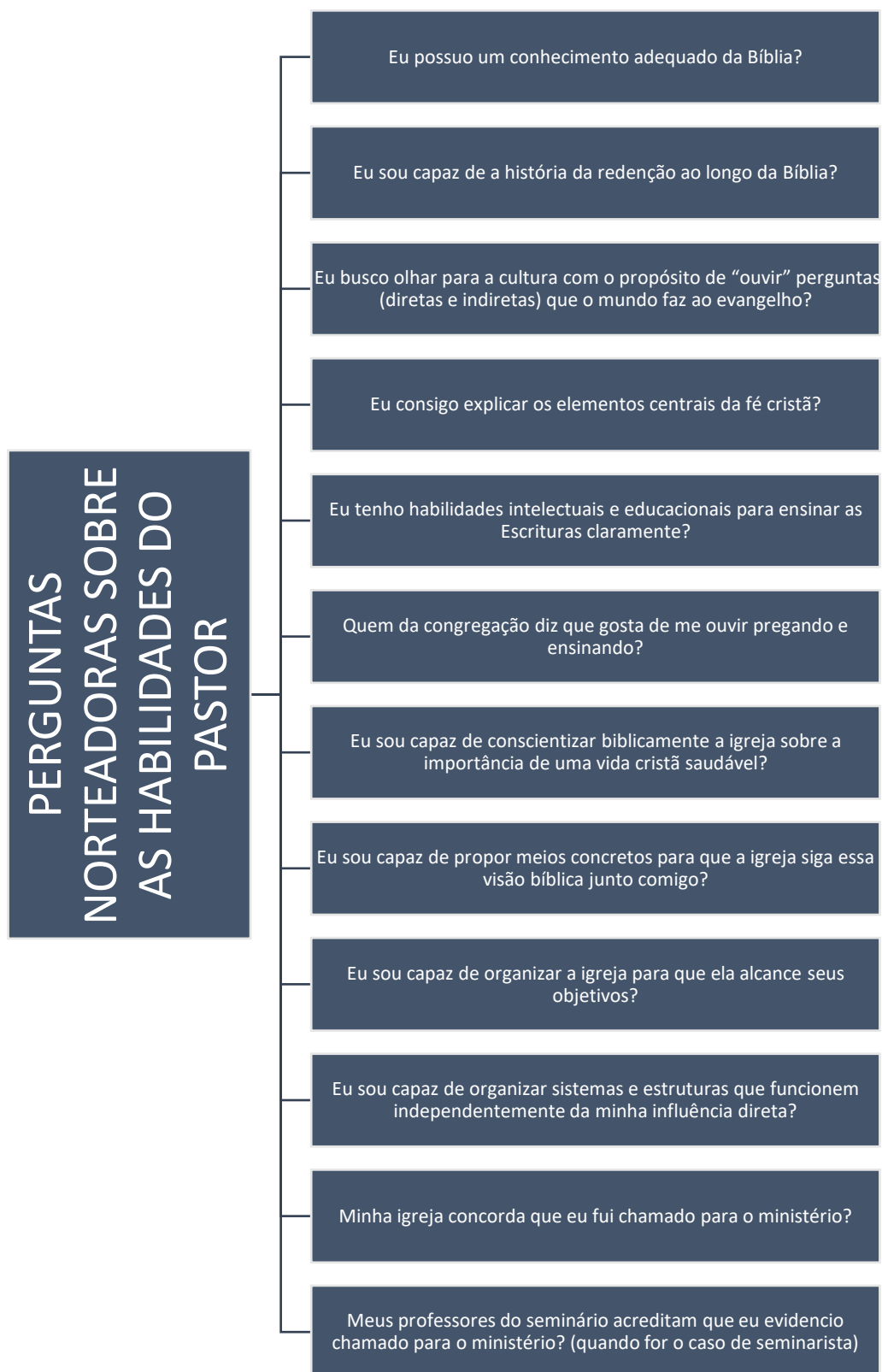
A habilidade *pastoralmente líder* remete à habilidade para o governo tanto da sua própria vida, da sua casa e da igreja. A liderança da própria vida envolve o cuidado com a sua formação espiritual, nutrição intelectual, cuidado da saúde física e emocional, entre outros. O cuidado com a casa diz respeito a capacidade de proporcionar a adequação da vida familiar dentro do orçamento que o ganho familiar sinaliza, zelar por uma comunicação saudável no lar, gastar tempo para atenção à esposa e aos filhos etc.

À luz dessas considerações sobre o chamado, elencamos uma série de perguntas orientadoras que podem auxiliar o pastor (e o candidato ao ministério pastoral) no autoexame para um desempenho de suas atividades com excelência. O objetivo dessas questões é a verificação do chamado de Deus na vida de um vocacionado. É importante considerar que essa autoavaliação deve ser feita diante de Deus em oração, e estas perguntas propostas podem servir de orientação para avaliação do caráter do pastor: As virtudes cristocêntricas me acompanham? Eu tenho domínio próprio? Eu demonstro arrogância? Sou dominado pela bebida alcoólica? Sou explosivo ou violento (em ações ou palavras)? Sou hospitaleiro? Minha vida mostra o caráter piedoso?



Fonte: elaborado pelo autor

Figura 5: Perguntas norteadoras sobre as habilidades do pastor



Fonte: elaborado pelo autor

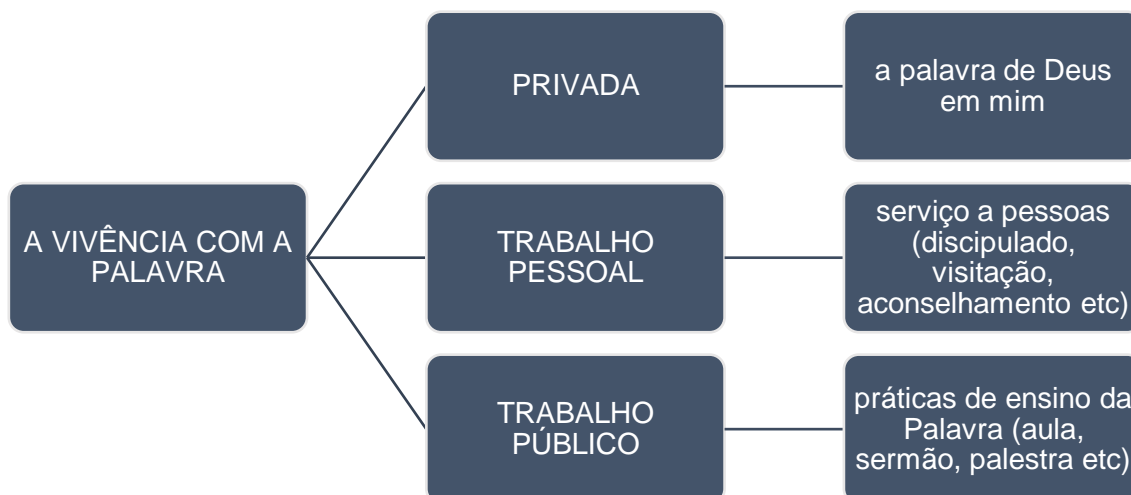
1.3 AS PRÁTICAS PASTORAIS

O pastor exerce seu ministério diante de Deus e diante dos homens “Procure apresentar-se a Deus aprovado, como obreiro que não tem de que se envergonhar, que maneja bem a palavra da verdade.” (2Tm 2.15 - BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019) Então, o pastor em primeiro lugar vive para Deus e nenhuma rotina intensa de trabalho pode tirá-lo do tempo de qualidade na presença de Deus. Isso está diretamente relacionado à vitalidade espiritual do pastor.

Uma vez diante de Deus em devoção, o pastor exerce suas atividades diante dos homens por meio da pregação e ensino da palavra de Deus, visitação pastoral, relacionamento com o conselho pastoral da igreja etc. Assim, cabe ao pastor saber a razão dessa vivência entre os homens a fim de que sua prática seja exitosa.

Se pensarmos no relacionamento que o pastor tem com a palavra de Deus (diante dele ouvindo sua voz e no trabalho que o pastor exerce em meio às pessoas), veremos que isso se desdobra nas seguintes instâncias: privada, trabalho pessoal e trabalho público.

Figura 6: O pastor e a vivência com a palavra



Fonte: elaborado pelo autor

No aspecto privado do trabalho com a palavra, o pastor deve ter como alvo o estudo indutivo do texto bíblico com vistas a correção das distorções do caráter advindas do pecado e formação do caráter de Cristo em sua vida. Isso é importante,

pois nesse processo o pastor obterá a formação para o serviço e desfrutará o fornecimento de virtudes cristocêntricas para os relacionamentos que ele precisa exercer entre os homens.

E nos aspectos pessoal e público, o pastor exercerá sua competência para o ensino na dependência do Espírito.

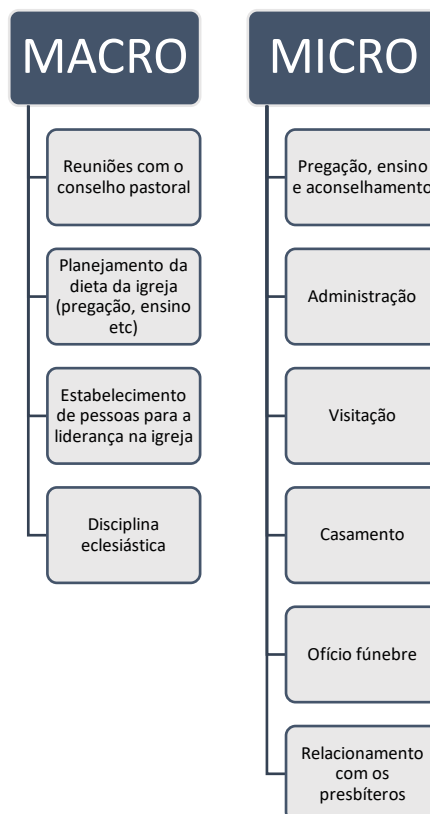
Sittema (2016, p. 148) entende que as práticas pastorais podem ser mais bem compreendidas por meio dos instrumentos que um pastor se vale para o cuidado de suas ovelhas: a voz, a vara e o cajado. A voz é o instrumento que o pastor usa para guiar e, assim, dirigir as ovelhas, portanto diz respeito ao ensino. A vara serve para a defesa dos inimigos, então remete à prática da visitação pastoral com o intuito de proteger pessoalmente o rebanho. E o cajado é utilizado para o resgate e recuperação da ovelha e aplica-se à disciplina eclesiástica.

Já Charles Wingard⁴ (informação pessoal) propõe a seguinte divisão para o trabalho pastoral: macro e micro. Por função macro, ele se refere à agenda de reuniões com a liderança da igreja, ao planejamento das pregações e estudos, à seleção de pessoas para os cargos na igreja e à disciplina eclesiástica. E a função micro envolve as práticas pastorais mais específicas como: pregação e ensino, administração eclesiástica, visitação pastoral, realização de casamentos e cultos fúnebres, e prestação de contas ao conselho pastoral da igreja.

As atividades macro envolvem a atuação do conselho pastoral para a deliberação. Assim, o pastor integra um corpo de obreiros nas decisões a serem tomadas. E nas atividades micro, o pastor exerce as funções de maneira pessoal evidenciando sua competência e caráter cristão em cada prática. O trabalho micro ainda exige que o pastor e os presbíteros devem ensinarem pessoalmente a Palavra à congregação e, para isso, é necessário que eles prestem atenção em cada segmento da igreja: homens, mulheres, pais, filhos etc. a fim de que ele perceba as demandas da igreja e veja o nível espiritual das pessoas da congregação.

⁴ Fala do professor Charles Wingard na disciplina Teologia do Ministério, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 26/03/2019.

Figura 7: Funções micro e macro do pastor



Fonte: elaborado pelo autor

Assim, vamos refletir a respeito das responsabilidades que o pastor deve ter em cada uma dessas práticas. É importante delinear-mos que o conhecimento das ovelhas e o zelo por sua nutrição espiritual são pressupostos à atuação do pastor em suas funções macro e micro. Iniciemos com as funções macro.

1.3.1 FUNÇÕES MACRO

As atividades macro listadas a seguir funcionam como as grandes áreas da atuação pastoral. Portanto, dela decorrem as atividades das funções micro que também estão sob a responsabilidade do pastor e do conselho pastoral.

1.3.1.1 REUNIÃO COM O CONSELHO PASTORAL

Quando tratarmos das funções micro, discorreremos respeito do relacionamento do pastor com os presbíteros. Nesta seção, nosso foco volta-se para o comprometimento que o pastor deve ter com a agenda oficial do presbitério e a

postura que lhe cabe nesse processo. Isso faz parte das responsabilidades do pastor com a sua igreja local e com a sua denominação.

De início espera-se que o pastor conheça as regras de funcionamento de sua igreja local bem como de sua denominação. Ele precisa estar munido de todos os documentos oficiais de sua igreja local e também da história e documentos de sua denominação.

Paralelamente a isso o pastor deve avaliar sua postura no que concerne ao trabalho do presbitério e sua atitude para com esse órgão da igreja. Assim, seu comportamento deve ser marcado por pontualidade, disponibilidade para as reuniões, atenção aos itens da pauta de reuniões, permanência em todo o período da reunião, domínio dos assuntos para que se possa discutir com propriedade, graça na comunicação (tanto na fala quanto na escuta) etc.

Somado a isso, espera-se que o pastor demonstre atitudes cristãs no trato com seus pares. Assim, após uma reunião, por exemplo, ele deve vigiar suas palavras e governar sua língua a fim de que as relações entre os pares não fiquem fragilizadas. Quando surgir algum tipo de discordância, espera-se que o pastor não trate seu par com desdém por conta da divergência, e nem tampouco seja um divulgador da situação para outras pessoas. Por isso ele deve ser vigilante para que a reputação de seu colega seja preservada.

Também faz parte das responsabilidades do pastor no que concerne ao presbitério, cuidar dos presbíteros. Ele deve ter amor por eles, ter contato por meio de visita e mensagens e ser um amigo presente em todas as situações (inclusive em momentos de falha e fraqueza). Sua atitude deve ser sempre permeada pelo amor e compaixão de Cristo em um ambiente de pastoreio e oração.

1.3.1.2 PLANEJAMENTO DA DIETA BÍBLICA DA IGREJA

Também faz parte da função macro do pastor a elaboração da agenda de pregações e estudos da igreja. Nesse sentido, é saudável que o pastor saiba que toda a Escritura deve ser ensinada à igreja (At 20.27), por isso “a *lectio continua* é melhor do que a *lectio selecta*” (Charles Wingard informação pessoal⁵) E Lloyd-Jones (1998,

⁵ Fala do professor Charles Wingard na disciplina Teologia do Ministério, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 26/03/2019.

p. 50) acrescenta que “nosso dever é apresentar o Evangelho em sua totalidade [...] precisamos apresentar o plano inteiro da salvação, conforme ele nos é revelado as Escrituras [...] cada porção faz parte dessa totalidade, e é importante que sempre comuniquemos aos outros essa impressão.” (LLOYD-JONES, 1998, p. 50) Então, o pregador precisa ter confiança no poder da palavra para a salvação dos pecadores e confiança para a santificação dos crentes (2Tm 3.16) A *lectio selecta* é indicada para o uso no calendário cristão.

A pregação contínua da Bíblia é significativa, pois faz com que o pastor não ignore passagens difíceis e nem privilegie textos com os quais ele mais se identifica. Assim, conforme o tempo vai passando a igreja vai adquirindo o panorama da Bíblia por meio da exposição contínua das Escrituras.

É importante que o calendário de pregações seja divulgado previamente aos membros da igreja, pois dessa maneira os membros podem ter um preparo prévio para o estudo da palavra de Deus. Além disso, isso resguarda o pastor quando a agenda do púlpito aponta para as questões da vida, de maneira que o pastor não possa ser acusado de usar o púlpito para dar recado a algum membro da igreja.

Destacamos que o pastor precisa ser sensível nos momentos em que a dieta pode ser interrompida levando-se em consideração algum motivo específico da comunidade local ou alguma situação externa global que demanda um posicionamento ou resposta da igreja.

1.3.1.3 SELEÇÃO DE PESSOAS À LIDERANÇA

A escolha de pessoas para a liderança de cargos e departamentos na igreja também é prerrogativa do pastor e presbitério. Por isso, o pastor precisa entender que essa escolha deve levar em consideração pessoas que apresentem as características certas e habilidades para o serviço em questão, afinal o líder é alguém capaz de realizar uma tarefa específica.

A liderança qualificada decorre da combinação entre dons espirituais concedidos por Deus, habilidades naturais da pessoa e aptidões adquiridas por meio de instrução e experiência. E as habilidades frutificarão se estiverem em meio a alguns critérios como compromisso (com Deus, com as pessoas da igreja e com o evangelho de Jesus), competência (de líderes confiáveis) e caráter cristão (como já definido anteriormente) em que os líderes se submetem ao tratamento divino para que Cristo

seja formada em cada um deles (Gl 4.19). Portanto, com base nesses critérios os presbíteros devem selecionar pessoas para formar um grupo de trabalho dentro da área ou assunto da igreja. Soma-se a isso o desejo que o indivíduo deve apresentar de atuar na área em questão na igreja. Assim fazendo a igreja será suprida de pessoas que lideram pelo exemplo em seu relacionamento pessoal com Cristo.

Além disso, essa liderança qualificada também será efetiva na denúncia e combate aos falsos líderes com vistas a alertar e proteger a igreja contra as ameaças que eles representam ao povo de Deus.

1.3.1.4 DISCIPLINA ECLESIASTICA

O objetivo desta reflexão é a prevenção de uma visão errada a respeito da disciplina eclesiástica bem como o fornecimento de algumas diretrizes básicas para o procedimento pastoral nesse tema.

A disciplina eclesiástica envolve o exercício da autoridade que foi dada à igreja por Jesus Cristo para ensinar, corrigir, repreender e instruir na justiça (2Tm 3.17). O alvo da disciplina é a edificação e preservação da pureza da igreja, e o zelo pela piedade das pessoas (At 20.29-30). Nesse sentido, a disciplina está embebida de um apelo amoroso para que o rebelde se avalie à luz das Escrituras.

Faz parte do trabalho pastoral a vigilância da congregação contra o materialismo, o relativismo, a sensualidade, a idolatria etc. São algumas das ameaças que evocam a proteção do pastor sobre o rebanho do Senhor, e uma das maneiras de se vigiar o rebanho é por meio da atenção dada aos desvios dos olhares e atenção das ovelhas.

Os principais textos que fornecem a base para a disciplina são: Mateus 18.15-20; 16.18, 19; II Timóteo 3.16, 17 e Tito 2.1-6. Nesse último texto, Paulo desafiou Tito no ensino para classes específicas de pessoas: os homens mais velhos; os jovens; as mulheres mais velhas; as mulheres novas, escravos e livres. Isso evidencia que Paulo dá importância para contextos específicos em que a palavra de Deus precisa ser ensinada e aplicada de maneira assertiva levando-se em consideração os perigos e especificidade das necessidades de cada grupo. Portanto, a disciplina deve ser exercida em uma atmosfera de ensino cristão.

É importante considerar que a disciplina eclesiástica é processo contínuo e não evento isolado. O discipulado é a disciplina da igreja, portanto a dinâmica relacional

entre mestre e aluno deve ser priorizada. Assim, disciplinar algum envolve mais do que uma decisão pública contra algum membro da igreja, antes implica que a igreja lance mão dos vários meios de graça para nutrir com fidelidade os discípulos de Cristo, de modo que eles possam crescer em conhecimento, amor e adoração a Jesus Cristo, o Senhor. Pequenos grupos, devocionais pessoais e a atitude de disciplinar a si mesmo. (POIRIER, 2011)

Charles Wingard⁶ (informação pessoal) classifica a disciplina em disciplina formativa (cujo objetivo é formação da pessoa no ensino), e disciplina corretiva (que visa a proteção da pureza da igreja, e a restauração do caído à comunhão). Para isso, Poirier (2011) propõe a seguinte rota de abordagem: negociação, mediação e arbitragem na igreja (conselho de líderes da igreja).

Feitas essas considerações, julgamos necessário considerar que a disciplina deve ser exercida com humildade, com cuidado e atenção à pessoa e em um ambiente familiar cristão. Por isso Poirier (2011) elenca alguns cuidados que o pastor deve demonstrar nesse processo:

pastor professor de seminário próprio, cativo; pastor CEO que administra uma organização; pastor engraçado e um cara boa praça; pastor ditador que enfrenta o mundo todo em favor de suas pequenas causas próprias; pastor do tipo cão de guarda da igreja, que está sempre apontando os erros das outras igrejas de sua denominação ou da comunidade evangélica mais ampla; pastor do tipo místico da palavra e performista de rituais.

Por isso, não cabe ao pastor agir sem amor no processo disciplinar, pois se assim o fizer tal postura evidencia falta de relacionamento pessoal com a igreja. E se o pastor é insuficiente na construção de relacionamentos, as pessoas podem ficar mais vulneráveis para uma reação pecaminosa no caso de disciplina eclesiástica.

Também destacamos que pelo fato de sermos família de Deus Pai, a disciplina envolve cada membro da família de Deus. Assim, em amor os membros do corpo de Cristo devem se exercitar no amor para buscar o irmão que beira o abandono da verdade do evangelho.

Feitas essas considerações, vamos tecer comentários a respeito das funções micro na vida do pastor.

⁶ Fala do professor Charles Wingard na disciplina Teologia do Ministério, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 26/03/2019.

1.3.2 FUNÇÕES MICRO

As atividades das funções micro envolvem as práticas pastorais específicas. Um pastor necessita transitar por todas essas práticas e pensar a maneira como essas atividades podem ser desenvolvidas na igreja local.

1.3.2.1 PREGAÇÃO E ENSINO

À luz de Efésios 4.12, Deus deu pastores e mestres à igreja para o aperfeiçoamento da igreja, e isso acontece não acontece à parte do ensino e da pregação da sã doutrina à igreja: “[...] a palavra pregada é o principal evangelista e pastor em uma igreja. Não existe experiência como aquela de um encontro com Deus quando ele faz da Escritura, reverente e rigorosamente apresentada, seu agente doador de vida.” (WHITE, 2003, p. 61) Assim, a pregação é um componente central do cuidado pastoral. É necessário, portanto, que o pregador conheça a Bíblia, seja capaz de oferecer uma dieta bíblica equilibrada, que ele seja objetivo para mostrar o cerne da doutrina, e que saiba aplicar a palavra à vida das ovelhas. Por isso, é importante que o pastor mantenha o constante relacionamento com Deus por meio da leitura e meditação na Bíblia.

Também é importante que o pastor conheça seus ouvintes. Ele deve refletir a respeito do tipo de pessoas que tem diante de si em sua congregação (a situação espiritual e o nível de maturidade espiritual dos membros da igreja), a fim de que ele saiba refletir as diversas maneiras de aplicar o texto bíblico para essas pessoas, pois “o ensino do sermão é para todos, mas a aplicação é direcionada.” (CHARLES WINGARD afirmação pessoal)⁷

Além disso, a pregação deve ser experimental ou experiencial. Nesse sentido, John Piper (2019) entende que a exposição da palavra de Deus demanda uma postura exultativa por parte do pregador e isso significa que ele exulta sobre a beleza da verdade do texto, isto é, é a correspondência entre a beleza das Escrituras e as emoções e afetos do pregador. Nesse sentido, a experiência do pregador com a verdade bíblica é muito significativa, pois tal vivência com a palavra gera um homem

⁷ Fala do professor Charles Wingard na disciplina Teologia do Ministério, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 26/03/2019.

que, por exemplo, fala de fé porque tem fé, fala do amor de Deus porque tem provado desse conhecimento por meio da revelação divina nas Escrituras, chama a igreja à oração porque tem experimentado um relacionamento vivo com Deus. Assim, a pregação é vista como um exercício intelectual e comunicativo (da preparação à comunicação do texto), mas também como uma atividade espiritual:

[...] um pastor é chamado a pregar. E isso envolve estudo. Envolve reflexão pessoal na palavra. Envolve meditação e oração [...]um pastor é chamado não somente a pregar a palavra de Deus, mas também a pregar a palavra que foi internalizada profundamente e aplicada apropriadamente para seu povo. (CROFT, 2020, p. 55)

Enfim, tudo isso faz com que o pastor empregue tempo de qualidade no ensino e demonstre comprometimento pessoal com a atividade de formar discípulos para Jesus.

Seguimos refletindo a respeito da preparação do sermão. Hansen (p. 102-110) apresenta as seguintes etapas no trabalho do sermão: preparação, pregação propriamente dita, recuperação da pregação e escuta. À luz dessas etapas listamos alguns passos que precisam ser considerados nesse processo.

Em primeiro lugar é importante que o pastor saiba administrar o tempo semanal para o planejamento e elaboração do sermão, pois um pastor preparado sabe a demanda da preparação de um sermão. Portanto, é fundamental que o pregador avalie o tempo disponível e a agenda de atividades que ele possui e, como expressão do valor que ele dá à pregação, ele desenvolve hábitos que viabilizam o uso do tempo necessário à preparação do sermão. Assim, o pregador deve se conhecer em termos de produção intelectual: em que momento do dia ele expressa mais disposição para o trabalho, ter uma clareza da relação tempo e atividades (como já dito), distribuir tarefas diárias na semana para a elaboração do sermão

Em segundo lugar é importante que o pregador faça o estudo indutivo do texto (observação, interpretação e aplicação do texto). Para isso o pregador deve ter à disposição materiais que auxiliem na preparação do sermão (fontes primárias de informação bíblica). Notemos que se deve usar um comentário bíblico com cautela. É saudável que o pregador estude, pense, reflita e ore em seu estudo indutivo e, uma vez pronto o sermão, ele pode consultar um comentário a fim de que ele verifique de que maneira outros estudiosos fiéis estudaram o texto em questão. No processo de estudo do texto é importante que o pregador reflita sobre as doutrinas cristãs que

estão presentes no texto. Nesse sentido, ele pode contar com o auxílio de um bom livro de Teologia Sistemática para o preparo de sermões. O objetivo é ver como o texto que irá ser pregado foi usado na Teologia Sistemática.

Em terceiro lugar, lembramos que a atividade da preparação do sermão deve ser feita sob oração. Cabe ao pregador orar por si mesmo a fim de que ele entenda o sentido do texto e também para que o texto o desafie em suas próprias questões pessoais. Deve orar também pelo povo que irá ouvir o sermão para que eles sejam quebrantados por Deus com o conhecimento da palavra pregada.

Por fim, vem a comunicação do sermão. O pregador deve se lembrar que é uma pessoa falando a outras pessoas e isso envolve da parte dele sinceridade na comunicação da palavra de Deus. Por isso, simpatia, afeições pela verdade bíblica, reciprocidade com as pessoas da congregação são elementos que confirmam a personalidade do pregador. E o pregador deve chamar a consciência das pessoas à verdade bíblica de maneira que as pessoas sejam desafiadas na obediência a verdade.

1.3.2.2 ADMINISTRAÇÃO

O pastor é o responsável pela administração da igreja, por isso os comitês que procuram pastores para suas igrejas devem levar em consideração a capacidade para a administração que o candidato evidencia (ou não). Assim, não basta avaliar somente as habilidades para a pregação, ensino, visitação etc., pois sem uma capacidade de gerenciamento de sua vida (no tempo, nas finanças, nos relacionamentos, entre outros) adequada o cuidado pastoral pode ficar prejudicado. A administração envolve a capacidade de gerenciamento dos compromissos pastorais, por isso vamos tecer algumas orientações a esse respeito.

A ideia é que o pastor distribua suas atividades diárias da seguinte maneira: pela manhã – devocional e cumprimento da agenda; à noite – agenda e tempo de oração e reflexão sobre o dia.

Sobre as respostas às mensagens eletrônicas (e-mail ou WhatsApp), é importante que o pastor também estabeleça critérios para a resposta. Talvez seguir uma ordem de prioridades começando por mensagens que podem ser respondidas de maneira rápida, em seguida pensar em mensagens que demandam anexos, arquivos links e discussões e, por fim, mensagens que veiculam conteúdo denso para

leitura. Assim, o pastor pode se preparar e estabelecer uma agenda para responder tais mensagens.

Sobre a agenda de compromissos, o pastor deve portar sua agenda (física ou eletrônica) o tempo todo e deve listar todas as atividades de maneira bem específica a fim de que ele tenha as informações necessárias para o devido preparo. Também é importante que o ministro esteja vigilante com a agenda da igreja e faça a adequação da sua agenda pessoal com as atividades da igreja, pois ele não deve negligenciar o calendário da igreja.

Sobre o tempo gasto com as mídias sociais, o pastor deve ter em mente que ele é um ministro do evangelho. Por isso, ele deve ter uma percepção de si e do mundo bem acurada para que ele não peque na postura nas redes sociais postando mensagens sobre assuntos que não são de sua alçada ou não estão relacionadas à sua atividade fim. Além disso, ele deve vigiar suas motivações e intenções com as mensagens:

o mundo de internet em que vivemos hoje está inundado de narcisismo e vaidade, contendo algumas pessoas que tiram literalmente sua roupa, porque exposição lhes dá emoção e outros fazem isso no sentido espiritual – porque o viciante poder de falar sobre você mesmo, onde qualquer pessoa no mundo possa ler, é irresistível. (PIPER; CARSON, 2011, p. 25)

Então, é importante que o pastor publique mensagens que são relevantes à igreja e ao ministério.

1.3.2.3 VISITAÇÃO

A visitação é uma atividade que precisa ser preservada tendo em vista que a tecnologia pode impor um distanciamento no trato pessoal. O propósito da visitação é “ensinar coisa proveitosa [...]” (At 20.20 - BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019). Isso se desdobra em encorajamento, ensino e repreensão, aconselhamento, cuidado e proteção espiritual etc. Portanto, ao visitar um membro da igreja, o pastor deve ter em mente que ele está trazendo exercendo o ministério da palavra junto dessas pessoas.

Vale destacar que a visitação não é serviço de hospitalidade ou cortesia, não é o gabinete de aconselhamento (iniciado por parte do pastor), pois o aconselhamento pode envolver a necessidade de um confronto, e confrontar alguém em sua própria

casa é deselegante. A visitação oficial também não pode ser confundida com a visitação social (há momentos e eventos em que o pastor poderá estar nessa condição). Por isso, devemos prestar atenção para que o alvo do ensino de algo proveitoso da palavra de Deus não se perca como bem sinaliza Sittema:

muitas vezes a visita se torna irrelevante (uma conversa sobre o tempo, o trabalho, os filhos, acompanhada de uma xícara de café e um pedaço de torta), espiritualmente superficial (“como estão as coisas com vocês na igreja?”) ou, pior ainda, uma série de reclamações (“há alguma coisa com a qual você não está contente na igreja?”) (SITTEMA, 2016, p. 170)

Para que o pastor não incorra nesse erro, ele deve cultivar o crescimento espiritual da congregação por meio da oração, da leitura bíblica e da adoração.

À luz dessas considerações, seguem algumas recomendações de ordem mais prática: a visita precisa ser marcada (de preferência informar quanto tempo a visita durará); é importante que o pastor elabore um roteiro; o pastor também deve anotar os pedidos de oração (posteriormente o pastor deve voltar a perguntar como a família está lidando com a situação apresentada); ele deve compartilhar uma passagem das Escrituras de maneira bem objetiva.

1.3.2.4 CASAMENTO

O casamento é uma instituição divina, por isso o pastor deve ser criterioso na ministração dessa benção à vida de pessoas. Ele deve seguir os princípios bíblicos para o matrimônio. Assim, o pastor deve estar em acordo com os demais presbíteros para que haja a aprovação do corpo da liderança para a união em questão. O contrário também deve ser posto em prática: no caso de uma reprovação para uma união, os presbíteros devem ser a voz decisiva à situação.

O processo de preparação para o casamento envolve o período de aconselhamento pré-nupcial que pode ser feito com qualquer um dos presbíteros da igreja. De maneira geral esse discipulado envolve os assuntos a seguir.

Diagnóstico sobre problemas prévios – é importante deixar claro que o casamento não resolve problemas, por isso há a necessidade de honestidade por parte dos noivos a respeito de problemas pessoais ou interpessoais que se não

tratados irão para o novo lar. O casal deve refletir sobre: histórias familiares, aprovação dos pais, educação familiar, padrão na resolução de conflitos, relacionamentos anteriores, entre outros.

Manutenção do padrão de santidade no processo de namoro e noivado – é fundamental que o casal reflita se o relacionamento que eles têm desenvolvido tem contribuído para a santidade tanto pessoal como coletivamente. Em decorrência disso, os noivos devem ser desafiados a relatar se o relacionamento tem fortalecido ou enfraquecido a comunhão com Deus e com a igreja. O padrão ético do relacionamento é central nessa discussão.

Trabalho e finanças – o casal deve ser instruído sobre a benção do trabalho e os papéis bíblicamente constituídos para a manutenção e funcionamento da família. O pastor deve inquirir a respeito da maneira como os noivos lidam com o dinheiro, se eles possuem dívidas, se têm a mesma expectativa quanto ao orçamento familiar. Além disso, deve desafiar o futuro marido na hombridade e maturidade para a provisão no lar.

Votos – o casamento é uma promessa de amor, por isso os noivos devem elaborar seus votos a fim de que eles sejam um guia sobre o que fazer em todas as épocas da união. Por isso, comprometimento com os fundamentos bíblicos para o casamento subjazem aos votos.

Sexo – cabe ao pastor a instrução bíblica a respeito da vida sexual de um casal. Ele também deve avaliar qual é a expectativa dos noivos para o sexo, o quanto eles foram expostos à pornografia, pois com o advento da tecnologia digital essa exposição está cada vez mais presente, infelizmente.

Filhos – o casal precisa ser instruído a respeito da benção de se ter filhos na aliança. O pastor deve instruir sobre o quanto a cultura secular envolve essa questão nos padrões financeiros e como isso, muitas vezes, tem impacto na expectativa do número de filhos. Além disso, eles devem ser ensinados a respeito do tipo de educação que a Bíblia ensina e como é importante a conexão da família com o corpo de Cristo.

Há outros temas que podem integrar essa lista. É importante que o pastor tenha a percepção de necessidades ao longo do processo e seja claro quando entender que o casal não está pronto para a união.

1.3.2.5 OFÍCIO FÚNEBRE

Ao pastor cabe o ensino de “todo o plano de Deus (At 20.27), por isso é necessário que o pastor instrua as ovelhas a respeito da vida e da morte. Esse ensino não ameniza a dor das pessoas (em momentos de separação pela morte), mas é sempre importante considerar que “convicção sustenta emoção” (Charles Wingard⁸ afirmação pessoal). Por isso, ainda que o ensino não diminua a dor, ele prepara a congregação para confiar no Senhor em momentos difíceis como a morte. Então, é fundamental que o pastor tenha seja preventivo e forme biblicamente as convicções de sua congregação para que, quando algum membro enfrentar o luto, ele esteja bem equipado para essa situação.

Assim, é importante que o pastor ensine sobre a doutrina da queda e a origem da morte (salário e punição justa do pecado), sobre a ira divina, pois se ela não for compreendida consequentemente o conhecimento pleno da graça salvífica ficará comprometido. É importante ensinar também que tanto cristão como não cristãos enfrentarão a morte, por isso a congregação deve ter clareza que o cristianismo não nos isenta dos sofrimentos dessa vida. Além disso, os crentes precisam ser lembrados que há bênçãos pela morte (como se livrar do corpo com a presença do pecado) e nos lembramos que esse é o fim de todo ser humano. O pastor também deve ensinar sobre o julgamento que vem após a morte (Hb 9.27), estado intermediário e a esperança da ressurreição. Por fim, a igreja precisa ter a clareza de que irá para o céu e viverá em eterna comunhão com Deus em meio a uma herança que não se acaba (1Pe 1.4). Tudo isso deve fazer parte de algum programa na dieta que o pastor oferece à sua igreja para que no momento da morte essas informações sustentem as convicções dos crentes.

Quando a morte acontece em alguma família da igreja, o pastor deve garantir presença e acompanhamento em todo o processo de luto. Ele deve orar pela família, lembrar a verdade do evangelho ensinada previamente e verificar as necessidades práticas que a família terá para o sepultamento. É importante destacar que em momentos como esse o relacionamento do pastor com os membros da igreja se solidificam, por isso um pastor não deve menosprezar essa situação. A presença pastoral nas variadas situações da vida de um membro aumenta a estuma do membro

⁸ Fala do professor Charles Wingard na disciplina Teologia do Ministério, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 26/03/2019.

da igreja em relação ao pastor. Isso tem até desdobramento no momento de ensino (seja em aula ou em pregação): os membros passam a ouvir melhor o pastor quando a relação pastoral está solidificada.

Sobre a liturgia do ofício fúnebre, o pastor deve se reunir previamente com a família para ver os detalhes. É importante que haja uma palavra de gratidão a Deus pela vida, e o momento da pregação deve ser rápido e objetivo e o sermão deve versar sobre salvação, morte e ressurreição em Jesus.

1.3.2.6 RELACIONAMENTO COM OS PRESBÍTEROS

A vivência no ministério pastoral envolve o relacionamento com os demais membros do colegiado de presbíteros uma vez que ninguém exerce seu ministério sozinho. Por isso, é muito importante que o pastor saiba se relacionar com seus pares em meio a um ambiente de amor cristão, sujeição mútua no temor de Cristo (Ef 5.21) e de comunicação em amor.

A atitude do indivíduo em relação aos colegas de equipe e o modo como os trata refletem sua teologia. A prática do ministério está intrinsecamente relacionada com o entendimento da verdade teológica. Os relacionamentos com os colegas de equipe se tornam teologia em ação. (TUCK, William P. apud CARTER; TRULL, 2010, p. 148)

Assim, é fundamental que o pastor reflita sobre a reciprocidade entre os seus pares e sobre a cooperação mútua dos membros do conselho no cuidado pastoral da igreja. Nossa abordagem, nesta seção, visa contribuir com essas questões. Carter e Trull (2010) estabelecem alguns aspectos a serem considerados na ambiência do conselho a fim de que o relacionamento seja um modelo à igreja. Eles sinalizam que o pastor é responsável pelas pessoas e pelo relacionamento mútuo com o corpo diretivo da igreja, e uma liderança que não apresenta problemas de relacionamento poderá causar problemas aos membros da congregação.

O relacionamento entre os líderes de igreja deve ser marcado pela confiança entre os membros na questão da chamada ministerial (interna e confirmação externa), caráter cristão, e habilidades técnicas e relacionais. É importante destacar que os membros são pares na liderança, pois eles partilham ações e responsabilidades nos programas e atividades da igreja. Por isso, o êxito nas atividades propostas pela

liderança da igreja está atrelado ao nível de confiança que existe entre os membros do corpo diretivo e o testemunho dessa confiança na congregação.

Só é possível realizar as mudanças necessárias em uma igreja: se os membros confiam na liderança do pastor e acreditam que seu líder seja sensível à liderança do Espírito Santo; se percebem que ele se preocupa com o bem-estar espiritual dos membros, e não com o que é melhor para ele. As pessoas acreditam no programa, projeto ou pregação do pastor porque, primeiro acreditam nele. (CARTER; TRULL, 2010, p. 143)

Portanto, a palavra-chave para o relacionamento entre os membros do conselho cooperação, pois ela servirá de exemplo para a congregação, afinal os ministros servem a Deus juntos e são irmãos que estão a serviço do Senhor. Com isso é fundamental que os pastores sejam zelosos no relacionamento interpessoal e primem por um ambiente de cooperação, confiança, apoio, comunicação e entendimento mútuo, pois assim fazendo o serviço no ministério fica livre de conflitos interpessoais:

[...] se os membros da igreja observarem que os pastores da equipe depreciam uns aos outros com frequência, que não são capazes de se relacionar bem com seus colegas de ministério, terão grande dificuldade em entender o que significa servir em nome de Cristo [...] a imagem de servo oferece um modelo inspirado no ministério de Jesus. (TUCK, William P. apud CARTER; TRULL, 2010, p. 150)

Quando a cooperação é real entre os membros do conselho pastoral percebe-se o reflexo na igreja, conforme Êxodo 18.23: “Se você fizer isto, e se essa for a ordem de Deus, então você poderá suportar e também todo este povo voltará em paz ao seu lugar.” (BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019) Com isso os membros da igreja podem servir a Deus em um ambiente de irmandade em Cristo, e se houver qualquer ruído que possa atrapalhar o andamento das atividades, o pastor tem condições de propor a solução do conflito a fim de que o trabalho flua.

Enfim, elencamos algumas atitudes que são decorrentes da cooperação entre os membros do conselho e que farão diferença no ministério desses ao longo dos anos: respeitar o companheiro enquanto ministro do evangelho, zelar pela atenção e olhar pastoral entre os pares, entender que os problemas são oportunidades para o crescimento, e não para divisão, ser proativo na resolução de conflitos, investir tempo e qualidade para amizade espiritual e vivência a parte das atividades da igreja, lembrar

sempre que o obreiro é “padrão dos fiéis na palavra, na conduta, no amor, na fé, na pureza.” (1Tm 4.12 - BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019)

1.4 DESAFIOS À FORMAÇÃO PASTORAL

Nosso foco nesta seção é considerar aspectos que envolvem a formação pastoral à luz das considerações feitas até aqui. Entendemos que a formação de um pastor o despertamento à vocação bem como tempo dedicado à preparação do vocacionado: “depois de ouvir a eleição e fazer o pacto, o próximo passo é passar pela preparação.” (HANSEN, 2012, p. 37) Para essa elaboração nos apoiamos de Mohler Jr (apud HANSEN; ROBINSON, 2020), Bezerra (2009) e Hansen (2012) em suas reflexões sobre a formação ministerial. Nossa abordagem envolverá considerações sobre o papel da igreja e seminário na formação ministerial para, em seguida, considerarmos áreas da formação do pastor (hard skills, caráter e soft skills).

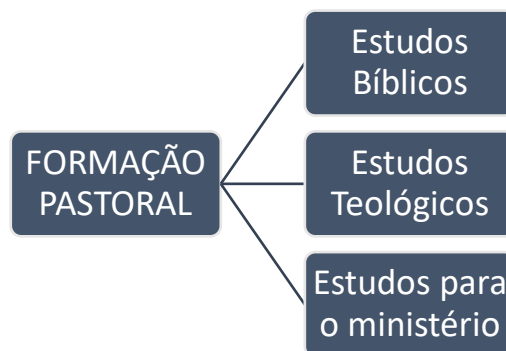
No processo formativo estão envolvidos, além de Deus, a instituição de formação teológica, a igreja e a liderança pastoral e é importante refletir sobre o papel de cada um desses atores a fim de que haja êxito na preparação do ministro. É importante lembrar que o chamado ministerial é prerrogativa de Deus e não do seminário nem da igreja local.

Ao seminário teológico compete servir a igreja (auxiliando na preparação do pastor) por meio da formação acadêmica.

A igreja envia os vocacionados para o seminário sendo, então, servida por este. Além disso, a igreja deve ser responsável por proporcionar a experiência de ministério ao vocacionado. Nesse sentido, Mohler Jr (apud HANSEN; ROBINSON, 2020, p. 11) argumenta que “há lições do ministério que só podem ser aprendidas mediante o ministério em uma congregação.” Então, o vocacionado precisa ter em mente que ele não estuda apenas para a sua formação pessoal, mas também estuda para servir ao reino de Deus. A igreja é o lugar de provisão de forças para o estudante, pois é na vivência congregacional que se desfruta de relacionamentos saudáveis, e se é desafiado na dinâmica de receber Jesus por meio da diversidade de dons e ministérios no corpo de Cristo (“e a graça foi concedida a cada um de nós segundo a medida do dom de Cristo” Ef 4.7 - BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019) Por isso, para que o tempo de preparo do vocacionado seja exitoso é necessário que ele esteja ligado institucional e organicamente à igreja.

Assim, as propostas curriculares dos seminários em geral envolvem a seguinte estrutura:

Figura 8: Estrutura da formação pastoral



Fonte: elaborado pelo autor

Com essa proposta de formação do pastor temos eixos teórico e prático entretanto, Mohler Jr entende que o âmbito dos estudos para o ministério apresenta defasagem se comparado aos estudos bíblicos e estudos teológicos pelo fato de que a área ministerial evoca a necessidade da experiência ministerial: “há uma riqueza de sabedoria nessa estrutura, que explica o motivo de quase todo seminário acabar seguindo esse padrão. O elemento mais fraco sempre tem sido os estudos visando o ministério.” (MOHLER JR apud HANSEN; ROBINSON, 2020, p. 12)

Para o autor o ensino por meio da experiência ministerial é algo que só a igreja pode proporcionar por isso “não existe professor de ministério equivalente à própria igreja local [...] o pastor zeloso precisa de formação em exegese, mas é forjado na preparação e na pregação de sermões ao povo de Deus.” (MOHLER JR apud HANSEN; ROBINSON, 2020, p. 12, 13). Isso nos mostra a importância sobre o relacionamento entre igreja local e seminário teológico com vistas ao aperfeiçoamento do vocacionado afinal “recebemos os alunos da igreja e não podemos prepará-los bem sem manter o elo com a igreja.” (BEZERRA, 2009)

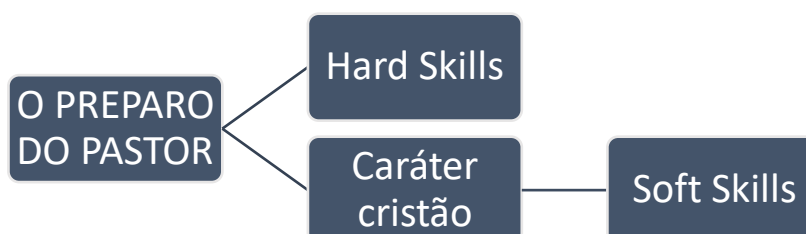
É importante que tenhamos em mente a necessidade desse elo entre instituição teológica e igreja local para que a formação não apresente lacunas. Além disso, se faz necessário que os professores dos seminários na área de ministério sejam escolhidos também por sua vivência, trajetória e experiência ministerial.

Com relação a proposta curricular à formação do pastor é importante que ela envolva os aspectos formal e informal bem como a dimensão prática. Bezerra (2009) entende que

há necessidade de um modelo de educação teológica que: prepare ministros de forma integral, forme ministros comprometidos com o ensino das Escrituras, priorize o caráter no exercício das suas funções, ofereça oportunidades para a prática ministerial e prepare líderes que sirvam às igrejas. (BEZERRA, 2009)

Assim, à luz dessas considerações, aplicamos a proposta de Guy L. Richardson⁹ (fala pessoal) para o preparo da liderança pastoral em que três áreas devem ser focadas para que a formação pastoral ocorra com êxito: hard skills, caráter cristão e soft skills.

Figura 9: O preparo do pastor



Fonte: elaborado pelo autor

Faz parte do alvo do preparo do pastor o desenvolvimento de habilidades por meio do treinamento e experiência adequadas: “competências, habilidades ou capacidades constituem características que possibilitam a uma pessoa atingir determinado desempenho ou resultado [...]” (SWIATKIEWICZ, 2014, p. 665) Assim,

⁹ Fala do professor Guy L. Richardson na disciplina Liderança Pastoral, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 30/11/2021.

em nossas considerações sobre a formação pastoral incorporamos os termos *hard* e *soft skills* (muito utilizados nas áreas de treinamento de líderes) como orientação para a adequação do currículo teológico.

Iniciemos considerando que “*hard skills, technical abilities* são habilidades de foro técnico, particularmente as adquiridas por meio de uma formação profissional, acadêmica ou da experiência adquirida [...]” (SWIATKIEWICZ, 2014, p. 667) Assim, *hard skill* compreende a habilidade para executar algo de maneira eficaz. Quando a formação ocorre de maneira satisfatória o estudante consegue executar tarefas no ministério de maneira satisfatória como interpretação do texto bíblico, exposição bíblica, boa comunicação no ensino e pregação da palavra de Deus etc.

Competência, habilidade e técnica no ensino da palavra de Deus é o que se espera de uma pessoa bem formada em seus estudos bíblicos, teológicos e ministeriais. Quando um candidato ao pastorado participa de um processo para assumir o trabalho em uma igreja local, a expectativa da congregação é que ele se apresente como um pastor competente no manuseio da palavra de Deus, pois “possuir competências técnicas constitui, portanto, uma condição necessária, porém, insuficiente para se manter no mercado ou no posto (função) de trabalho [...]” (SWIATKIEWICZ, 2014, p. 667)

Entretanto, precisamos considerar que *hard skills* não garantem, necessariamente, a formação do caráter cristão, pois

o cristianismo academicizado, que não está constantemente conectado ao coração e coloca sua esperança no conhecimento e na habilidade, pode, na verdade, fazer estudantes perigosos. Ele os mune de conhecimento e habilidades poderosos, que podem fazê-los pensar que são mais maduros e piedosos do que na verdade são. Ele mune os alunos de armas de guerra espiritual que, se não usadas com humildade e graça, prejudicarão as pessoas que eles deveriam ajudar. (TRIPP, 2014, p. 45)

Como visto no início desta seção, o preparo ministerial deve envolver a formação do caráter, pois esta está relacionada à confiabilidade que o líder possui diante das pessoas a quem ele serve. Há uma relação considerável entre a aceitação do que um líder ensina e o nível de confiabilidade que ele possui diante das pessoas. Assim, o caráter envolve confiabilidade, honestidade e disciplina. Além disso, por fazer parte da subjetividade do homem pode ser uma área não tão priorizada diante das muitas tarefas que o pastor possui e isso exige vigilância constante por parte dele:

“ensinar a ser deve nos preocupar muito mais que ensinar a fazer, pois, o caráter é o que dar forma e caracteriza o trabalho cristão.” (BEZERRA, 2009) Tripp (2014, p. 45s) segue na mesma ideia e lista sete coisas que acontecem na vida de um aluno de seminário quando esse não prioriza a formação do caráter cristão em seu contato com a palavra de Deus: cegueira espiritual, justiça teológica própria, relacionamento pessoal disfuncional com a palavra, falta de necessidade pessoal do evangelho, impaciência com outras pessoas, perspectiva errada sobre o ministério e nenhuma comunhão viva com Cristo.

Por isso, a formação do caráter precisa perpassar toda a formação teológica, pois a formação do obreiro tem em mente que

além de trabalhar com o indivíduo, com um ser psicossocial, afetivo e cognitivo, trabalha com um ser espiritual. Ela tem a responsabilidade de formar o caráter, não apenas objetivando o padrão social, com os traços que delineiam os valores morais de um cidadão consciente, mas é responsável também pela formação do caráter cristão num nível muito mais elevado – “[...] Cristo em vós, a esperança da glória”; “[...] até que Cristo seja formado em vós”; “[...] até que todos cheguemos [...] à perfeita varonilidade, à medida da estatura da plenitude de Cristo” (Cl 1.27; Gl 4.19; Ef. 4.13).” (BEZERRA, 2009)

E Clinton (apud BEZERRA, 2009) acrescenta que “Deus trabalha primordialmente no líder, não por meio dele. Seguindo o princípio de que **o ministério flui do que se é** toma novo significado à medida que o caráter do líder toma corpo e amadurece.” (grifo nosso) Por isso, a formação do caráter cristão não pode ser negligenciada ao longo do processo do preparo de um pastor, pois há uma relação considerável entre o recebimento das práticas pastorais por parte dos membros da igreja e o caráter do pastor.

Além disso, há atividades inerentes ao ministério pastoral que demandam caráter cristão formado a fim de que o pastor tenha um desempenho que glorifique a Deus cada prática. Prestação de contas ao conselho, administração eclesiástica, postura cristã nas visitas e aconselhamentos, graça na resolução de conflitos etc são alguns exemplos de situações em que o êxito da atuação pastoral está ligado ao caráter cristão formado: “caráter=capacidade de atender às demandas da realidade.” (CLOUD, 2011, p. 28)

Assim, Richardson (2021) entende que a formação do caráter envolve a postura de aperfeiçoamento constante e da liderança de si mesmo por parte do pastor: “nada

prova mais a habilidade de um homem de liderar outros do que o que ele faz dia a dia para liderar a si mesmo.”¹⁰ O aperfeiçoamento contínuo evoca remete ao coração de um aluno que se vê como um perpétuo aprendiz em que suas reais necessidades e a nutrição da espiritualidade são sempre alvos de atenção e vigilância:

a teologia autêntica cultiva uma espiritualidade de graça, humildade, verdade, gentileza, união, paz, paciência e amor (Gl 5.22-26). Separar teologia e espiritualidade é mau entendimento, e acaba danificando a ambos pela arrogância que muitas vezes acompanha a discussão que acompanha a discussão teológica. (KAPIC, 2014, p. 52s)

A liderança de si mesmo envolve o cuidado e a vigilância nos relacionamentos (casamento, família e amizades). É preciso cuidado para que as atividades na rotina da liderança não gerem a perda dos relacionamentos na vida do pastor. Vimos no início desta seção que a liderança da casa é condição para que o pastor lidere a igreja. Assim, para que haja uma manutenção saudável dos relacionamentos é necessário investimento de tempo, atenção com intensidade. Vale destacar que Paulo dá destaque para a amizade na vida de um pastor: “[...] siga a justiça, a fé, o amor e a paz com os que, de coração puro, invocam o nome do Senhor.” (2Tm 2.22 - BÍBLIA SAGRADA, NAA, 2019)

Sobre soft skills, nesta abordagem, entendemos que se tratam de habilidades que subjazem ao caráter, e que dizem respeito à área relacional e habilidade com pessoas na vida de um pastor, isto é, a capacidade de trabalhar bem com pessoas. Esse tema precisa ser considerado uma vez que “a preparação para o ministério pastoral envolve duas coisas: aprender a ouvir a Bíblia e aprender a ouvir um ser humano.” (HANSEN, 2012, p. 37) Assim,

soft skills, employability skills, critical abilities, generic skills, transferable skills, key qualifications, transversal skills, non-academic skills, people skills constituem competências transversais, denominadas, por vezes, habilidades gerais, críticas, universais, humanas, não acadêmicas ou competências necessárias para conseguir e manter o trabalho/emprego.” (SWIATKIEWICZ, 2014, p. 667)

¹⁰ “Nothing so concluding proves a man’s abilitie to lead others as that he does day by day to lead himself.” Thomas Watson – pastor puritano. Citado por Guy L. Richardson na disciplina Liderança Pastoral, Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 30/11/2021.

Portanto, são habilidades morais, éticas, relacionais etc. que estão pressupostas nas atividades pastorais. Alguns teóricos também utilizam o termo competências transversais entendendo que ele

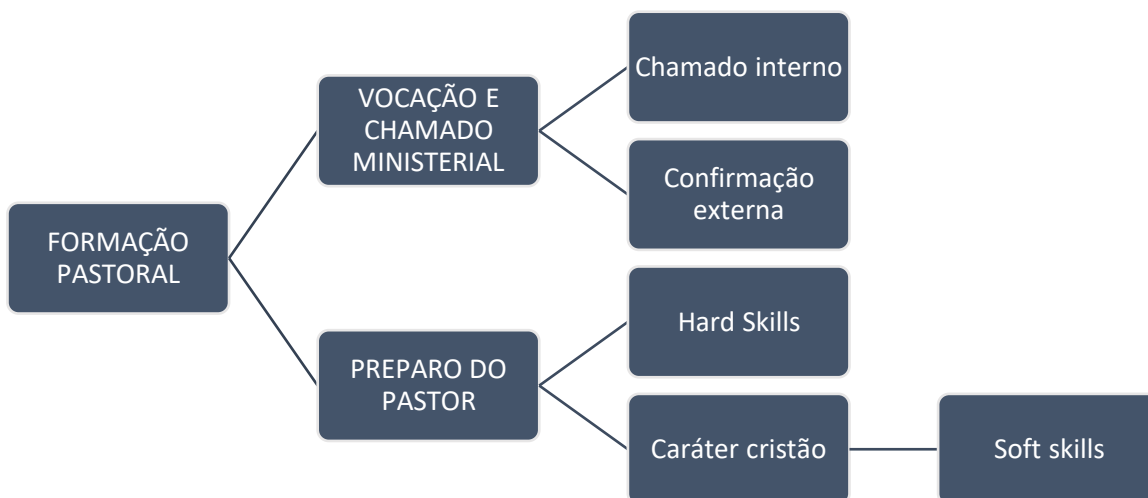
refere-se às habilidades não relacionadas com a formação ou a função técnica desempenhada por uma pessoa; não estão relacionadas com a aprendizagem técnica de determinada área de estudo ou saber [...] as competências transversais são traços de personalidade, objetivos, preferências e motivos de ação [...] (SWIATKIEWICZ, 2014, p. 667)

Assim, um pastor bem desenvolvido em soft skills demonstrará habilidade na solução de problemas, disposição de tempo e habilidade de ouvir pessoas, dedicação de tempo para lidar com situações problemáticas que podem surgir no ministério. Além disso, ele terá condições de manifestar a prudência antecipando ou prevenindo situações perigosas. Poderá também ser proativo na resolução de conflitos. Soft skills permitirão, ainda, que o pastor tenha a habilidade de dizer não com gentileza, abordando pessoas de uma maneira piedosa e gentil. Do contrário, corre-se o risco de ferir pessoas. E, por fim, soft skills ajudam o pastor na formação e treinamento de pessoas que integrarão a equipe ministerial.

Portanto, entendemos que essas áreas podem servir de guia para que o seminário elabore e revise seu currículo, e para que a igreja local crie ou aperfeiçoe seu plano de acompanhamento de um vocacionado para que o preparo ministerial ocorra da melhor maneira possível.

À luz das considerações desta seção, concluímos que a formação pastoral deve envolver critérios bem delineados conforme resumo expresso na figura a seguir:

Figura 10: Aspectos da formação pastoral



Fonte: elaborado pelo autor

Nosso objetivo não é oferecer uma proposta de currículo, mas apresentar aspectos que precisam ser considerados tanto pela igreja local quanto pela instituição de ensino teológico antes, durante e depois do processo de formação.

Feitas essas considerações, nosso alvo, então, é proceder com o estudo das gerações a fim de que reflitamos sobre os desafios que a contemporaneidade apresenta ao ministério pastoral.

2. O ESTUDO DAS GERAÇÕES

Nesta seção, nosso foco será a apresentação das gerações em vigor na atualidade. Inicialmente teceremos considerações a respeito do que vem a ser uma geração para, em seguida, refletirmos sobre as características geracionais em cada segmento apresentado. Ressalta-se que a abordagem desta seção é descritiva e não prescritiva, isto é, a teoria geracional, nesta pesquisa, serve de instrumento para uma análise de pessoas de diferentes idades, mas que não se sobrepõe aos absolutos da fé cristã no que diz respeito ao ser humano.

A importância do estudo geracional se dá pelo fato de que há uma considerável mudança detectada nas gerações ao longo dos anos e isso tem implicações na gestão dessas pessoas nas instituições seja na formação ou no mercado de trabalho: “o momento socioeconômico e histórico influencia diretamente o comportamento das pessoas. É aí que entram as gerações, diferentes períodos da história que impactam na maneira como jovens e adultos consomem, trabalham e aprendem.” (DOT DIGITAL GROUP, E-book, p. 2.)

Considerando que esta pesquisa se dá no âmbito da formação ministerial com vistas a atuação pastoral, cumpre-nos destacar que é possível que nas instituições de formação teológica encontre-se a confluência de gerações. Isso chama a atenção para a necessidade da aplicação do estudo geracional ao contexto da formação pastoral, uma vez que há uma grande probabilidade de um pastor ter que lidar com as diferentes gerações em uma igreja local.

Além disso, considerar as especificidades de cada geração é importante porque é possível que gerações antigas (que não nasceram na época das tecnologias digitais e estão se adaptando a elas) sejam lideradas por gerações mais novas (e vice-versa). Então, as transformações ocorridas ao longo dos anos suscitam uma melhor compreensão do comportamento das gerações frente ao ministério pastoral.

Por isso é imprescindível que o líder saiba entender a realidade geracional, e que prepare os membros da instituição para uma visão que considere as diferenças. Uma vez administradas essas diferenças, há grande chance de êxito na instituição, pois, uma boa interação nas relações interpessoais é fundamental para o cumprimento de uma missão.

2.1 O conceito de geração

Entendemos que seja importante iniciar a apresentação das gerações em vigor na contemporaneidade apresentando o conceito de geração, pois isso nos dará condições de refletirmos sobre o surgimento de novas gerações e as transformações que podem advir desse surgimento.

Inicialmente é importante destacar que não há um consenso em relação às datas de início e fim de cada geração. Kupperschmidt (2000 *apud* Wong et al. 2008) entende que uma geração diz respeito a pessoas que nasceram em uma mesma data e que também possuem as mesmas características. Assim, o conceito de geração engloba o conjunto de indivíduos nascidos em uma mesma época, influenciados por um contexto histórico, que pode influenciar no comportamento, causando impacto direto na atividade: “

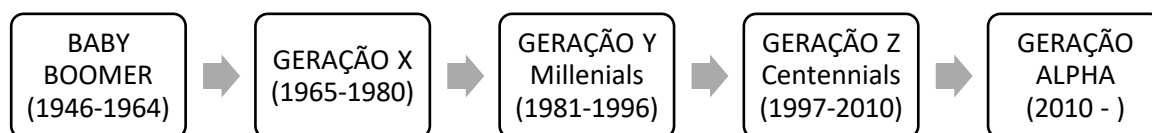
os ideais marcados por um mesmo grupo de pessoas em um mesmo período de tempo, muitas vezes, tornam-se valores sem sentido para as gerações seguintes. Logo, o convívio dessas gerações que dão suporte e importância diferentes para as decisões de um mesmo problema ou situação cria disputas, muitas vezes, prejudiciais no ambiente de trabalho. (ANDRADE, et al., 2012, p. 1)

Soma-se a essa ideia, o período de 20 e 25 anos para a delimitação de uma geração. Então, devemos considerar esses dois aspectos para a classificação de uma geração: data de nascimento e características.

Vale destacar que as características geracionais não são estanques em cada geração, isto é, é possível que uma pessoa nascida no início do período apresente características semelhantes as da geração anterior.

Uma vez definido o conceito de geração, o próximo aspecto a ser considerado é quais são as gerações que estão em concomitância na atualidade. Nesse sentido, Bejtkovský (2016) destaca que existem quatro gerações vivendo e trabalhando atualmente: a geração Baby Boomers, a Geração X, a Geração Y (*Millenials*) e a Geração Z (*Centennials*) e a Geração Alpha.

Figura 11: As gerações na contemporaneidade



Fonte: Elaborado pelo autor

Para esta pesquisa, tendo em vista que nosso foco está no período de formação e atuação no ministério pastoral, vamos nos ater aos Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z, pois a Geração Alpha encontra-se na Educação Básica.

Em termos gerais, os Baby Boomers são considerados uma geração muito disciplinada, que demonstra respeito pela família e, principalmente, pela autoridade dos pais (não questionando suas ordens ou opiniões). Além disso, os Baby Boomers se configuraram como pessoas que ficam na mesma empresa por muito tempo (alguns ainda estão no local em que iniciaram sua carreira profissional).

Já a Geração X caracteriza-se por um maior preparo acadêmico e experiência internacional. Eles entraram no mercado rompendo com atitudes rígidas e exigindo maior flexibilidade e menor hierarquia. É considerada uma geração com mais destaques na área do empreendedorismo.

A Geração Y, pelo fato de desfrutar de um mundo tecnológico, não concebe um mundo sem computador e internet. São considerados mais individualistas, expressam desejo por maior autonomia, e não lidam bem como uma estrutura hierárquica rígida.

Esses delineamentos servem para que possamos explorar com mais detalhes as especificidades de cada geração, como faremos a seguir.

2.2 Baby Boomers

Os Baby Boomers nasceram entre 1946 e 1964, e em 2022 estão entre 58 e 76 anos. Eles viram as seguintes mudanças no mundo: a Guerra do Vietnã, a

denominada Revolução Sexual nos anos 1960, a ascensão do rock and roll, surgimento da televisão (principalmente a TV em cores).

Em relação as suas principais características destacamos: lealdade e comprometimento no mercado de trabalho (chegam a ser *workaholics*), competitividade, são contestadores e focados em resultados. Além disso, “a empresa vem em primeiro lugar e a realização profissional está atrelada a empregos duradouros; as pessoas estão acostumadas a trabalhar em equipe, acreditam no poder da hierarquia e seguem à risca as políticas corporativas.” (ANDRADE, et al., 2012, p. 3) Eles tiveram que aprender a lidar com a tecnologia, entretanto o fizeram mais no âmbito profissional do que na incorporação de novos hábitos. Eles costumam utilizar seus aparelhos digitais para fins mais tradicionais, como fazer ligações ou navegar pela internet.

Sobre o modo como aprendem, os Baby Boomers são inovadores, consumidores e atentos ao que é novo. Eles estão em cargos de liderança nas empresas, apresentam raciocínio linear, e a tecnologia precisou ser incorporada nas atividades uma vez que viveram um tempo considerável sem esse elemento. Eles demonstram interesse em formação.

Vale considerar que seus anseios envolvem a busca por estabilidade na empresa e financeira: “um emprego para a vida toda. Valorizam a ascensão profissional e prezam pela estabilidade financeira.” (DOT DIGITAL GROUP. E-book, p. 2.)

A busca por estabilidade profissional e financeira justifica a permanência em um mesmo emprego por um longo tempo ou até mesmo por toda a vida. Em decorrência disso também anseiam pela ascensão profissional.

2.3 Geração X

Os integrantes da Geração X nasceram entre 1965-1980, e em 2022 estão entre 42 e 57 anos. Eles viram Neil Armstrong pisar na Lua, o surgimento do vídeo-cassete, computador pessoal, da internet, do celular e do e-mail.

Como principais características destacamos: são considerados oportunistas, individualistas, com menor lealdade às organizações (se comparados aos Baby Boomers) e maior tendência na procura por melhores oportunidades e desafios (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012).

Além disso, a Geração X teve sua educação influenciada pela televisão e isso pode ter despertado neles um desejo maior por consumo:

de acordo com especialistas no assunto, entre as principais características dos indivíduos da geração X encontram-se: a) busca da individualidade sem a perda da convivência em grupo; b) maturidade e escolha de produtos de qualidade; c) ruptura com as gerações anteriores; d) maior valor a indivíduos do sexo oposto; e) busca por seus direitos; f) respeito à família menor que o de outras gerações; g) procura por maior liberdade.” (ANDRADE, et al., 2012, p. 4)

Sobre a maneira como eles aprendem, a Geração X busca aquisição da informação tanto por meio digital como analógico. Eles aprenderam a se adaptar ao mundo digital, são abertos ao aprendizado colaborativo por meio da partilha de opiniões e comentários de outras pessoas.

Seus anseios passam pela estabilidade, e eles têm se demonstrado resistentes às mudanças. São considerados prudentes nas tomadas de decisões, entretanto são independentes e empreendedores.

2.4 Geração Y (ou *Millennials*)

Os *Millennials* nasceram entre 1981 e 1996 e em 2022 estão entre 26 e 41 anos. Eles viram a queda do muro de Berlin, a popularização da internet, o surgimento do celular.

Como principais características destacam-se: no ambiente corporativo, eles estão em busca de melhores oportunidades, partilham suas ideias de igual para igual na hierarquia institucional, gostam de clareza na relação entre serviço prestado e remuneração recebida e demonstram capacidade para inovação na carreira. Para Oliveira (2010), a Geração Y é motivada por desafios e interesse de ascensão rápida, seus integrantes mudam de direção quando percebem que isso não acontecerá em um curto espaço de tempo. Em decorrência, a rotatividade nas empresas está crescendo: trabalhar na mesma empresa por muitos anos não faz parte dos planos desses novos profissionais. Eles aprenderam na prática cotidiana como incorporar as

novas tecnologias se comparada à Geração X. Fazem várias coisas ao mesmo tempo sem perder o foco.

A maioria da Geração Y está presente no mercado de trabalho, têm diploma, e trabalham em conjunto com muitas pessoas da Geração X e com menos pessoas da Geração Z (BENCNIK; HORVÁTH-CSIKÓS; JUHÁSZ, 2016).

Com relação ao aprendizado, os *Millennials* são multitarefas, estão acostumados com um grande fluxo de informações e o decorrente consumo de informação é feito com fluidez. Além disso, eles lidam bem com trabalho em grupo.

Entre os seus anseios destacam-se: a busca por autonomia, múltiplas carreiras e a valorização de resultados rápidos.

2.5 Geração Z (ou *Centennials*)

Os *Centennials* nasceram entre 1996 e 2010, e em 2022 estão entre 12 e 26 anos. Eles viram o atentado de 11 de setembro de 2000, o advento do mobile com internet, a evolução entre CD-ROM, blue-ray, pen-drive, nuvem.

Suas principais características envolvem: são considerados realistas, competitivos e independentes. Não têm problema em correr risco, são visuais, criativos, possuem tecnologia inata (denominados de high-tech).

Em relação ao mercado de trabalho, é importante considerar que eles chegaram ao trabalho recentemente, gostam de trabalhar em casa, são ativos nas redes sociais, mas é curioso que nem sempre evidenciam gostar do trabalho em grupo (isso pode ter relação com a valorização da independência). Além dessas características, os *Centennials* buscam ascensão rápida na carreira e gostam de feedback; valorizam o propósito para uma ação e isso também é critério para a escolha da instituição de trabalho.

Sobre o aprendizado, eles usam o smartphones como meio, consomem podcasts, vídeos e áudios mais do que textos escritos, são multifocais (convergem para várias plataformas), e buscam informação sobre o que não sabem na internet.

Entre seus anseios estão a valorização da consciência coletiva. Também querem ser entendidos em suas opiniões com destaque para a autenticidade dessas. Demonstrem consciência ambiental, e preocupação com os recursos naturais.

Nosso próximo passo, então será a análise de dados da pesquisa de campo realizada em uma instituição de formação teológica com vistas ao preparo para o exercício do ministério pastoral.

3. UMA AVALIAÇÃO DA PERSPECTIVA E EXPECTATIVA DO MINISTÉRIO PASTORAL DAS GERAÇÕES X, Y E Z

Nesta seção, apresentamos a análise estatística de um conjunto de dados obtidos de uma pesquisa de campo realizada junto a um Seminário Teológico localizado na cidade de São Paulo. O objetivo da análise é delinear a perspectiva e expectativa que o público-alvo da pesquisa tem sobre o ministério pastoral.

Inicialmente apresentamos o sujeito participante da pesquisa de campo para, então, seguirmos com o instrumento da pesquisa (um questionário eletrônico), os procedimentos e a análise dos dados.

3.1 O SUJEITO DA PESQUISA

O público-alvo desta pesquisa de campo compreende estudantes de teologia de um seminário teológico da cidade de São Paulo. Trata-se de uma instituição evangélica e interdenominacional, portanto os respondentes do questionário são de diversas denominações evangélicas no Brasil. Com isso, cumpre-nos informar que nosso alvo é a apresentação de uma visão geral desse público que é candidato ou já atua no ministério pastoral, com o intuito de se obter um parâmetro de quais são suas perspectivas e expectativas ministeriais.

A escolha desse sujeito para esta pesquisa se dá pelos seguintes aspectos: a) a exigência de formação teológica por parte de denominações para a ordenação pastoral; b) a escolha do ministério pastoral por parte de alguns estudantes em um seminário. De acordo com Luna (2002, p. 55) o estudo de um fenômeno por meio de um relato verbal conduz a seleção de indivíduos que “a) detenham a informação; b) sejam capazes de traduzi-las verbalmente (especialmente no caso de informações não factuais); c) e principalmente-disponham-se a fazê-lo para o pesquisador.” Esses aspectos apresentados pelo autor serviram de guia na escolha do sujeito deste estudo.

Destacamos também que a identificação do sujeito e da instituição de ensino teológico que colaboraram com a pesquisa foi mantida em sigilo.

3.2 O INSTRUMENTO

O instrumento para a obtenção das informações é um questionário eletrônico (ANEXO I) composto de seis seções: dados do participante, trabalho pastoral, formação, relacionamento interpessoal, modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho e expectativas. Para cada uma dessas seções há uma série de afirmações que o sujeito para que o sujeito responda: 1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo parcialmente, 3 - Indiferente, 4 – Concordo parcialmente, 5 – Concordo totalmente.

3.3 PROCEDIMENTOS

As análises foram realizadas com o objetivo de comparar as diferentes gerações em relação a visão sobre o que é o ministério pastoral. Todas as análises foram realizadas utilizando o *software* estatístico R Core Team.

A pesquisa foi realizada por meio de um formulário eletrônico em que os alunos do Seminário acessaram e separam um tempo para responder às questões.

Foram criadas variáveis que representam a respostas média em cada uma das dimensões do questionário, que chamamos de escore da dimensão. A escala *Likert* de resposta foi transformada em numérica da seguinte forma: 1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo parcialmente, 3 - Indiferente, 4 – Concordo parcialmente, 5 – Concordo totalmente.

Comparamos as gerações com relação a cada resposta da pesquisa. Para estudar a relação entre a geração e uma variável categórica, construímos uma tabela e um gráfico de frequências, contendo a frequência e percentual das observações de cada categoria da variável da coluna dentro de cada geração. Além da Análise Descritiva através de tabelas e gráficos, também apresentamos uma Análise Inferencial, aplicando o Teste Exato de Fisher (CONOVER, 1971). A interpretação do p-valor do teste (que é apresentado na legenda das tabelas) deve ser feita da seguinte forma: se o p-valor for menor que 0,05, significa que, a um nível de significância estatística de 5%, há diferença entre as gerações no que diz respeito a variável categórica considerada. Caso o p-valor seja maior que 0,05, dizemos que, a um nível de significância estatística de 5%, não há associação entre as variáveis categóricas consideradas.

Quando estudamos a relação entre uma variável categórica, nesse caso a geração, e uma variável numérica, primeiro apresentamos as estatísticas descritivas da variável numérica das observações em cada categoria da variável categórica. Além disso, também construímos o box-plot da variável numérica para cada categoria da categórica.

Um box-plot é formado por três segmentos de retas horizontais, dois verticais (formando juntamente um desenho em formato de caixa) e dois verticais, sendo um acima da caixa e outro abaixo (causando a impressão da caixa estar sendo perfurada verticalmente por um espeto). Os pontos que estão acima ou abaixo do espeto são chamados de *outliers*, isto é, observações altas demais ou baixas demais para o padrão observado nos dados. O losango representa a média das observações e o segmento horizontal central no interior da caixa representa a mediana (metade das observações possui um valor abaixo da mediana, e a outra metade acima). Analisando a caixa de baixo para cima, existe o primeiro segmento horizontal (base da caixa) que representa o primeiro quartil (25% das observações possuem um valor abaixo do primeiro quartil) e o último segmento horizontal (topo da caixa) que representa o terceiro quartil (75% das observações possuem um valor abaixo do terceiro quartil).

Na interpretação do box-plot foram avaliados dois pontos importantes no gráfico: o intervalo interquartil (distância entre a linha do terceiro quartil e a linha do primeiro quartil) e a altura da caixa. Sobre o primeiro ponto, é importante notar que quanto maior é o intervalo interquartil, maior a variabilidade da variável em questão. Para o segundo ponto, é importante notar que quando a caixa de um grupo é mais alta do que a caixa do outro, significa que indivíduos nesse grupo tendem a ter valores maiores na variável do que indivíduos em outro grupo.

Inicialmente, apresentamos a *Análise Descritiva Marginal* de cada uma das variáveis envolvidas no estudo. Para cada variável categórica, apresentamos uma tabela e um gráfico de frequências, contendo a frequência e percentual de observações para cada categoria da variável. Para cada variável numérica, apresentamos uma tabela contendo as estatísticas descritivas da variável e um gráfico de histograma. Um gráfico de histograma apresenta a frequência das observações na amostra em certos intervalos no domínio de variação da variável numérica.

As estatísticas descritivas apresentadas são, além da média: Tamanho Amostral (N): quantidade de observações na amostra. Desvio Padrão (DP): medida da variação dos dados. Quanto maior o desvio padrão, maior é a variação das

observações da amostra. A seguir apresentamos a distribuição dos dados entre os quartis:

- Mínimo: menor valor observado na amostra.
- 1^o Quartil: valor tal que 25% das observações possuem um valor na variável abaixo dele.
- Mediana: valor tal que 50% das observações possuem um valor da variável abaixo dele.
- 3^o Quartil: valor tal que 75% das observações possuem um valor da variável abaixo dele.
- Máximo: maior valor observado na amostra.
- Intervalo Interquartil (IQ): diferença entre o 3^o e 1^o Quartil. É uma outra medida de variação dos dados.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Na análise dos dados interpretamos os dados da tabela juntamente com o gráfico que está em seguida para que, ao final, de cada seção do questionário possamos considerar o blox-plot de cada seção.

A primeira seção do questionário foi *dados do participantes*. No questionário aplicado constam cinco perguntas: idade, estado civil, em que período do curso você se encontra?, você já é pastor ou trabalha no ministério pastoral (ainda que não seja ordenado)?, tipo de instituição em que você atua (ou tem se preparado para atuar) pastoralmente (igreja, missão, outras). Para a análise desse tópico do questionário, elencamos apenas três das cinco questões: estado civil, em que período do curso você se encontra?, você já é pastor ou trabalha no ministério pastoral (ainda que não seja ordenado)?

Sobre a presença das Gerações no Seminário, com base nos dados dos participantes, observamos que a Geração Y tem maior presença no seminário, seguido da Geração X e, por fim, a Geração Z. Destacamos que não houve presença de Baby Boomers na pesquisa.

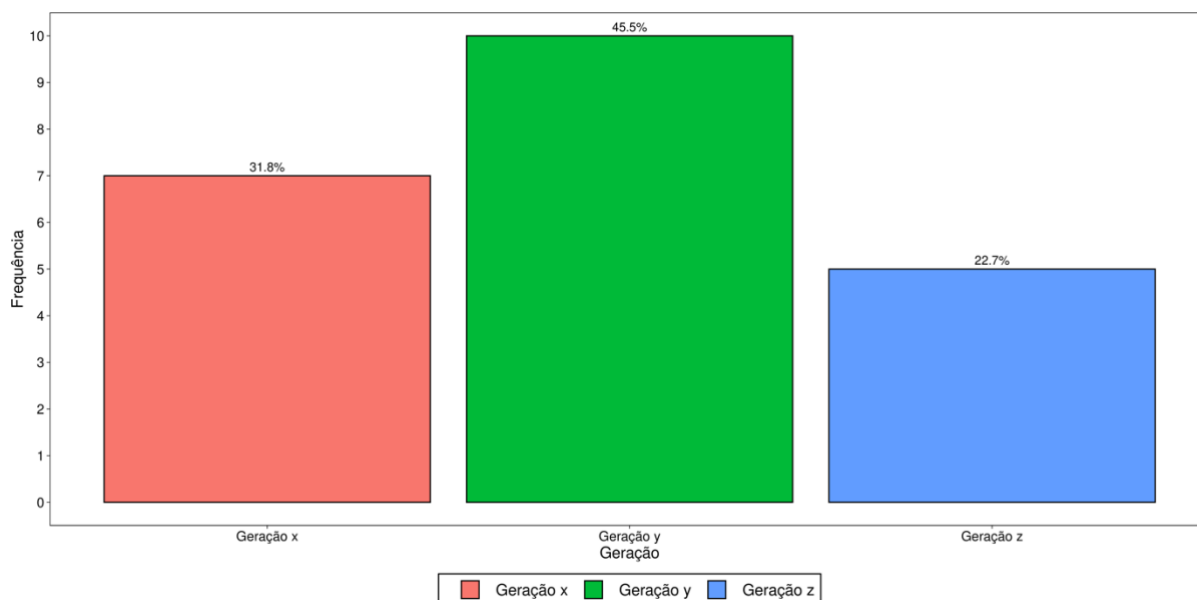
Tabela 1: Frequência da variável Geração na amostra

Geração x	Geração y	Geração z
-----------	-----------	-----------

7 (31.8%)	10 (45.5%)	5 (22.7%)
-----------	------------	-----------

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 12: Frequência da variável Geração na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

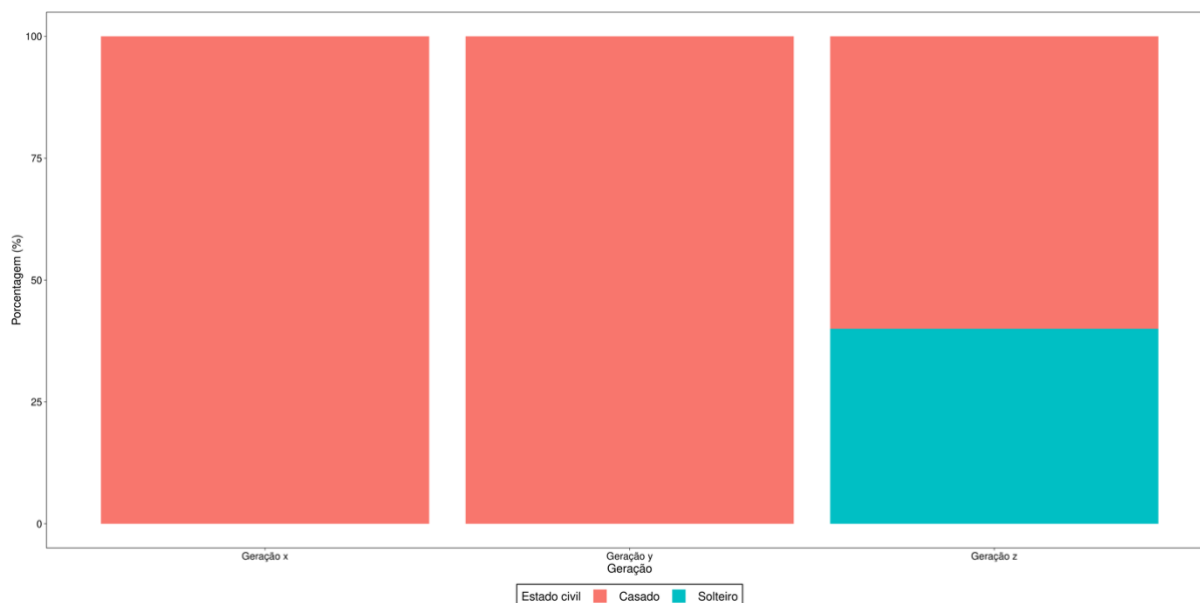
Com relação ao estado civil dos participantes, percebemos que a maior parte deles são casados e apenas 9% dos entrevistados estão solteiros. Dentre os casados os participantes da Geração Y estão em maior número se comparados aos das Gerações X e Z. Destacamos também que a Geração Z é a composta de participantes solteiros.

Tabela 2: Frequência das variáveis Geração e Estado civil na amostra

	Casado	Solteiro	Total
Geração x	7 (100%)	0 (0%)	7 (31.8%)
Geração y	10 (100%)	0 (0%)	10 (45.5%)
Geração z	3 (60%)	2 (40%)	5 (22.7%)
Total	20 (90.9%)	2 (9.1%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 13: Frequência da variável Estado civil em cada categoria da variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

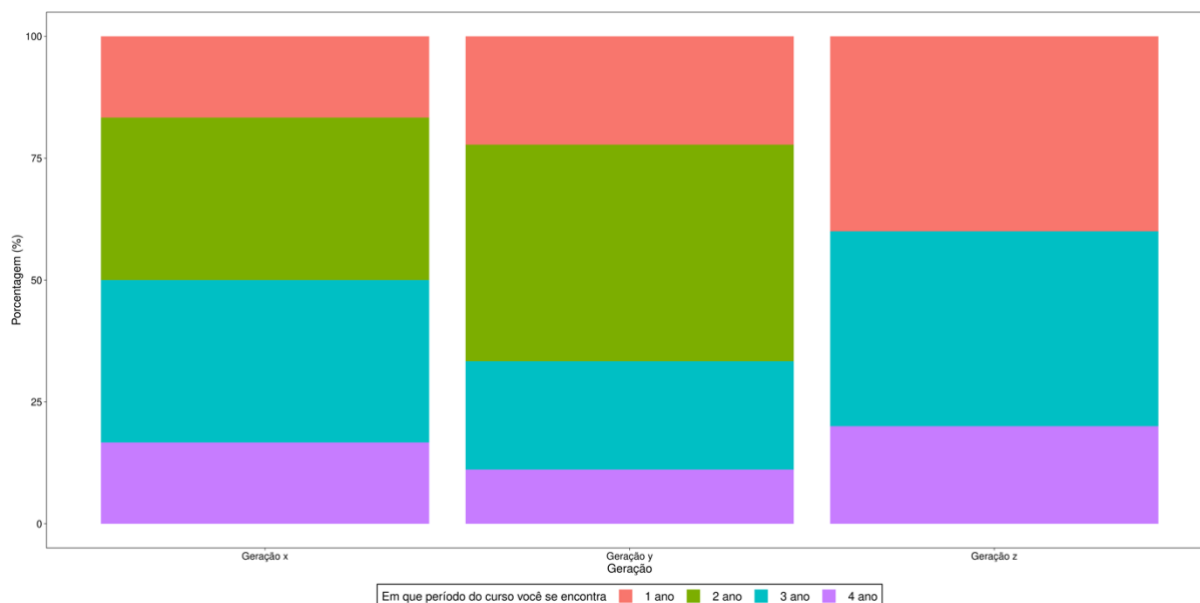
Na pergunta sobre o período do curso, a concentração das respostas está no meio do curso (2º. e 3º. anos), seguidos do primeiro ano e por último os alunos do 4º. ano.

Tabela 3: Frequência das variáveis Geração e Em que período do curso você se encontra na amostra

	1º. ano	2º. ano	3º. ano	4º. ano	Total
Geração x	1 (16.7%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	6 (30%)
Geração y	2 (22.2%)	4 (44.4%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	9 (45%)
Geração z	2 (40%)	0 (0%)	2 (40%)	1 (20%)	5 (25%)
Total	5 (25%)	6 (30%)	6 (30%)	3 (15%)	20 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 14: Frequência da variável Em que período do curso você se encontra em cada categoria da variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

Ainda na seção de dados dos participantes, no item *já trabalha como pastor*, a Geração X é maior proporção seguida das Gerações Y e Z respectivamente. Essa sequência aponta para uma lógica cronológica em que os participantes de maior idade já estão atuando no ministério pastoral.

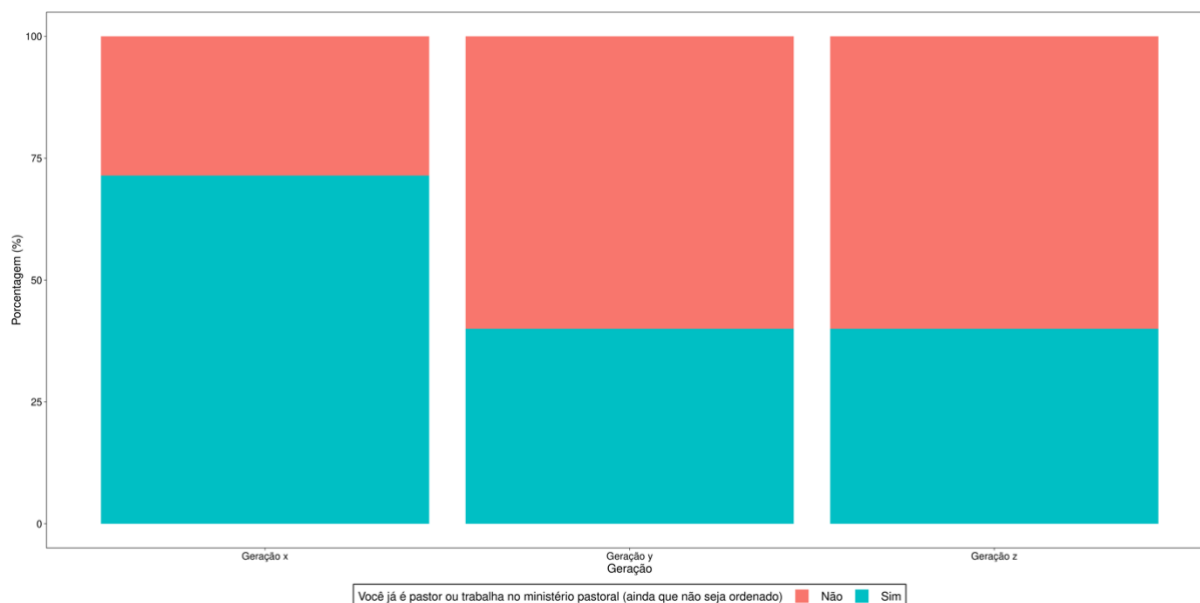
Também é importante considerar que 50% dos participantes (de todas as idades) estão fazendo o curso ao mesmo em que já atuam no ministério pastoral.

Tabela 4: Frequência da variável Você já é pastor ou trabalha no ministério pastoral (ainda que não seja ordenado) na amostra

	Não	Sim	Total
Geração x	2 (28.6%)	5 (71.4%)	7 (31.8%)
Geração y	6 (60%)	4 (40%)	10 (45.5%)
Geração z	3 (60%)	2 (40%)	5 (22.7%)
Total	11 (50%)	11 (50%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 15: Frequência da variável Você já é pastor ou trabalha no ministério pastoral (ainda que não seja ordenado) em cada categoria da variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

A próxima seção do questionário é *trabalho pastoral*, que é formada por afirmações conforme análises abaixo. O objetivo dessa seção é verificar a concepção que os participantes têm do ministério pastoral, bem como suas razões para a escolha desse tipo de atuação.

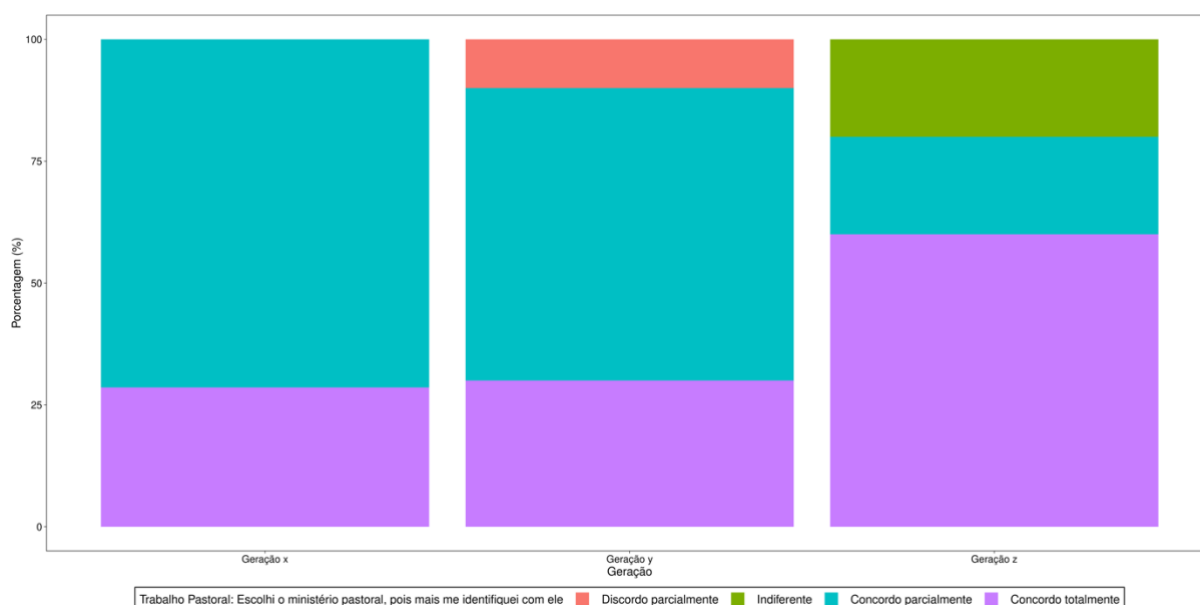
A primeira afirmação é *escolhi o ministério pastoral, pois mais me identifiquei com ele*. Por meio das respostas percebemos que as gerações mais novas (Y e Z) demonstram a escolha pelo ministério pastoral por conta da identificação pessoal com ele. A afirmação dessa seção sinaliza um aspecto interno do chamado pastoral, pois aborda um aspecto subjetivo da decisão pelo ministério pastoral (gosto, preferência e identificação).

Tabela 5: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Escolhi o ministério pastoral, pois mais me identifiquei com ele na amostra

	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	0 (0%)	5 (71.4%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	0 (0%)	6 (60%)	3 (30%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	1 (20%)	1 (20%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	1 (4.5%)	12 (54.5%)	8 (36.4%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 16: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Escolhi o ministério pastoral, pois mais me identifiquei com ele em cada categoria da variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

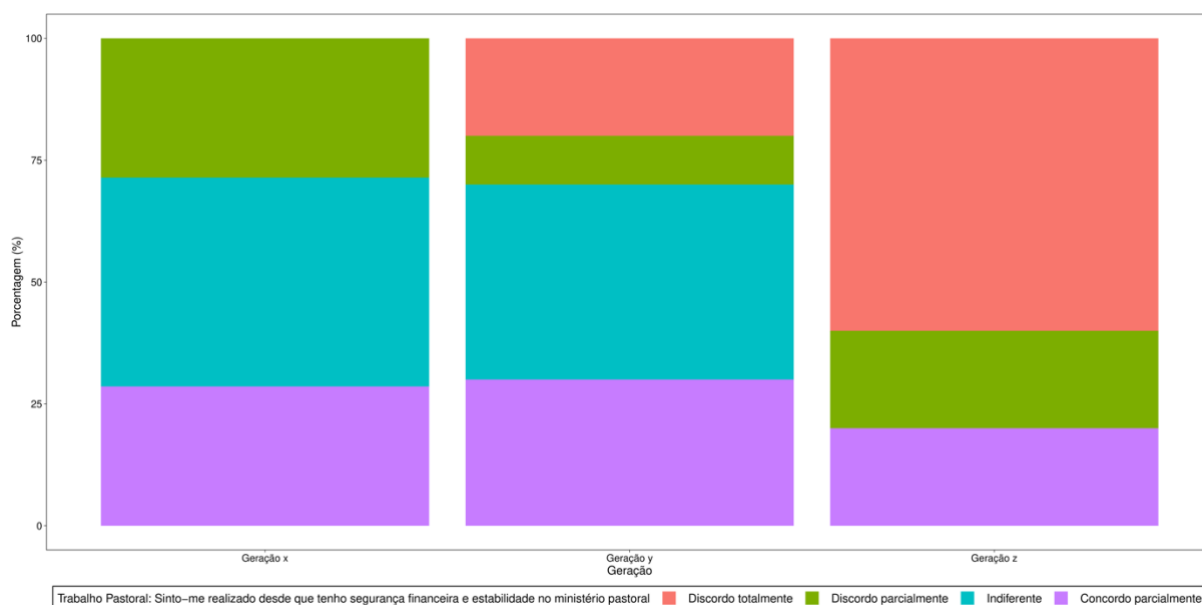
A segunda afirmação é *sinto-me realizado desde que tenho segurança financeira e estabilidade no ministério pastoral*, e as repostas indicam que para a Geração Y a percepção de realização pessoal não está atrelada à segurança e estabilidade financeira. A Geração X segue atrás na mesma perspectiva. A Geração Z se posiciona de maneira contrária à ideia de que haja alguma relação entre realização pessoal no ministério e segurança e estabilidade financeira advinda dessa atividade.

Tabela 6: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Sinto-me realizado desde que tenho segurança financeira e estabilidade no ministério pastoral na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Total
Geração x	0 (0%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	2 (20%)	1 (10%)	4 (40%)	3 (30%)	10 (45.5%)
Geração z	3 (60%)	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)	5 (22.7%)
Total	5 (22.7%)	4 (18.2%)	7 (31.8%)	6 (27.3%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 17: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Sinto-me realizado desde que tenho segurança financeira e estabilidade no ministério pastoral em cada categoria da variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

A terceira afirmação é *busco plano de carreira ministerial, e o coloco em prática*. As repostas indicam que o maior índice foi de total discordância em todas as Gerações (na ordem X, Y e Z). Isso indica que grande parte dos participantes (de todas as Gerações) entendem o trabalho pastoral como vocação e não, em primeiro lugar, como um plano de carreira secular. Entretanto, é importante analisar os dados por Geração.

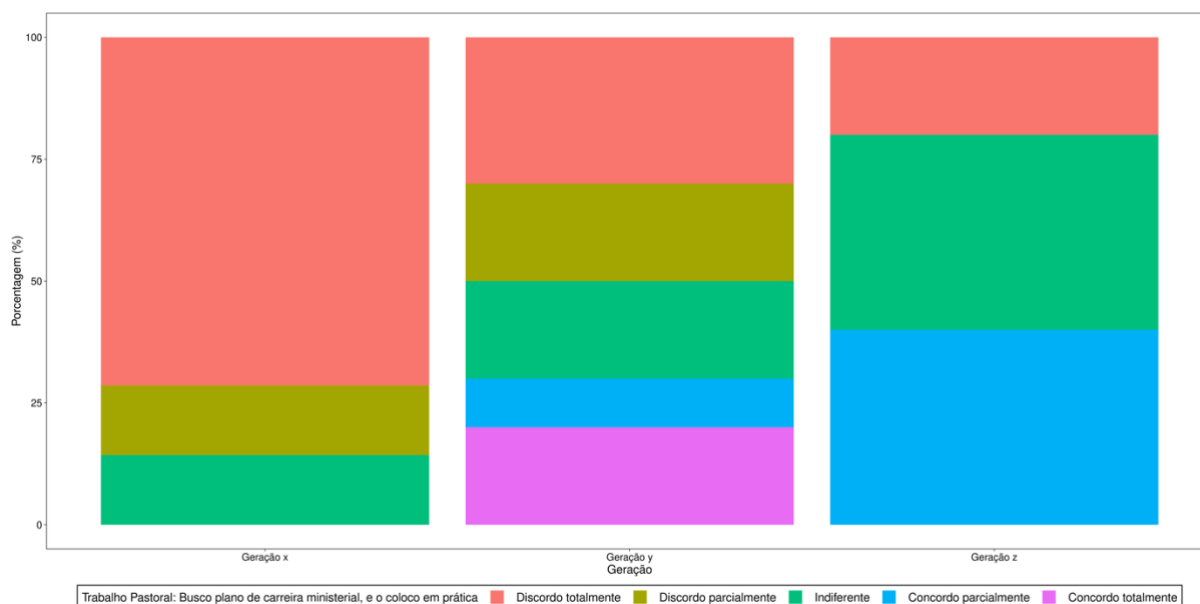
De acordo com a tabela e o gráfico abaixo, a ordem de total discordância apresenta ordem cronológica (Gerações X, Y e Z). E na concordância (total ou parcial) com a afirmação, as Gerações Y e Z são as únicas a apresentarem respostas.

Tabela 7: Frequência da variável Trabalho Pastoral: busco plano de carreira ministerial, e o coloco em prática na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	5 (71.4%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (31.8%)
Geração y	3 (30%)	2 (20%)	2 (20%)	1 (10%)	2 (20%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	0 (0%)	2 (40%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (22.7%)
Total	9 (40.9%)	3 (13.6%)	5 (22.7%)	3 (13.6%)	2 (9.1%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 18: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Busco plano de carreira ministerial, e o coloco em prática em cada categoria da variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

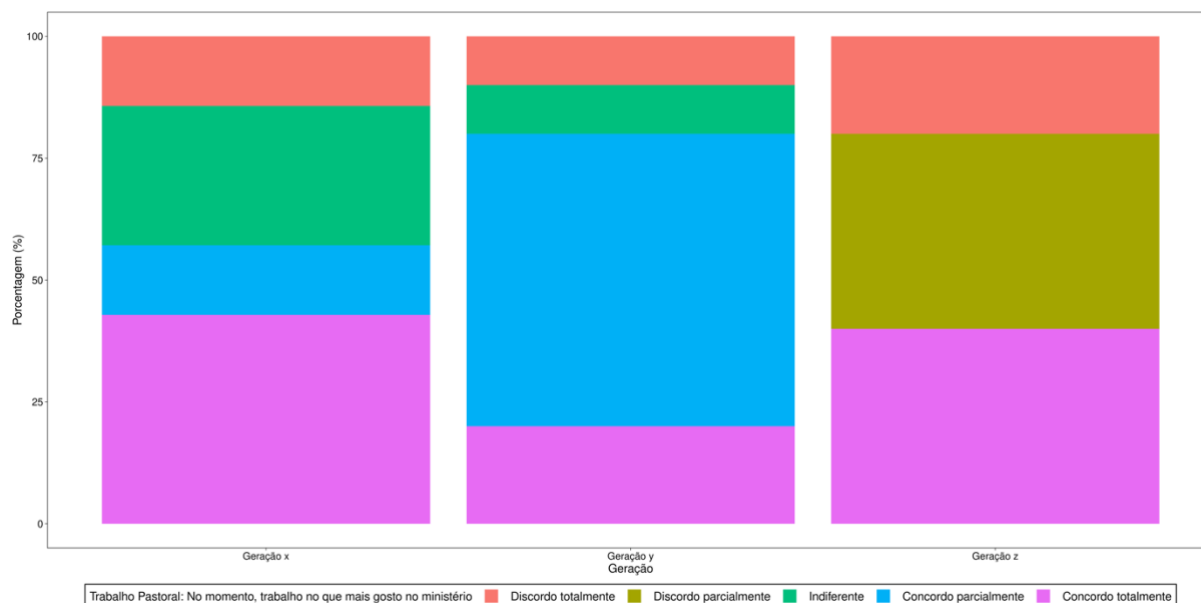
A quarta afirmação da seção é *no momento, trabalho no que mais gosto no ministério*, e as respostas mostram que a maior parte concorda que trabalhar no ministério é prazeroso. Na concordância (total e parcial) a porcentagem é a mesma, mas os participantes da Geração X apresentam maior porcentagem para concordância total. E os participantes da Geração Y expressam maior concordância parcial.

Tabela 8: Frequência das variáveis Geração e Trabalho Pastoral: No momento, trabalho no que mais gosto no ministério na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (14.3%)	0 (0%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	0 (0%)	1 (10%)	6 (60%)	2 (20%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	2 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (40%)	5 (22.7%)
Total	3 (13.6%)	2 (9.1%)	3 (13.6%)	7 (31.8%)	7 (31.8%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 19: Frequência da variável Trabalho Pastoral: No momento, trabalho no que mais gosto no ministério na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

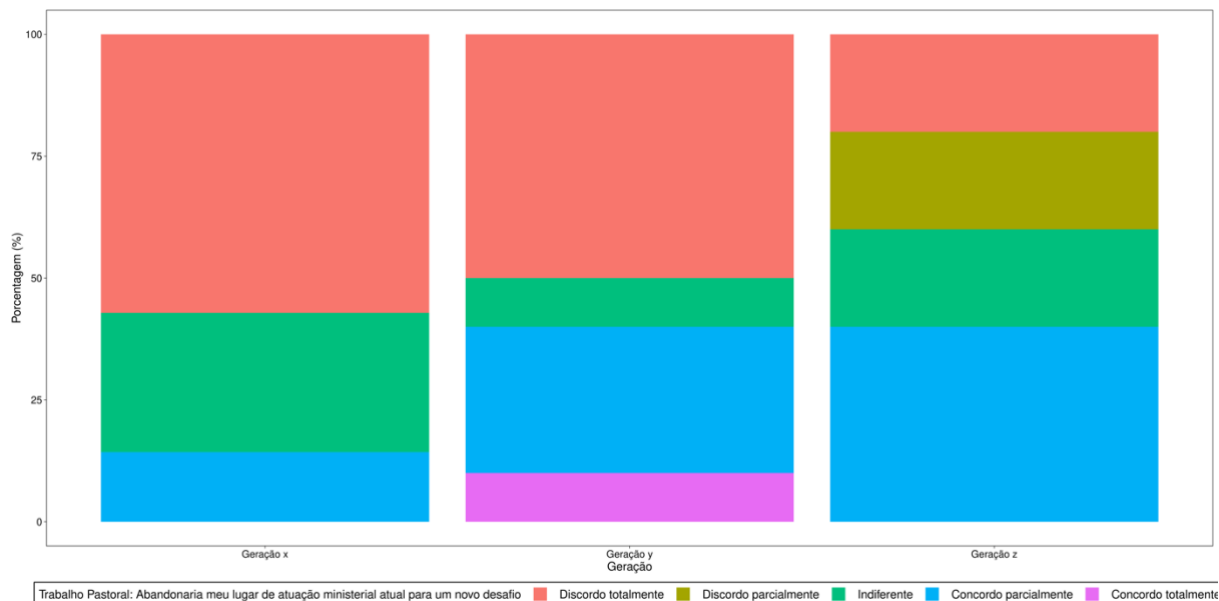
Por fim, a quinta afirmação é *abandonaria meu lugar de atuação ministerial atual para um novo desafio*, e os resultados apontam que a maioria prefere a permanência no trabalho atual. A Geração Y é a que mais se destaca, e a concordância parcial está em segundo lugar. A Geração X demonstra mais rejeição à ideia de abandonar o lugar de atuação ministerial, seguida das Gerações Y e Z.

Tabela 9: Frequência das variáveis Geração e Trabalho Pastoral: Abandonaria meu lugar de atuação ministerial atual para um novo desafio na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	4 (57.1%)	0 (0%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0%)	7 (31.8%)
Geração y	5 (50%)	0 (0%)	1 (10%)	3 (30%)	1 (10%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	1 (20%)	1 (20%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (22.7%)
Total	10 (45.5%)	1 (4.5%)	4 (18.2%)	6 (27.3%)	1 (4.5%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

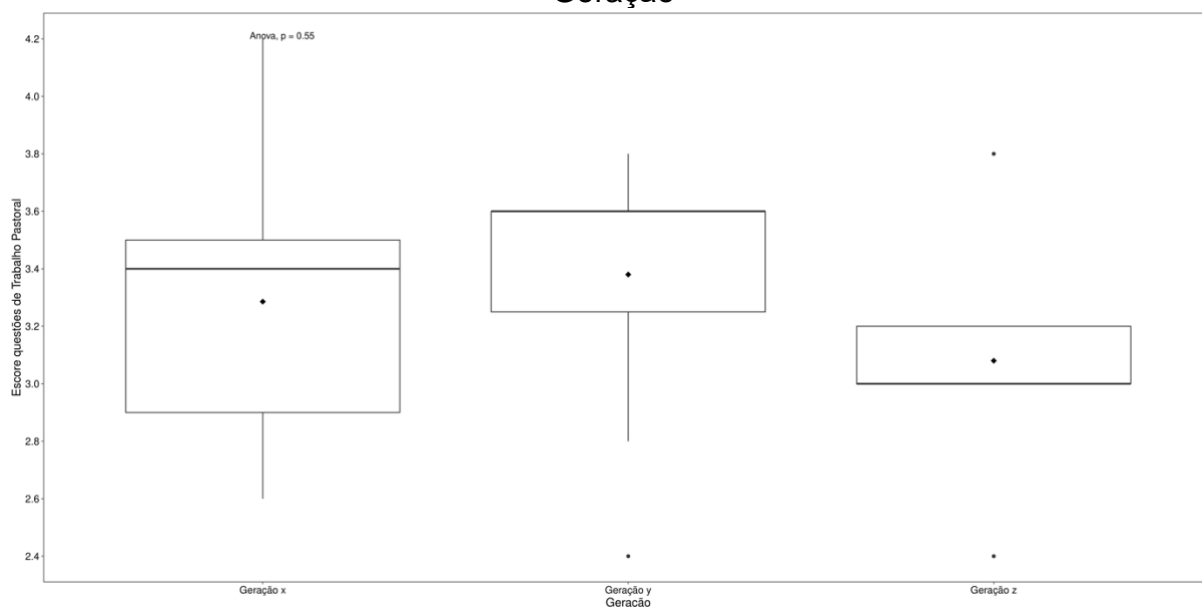
Figura 20: Frequência da variável Trabalho Pastoral: Abandonaria meu lugar de atuação ministerial atual para um novo desafio na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

Feitas as considerações sobre o trabalho pastoral cumpre-nos, agora, comparar o destaque de cada Geração na pesquisa por meio do blox-plot. Assim, em relação ao trabalho pastoral, com base no gráfico abaixo, verificamos que a Geração Y está acima da média em comparação com as Gerações Z e X, e a Geração X possui a mediana mais baixa dentre todas. Esse resultado se deve pelo fato da Geração Y ser o maior número instituição pesquisada.

Figura 21: Box-plot da variável escore questões de Trabalho Pastoral pela variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

A segunda seção do questionário é *formação*, e ela é formada de quatro afirmações para que o sujeito faça sua opção.

O objetivo dessa seção é averiguar a importância que os participantes dão à formação acadêmica, bem como ao aperfeiçoamento constante (por meio de cursos, eventos, entre outros) ao longo da atividade pastoral.

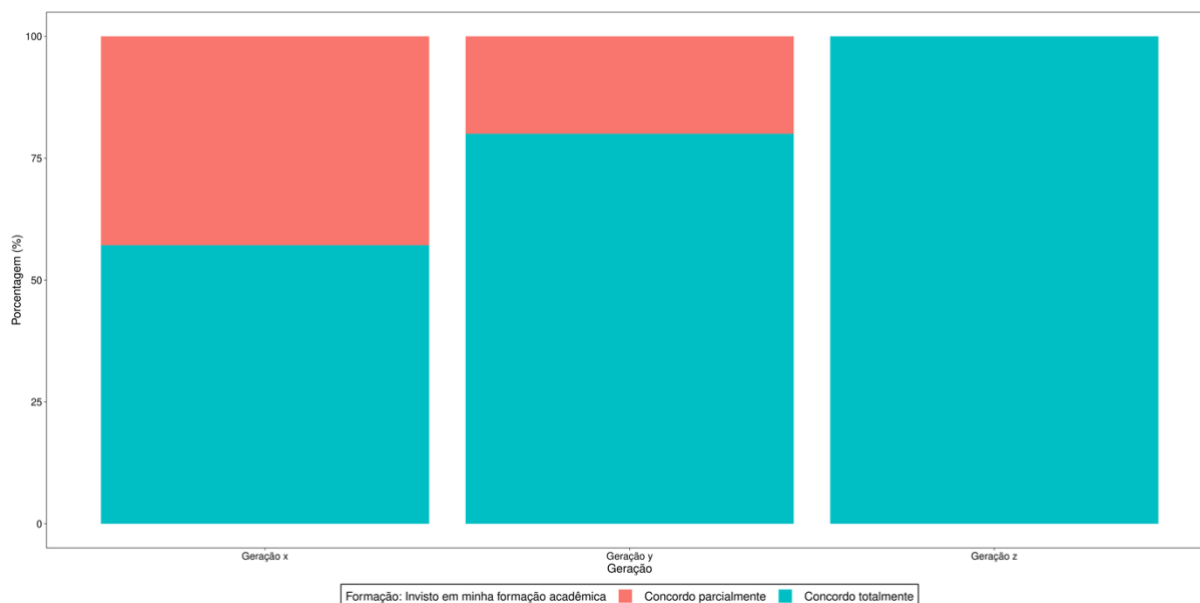
A seção tem início com a seguinte afirmação *invisto em minha formação acadêmica*. Ao considerarmos as respostas, percebemos que não houve resultado indiferente, nem tampouco discordância. Então, todas as gerações sinalizaram que a formação é algo essencial para a atividade pastoral. Vale destacar que os participantes da Geração Z foram os únicos que responderam com total concordância para a afirmação. A Geração X foi a que mais evidenciou concordância parcial.

Tabela 10: Frequência das variáveis Geração e Formação: Invisto em minha formação acadêmica na amostra

	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	3 (42.9%)	4 (57.1%)	7 (31.8%)
Geração y	2 (20%)	8 (80%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	5 (100%)	5 (22.7%)
Total	5 (22.7%)	17 (77.3%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 22: Frequência da variável Formação: Invisto em minha formação acadêmica na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

Em seguida temos *invisto no meu aprimoramento pessoal (cursos, eventos, etc)*. Com base nas respostas dos participantes, entendemos que todas as gerações demonstraram se ocupar com a formação e não houve nenhuma manifestação de não investimento na formação pessoal. A Geração Z manifestou maior interesse em investimento na formação, em segundo lugar a Geração Y e, por fim, a Geração X.

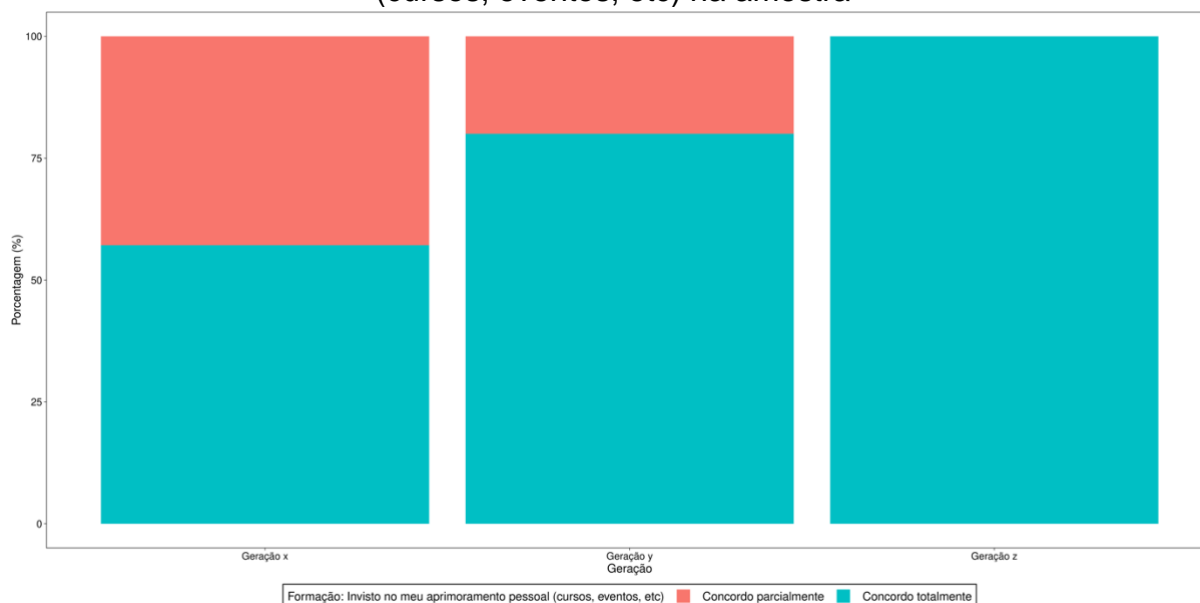
A gradação nas respostas *da afirmação invisto no meu aprimoramento pessoal (cursos, eventos, etc)* reflete as características das Gerações no tocante ao acesso à informação. A Geração X viveu em um mundo não tão dominado pelas Tecnologias da Informação, diferentemente da Geração Y que já teve o contato com essas tecnologias mais cedo. E a Geração Z já nasceu em meio a essa realidade.

Tabela 11: Frequência das variáveis Geração e Formação: Invisto no meu aprimoramento pessoal (cursos, eventos, etc) na amostra

	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	3 (42.9%)	4 (57.1%)	7 (31.8%)
Geração y	2 (20%)	8 (80%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	5 (100%)	5 (22.7%)
Total	5 (22.7%)	17 (77.3%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 23: Frequência da variável Formação: Invisto no meu aprimoramento pessoal (cursos, eventos, etc) na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

A terceira afirmação é *tenho um plano de autodesenvolvimento*. Analisando os dados, consideramos que a Geração Z demonstrou mais concordância com a afirmação da questão, e é seguida da Geração X e depois da Geração Y. Nenhuma geração indicou discordância da pergunta indicando que todas têm um plano de autodesenvolvimento.

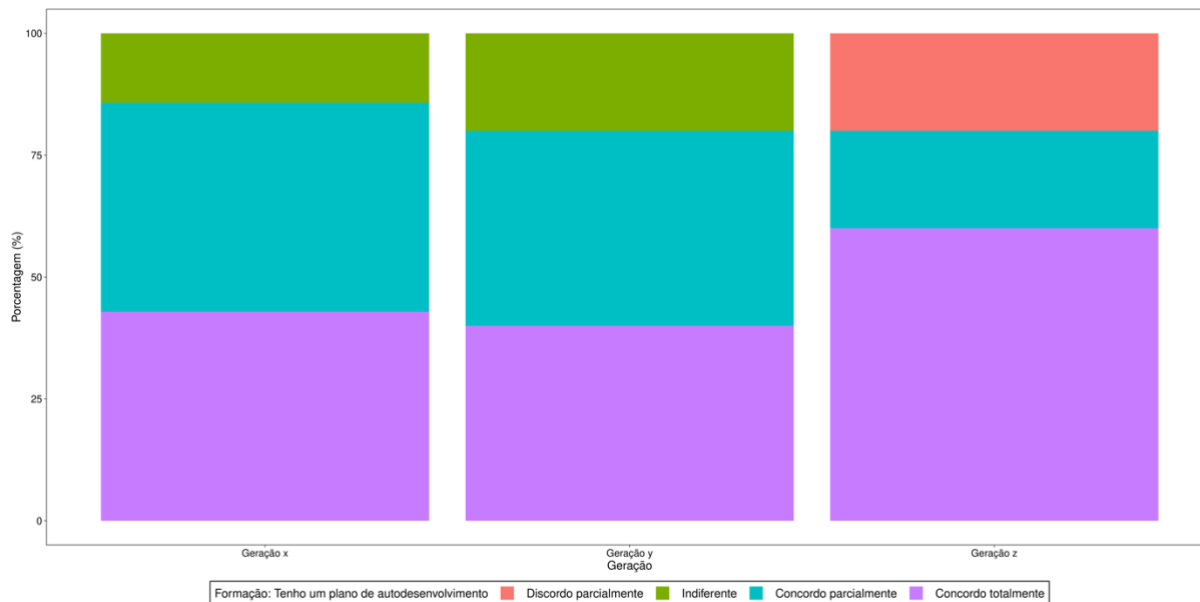
Na afirmação *tenho um plano de autodesenvolvimento*, novamente a Geração Z demonstrou coerência com as características que lhe são peculiares. Isso sinaliza que eles têm um compromisso muito definido com a busca por mais informações e canalizam isso para a atuação profissional.

Tabela 12: Frequência das variáveis Geração e Formação: Tenho um plano de autodesenvolvimento na amostra

	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	3 (42.9%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	2 (20%)	4 (40%)	4 (40%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	3 (13.6%)	8 (36.4%)	10 (45.5%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 24: Frequência da variável Formação: Tenho um plano de autodesenvolvimento na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

Por fim, temos a quarta afirmação da seção *quando surge algum curso, palestra ou congresso na área pastoral, me prontifico para participar*, e entendemos que nenhuma geração discordou o que evidencia que todas as gerações buscam participar de atividades para a formação. As Gerações Y e Z tiveram maior participação do que a Geração X.

Com relação a *quando surge algum curso, palestra ou congresso na área pastoral, me prontifico para participar*, o fato da busca das Gerações Y e Z por uma formação continuada ser maior do que a Geração X também está coerente com a característica dessas gerações, pois a Geração X ainda viveu com um acesso e volume de informações limitados se comparados às gerações que a sucederam.

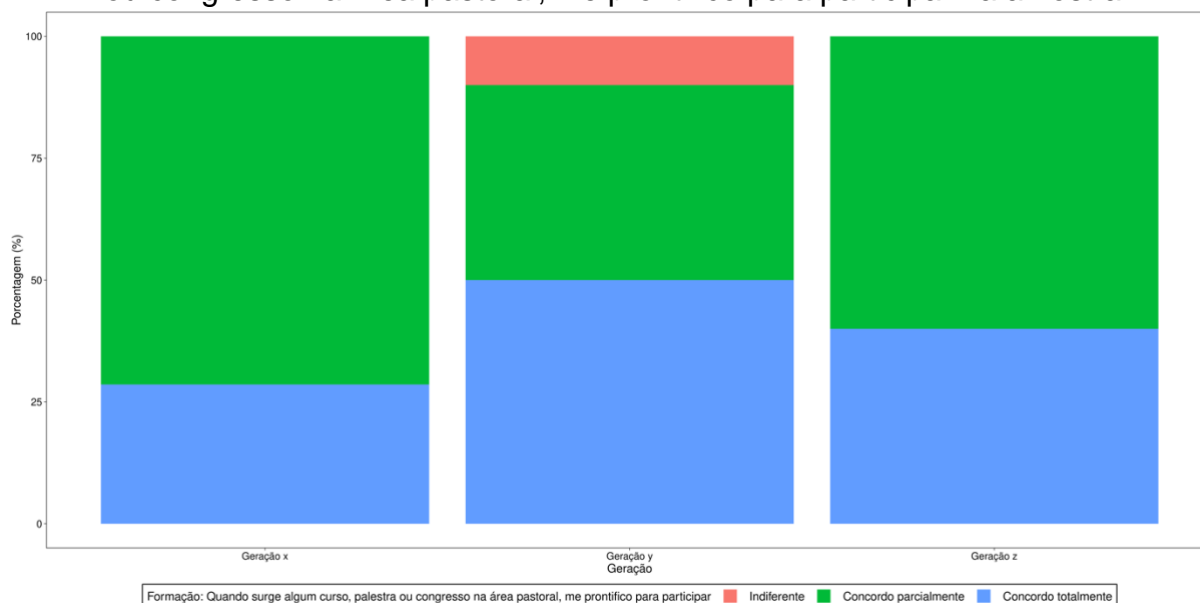
Tabela 13: Frequência das variáveis Geração e Formação: Quando surge algum curso, palestra ou congresso na área pastoral, me prontifico para participar na amostra

	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	5 (71.4%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	4 (40%)	5 (50%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	3 (60%)	2 (40%)	5 (22.7%)

Total	1 (4.5%)	12 (54.5%)	9 (40.9%)	22 (100%)
-------	----------	------------	-----------	-----------

Fonte: elaborado pelo autor

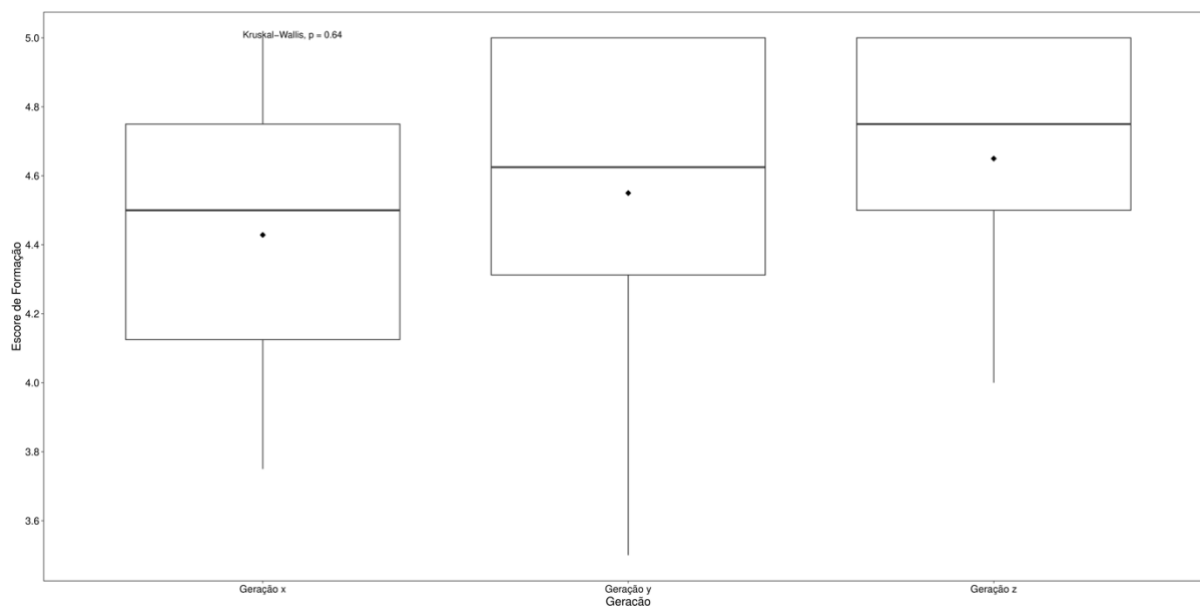
Figura 25: Frequência da variável Formação: Quando surge algum curso, palestra ou congresso na área pastoral, me prontifico para participar na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

Considerando as informações sobre o tópico *formação*, entendemos que a Geração Y tem maior média e a Geração X teve a maior baixa dentre as três Gerações. O nosso destaque no blox-plot é que a busca pela formação está atrelada à valorização da informação. Assim, a Geração X demonstra um desempenho menor na questão da formação porque viveu na transição de um mundo analógico para um mundo digital.

Figura 26: Box-plot da variável Escore de Formação pela variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

O terceiro aspecto a ser analisado é a dinâmica do relacionamento interpessoal entre as gerações. Para isso, foram apresentadas onze afirmações aos sujeitos da pesquisa. O objetivo dessa seção é averiguar qual o lugar do outro para cada geração. É importante considerar que a atividade pastoral está diretamente ligada a pessoas, portanto avaliar como cada geração lida com o relacionamento interpessoal é imprescindível.

Com relação a afirmação *acho importante ter um bom relacionamento com as pessoas da igreja/ministério*, observamos que não há discordância entre os sujeitos, então todas as gerações estão voltadas à dinâmica das relações interpessoais. A Geração Y se destacou seguida da Geração X, e a Geração Z foi a que menos demonstrou valorização o relacionamento com pessoas.

Notemos que em *acho importante ter um bom relacionamento com as pessoas da igreja/ministério*, as Gerações Y e Z se demonstraram mais abertas aos relacionamentos do que a Geração X.

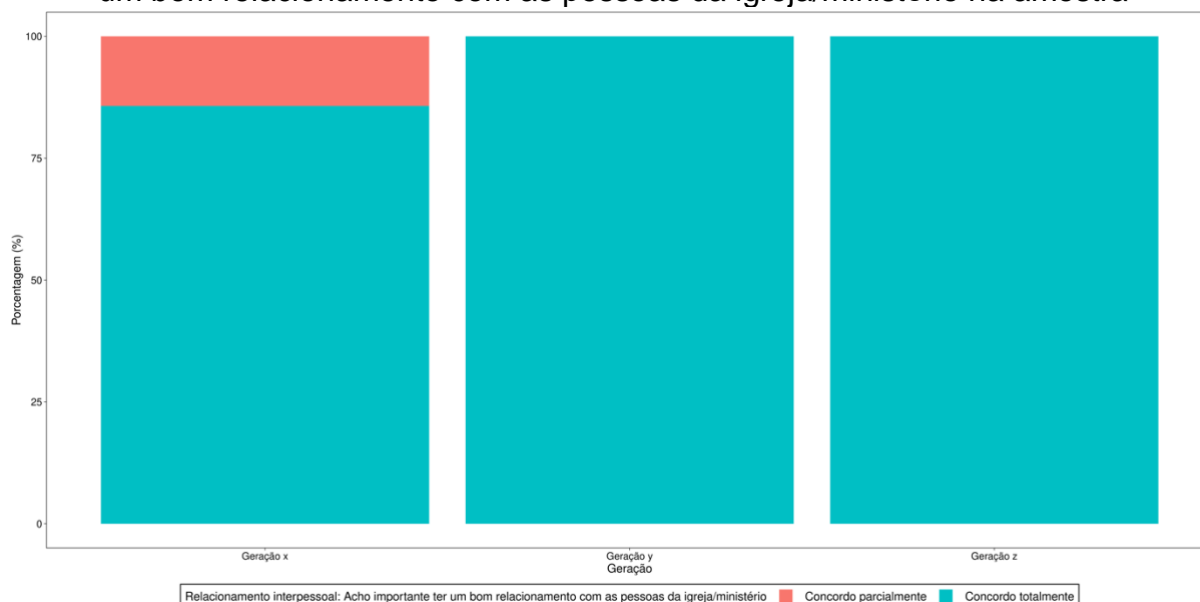
Tabela 14: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Acho importante ter um bom relacionamento com as pessoas da igreja/ministério na amostra

	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (14.3%)	6 (85.7%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	10 (100%)	10 (45.5%)

Geração z	0 (0%)	5 (100%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	21 (95.5%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 27: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Acho importante ter um bom relacionamento com as pessoas da igreja/ministério na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

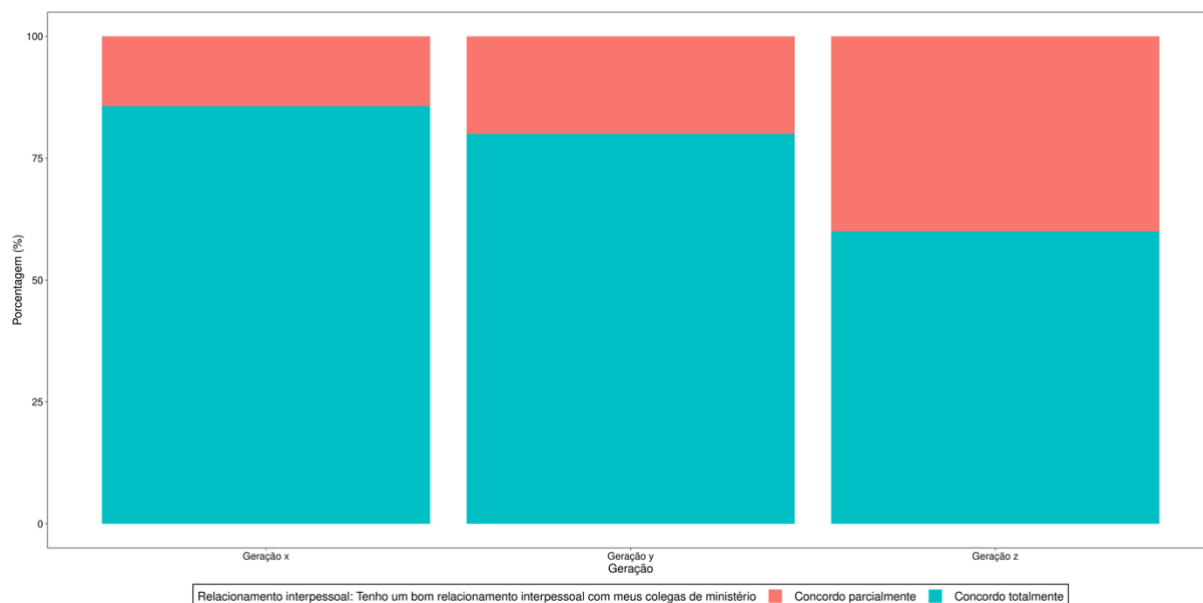
Em seguida temos a afirmação *tenho um bom relacionamento interpessoal com meus colegas de ministério*. Considerando as respostas, não há discordância da afirmação. A Geração X é a que mais afirma ter bom relacionamento interpessoal, seguida das Gerações Y e Z, respectivamente.

Tabela 15: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Tenho um bom relacionamento interpessoal com meus colegas de ministério na amostra

	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (14.3%)	6 (85.7%)	7 (31.8%)
Geração y	2 (20%)	8 (80%)	10 (45.5%)
Geração z	2 (40%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	5 (22.7%)	17 (77.3%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 28: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: tenho um bom relacionamento interpessoal com meus colegas de ministério na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

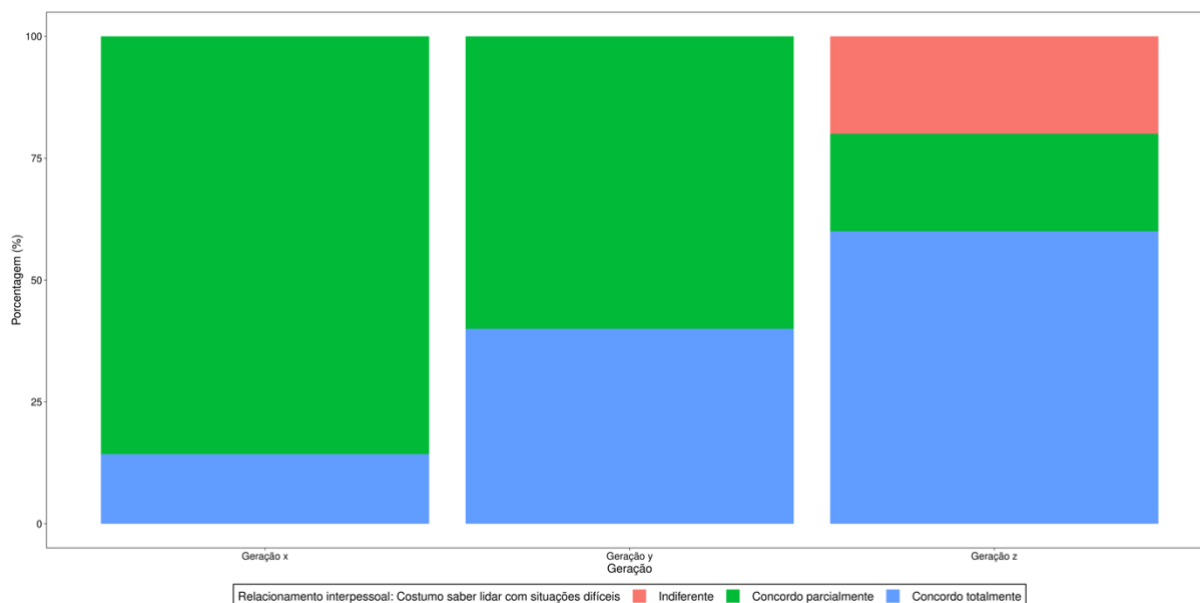
A terceira afirmação é *costumo saber lidar com situações difíceis*. A Geração Z teve maior destaque, seguida da Geração Y e a Geração X. Nenhum participante indicou não saber lidar com situações difíceis. Essa gradação das gerações na afirmação é significativa, pois pode indicar uma característica geracional na questão da dinâmica das relações interpessoais.

Tabela 16: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Costumo saber lidar com situações difíceis na amostra

	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	6 (60%)	4 (40%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	1 (20%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	13 (59.1%)	8 (36.4%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 29: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: costume saber lidar com situações difíceis na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

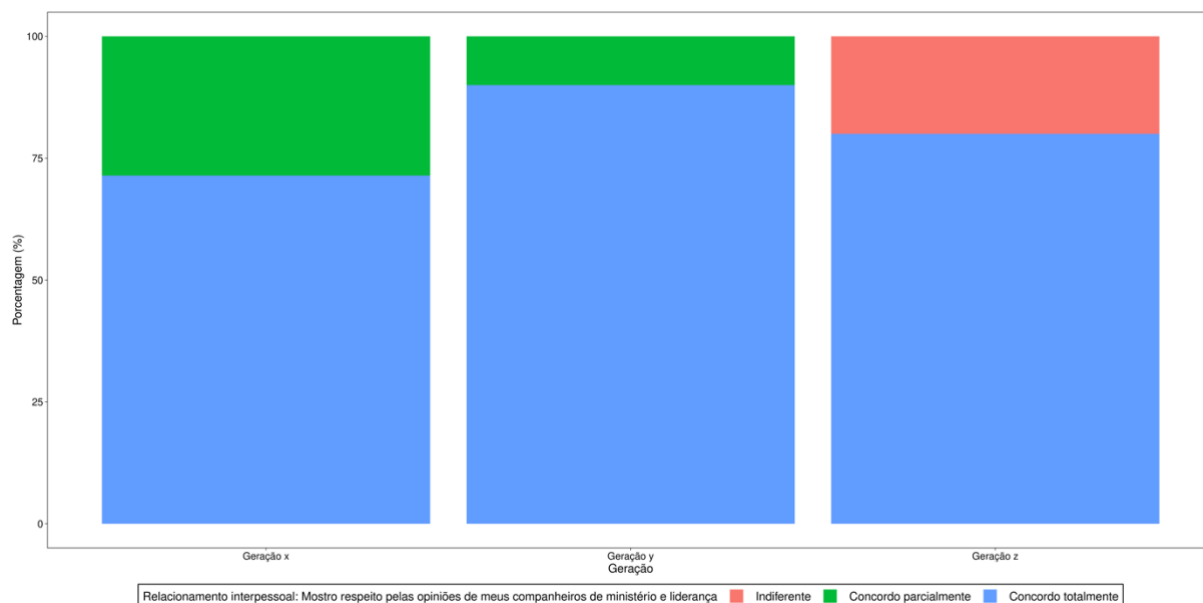
Em seguida temos *mostro respeito pelas opiniões de meus companheiros de ministério e liderança*. Nessa afirmação as Gerações Y e Z evidenciaram maior capacidade de lidar com opiniões alheias se comparadas à Geração X. Nenhuma Geração indicou discordância da afirmação. A Geração X demonstrou menor habilidade de saber lidar com opiniões alheias.

Tabela 17: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Mostro respeito pelas opiniões de meus companheiros de ministério e liderança na amostra

	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	2 (28.6%)	5 (71.4%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	1 (10%)	9 (90%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	0 (0%)	4 (80%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	3 (13.6%)	18 (81.8%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 30: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Mostro respeito pelas opiniões de meus companheiros de ministério e liderança na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

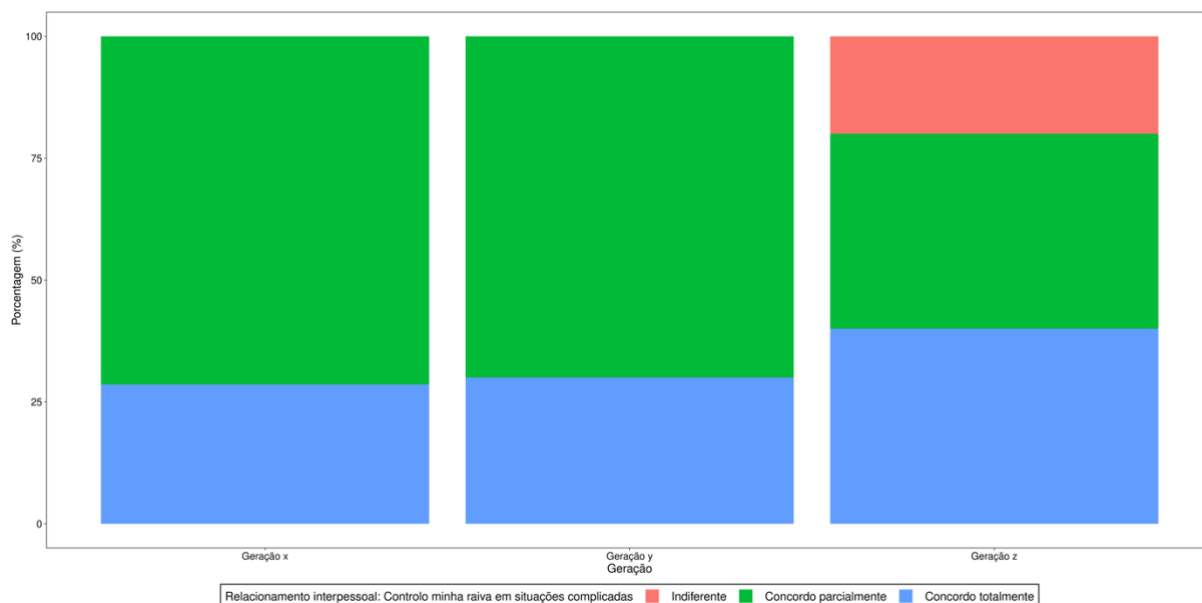
Dando sequência temos *controle minha raiva em situações complicadas*. A Geração Z demonstrou maior controle seguida da Geração Y. A Geração X não manifestou alto índice de controle da raiva. Na concordância parcial a ordem foi Geração X, Geração Y e Geração Z.

Tabela 18: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Controle minha raiva em situações complicadas na amostra

	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	5 (71.4%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	7 (70%)	3 (30%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	14 (63.6%)	7 (31.8%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 31: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Controle minha raiva em situações complicadas na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

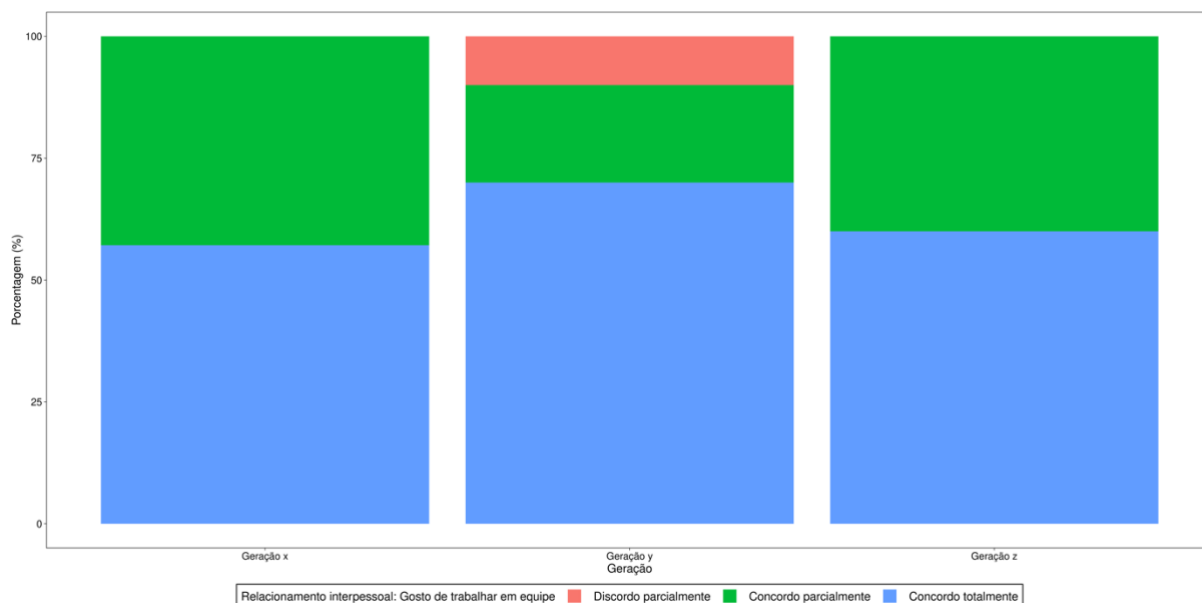
A sexta afirmação é *gosto de trabalhar em equipe*. A geração Y tem o destaque seguida da Geração Z. Novamente a Geração X demonstrou menor adequação para o trabalho em equipe.

Tabela 19: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar em equipe na amostra

	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	3 (42.9%)	4 (57.1%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	2 (20%)	7 (70%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	2 (40%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	7 (31.8%)	14 (63.6%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 32: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: gosto de trabalhar em equipe na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

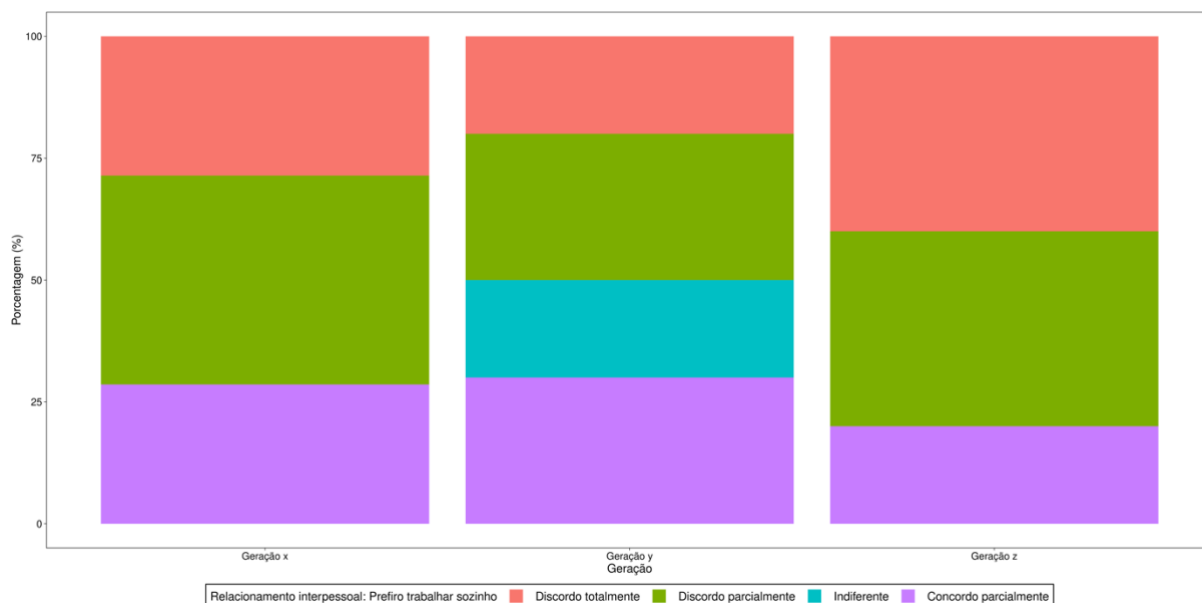
A sétima afirmação é *prefiro trabalhar sozinho*. Não há concordância total entre as gerações. Então, todos demonstram convergência para o trabalho em equipe. Entretanto, a Geração Y indicou maior concordância parcial com a afirmação, o que indica maior desafio para o trabalho em equipe.

Tabela 20: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Prefiro trabalhar sozinho na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Total
Geração x	2 (28.6%)	3 (42.9%)	0 (0%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	2 (20%)	3 (30%)	2 (20%)	3 (30%)	10 (45.5%)
Geração z	2 (40%)	2 (40%)	0 (0%)	1 (20%)	5 (22.7%)
Total	6 (27.3%)	8 (36.4%)	2 (9.1%)	6 (27.3%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 33: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Prefiro trabalhar sozinho na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

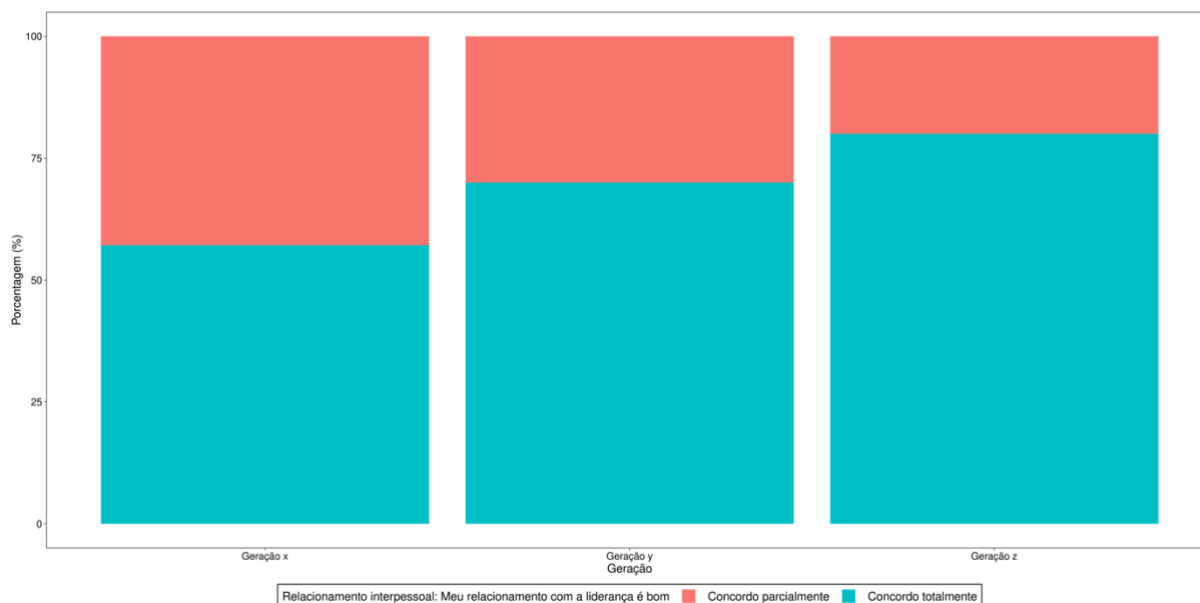
A oitava afirmação é *meu relacionamento com a liderança é bom*. A Geração Z indica maior aptidão para o relacionamento com a liderança. As Gerações Y e Z seguem atrás, nessa ordem.

Tabela 21: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Meu relacionamento com a liderança é bom na amostra

	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	3 (42.9%)	4 (57.1%)	7 (31.8%)
Geração y	3 (30%)	7 (70%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	4 (80%)	5 (22.7%)
Total	7 (31.8%)	15 (68.2%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 34: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: meu relacionamento com a liderança é bom na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

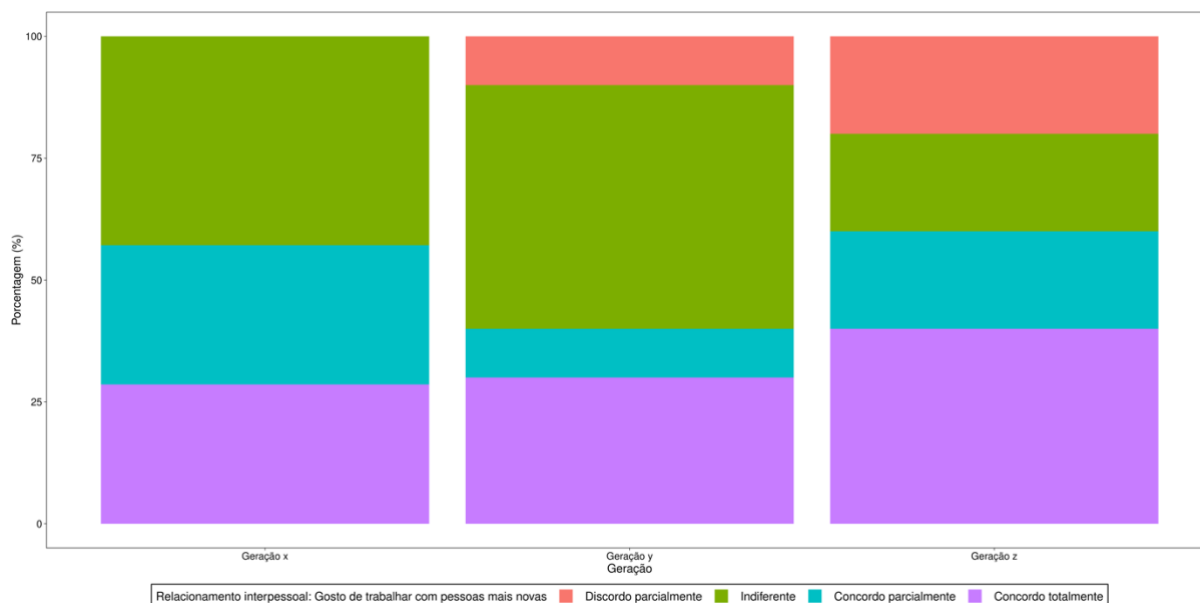
Em seguida temos *gosto de trabalhar com pessoas mais novas*. A Geração Z novamente indica maior aptidão para o trabalho com pessoas de idade mais novas. A Geração X manifestou o maior índice de indiferença à afirmação.

Tabela 22: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar com pessoas mais novas na amostra

	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	5 (50%)	1 (10%)	3 (30%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	1 (20%)	1 (20%)	2 (40%)	5 (22.7%)
Total	2 (9.1%)	9 (40.9%)	4 (18.2%)	7 (31.8%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 35: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: gosto de trabalhar com pessoas mais novas na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

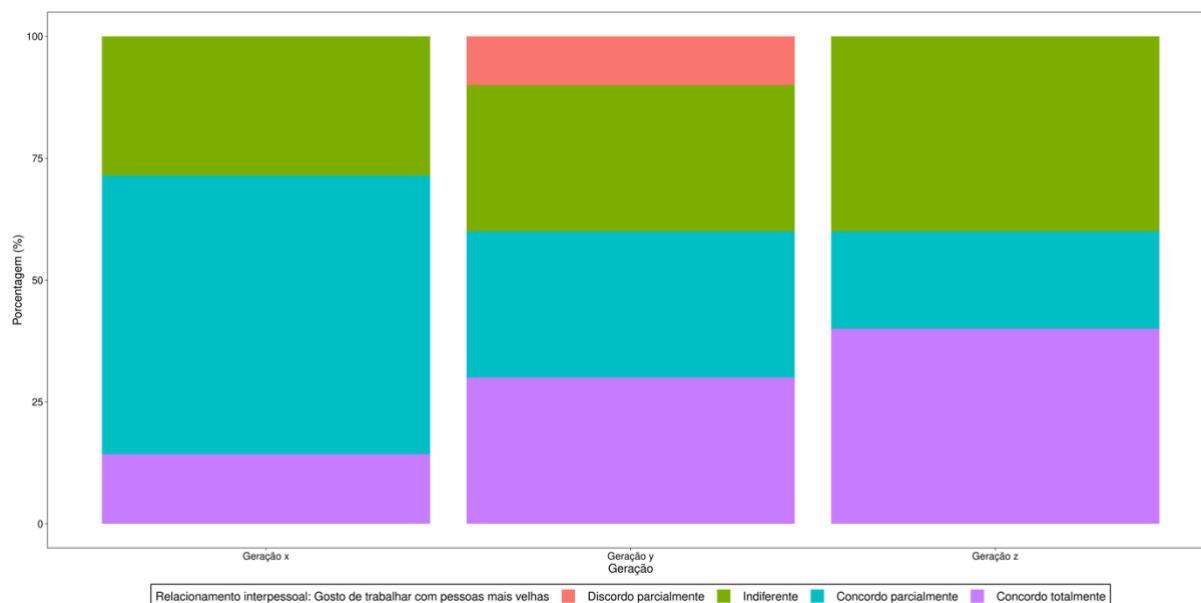
A décima afirmação é *gosto de trabalhar com pessoas mais velhas*. Refletindo sobre a concordância total com a afirmação, a Geração Z demonstrou mais afinidade para o trabalho com pessoas mais velhas se comparada à Geração X. A concordância parcial é a maior porcentagem na resposta e as respostas estão em escala decrescente da Geração X à Geração Z.

Tabela 23: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar com pessoas mais velhas na amostra

	Discordo parcialmente	Indiferente	Concorde parcialmente	Concorde totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	2 (28.6%)	4 (57.1%)	1 (14.3%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	3 (30%)	3 (30%)	3 (30%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	2 (40%)	1 (20%)	2 (40%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	7 (31.8%)	8 (36.4%)	6 (27.3%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 36: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Gosto de trabalhar com pessoas mais velhas na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

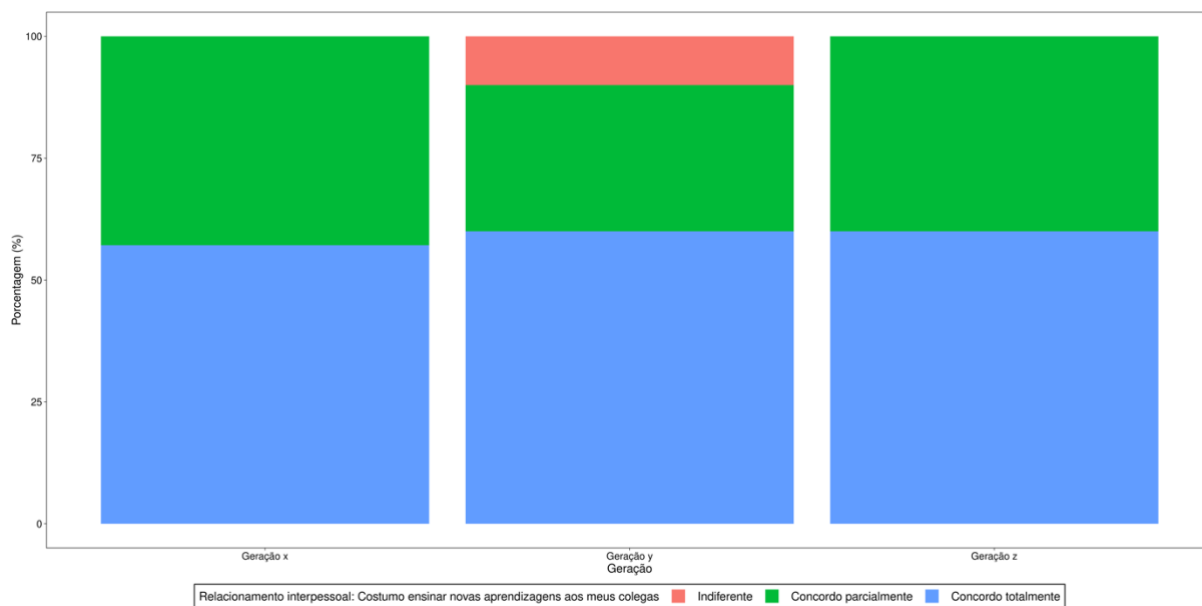
E, por fim, nesta seção, temos *costumo ensinar novas aprendizagens aos meus colegas*. Os destaques vão para as Gerações Y e Z que tiveram apresentaram a mesma porcentagem na concordância total. A Geração X fica por último demonstrando menor disposição para ensinar coisas novas às gerações mais novas.

Tabela 24: Frequência das variáveis Geração e Relacionamento interpessoal: Costumo ensinar novas aprendizagens aos meus colegas na amostra

	Indiferente	Concorde parcialmente	Concorde totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	3 (42.9%)	4 (57.1%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	3 (30%)	6 (60%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	2 (40%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	8 (36.4%)	13 (59.1%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

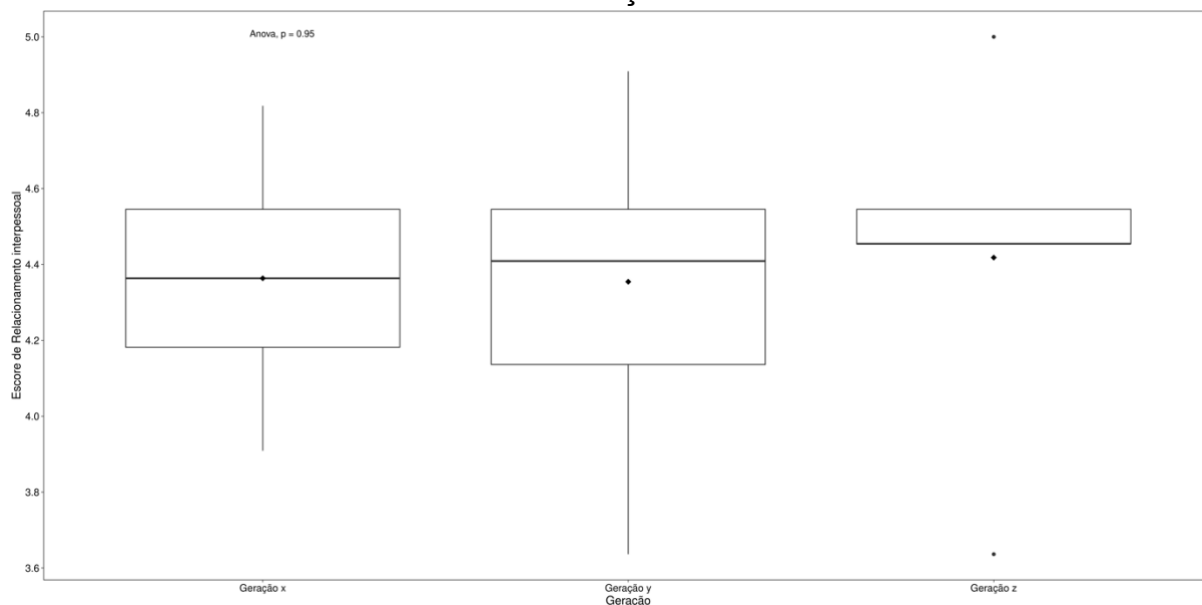
Figura 37: Frequência da variável Relacionamento interpessoal: Costumo ensinar novas aprendizagens aos meus colegas na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

Refletindo sobre o relacionamento interpessoal entre as gerações, entendemos que a Geração Y atingiu a maior média. Novamente a Geração Z obteve a mediana mais alta, e a Geração X a mediana mais baixa. Isso indica que a Geração mais antiga não tem muita abertura para os relacionamentos interpessoais seja na questão da idade, bem como da lida com diferentes perspectivas.

Figura 38: Box-plot da variável Escore de Relacionamento interpessoal pela variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

A próxima seção analisada é modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho. Nela temos sete afirmações que foram disponibilizadas ao sujeito da pesquisa. O objetivo dessa seção é avaliar o uso de tecnologia na rotina de trabalho, como cada geração lida com a informação, o uso das redes sociais, entre outros.

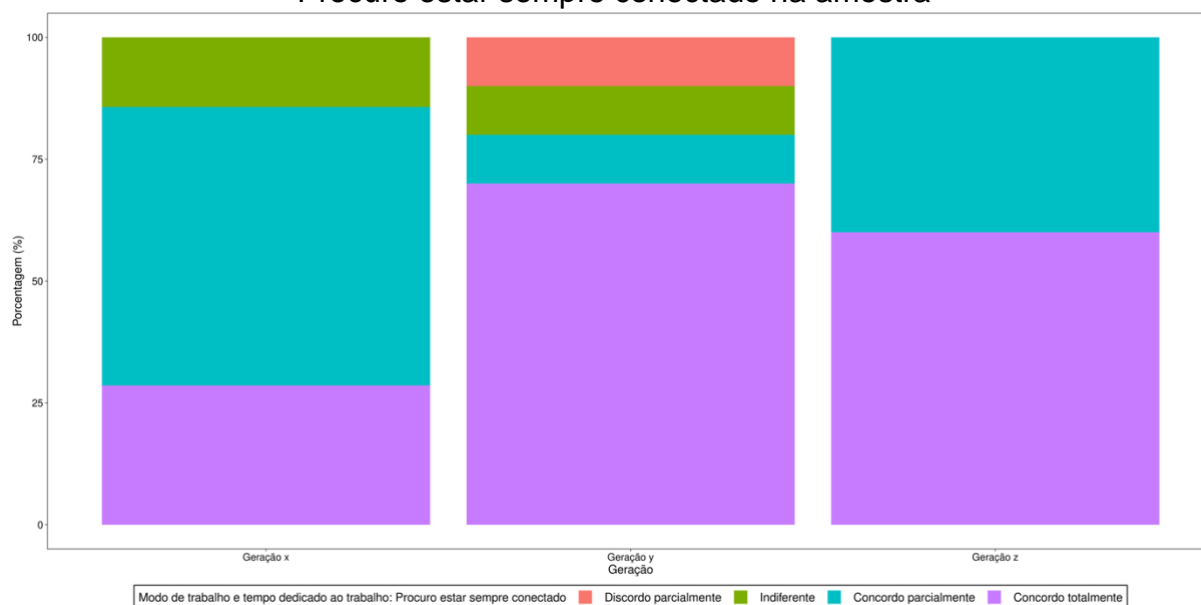
A primeira afirmação é *procuro estar sempre conectado*. Analisando as respostas, entendemos que a Geração X é a que menos está conectada na questão do trabalho. No caminho inverso, a Geração Y é a que mais demonstrou adesão à conexão.

Tabela 25: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: *Procuro estar sempre conectado* na amostra

	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	1 (14.3%)	4 (57.1%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	1 (10%)	1 (10%)	1 (10%)	7 (70%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	0 (0%)	2 (40%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	2 (9.1%)	7 (31.8%)	12 (54.5%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 39: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: *Procuro estar sempre conectado* na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

A segunda afirmação é *busco informação fácil e imediata*. A maior porcentagem foi para a concordância parcial. Curiosamente a Geração X se destacou nessa

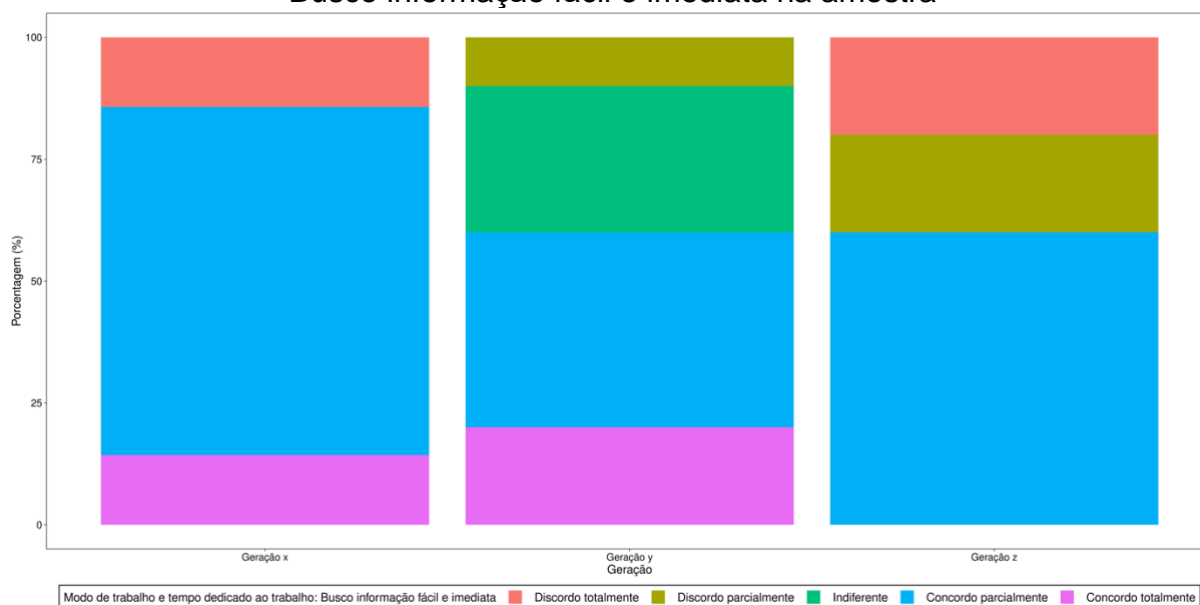
afirmação. Sobre a concordância total, é interessante observar que a Geração Z não busca informação fácil e imediata.

Tabela 26: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Busco informação fácil e imediata na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (71.4%)	1 (14.3%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	1 (10%)	3 (30%)	4 (40%)	2 (20%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	1 (20%)	0 (0%)	3 (60%)	0 (0%)	5 (22.7%)
Total	2 (9.1%)	2 (9.1%)	3 (13.6%)	12 (54.5%)	3 (13.6%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 40: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Busco informação fácil e imediata na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

No terceiro lugar vem a afirmação *tenho rede sociais*. Considerando as respostas, a Geração Z vem em primeiro lugar, seguida da Geração Y e, por fim, a Geração X. Não há nenhuma Geração sem redes sociais.

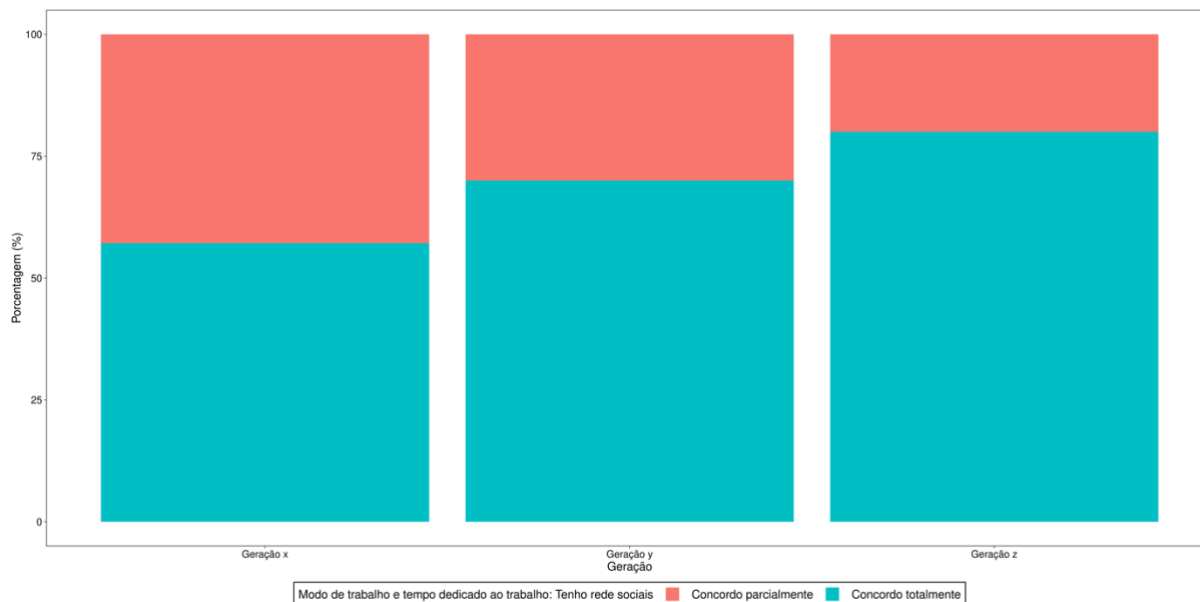
Tabela 27: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Tenho rede sociais na amostra

	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	3 (42.9%)	4 (57.1%)	7 (31.8%)
Geração y	3 (30%)	7 (70%)	10 (45.5%)

Geração z	1 (20%)	4 (80%)	5 (22.7%)
Total	7 (31.8%)	15 (68.2%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 41: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Tenho rede sociais na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

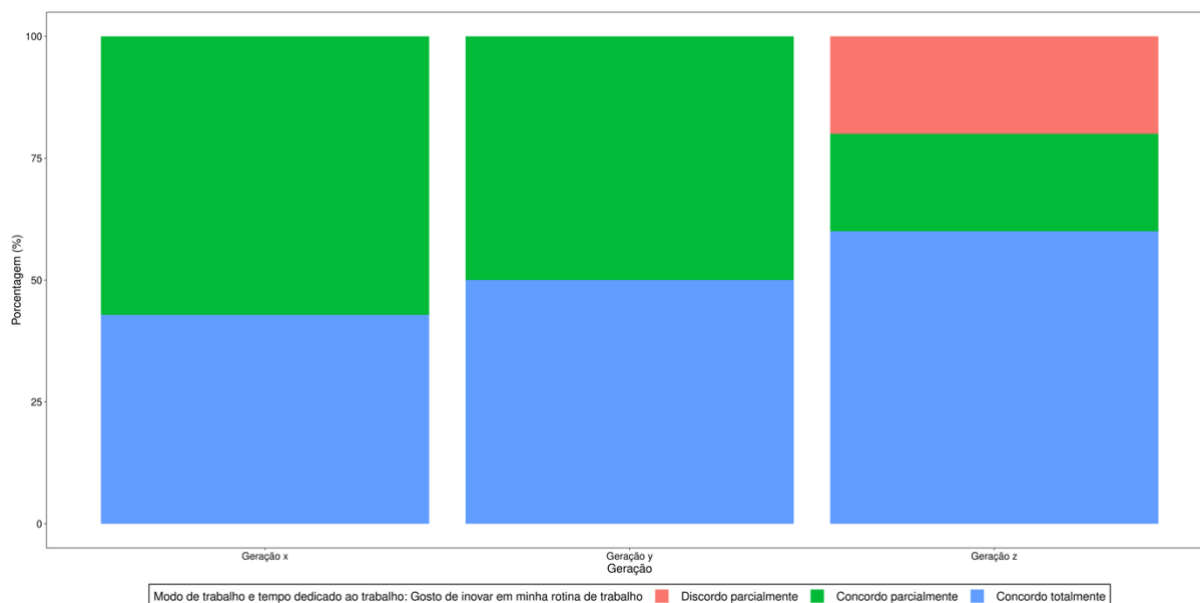
Sobre a afirmação *gosto de inovar em minha rotina de trabalho*, a Geração Z demonstra maior aptidão para a inovação, seguida da Geração Y. A Geração X ficou em terceiro lugar.

Tabela 28: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Gosto de inovar em minha rotina de trabalho na amostra

	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	4 (57.1%)	3 (42.9%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	5 (50%)	5 (50%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	1 (20%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	10 (45.5%)	11 (50%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 42: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Gosto de inovar em minha rotina de trabalho na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

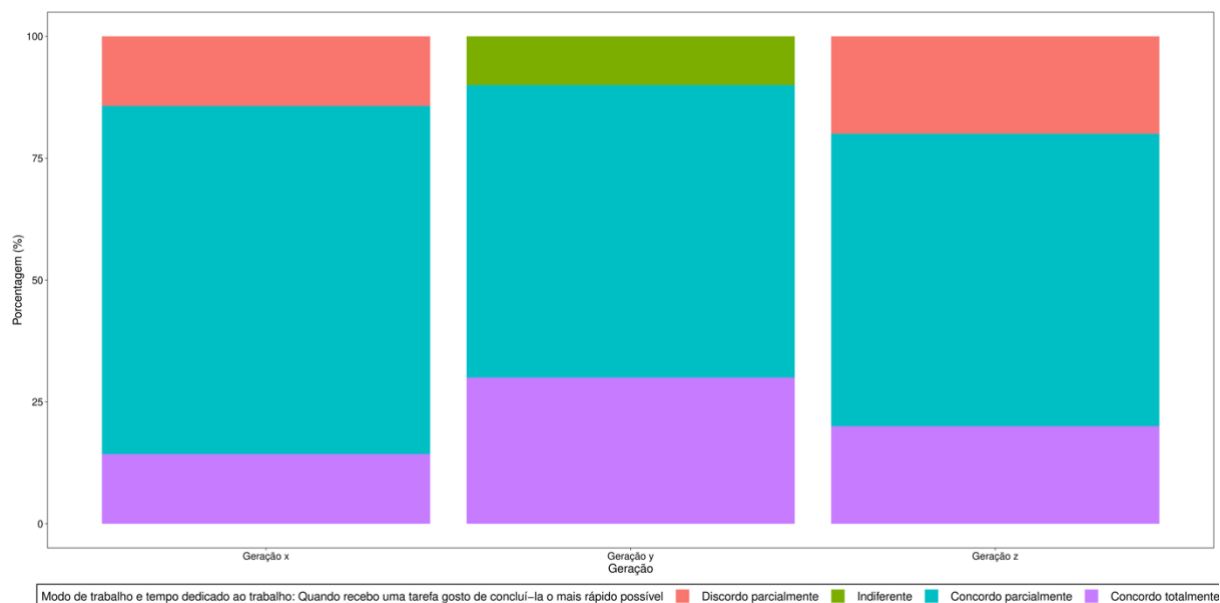
Seguindo temos *quando recebo uma tarefa gosto de concluí-la o mais rápido possível*. A Geração X não costuma concluir suas tarefas o mais rápido possível. Já as Gerações Y e Z buscam realizar suas tarefas o mais rápido possível.

Tabela 29: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Quando recebo uma tarefa gosto de concluí-la o mais rápido possível na amostra

	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (14.3%)	0 (0%)	5 (71.4%)	1 (14.3%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	1 (10%)	6 (60%)	3 (30%)	10 (45.5%)
Geração z	1 (20%)	0 (0%)	3 (60%)	1 (20%)	5 (22.7%)
Total	2 (9.1%)	1 (4.5%)	14 (63.6%)	5 (22.7%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 43: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Quando recebo uma tarefa gosto de concluí-la o mais rápido possível na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

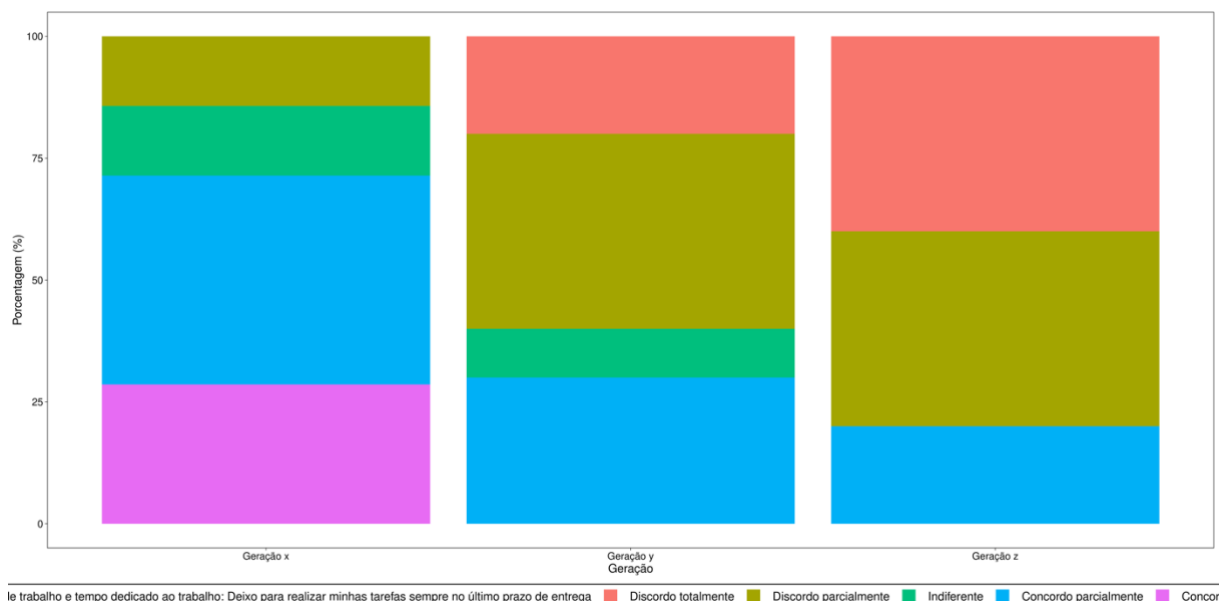
A sexta frase é “deixo para realizar minhas tarefas sempre no último prazo de entrega”. A Geração X foi a única a demonstrar concordância plena com essa afirmação. E as Gerações Y e Z foram as únicas a demonstrarem discordância plena da afirmação.

Tabela 30: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: deixo para realizar minhas tarefas sempre no último prazo de entrega na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concorde parcialmente	Concorde totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	7 (31.8%)
Geração y	2 (20%)	4 (40%)	1 (10%)	3 (30%)	0 (0%)	10 (45.5%)
Geração z	2 (40%)	2 (40%)	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (22.7%)
Total	4 (18.2%)	7 (31.8%)	2 (9.1%)	7 (31.8%)	2 (9.1%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 44: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: Deixo para realizar minhas tarefas sempre no último prazo de entrega na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

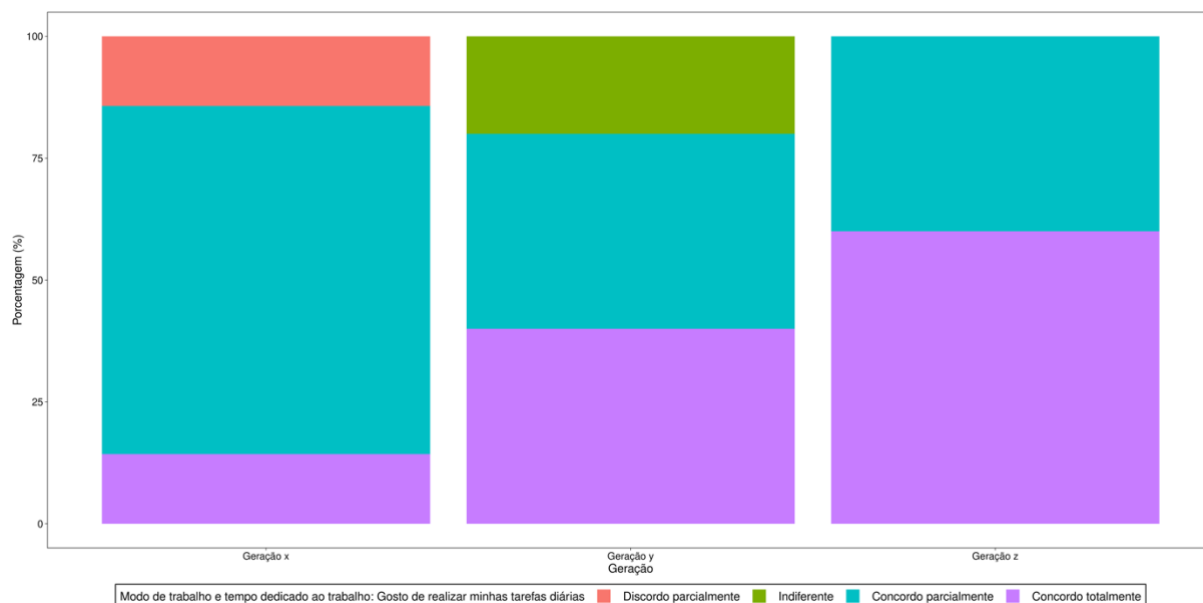
Por fim, temos “gosto de realizar minhas tarefas diárias”. A Geração X foi a que menos respondeu favoravelmente pelo gosto de sua rotina.

Tabela 31: Frequência das variáveis Geração e Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: gosto de realizar minhas tarefas diárias na amostra

	Discordo parcialmente	Indiferente	Concorde parcialmente	Concorde totalmente	Total
Geração x	1 (14.3%)	0 (0%)	5 (71.4%)	1 (14.3%)	7 (31.8%)
Geração y	0 (0%)	2 (20%)	4 (40%)	4 (40%)	10 (45.5%)
Geração z	0 (0%)	0 (0%)	2 (40%)	3 (60%)	5 (22.7%)
Total	1 (4.5%)	2 (9.1%)	11 (50%)	8 (36.4%)	22 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

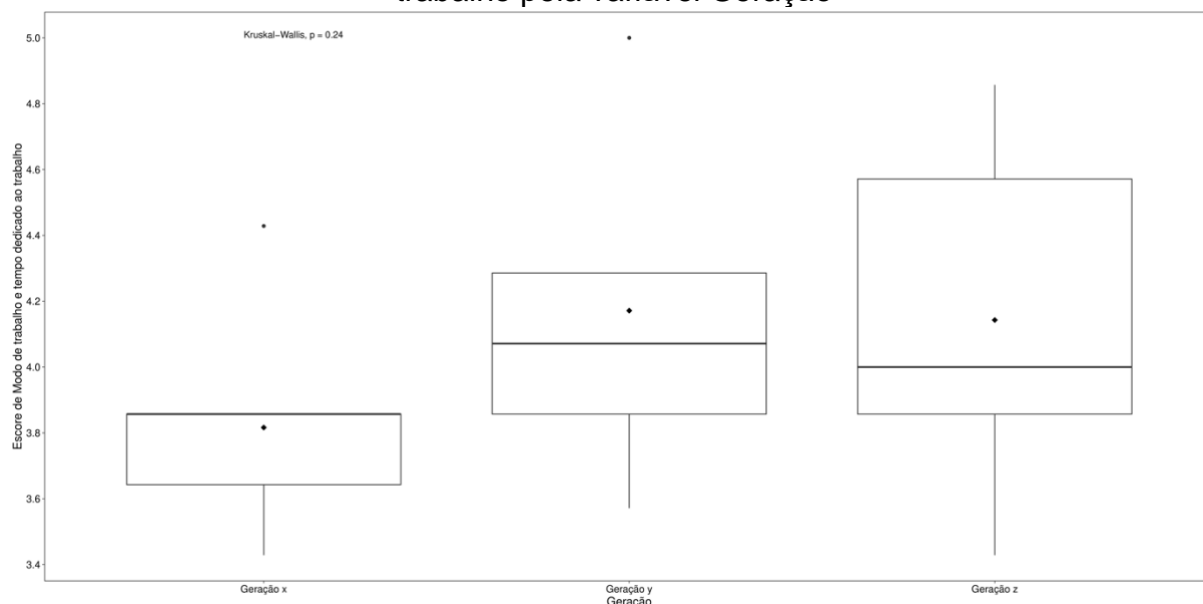
Figura 45: Frequência da variável Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho: gosto de realizar minhas tarefas diárias na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

Por meio das análises feitas sobre o modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho, concluímos que a Geração Z atingiu a maior média seguida da Geração Y e, por último, a Geração X.

Figura 46: Box-plot da variável Escore de Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho pela variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

A última seção do questionário é expectativas. É importante destacar que essa seção foi preenchida somente por aqueles que estão realizando o curso e também já estão atuando no ministério pastoral. Por isso a quantidade de respostas é menor se

comparadas aos dados analisados até aqui. A seção também é formada por sete afirmações que indicam se o sujeito apresenta proximidade ou distanciamento da satisfação com seu trabalho atual.

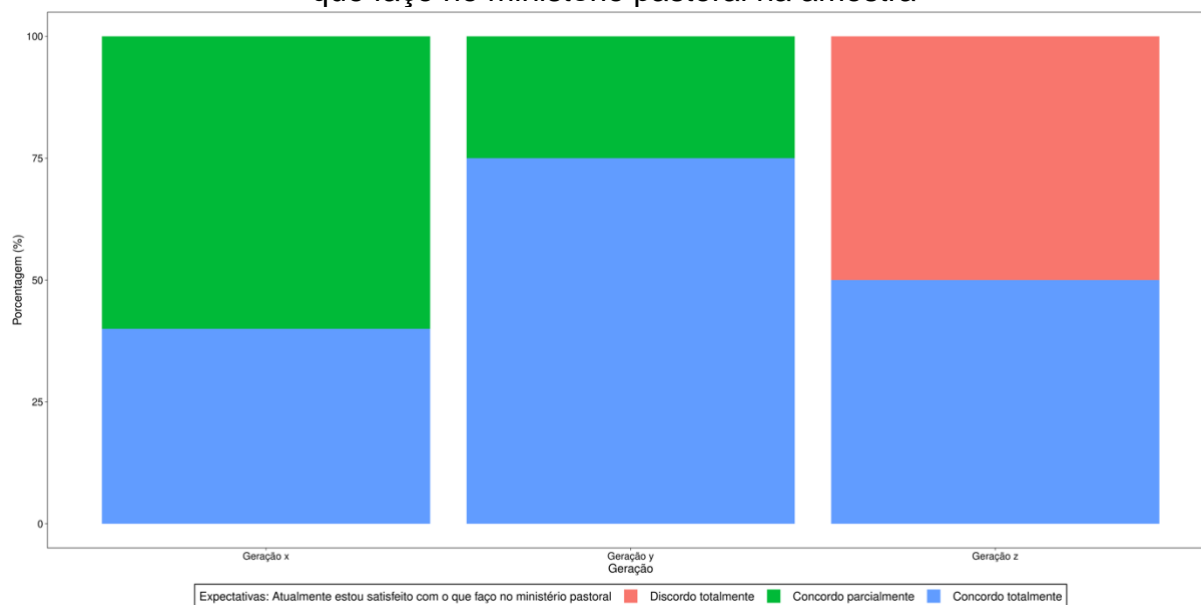
A primeira afirmação é “atualmente estou satisfeito com o que faço no ministério pastoral”. A Geração X se demonstrou mais insatisfeita e a Geração Y mais satisfeita.

Tabela 32: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: atualmente estou satisfeito com o que faço no ministério pastoral na amostra

	Discordo totalmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	3 (60%)	2 (40%)	5 (45.5%)
Geração y	0 (0%)	1 (25%)	3 (75%)	4 (36.4%)
Geração z	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	2 (18.2%)
Total	1 (9.1%)	4 (36.4%)	6 (54.5%)	11 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 47: Frequência da variável Expectativas: atualmente estou satisfeito com o que faço no ministério pastoral na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

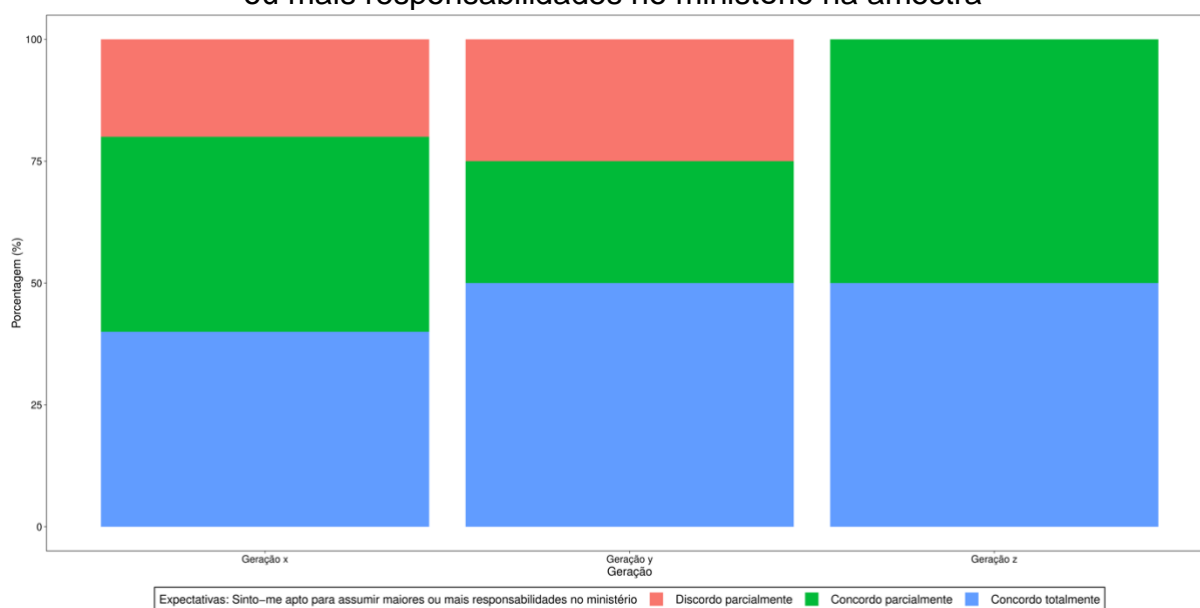
A segunda frase é “sinto-me apto para assumir maiores ou mais responsabilidades no ministério”. Por meio das respostas, percebemos que as Gerações Y e Z atingiram o maior percentual, e a Geração X não indicou não se considerar tão preparada para assumir mais ou maiores responsabilidades no ministério.

Tabela 33: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: sinto-me apto para assumir maiores ou mais responsabilidades no ministério na amostra

	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	5 (45.5%)
Geração y	1 (25%)	1 (25%)	2 (50%)	4 (36.4%)
Geração z	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	2 (18.2%)
Total	2 (18.2%)	4 (36.4%)	5 (45.5%)	11 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 48: Frequência da variável Expectativas: sinto-me apto para assumir maiores ou mais responsabilidades no ministério na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

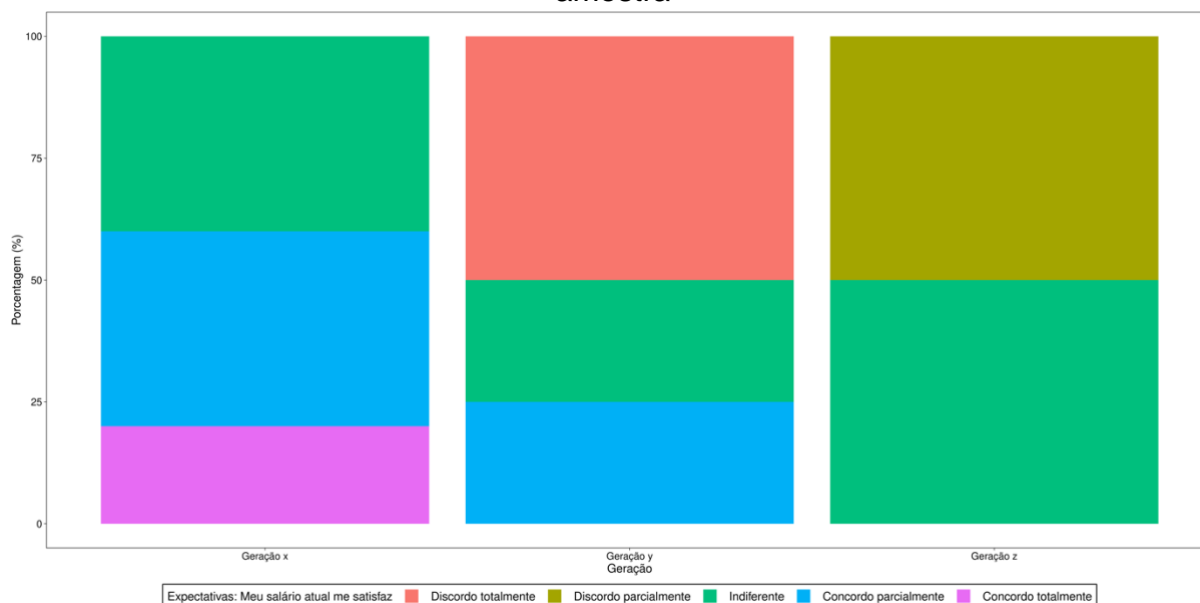
As respostas da terceira frase, “meu salário atual me satisfaz”, indicaram que somente a Geração X indica satisfação com a renda, e somente a Geração Y evidencia não estar plenamente satisfeita com seus ganhos financeiros.

Tabela 34: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: meu salário atual me satisfaz na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	0 (0%)	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	5 (45.5%)
Geração y	2 (50%)	0 (0%)	1 (25%)	1 (25%)	0 (0%)	4 (36.4%)
Geração z	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (18.2%)
Total	2 (18.2%)	1 (9.1%)	4 (36.4%)	3 (27.3%)	1 (9.1%)	11 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 49: Frequência da variável Expectativas: meu salário atual me satisfaz na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

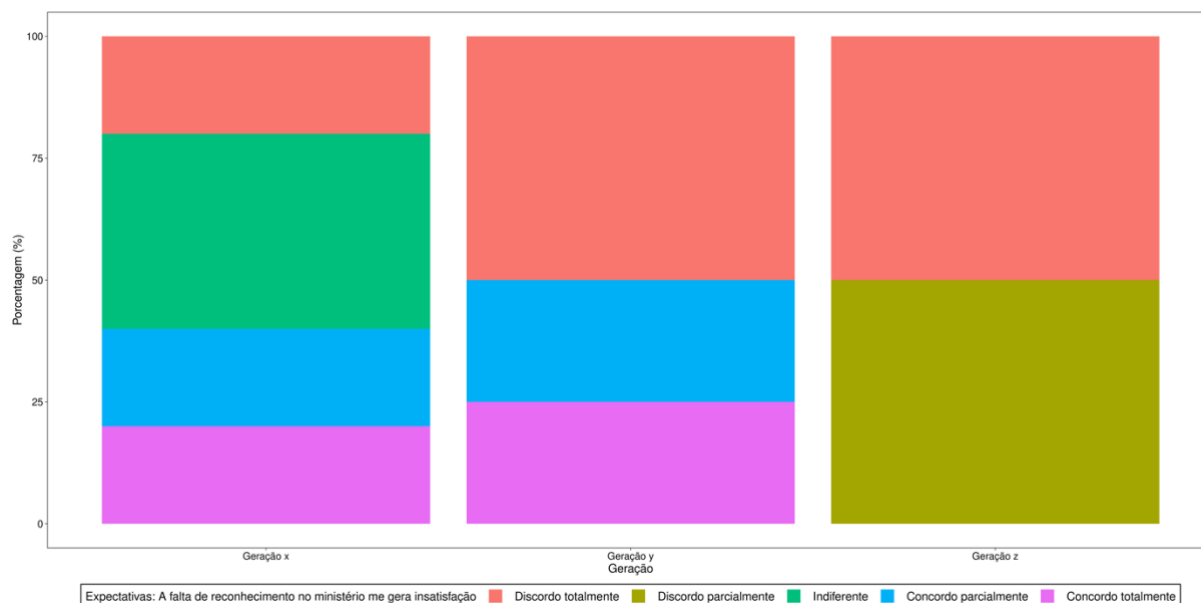
A quarta frase é “a falta de reconhecimento no ministério me gera insatisfação”. A Geração Y manifesta mais insatisfação com a falta de reconhecimento. Já a Geração Z evidenciou rejeição total a afirmação.

Tabela 35: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: a falta de reconhecimento no ministério me gera insatisfação na amostra

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concorde parcialmente	Concorde totalmente	Total
Geração x	1 (20%)	0 (0%)	2 (40%)	1 (20%)	1 (20%)	5 (45.5%)
Geração y	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (25%)	1 (25%)	4 (36.4%)
Geração z	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (18.2%)
Total	4 (36.4%)	1 (9.1%)	2 (18.2%)	2 (18.2%)	2 (18.2%)	11 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 50: Frequência da variável Expectativas: a falta de reconhecimento no ministério me gera insatisfação na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

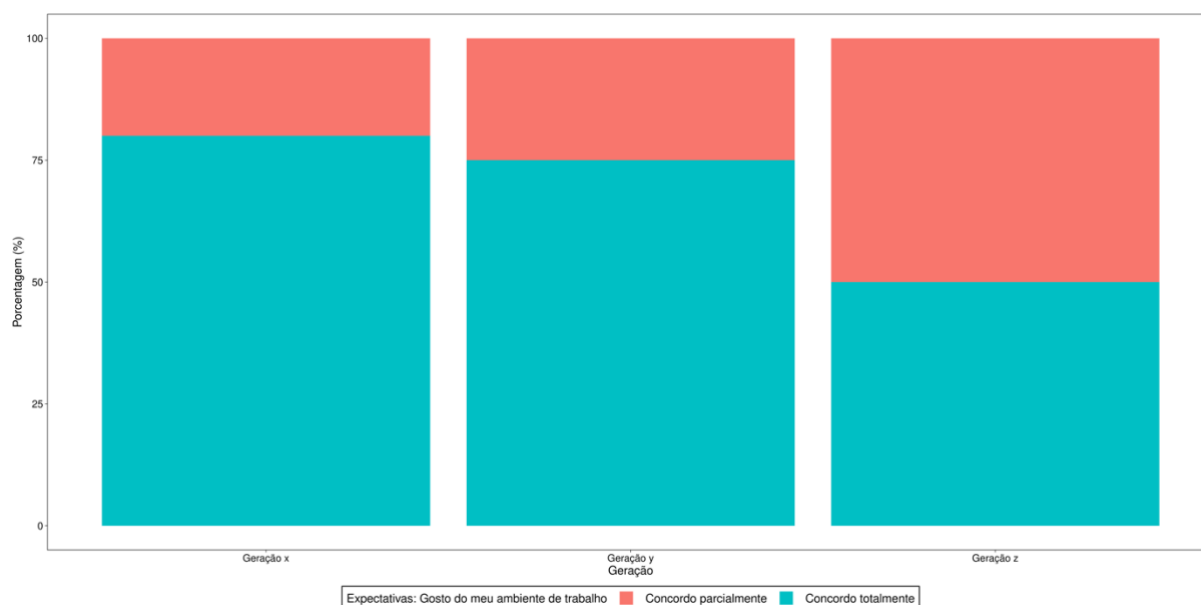
Em seguida temos “gosto do meu ambiente de trabalho”. A Geração X teve maior destaque na afirmação e nenhuma Geração demonstrou não gostar do ambiente de trabalho. As Gerações Y e Z indicam gostar, mas não na totalidade.

Tabela 36: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: gosto do meu ambiente de trabalho na amostra

	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (20%)	4 (80%)	5 (45.5%)
Geração y	1 (25%)	3 (75%)	4 (36.4%)
Geração z	1 (50%)	1 (50%)	2 (18.2%)
Total	3 (27.3%)	8 (72.7%)	11 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 51: Frequência da variável Expectativas: gosto do meu ambiente de trabalho na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

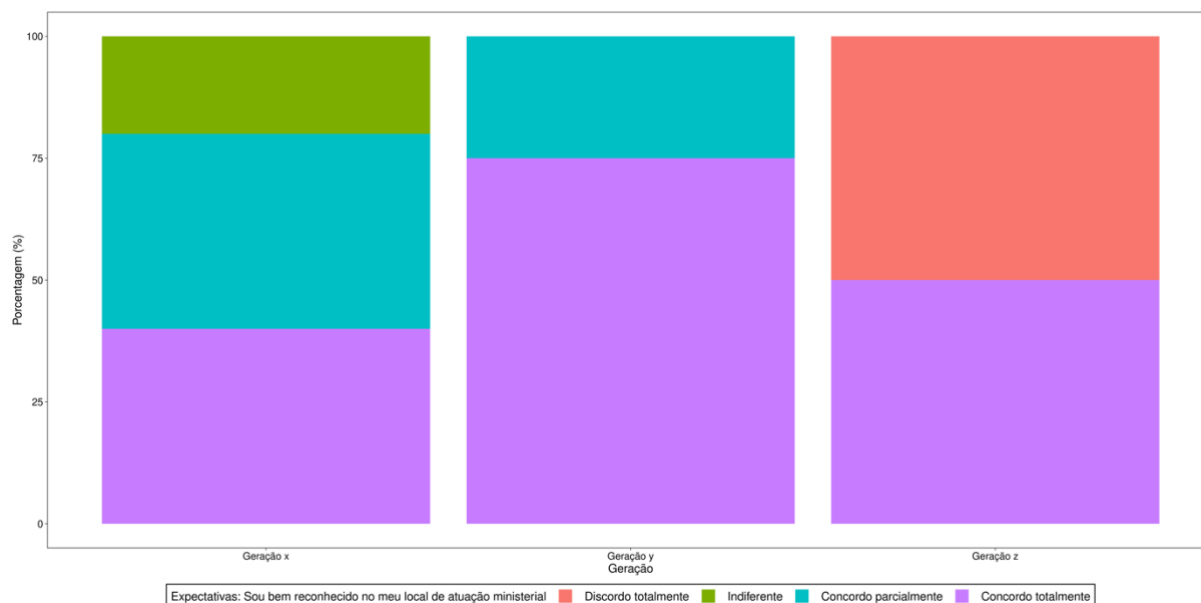
A sexta afirmação é “sou bem reconhecido no meu local de atuação ministerial”. Nela, a Geração X não se vê reconhecida em seu local de trabalho. As Gerações Y e Z indicaram satisfação plena com a afirmação.

Tabela 37: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: sou bem reconhecido no meu local de atuação ministerial na amostra

	Discordo totalmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	0 (0%)	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	5 (45.5%)
Geração y	0 (0%)	0 (0%)	1 (25%)	3 (75%)	4 (36.4%)
Geração z	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)	2 (18.2%)
Total	1 (9.1%)	1 (9.1%)	3 (27.3%)	6 (54.5%)	11 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

Figura 52: Frequência da variável Expectativas: sou bem reconhecido no meu local de atuação ministerial na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

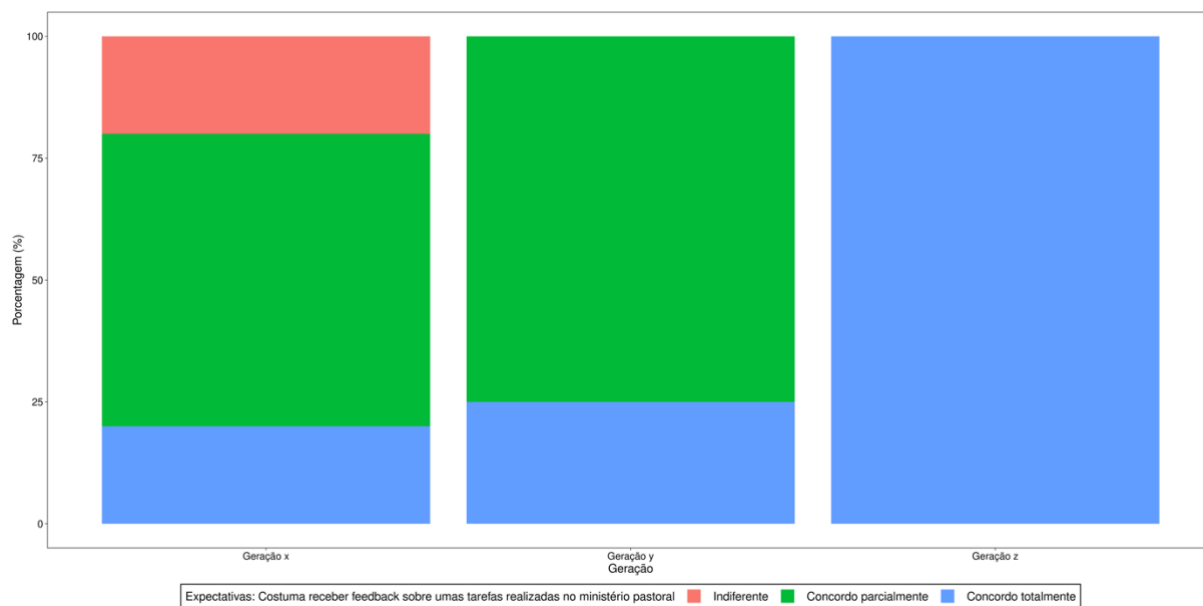
Por fim temos a sétima frase “costuma receber feedback sobre umas tarefas realizadas no ministério pastoral”. A Geração X demonstrou maior dificuldade em receber feedback. Já as Gerações Y e Z evidenciaram maior abertura para o feedback com destaque para a Geração Z.

Tabela 38: Frequência das variáveis Geração e Expectativas: costuma receber feedback sobre umas tarefas realizadas no ministério pastoral na amostra

	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Geração x	1 (20%)	3 (60%)	1 (20%)	5 (45.5%)
Geração y	0 (0%)	3 (75%)	1 (25%)	4 (36.4%)
Geração z	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	2 (18.2%)
Total	1 (9.1%)	6 (54.5%)	4 (36.4%)	11 (100%)

Fonte: elaborado pelo autor

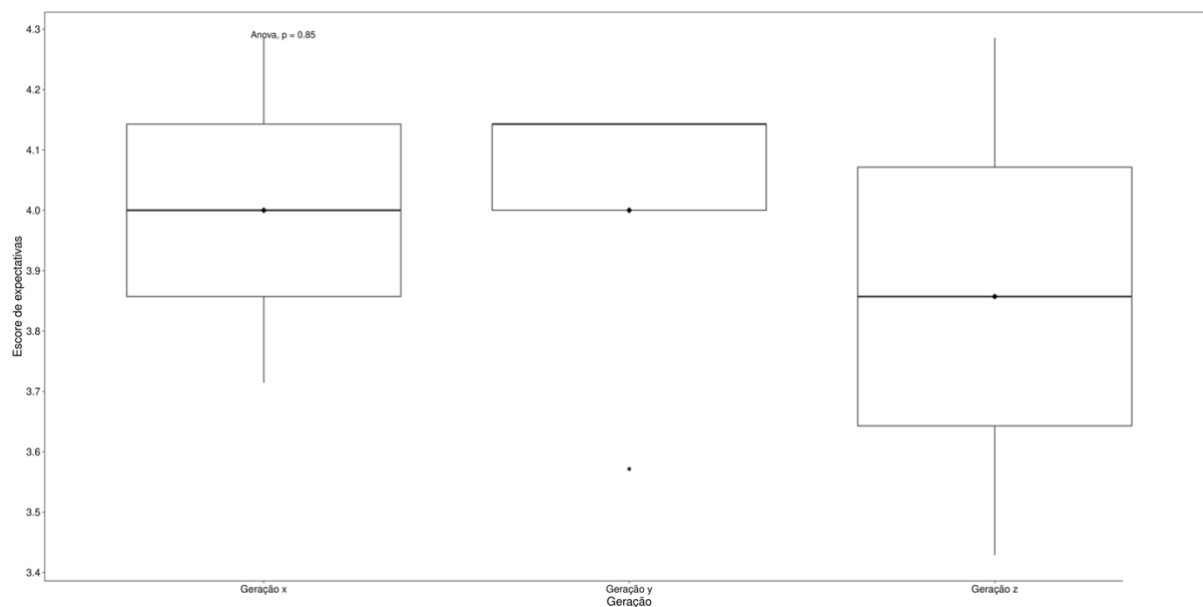
Figura 53: Frequência da variável Expectativas: costuma receber feedback sobre umas tarefas realizadas no ministério pastoral na amostra



Fonte: elaborado pelo autor

Considerando as respostas sobre as expectativas, entendemos que a Geração Z tem a maior média e a Geração X segue em segundo lugar. Surpreendentemente a Geração Y apresentou a mediana mais alta.

Figura 54: Box-plot da variável Escore de expectativas pela variável Geração



Fonte: elaborado pelo autor

CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz das reflexões feitas ao longo deste estudo, elencamos algumas considerações que servirão para uma avaliação crítica da realidade no que tange ao ministério pastoral.

Com relação aos objetivos da pesquisa, podemos considerar que o ministério pastoral pressupõe uma pessoa convicta da chamada divina para esse ofício. É a consciência bíblicamente ancorada e puramente desejada que, entre outras coisas, marcam um pastor maduro. Isso algo muito caro na contemporaneidade, pois não é raro encontrar pessoas que apresentam motivações perigosas para o ingresso no ministério pastoral.

Além disso, salientamos a importância do papel da igreja na vida de um pastor em formação. Nesse aspecto, é imprescindível que o pastor tenha um relacionamento sadio e de mentoria espiritual com outro pastor alocado na igreja a fim de que ele acompanhe de perto as experiências (boas e ruins) que um pastor enfrenta no campo. Sem essa vivência, a formação fica comprometida.

Destacamos também que o pastor precisa ter clareza sobre todas as práticas pastorais para que ele o vocacionado não seja seletivo e venha a negligenciar alguma prática pastoral.

E, ainda, com relação ao ministério pastoral, é necessário que os seminários teológicos avaliem de forma equilibrada as habilidades técnicas (*hard skills*) do estudante, mas também seu caráter e suas habilidades relacionais e socioemocionais (*soft skills*). Para isso, é preciso uma maior articulação entre seminário e igreja local (responsável pelo envio) que vai além do envio de uma carta de recomendação para a instituição de ensino. É fundamental uma reflexão sobre a elaboração de uma parceria durante todo o percurso formativo do estudante. Assim, ao final, tem-se uma maior clareza do preparo (ou não) do candidato.

Sobre o estudo geracional, a pesquisa delineou as principais características das gerações. Com base nas reflexões feitas, entendemos que não se pode ignorar que há diferentes gerações atuando nas instituições de formação (seminário) e na igreja (quer como aluno e candidato ao ministério quer como professor ou pastor). Podemos encontrar gerações mais antigas lideradas por gerações mais novas. Isso também demanda por parte dos seminários uma sensibilidade às especificidades na

questão da aprendizagem de cada geração, principalmente porque as gerações mais novas nasceram em meio a um mundo digitalmente interligado (diferentemente dos *Baby Boomers*). Isso tem desdobramentos na maneira como as gerações mais novas ensinarão e se relacionarão com pessoas na igreja.

E, por fim, sobre a perspectiva e a expectativa que os pastores (em processo ou já atuantes) possuem, percebemos que há diferença de percepção e expectativas entre as gerações sobre o ministério pastoral. Isso serve de material de treinamento para a igreja local e para os seminários teológicos. É preciso uma investigação da consciência da chamada ministerial que esteja atrelada às especificidades de cada geração, pois essas diferenças têm causado impacto no mercado de trabalho e acreditamos que não seria diferente no ministério pastoral.

Com relação às contribuições práticas da pesquisa, podemos considerar que há a necessidade da revisão do currículo das instituições de ensino teológico envolvendo, em seus programas, articulações de parceria com a igreja local, programas de formação do caráter cristão, exposição do aluno à experiência do ministério etc.

Tendo em vista que as gerações estão em convivência com suas diferenças na família, na igreja, no ensino e no trabalho, é importante que igreja e seminários reflitam de que maneira o estudo geracional pode auxiliar essas instituições em suas missões. Vale destacar que as especificidades de cada geração não devem se sobrepor a grande narrativa bíblica (criação, queda, redenção e consumação), pois essa é a identidade de um cristão, independentemente de sua idade. Soma-se a isso a importância de a igreja não segmentar sua vida existencial com base nas divisões geracionais, pois a igreja é constituída de pessoas de diferentes idades, classes sociais etc. A tendência de segmentação é algo que precisa ser avaliado criticamente a fim de que a igreja não seja configurada apenas como um ambiente de afinidades.

Faz parte das considerações finais elencar as limitações da pesquisa. Assim, nosso propósito nesse tema é sugerir continuidades às investigações que aqui foram propostas.

Esta pesquisa pode ser ampliada com a proposta de uma revisão de um currículo base para um seminário teológico à luz das considerações feitas sobre consciência do chamado, formação do caráter cristão e habilidades técnicas e relacionais.

Também seria importante propor a revisão das propostas de acompanhamento dos candidatos ao ministério pastoral que as igrejas locais têm feito. Incorporar aspectos específicos das gerações faria uma diferença considerável nesse processo.

Consideramos, ainda, que seria importante verificar se há algum impacto das diferenças geracionais entre os membros do conselho pastoral em uma igreja local. Assim, tal investigação seria de grande valia para a dinâmica das relações interpessoais em um conselho pastoral.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Sanete Irani, *et al.* *Conflito de Gerações no Ambiente de Trabalho em Empresa Pública IX SEGET – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.* 9, 2012, Rio de Janeiro: Resende. IX SEGET Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende – RJ, p. 1-11, 2012.

ANYABWILE, Thabiti. *Encontrando presbíteros e diáconos fiéis* São José dos Campos/SP: Fiel, 2015.

BAXTER, Richard. *O pastor aprovado* São Paulo: PES, 1996.

BEJTKOVSKÝ, J. *The Current Generations: The Baby Boomers, X, Y and Z in the Context of 14 Human Capital Management of the 21st Century in Selected Corporations in the Czech Republic.* Littera Scripta, 2016.

BENCSIK A., HORVÁTH-CSIKÓS G., JUHÁSZ T. (2016) Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8 (3), 90-106

<https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>

BEZERRA, Durvalina B. *Ministério cristão e espiritualidade* Belo Horizonte: Betânia, 2007.

BEZERRA, Durvalina B. *Educação Teológica: uma proposta para uma formação de qualidade* 2009. Disponível em:

<http://www.betelbrasileirosantoandre.com.br/artigos-pdf/Artigo-Educacao-Teologica-durvalina-bezerra.pdf> Acesso em: 19 jan. 2023.

BÍBLIA SAGRADA Nova Almeida Atualizada. Barueri/SP: Sociedade Bíblica do Brasil, 2019.

CALVINO, João. *As Institutas da Religião Cristã* São Paulo: Cultura Cristã, 2006.

CARTER, James E.; TRULL, Joe E. *Ética ministerial: um guia para a formação moral de líderes cristãos* São Paulo: Edições Vida Nova, 2010.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N., LEMOS, A. H. da C., & VIANA, M. D. de A. (2012). *Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? Cadernos EBAPE.BR*, 10 (Cad. EBAPE.BR, 2012 10(1)).

<https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100011>

CLOUD, Henry. *Integridade: a coragem de enfrentar as demandas da realidade* São Paulo: Edições Vida Nova, 2011.

CONOVER, William Jay. *Practical nonparametric statistics* 1971.

CROFT, Brian. *O ministério do pastor: prioridades bíblicas para pastores fiéis* São José dos Campos/SP: Fiel, 2020.

DOT Digital Group. *As gerações e suas formas de aprender* E-book. Disponível em: <https://dotgroup.com.br/ebook/e-book-as-geracoes-e-suas-formas-de-aprender/#:~:text=Neste%20ebook%20mostramos%20como%20o,adultos%20consomem%2C%20trabalham%20e%20aprendem>. Acesso em 17 set. 2022.

ENCICLOPEDIA DA BÍBLIA São Paulo: Cultura Cristã, 2008.

GILD, Antonio C. *Como elaborar projetos de pesquisa* 5.ed., São Paulo: Atlas, 2010.

GRUDEM, Wayne. *Teologia Sistemática* São Paulo: Edições Vida Nova, 2002.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço* Petrópolis/RJ: Vozes, 2017.

HANSEN, David. *A arte de pastorear* São Paulo: Shedd, 2012.

HANSEN, Collin; ROBINSON, Jeff. *15 coisas que o seminário não pôde me ensinar* São Paulo: Edições Vida Nova, 2020.

KAPIC, Kelly. *Pequeno livro para novos teólogos* São Paulo: Cultura Cristã, 2014.

KELLY, John Norman D. *I e II Timóteo e Tito: introdução e comentário* São Paulo: Edições Vida Nova, 2007.

LAKOFF, George; JOHNSON, Mark. *Metáforas de la vida cotidiana* 8.ed., Madrid: Cátedra, 2009.

LLOYD-JONES, D. Martyn. *Pregação e pregadores* São José dos Campos/SP: Fiel, 1998.

LUNA, Sergio Vasconcelos. *Planejamento de pesquisa: uma introdução* São Paulo: Educ, 2002.

MARSHALL, I. Howard. *Atos: introdução e comentário* São Paulo: Edições Vida Nova, 2005.

MOHLER JR, R. Albert. Prefácio. In: HANSEN, Collin; ROBINSON, Jeff. *15 coisas que o seminário não pôde me ensinar* São Paulo: Edições Vida Nova, 2020.

OLIVEIRA, S. *Geração Y - o nascimento de uma nova versão de líderes*. São Paulo: Integrare Editora, 2010.

PATRICK, Darrin. *O plantador de igreja: o homem, a mensagem, a missão* São Paulo: Edições Vida Nova, 2013.

PIPER, John. *Exultação expositiva: a pregação cristã como adoração* São José dos Campos/SP: Fiel, 2019.

PIPER, John; CARSON, Donald A. *O pastor como mestre e o mestre como pastor: reflexões sobre o ministério* São José dos Campos/SP: Fiel, 2011.

POIRIER, Alfred. *O pastor pacificador: um guia bíblico para a solução de conflitos na igreja* São Paulo: Vida Nova, 2011.

R CORE TEAM. *R: A Language and Environment for Statistical Computing* R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria, 2018.

RICHARDSON, Guy L. *Apontamentos de aula da disciplina Liderança Pastoral* Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 30/11/2021.

SITTEMA, John. *Coração de pastor* São Paulo: Cultura Cristã, 2016.

SWIATKIEWICZ, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam *Cadernos EBAPE.BR*, 12(Cad. EBAPE.BR, 2014 12(3)). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395112337> Acesso em: 19 jan. 2023.

TIDBALL, Derek. *Ministério Segundo o Novo Testamento* São Paulo: Cultura Cristã, 2011.

TRIPP, Paul. *Vocação perigosa* São Paulo: Cultura cristã, 2014.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos* 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

WILSON, Geoffrey B. *As epístolas pastorais* São Paulo: PES, 1982.

WINGARD, Charles. *Apontamentos de aula da disciplina Teologia do Ministério* Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper, 25/03/2019.

WONG, M.; GARDINER, E; LANG, W. COULON, L. *Generational differences in personality and motivation* Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, v. 23, n.8, 2008.

Formação Pastoral

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Convidamos você a participar da pesquisa O ministério pastoral e as gerações: um estudo sobre as características das gerações dos Baby Boomers, X, Y e Z, e suas perspectivas sobre o ministério pastoral.

O objetivo desta pesquisa é fazer um levantamento das características específicas das gerações denominadas Baby Boomers, X, Y e Z, avaliando como tais características influenciam suas percepções a respeito do ministério pastoral.

Sua participação é importante, pois necessitamos de um mapeamento das diferentes gerações no contexto do ministério pastoral no Brasil.

Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder a um questionário com perguntas sobre objetivos no ministério pastoral, uso, ou não, de redes sociais e formação/preparo para o ministério.

Os riscos desta pesquisa são mínimos pois não será feito nenhum procedimento que traga desconforto ou prejuízo ao seu bem-estar ou à sua vida.

Espera-se que sua participação na pesquisa o faça sentir-se colaborador e parte ativa de um processo científico em que se identifiquem realidades que ajudarão as escolas de formação pastoral bem como as igrejas locais no acompanhamento de seus vocacionados.

Você poderá obter quaisquer informações relacionadas à sua participação nesta pesquisa, a qualquer momento que desejar, por meio do pesquisador do estudo. Sua participação é voluntária, e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro, tampouco qualquer gasto por participar deste estudo.

Sua identidade será de conhecimento apenas dos pesquisadores da pesquisa, sendo garantido o seu sigilo e privacidade.

Pesquisador: Cristiano Camilo Lopes

E-mail: cristianoclopes@hotmail.com

*Obrigatório

1. Li o título e os objetivos, e estou de acordo em participar da pesquisa respondendo ao questionário *

Marque todas que se aplicam.

De acordo

DADOS DO PARTICIPANTE

2. Idade *

19/10/2022 13:31

Formação Pastoral

3. Estado civil *

4. Em qual Seminário você faz o curso? (indique a cidade)

5. Em que período do curso você se encontra? *

6. Tipo de instituição em que você atua (ou tem se preparado para atuar) pastoralmente (igreja, missão, outras) *

PERSPECTIVAS SOBRE O TRABALHO DO PASTOR

7. Como você define o trabalho pastoral? *

8. O que lhe faz desejar trabalhar no ministério pastoral? *

9. Trabalho Pastoral (posicione o celular na horizontal) *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Escolhi o ministério pastoral, pois mais me identifiquei com ele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me realizado desde que tenho segurança financeira e estabilidade no ministério pastoral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Busco plano de carreira ministerial, e o coloco em prática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No momento, trabalho no que mais gosto no ministério	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abandonaria meu lugar de atuação ministerial atual para um novo desafio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Formação (posicione o celular na horizontal) *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Invisto em minha formação acadêmica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invisto no meu aprimoramento pessoal (cursos, eventos, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho um plano de autodesenvolvimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando surge algum curso, palestra ou congresso na área pastoral, me prontifico para participar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Relacionamento interpessoal (posicione o celular na horizontal) *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Acho importante ter um bom relacionamento com as pessoas da igreja/ministério	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho um bom relacionamento interpessoal com meus colegas de ministério	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Costumo saber lidar com situações difíceis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mostro respeito pelas opiniões de meus companheiros de ministério e liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Controlo minha raiva em situações complicadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de trabalhar em equipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiro trabalhar sozinho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu relacionamento com a liderança é bom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de trabalhar com	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**peessoas mais
novas**

**Gosto de
trabalhar com
peessoas mais
velhas**

**Costumo
ensinar novas
aprendizagens
aos meus
colegas**

12. Modo de trabalho e tempo dedicado ao trabalho (posicione o celular na horizontal) *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Procuro estar sempre conectado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Busco informação fácil e imediata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho rede sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de inovar em minha rotina de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando recebo uma tarefa gosto de concluí-la o mais rápido possível	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deixo para realizar minhas tarefas sempre no último prazo de entrega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de realizar minhas tarefas diárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Você já é pastor ou trabalha no ministério pastoral (ainda que não seja ordenado)? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Pular para a pergunta 14*

Não

EXPECTATIVAS (somente se você trabalha no ministério pastoral)

14. Expectativas (somente se você trabalha no ministério pastoral)

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Atualmente estou satisfeito com o que faço no ministério pastoral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me apto para assumir maiores ou mais responsabilidades no ministério	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu salário atual me satisfaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A falta de reconhecimento no ministério me gera insatisfação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto do meu ambiente de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou bem reconhecido no meu local de atuação ministerial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Costuma receber feedback sobre umas tarefas realizadas no ministério pastoral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários