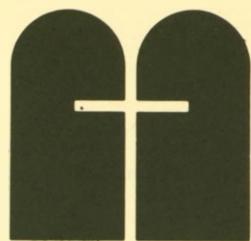
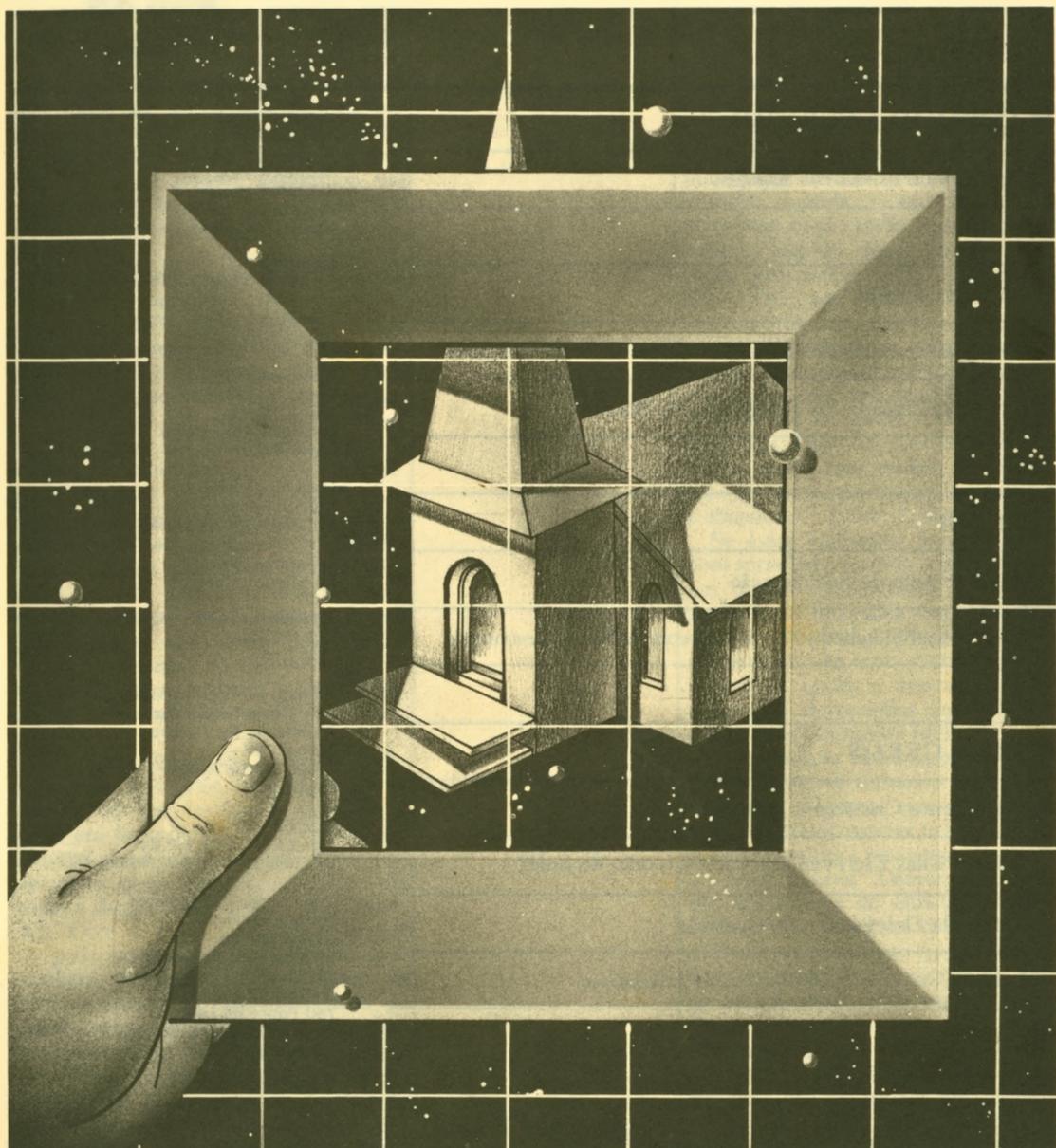


o ministério adventista



Mar/Abr 79





Mar/Abr 79
Ano 45
Número 2

DE CORAÇÃO A CORAÇÃO

Preservando os Marcos Antigos 3

EVANGELISMO

Os Departamentos de Atividades Leigas e Escola Sabatina
na Evangelização e na Terminação da Obra 4

O PASTOR

Nosso Projeto de Recuperação 7
A Responsabilidade do Pastor Para com os Novos Conversos 9

ARTIGOS GERAIS

O Dirigente Cristão e a Integridade 14
Quando Elias Escreveu sua Carta a Jeorão de Judá? 17
A Arte da Delegação e do Controle 19
A Ética Cristã e a Administração Adventista 22

Gerente Geral:
Wilson Sarli

Redator-Chefe:
Rubens S. Lessa
Redator:
Naor G. Conrado

Diretor:
Arthur S. Valle

Colaborador Especial:
Rubén Pereyra

Colaboradores:
Enoch de Oliveira
José C. Bessa
Alcides Campolongo
Pável Moura

Direção de Arte:
Erlo G. Köhler
Wilson F. de Almeida

Diagramação:
Eli Silveira Campos

Assinatura anual:
Cr\$ 120,00
US\$ 1,00

Editado bimestralmente
pela Casa Publicadora
Brasileira, Av. Pereira
Barreto, 42 —
09000 - Santo André,
São Paulo.

Esta revista acha-se
registrada na DCDP do
DPF sob nº 899 — P.209/73

Todo artigo ou qualquer
correspondência
para a revista
O Ministério Adventista,
devem ser enviados para
o seguinte endereço:
760 Ponce de Leon
Boulevard, Coral Gables,
Florida 33134 U.S.A.

Preservando os Marcos Antigos

Hoje em dia há um anseio por experimentar novos métodos, novos artefatos mecânicos, expedientes que poupam esforço e meios de locomoção mais rápidos. Conquanto não ousemos retornar à época das carruagens puxadas a cavalo e às viagens em navios a vela, temos uma advertência que não deve ser desprezada: "Não removas os marcos antigos que puseram teus pais." Prov. 22:28. Isto é na realidade uma repetição da instrução que Deus, por intermédio de Moisés, transmitiu aos filhos de Israel quando estavam prestes a entrar na Terra Prometida: "Não mudes os marcos do teu próximo, que os antigos fixaram na tua herança, na terra que o Senhor teu Deus te dá para a possuíres." Deut. 19:14.

A propriedade herdada e os seus limites eram sagrados e não deviam ser alterados por pessoas estranhas. Ela devia ser considerada um legado de uma geração para a outra. Essa ordem exclui a especulação e a exploração por parte dos que procurassem alterar ou modificar os limites das propriedades. Os direitos dos outros, em qualquer época e lugar, são sagrados, e sempre existe o perigo de tornar-se descuidado ou negligente na observância desses princípios. Assim também nós, de uma nova geração, precisamos apegar-nos à herança divina legada pelos fundadores deste grandioso Movimento do Segundo Advento. As antigas verdades comprovadas ainda nos conferem muita sabedoria prática.

"Os portadores de responsabilidades entre nós estão sucumbindo pela morte. Muitos dos que se têm destacado em levar avante as reformas instituídas por nós como um povo, acham-se agora para além do meridiano da vida, e declinam em vigor físico e mental. Com o mais profundo interesse se pode fazer a pergunta: Quem preencherá o lugar deles? A quem se podem confiar os interesses vitais da igreja quando os atuais porta-estandartes tombarem? Não podemos deixar de volver-nos ansiosamente para a juventude de hoje, como os que têm de assumir esses cargos e sobre quem têm de recair as responsabilidades. Esses devem tomar a obra onde os outros a

M. G. Nembhard,
Secretário-
Consultor da
Divisão
Interamericana.

deixarem, e sua conduta determinará se há de predominar a moralidade, a religião e a piedade vital, ou se a imoralidade e a infidelidade hão de corromper e crestar tudo que é valioso." — *Obreiros Evangélicos*, p. 68.

Seria conveniente observar alguns desses marcos que podem ser modificados por mãos inescrupulosas. Há a crescente tendência de ser indiferente ao uso de jóias entre os novos convertidos. Eles são acrescentados à igreja sem terem sido devidamente instruídos a esse respeito. Tenho ouvido alguns dizerem: "Isto é facultativo." A modéstia no vestuário pode ser outro marco que deveria ser preservado de maneira sagrada. A santidade do matrimônio está sendo menosprezada nalguns lugares. Paulo fez uma declaração que muitas vezes é passada por alto: "Ora, aos casados, ordeno, não eu mas o Senhor, que a mulher não se separe do marido (se, porém, ela vier a separar-se, que não se case, ou que se reconcilie com seu marido); e que o marido não se aparte de sua mulher. Aos mais digo eu, não o Senhor: Se algum irmão tem mulher incrédula, e esta consente em morar com ele, não a abandone." I Cor. 7:10-12.

Se essas instruções fossem acatadas com seriedade, haveria menos divórcios em nossas comunidades e igrejas, e muito mais felicidade em nossas fileiras. A tendência de frouxidão na observância do voto matrimonial penetrou na igreja e mesmo no ministério. Há demasiados lares desfeitos e divórcios em nossas fileiras.

A verdadeira observância do sábado também está-se tornando um conceito olvidado. Algumas pessoas realizam viagens desnecessárias nesse dia, comprando alimento, passagens e comendo em restaurantes. Damos pouca atenção aos limites do sábado, isto é, ao começo e ao fim desse dia sagrado.

Creio sinceramente que a instrução dada no livro de Provérbios se aplica ao tempo atual, e devemos examinar constantemente a rota que estamos seguindo. Quando formos tentados a introduzir novas idéias, novos conceitos que não se acham em harmonia com os princípios estabelecidos pelos pioneiros desta Igreja, meditemos sobre as palavras de Provérbios 22:28.

**De Coração
a Coração**

Os Departamentos de Atividades Leigas e Escola Sabatina na Evangelização e na Terminação da Obra

O presidente da União de Igrejas Adventistas do Sétimo Dia que durante os últimos anos tem ganho mais almas no mundo, estava prestando o seu relatório. Entre os dados apresentados por ele, chamou-me poderosamente a atenção a quantidade de cruzadas evangelísticas realizadas durante um ano. Mencionava que no decorrer do ano que estava findando haviam sido realizadas 2.067 campanhas de evangelização. Mais adiante, com suas explicações, responderia às incógnitas que me vieram à mente. Os pastores haviam realizado 297 desses esforços evangelísticos com as forças vivas da igreja; os leigos 1770.

A resposta havia sido dada sem ser pedida, e, sem dúvida, esta é a resposta não solicitada pelos que estamos dirigindo este movimento Adventista do Sétimo Dia.

A história denominacional nos informa que a organização do Departamento de Atividades Leigas foi simplesmente a resposta de um movimento evangelizador às necessidades e inquietudes de muitos de seus membros.

A organização da Sociedade Missionária Vigilante em Lancaster do Sul, Massachusetts, em 1869, foi apenas o começo. As dez atarefadas mulheres que se reuniam no meio da semana para dobrar folhetos e enviá-los pelo correio, orando ao mesmo tempo para que cumprissem o propósito a que se destinavam, constituíram realmente o começo do que agora é o útil, famoso e necessário Departamento de Atividades Leigas em nossa Igreja.

Não sucedeu o mesmo com o Departamento da Escola Sabatina que, embora mais antigo, se preocupou em primeira instância pelo estudo da Bíblia e pela conservação e preparação intelectual e espiritual dos crentes novos e antigos. Foi necessário que transcorresse um pouco mais de tempo, para

Sérgio Moctezuma
Diretor de
Atividades Leigas
e Escola Sabatina
da Divisão
Interamericana.

que este departamento vislumbrasse que além das boas coisas que já estava fazendo em favor do Movimento Adventista, a evangelização deveria ser uma de suas principais responsabilidades. Lemos na história de nossa Igreja que só em 1895 a Escola Sabatina de Milton, Estado de Oregon, enviou algo de suas ofertas ao campo missionário. Entusiasmadas com essa idéia, as Escolas Sábatinas da Califórnia enviaram no ano seguinte 700 dólares para começar a obra adventista do sétimo dia na Austrália. E em 1897, tendo em mãos 10.615 dólares, conseguiu-se estabelecer a primeira missão na África. Daí em diante, Escola Sabatina e Evangelismo passariam a ser palavras e atividades sinônimas.

Em nossa época, na maior parte do mundo adventista, ambos esses departamentos trabalham mancomunadamente; procurando evangelizar dentro e fora da igreja, na própria cidade em que vivem as pessoas e além-mar.

Os objetivos de cada um desses departamentos são os seguintes:

ATIVIDADES LEIGAS

1. Mobilizar a cada um dos membros da igreja, levando-os a dar testemunho de sua fé, por exemplo e de viva voz.

2. Transformar cada membro, de acordo com as suas habilidades, num instrutor bíblico, pregador ou instrutor leigo.

3. Preparar um corpo de obreiros especializados na assistência social, para que em tempos de paz ou de emergência, possa a igreja ser útil a seus semelhantes, a sua pátria e, por conseguinte, a seu Deus.

1. Firmar os conversos novos e antigos nas doutrinas da igreja através do estudo diário do Livro Sagrado, usando os guias de estudo preparados pelo Departamento.

Evangelismo

2. Dar oportunidade a cada membro de contribuir para a pregação do evangelho na pátria e nos países de além-mar.

3. Através de seu programa semanal celebrado aos sábados de manhã, abrir as portas da igreja a novos crentes que queiram preparar-se para ser nossos irmãos de esperança e, além disso, organizá-los e adestrá-los para que façam evangelismo.

É escusado acrescentar que ambos os departamentos se completam perfeitamente no que se refere à conquista de almas, dentro e fora da igreja.

Por exemplo: O Departamento da Escola Sabatina lançou ultimamente, para uso geral, o plano das Unidades Evangelizadoras. Isto significa que as Atividades Leigas e a Escola Sabatina unem seus esforços para pôr em prática o que o dom de profecia nos aconselha fazer: "formar pequenos grupos" para trabalhar pelo evangelismo interno e da comunidade. A estrutura das classes oferecida pela Escola Sabatina, com algumas modificações de última hora, tais como: que todos os membros pertencentes a uma classe devem residir mais ou menos no mesmo setor do território da igreja e que seria bom que o professor também residisse nesse mesmo setor, etc., nos proporciona infindas oportunidades não somente para atender à evangelização, mas também para causar uma explosão neste sentido.

Muitos pastores na América Latina e na África têm experimentado este plano e não têm ficado decepcionados. Recebi notícias de certo campo de uma de nossas Divisões mundiais atestando que por meio desse plano, o alvo de batismos do ano passado havia sido alcançado com facilidade.

Sabemos de associações na Divisão Interamericana que utilizando este plano não somente alcançam e ultrapassam seus alvos, mas fazem-no apenas na metade ou em três quartas partes do tempo, deixando uma boa porção de tempo livre para atender "algumas outras coisas" (mais evangelização).

Por outro lado, é obrigação da igreja adestrar os membros numa infinidade de responsabilidades e trabalhos que devem ser desempenhados pelos membros deste Movimento.

É certo que o Departamento de Atividades Leigas oferece cursos de adiestramento, como escolas de evangelismo leigo, cursos de pregadores leigos, etc. Mas, se não houver alguém que, num grupo reduzido, incentive e ajude esses irmãos a aplicarem o conhecimento adquirido, todo o esforço envi-

A história denominacional nos informa que a organização do Departamento de Atividades Leigas foi simplesmente a resposta de um movimento evangelizador às necessidades e inquietudes de muitos de seus membros.

do tornar-se-á um fracasso. Por conseguinte, temos a firme convicção de que em cada igreja se torna necessária "a formação de pequenos grupos" para evangelizar. Ao mesmo tempo, essa estrutura pode ser utilizada para canalizar por seu intermédio diversos programas ou campanhas. Diz-se que, para servir de exemplo, basta um botão; pois bem, desejo partilhar convosco, em poucas palavras, o que recebi numa carta que chegou ao meu escritório, não faz muito:

No distrito de Santa Ana se lançou a campanha da Recolta através das Unidades Evangelizadoras, e a quantia recolhida foi o dobro em relação ao ano anterior.

Na igreja de Quezaltepeque melhorou notavelmente a assistência aos cultos e batismos. Durante 15 anos estiveram lutando para construir um novo templo e tudo se frustrava. Há quatro meses fizemos a promoção através das Unidades Evangelizadoras, designando a cada uma o material que deveria conseguir: a uma cimento, a outra ladrilhos, a outras ferro, tijolos, etc. Graças a Deus, dentro de um mês teremos terminado um novo edifício para que sirva de casa de oração.

Em vista do que dissemos anteriormente, os prezados leitores se darão conta de que estes dois departamentos — Escola Sabatina e Atividades Leigas — existem para evangelizar dentro e fora da igreja e além-mar.

Não obstante, permiti-me dizer-vos que em nossa igreja ainda há muitos irmãos que não conseguem ver a projeção destes dois departamentos e outros mais existentes em nossa denominação. Alguns ainda têm a idéia de que os departamentos são "um mal necessário" e que eles, especialmente a Escola Sabatina, "andam por inércia" (sozinhos, sem nenhum impulso, etc.). Quisera dizer-lhes que o evangelismo departamental (evangelismo da igreja) quando está bem programado, dá fruto em abundância.

Quando perguntaram a Billy Graham como ele procederia se fosse pastor de uma igreja, respondeu o seguinte: "Creio que uma das primeiras coisas que faria, seria conseguir um pequeno grupo de oito, dez ou doze homens que se reunissem comigo todas as semanas e estivessem dispostos a pagar o preço. Isto custar-lhes-ia algo em função de tempo e esforço. Durante alguns anos, partilharia com eles tudo o que tenho. Teria então doze ministros entre os leigos, os quais, por sua vez, poderiam adestrar a oito, dez ou doze outras pessoas. Conheço uma ou

duas igrejas que estão fazendo isto, e têm experimentado uma transformação positiva. Afigura-se-me que Cristo estabeleceu o precedente, pois passou a maior parte do tempo com doze homens, e não dedicou muito tempo às multidões. Com efeito, toda vez que Se encontrou com uma multidão, parece que os resultados não foram muitos.”

Creio que os grandes resultados advieram de Seus contatos pessoais e do tempo dedicado aos Doze.

O Pastor Elden K. Walter, renomado evangelista adventista do sétimo dia e forte promotor de leigos, escreveu: “O evangelismo público, em forma contínua, só pode ter bons resultados se houver um programa de testemunho da parte dos leigos.”

Lemos o seguinte nos escritos do Espírito de Profecia: “Não é o desígnio do Senhor que se deixe aos ministros a maior parte da obra de semear a semente da verdade. Homens que não são chamados ao ministério, devem ser animados a trabalhar pelo Mestre segundo suas várias aptidões. Centenas de homens e mulheres agora ociosos poderiam fazer uma obra digna de aceitação. Levando a verdade à casa de seus amigos e vizinhos, poderiam fazer uma grande obra para o Mestre.” — *Serviço Cristão*, p. 67.

E, se minha interpretação é correta, a obra mencionada em S. Mateus 28: 19 e 20 é para todo aquele que obtém algum conhecimento de Jesus, e não somente para os membros da igreja.

Amigos, como dirigentes deste Movimento temos a responsabilidade de animar cada membro a realizar a obra para a qual foi chamado. Poderemos cumprir essa responsabilidade se nos valermos dos departamentos da igreja, incluindo a Escola Sabatina e as Atividades Leigas.

Pode ser que à medida que se for aproximando o fim de todas as coisas, as palavras “missões” e “missionários” se tornem obsoletas. No entanto, embora as moedas que depositamos na Escola Sabatina talvez não cheguem até aos confins do mundo, o culto da Escola Sabatina prosseguirá, e os bons

O Departamento da Escola Sabatina lançou ultimamente, para uso geral, o plano das Unidades Evangelizadoras.

costumes aprendidos no presente e no passado, através deste departamento, continuarão a manter os fiéis dentro da igreja, ajudando-os a exercerem suas responsabilidades. Além disso, o evangelismo infantil, mediante as divisões da Escola Sabatina, continuará produzindo fortes e robustos membros, espiritualmente falando, os quais serão capazes de enfrentar as provas e necessidades do momento.

As classes da Escola Sabatina (as Unidades Evangelizadoras) continuarão cumprindo seu propósito: ganhar almas dentro e fora da igreja; e quem sabe se os fundos recolhidos neste culto não servirão para abrir novas regiões no próprio solo pátrio!

Chegará o tempo em que os pregadores leigos, devidamente adestrados pelos pastores e dirigentes do rebanho, ocuparão seus postos de dever apenas com o conselho e a ajuda do Altíssimo. Lembrar-se-ão dos períodos de adestramento, das doutrinas estudadas e da forma de apresentá-las. Livros, materiais e talentos empoeirados tornarão a ser usados com incomparável brilho. Obreiros voluntários, praticando os desejos e ensinamentos do Altíssimo, invadirão casas, campos, ruas e cidades, partilhando o que possuem no âmbito material e espiritual.

Chegará o grande dia de prova para o trabalho realizado agora. Mas estou certo de que passaremos ilesos por ele, como Movimento. Para conseguir isto, precisamos dedicar tempo à organização e ao adestramento de nosso povo. Os Departamentos de Atividades Leigas e Escola Sabatina nos proporcionam tal oportunidade. Oxalá saibamos aproveitá-la!

Fazendo isto não somente teremos melhores membros de igreja no presente, mas estaremos lançando o fundamento para um desenlace feliz. Quando raiar o dia eterno, nosso Movimento será triunfante no temor e no poder do Onipotente. Tudo porque no tempo de oportunidade fizemos o que devíamos ter feito.

Que o Senhor nos ajude a proceder desta maneira! 🙏

“Todos quantos consagram a Deus alma, corpo e espírito, estarão constantemente recebendo nova dotação de poder físico e mental. As inexauríveis provisões do Céu acham-se à sua disposição. Cristo lhes dá o alento de Seu próprio espírito, a vida de Sua própria vida. O Espírito Santo desen-

volve Suas mais elevadas energias para operarem no coração e na mente. A graça divina amplia-lhes e multiplica-lhes as faculdades, e toda perfeição da divina natureza lhes acode em auxílio na obra de salvar almas.” — *O Desejado de Todas as Nações*, p. 791.

Nosso Projeto de Recuperação

Durante diversos anos temos dado grande e especial ênfase a Arrependimento, Reavivamento, Reforma e EVANGELISMO. Nosso objetivo tem sido A TERMINAÇÃO DA OBRA. Resolvemos fazer o máximo que estiver ao nosso alcance para levar a mensagem a cada família do Planeta Terra no mais curto tempo possível. E todos podemos ver que o tempo está-se esgotando.

Somos animados pela resposta a este apelo em todas as partes do mundo. Estamos contentes porque nos últimos cinco anos mais de 1.138.000 preciosas almas foram recebidas em nossa Igreja por batismo e profissão de fé. Apreciamos a posição de influência que esta Igreja ocupa em muitos países. E pretendemos fazer tudo o que pudermos para aumentar essa influência.

Sentimos, porém, intenso pesar pelo grande número de nossos membros que foram excluídos de nossa Igreja nos últimos cinco anos. Pouco mais de 354.600 foram eliminados do rol de membros por infidelidade ou arrolados como desaparecidos. Se isto fosse o quadro total, já seria bastante desagradável, mas há bem pouca dúvida de que se as listas de membros de nossa Igreja fossem examinadas com mais rigor, verificaríamos que pelo menos o mesmo número de pessoas poderiam e talvez deveriam ter sido excluídas, pois não freqüentam a Escola Sabatina e a igreja e não vivem realmente de acordo com a Verdade.

Nossa grande pergunta é: Que podemos fazer para evitar que a Igreja passe por outro GRANDE DESAPONTAMENTO? Dentro de um ano ou dois haverá muitas modificações na liderança de nossa organização em todos os níveis, e estou deveras preocupado com o que a nova liderança irá encontrar. Quantos de nossos 3.000.000 de membros realmente são adventistas do sétimo dia? O que lhes teremos deixado ao depormos os nossos encargos? Proponho que façamos algo neste sentido enquanto for possível — e estamos numa posição sem igual para fazer algo no futuro imediato e nos próximos anos. Temos algumas sugestões a serem feitas, e gostaríamos de

N. R. Dower
Secretário da Ass.
Ministerial da
Associação Geral.

saber qual é vossa reação diante delas! Tudo o que segue deveria estar DENTRO DA MOLDURA DE CONSTANTE E PROGRESSIVO PROGRAMA DE EVANGELISMO.

Como Igreja, em sua totalidade, evidemos ingentes esforços para pôr as listas de membros em harmonia com o quadro real de nossa igreja. Não estamos sugerindo uma batida desviada. Nem sequer recomendamos uma limpeza em grande escala. O que estamos sugerindo é um programa positivo com medidas apropriadas para que nenhuma igreja ou departamento seja prejudicado de alguma forma.

1. Desenvolvamos um programa especial que abranja um período de tempo definido: seis meses, um ano ou mesmo dezoito meses. Durante esse tempo delinearemos medidas a serem tomadas, cuja ênfase consistirá em "recuperar e restabelecer" membros anteriores e ausentes, e labutar com diligência e oração em favor de membros apostatados e negligentes cujos nomes ainda estão nos livros de nossa igreja.

2. Começemos fazendo com que toda igreja efetue um meticuloso exame de cada nome inscrito em seus livros. Procuremos descobrir onde estão os nossos membros e qual é a sua condição espiritual. Isto poderia ser efetuado pela comissão da igreja, ou pelos anciãos, diáconos e diaconisas, sob a direção do pastor.

3. Empreendamos um vigoroso programa de visitação para estabelecer um contato repassado de amor com todo nome arrolado nas listas de nossa igreja. (O pastor com os anciãos, diáconos, diaconisas e outras pessoas podem participar desse empenho.)

4. Coloquemos o nome de todo membro da igreja nalguma classe da Escola Sabatina e façamos com que o professor, por meio de sua classe e seus membros, estabeleça contato com todos os que não freqüentam a classe ou só o fazem irregularmente. Façamos especial esforço para que assistam a uma classe e ao programa da Escola Sabatina.

5. Entreguemos aos anciãos, diáconos e diaconisas uma lista de nomes (essa lista deve conter os nomes de todos os membros), recomendando que anotem sua presença ou ausência

em todos os cultos principais da igreja. Mantende um registro da assistência. LISTA DE CHAMADA!

6. Trabalhai especialmente pelos que não freqüentam a igreja com regularidade e pelos que não a freqüentam de maneira alguma.

7. Durante a Semana de Oração Anual, chamemos-na de SEMANA DE RETORNO AO LAR e façamos tudo o que estiver ao nosso alcance para reintegrar os faltosos na comunhão da igreja.

8. Tornemos essa Semana de Oração uma semana especial de reavivamento, focalizando-a no lar e na vida familiar da igreja.

9. Após a Semana de Oração, labutemos diligentemente em favor dos membros faltosos. Trabalhem por eles como igrejas, grupos ou classes nas igrejas, apelando para que os membros fiéis demonstrem amorosa solicitude por todos eles. FAÇAMOS ESPECIAL ESFORÇO PARA QUE A IGREJA SE TORNE UM LUGAR ATRATIVO PARA O RETORNO DOS QUE JÁ FORAM MEMBROS OU SE ACHAM AFASTADOS!

10. Desenvolver um programa do tipo de cassete que seja um tanto semelhante ao PROGRAMA SOLICITUDE de tempos atrás e no qual é feito um apelo especial aos membros faltosos.

11. Dirigir reuniões de obreiros em que sejam dadas orientações específicas sobre como lidar com membros faltosos e como aplicar a devida disciplina da igreja.

A. Seguir o conselho específico delineado pelo Salvador em S. Mateus 18:14-20.

1) Visita pessoal.

2) Levar consigo dois ou três outros.

3) Um "apelo especial" de toda a igreja.

Lidar então com eles de tal maneira que jamais duvidem do amor da igreja por eles, e um apelo para retornarem quando colocarem a vida em harmonia com a mensagem.

B. Enquanto não se fizer isto fielmente, nenhum nome deverá ser eliminado da igreja.

C. Quaisquer nomes a serem eliminados deverão ser excluídos no pri-

Empreendamos um vigoroso programa de visitação para estabelecer um contato repassado de amor com todo nome arrolado nas listas de nossa igreja.

meiro ou segundo trimestre do ano — nunca no último!

D. Tomar como objetivo não eliminar um nome sem ter um ou dois para substituí-lo!

12. Antes de eliminar o nome de alguém, planejar a realização de verdadeiro esforço evangelístico nessa região, com o propósito de não somente conquistar novos membros, mas trabalhar também pelos membros faltosos.

13. Atribuir devidamente a cada pastor ou evangelista os membros faltosos recuperados por ele, bem como os que são batizados e se tornam membros da igreja pela primeira vez. Isto deve fazer parte do relatório regular do obreiro.

14. Realizar congressos especiais sobre como trabalhar em favor dos perdidos dentro da igreja bem como pelos perdidos fora da igreja. Procurar fazer pelos que pertencem ao rebanho o que procuramos efetuar pelos estranhos. Assim, toda a ênfase deve recair sobre a recuperação, e não sobre a condenação; sobre a restauração, e não sobre a exclusão.

15. Para que tal esforço seja bem sucedido, DEVE TER TODO O APOIO E PLENA COMPREENSÃO da liderança e administração da Associação, União e Divisão. Cremos que não ousaremos negligenciar esta situação por mais algum tempo, e desejamos que todos unam suas forças para que não haja um GRANDE DESAPONTAMENTO em 1980 que se iguale ao desapontamento de 1888.

16. Deveríamos organizar nossas igrejas de tal modo que todo membro e toda família sejam visitados pelo menos três ou quatro vezes ao ano. Que tais visitas sejam feitas pela liderança espiritual da igreja, com finalidades positivas. Anciãos, diáconos e diaconisas e outras pessoas especialmente escolhidas devem unir-se ao pastor neste "ministério de pastorear" a igreja. (Isto está em harmonia com o documento sobre a Terminação da Obra.)

17. Em nosso Programa de Recuperação, certifiquemo-nos de estabelecer também os novos membros na Verdade e envolvê-los nas atividades, objetivos e reuniões da igreja. ■

Fé

"A fé é uma rua de duas direções. Descemos por um lado da rua com a oração: 'Senhor, tem misericórdia de

mim, pecador', e subimos de volta do outro lado, com a promessa: 'Eis que estou convosco sempre'." — *Seleto*.

A Responsabilidade do Pastor Para com os Novos Conversos

1. Reflexões Sobre Evangelismo e Trabalho Pastoral

a) O Senhor deu a Seus apóstolos e por extensão à Igreja, duas ordens importantes:

a' "Ide por todo o mundo e pregai o evangelho a toda criatura." S. Mar. 16:15.

b' "Apascenta as Minhas ovelhas". S. João 21:17.

b) A primeira ordem se cumpre principalmente por meio do evangelismo direto, quer seja pessoal ou público.

a' Evangelismo pessoal: É partilhar a fé falando de coração a coração com uma pessoa ou a um pequeno grupo de pessoas, acerca de sua salvação, empregando para isso, de preferência, o estudo bíblico.

b' Evangelismo público: É o trabalho feito pelo evangelista, quando prega o evangelho às grandes multidões, esforçando-se por levar os pecadores aos pés de Jesus.

c) A segunda ordem se cumpre principalmente por meio do trabalho pastoral.

a' Paulo disse aos anciãos da igreja de Éfeso: "Atendei por vós e por todo o rebanho sobre o qual o Espírito Santo vos constituiu bispos, para pastoreardes a igreja de Deus, a qual Ele comprou com o Seu próprio sangue." Atos 20:28.

b' O trabalho pastoral é o que o pastor efetua em favor dos membros da igreja, dos cordeiros do rebanho, dos novos conversos, alimentando a grei, promovendo seu crescimento espiritual, fortalecendo os débeis e buscando as ovelhas desgarradas.

d) Em geral, o evangelismo tem que ver com os não-convertidos e o trabalho pastoral tem que ver principalmente com os que já são membros.

a' Não obstante, todo evangelista tem que ter muito de pastor, e todo pastor deve ter muito de evangelista.

b' O evangelismo é uma especialidade, mas o evangelista nunca pode perder seu espírito pastoral.

c' Também o trabalho pastoral é uma especialidade, mas nunca deve o pas-

Alfredo Aeschlimann B. Pastor Jubilado da Divisão Interamericana.

tor perder seu espírito evangelístico.

e) Em nossos dias faz muita falta intensificar o evangelismo e ao mesmo tempo prestar mais atenção ao trabalho pastoral.

2. É Necessário Abrir a Porta da Frente e Fechar a de Trás

a) Usando uma linguagem figurada, podemos dizer que nossas igrejas têm duas portas:

a' A porta da frente;

b' A porta de trás.

b) O nome dessas duas portas é:

a' A da frente: Evangelismo Agresivo;

b' A de trás: Apostasia Descuidada.

c) A porta dianteira sempre deveria estar aberta de par em par; a porta traseira sempre deveria estar bem fechada.

d) O que nos ensina a experiência e a observação:

a' Quando a porta dianteira está aberta e a porta traseira está fechada, a igreja prospera e cresce.

b' Quando as duas portas estão fechadas, a igreja fica estagnada.

c' Quando a porta dianteira está fechada e a porta traseira está aberta, a igreja morre.

e) Nossas igrejas necessitam de dois bons porteiros:

a' Um evangelista entusiasta que mantenha aberta a porta dianteira;

b' Um pastor zeloso que mantenha bem fechada a porta traseira.

e' Ou, como alternativa, um pastor-evangelista que faça as duas coisas ao mesmo tempo.

3. A Alarmante Perda de Membros

a) Insistimos em que nossa grande necessidade nesta hora é:

a' Intensificar o evangelismo público apoiado por um contínuo evangelismo pessoal, para ganhar cada vez mais almas.

b' Prestar mais atenção ao trabalho pastoral e ao cuidado da grei, para evitar ou pelo menos reduzir as apostasias.

b) Devemos reconhecer que praticamente em toda a nossa Divisão o trabalho pastoral está muito débil.

a' Perdemos muitos cordeiros, isto

é, crianças e jovens de nossas igrejas.

b' Há centenas e milhares de membros cujos nomes estão nos registros da igreja, mas não sabemos onde se encontram.

c' Há centenas e milhares de membros cujos nomes são eliminados cada ano do rol da igreja por apostasia ou por paradeiro desconhecido.

c) Exemplos que ilustram quão débil é o trabalho pastoral, a má condição em que estão os registros das igrejas e quão grande é o número de apostasias:

a' Uma igreja de uns 400 membros tinha duas listas: Ativos e Passivos.

a" A lista dos ativos continha uns 250 membros que freqüentavam regularmente a igreja.

b" A lista dos passivos continha uns 150 membros que nunca freqüentavam a igreja, e muitos eram desconhecidos.

b' Um pastor foi a uma igreja grande para realizar um avivamento. Ao revisar o registro de membros, encontrou mais de 200 em aberta apostasia e com paradeiro desconhecido.

c' Noutra igreja, num sábado de manhã, foram riscados 60 membros num só ato.

d' Um pastor foi a uma cidade grande a fim de realizar um avivamento, uns seis meses após uma grande e exitosa campanha de evangelização.

a" Ao querer revisar o registro de membros de uma grande igreja, verificou que o livro estava perdido há dois ou três anos.

b" Os membros novos não haviam sido visitados nem uma vez depois do batismo ao término da campanha.

e' Numa grande cidade onde havia mais de três mil adventistas, segundo o testemunho do pastor, pelo menos mil não assistiam aos cultos.

f' Durante a sessão trienal de uma Missão, o secretário informou que o campo contava em seus registros com mais de 5.000 membros.

a" Um pastor visitante perguntou quantos desses nomes eram membros reais.

b" O secretário respondeu publicamente: "Pelo menos 2.000 não existem."

4. A Responsabilidade do Evangelista e Seus Ajudantes

a) Por que há uma perda tão elevada de membros antigos e novos?

a' Alguns culpam os evangelistas e seus ajudantes, dizendo que batizam os candidatos sem que estejam bem preparados.

b' Outros culpam os pastores, dizendo que não alimentam a grei nem cuidam dela.

Evangelismo pessoal:

É partilhar a fé falando de coração a coração com uma pessoa ou a um pequeno grupo de pessoas, acerca de sua salvação, empregando para isso, de preferência, o estudo bíblico.

c' Outros ainda culpam a igreja, dizendo que os membros não revelam interesse nos membros novos e em muitas coisas lhes dão mau exemplo.

b) A resposta é simples: Provavelmente os evangelistas, os pastores e as igrejas têm que assumir parte da responsabilidade.

a' Todos têm alguma culpa pelos membros que se perdem.

b' Todos devem fazer sua parte para manter fiéis os membros novos e antigos.

c) Por outro lado, embora dediquemos muito cuidado à preparação das almas em nossos trabalhos evangelísticos, será muito difícil que todos permaneçam fiéis.

a' Segundo a parábola do semeador, nem toda semente cai em boa terra.

b' Embora atendamos com esmero ao trabalho pastoral, alguns membros voltam para trás.

c' Cristo mesmo perdeu um de Seus doze discípulos, e Paulo lamentou dizendo: "Demas, tendo amado o presente século, me abandonou." II Tim. 4:10.

d) No entanto, todo evangelista e pastor deve recordar que em última análise, não é o número de almas que batizamos o que tem mais importância, e, sim, o número dos que permanecem fiéis ao Senhor.

e) O evangelista e seus ajudantes devem ter razoável certeza de que os candidatos ao batismo tenham compreendido, aceito e experimentado, entre outras coisas, os seguintes pontos antes de serem batizados:

a' Entrega completa a Cristo e conversão total.

a" Não basta a aceitação intelectual das verdades do evangelho.

b" É necessário que as pessoas experimentem a conversão e o novo nascimento.

c" Tem que haver uma entrega completa ao Salvador.

b' Doutrinação completa.

a" Cristo disse a Seus discípulos que deviam doutrinar os gentios e ensiná-lhes a guardar tudo o que Ele tinha ordenado.

b" Os candidatos devem ser bem instruídos em todas as doutrinas básicas da Palavra de Deus.

c" Não somente devem compreender as verdades, mas também praticá-las.

c' Conformidade com as normas da igreja.

a" É necessário que os candidatos compreendam que a vida cristã é muito diferente da vida mundana.

b" É mister ensinar-lhes as normas

cristãs da maneira como estão expostas na Bíblia, no Espírito de Profecia e no *Manual da Igreja*.

c" Essa instrução deve abranger os princípios da reforma pró-saúde, da reforma do vestuário, da reforma nas recreações e nas questões sociais, etc.

d" As pessoas não devem ser batizadas enquanto não tenham deixado as práticas mundanas.

d' Praticantes da Palavra, e não somente ouvintes.

a" A Bíblia é bem clara no sentido de que os cristãos devem ser praticantes, e não somente ouvintes da Palavra.

b" É difícil praticar depois do batismo certas coisas que a pessoa não quer praticar antes.

c" De acordo com a parábola da casa edificada sobre a rocha e da casa edificada sobre a areia, aquele que somente ouve e não pratica, experimentará a ruína.

e' Comunhão com Deus e com a igreja.

a" É necessário ensinar aos candidatos que uma vida cristã feliz e de êxito requer comunhão com Deus e com a igreja.

b" Cumpre fazer-lhes notar que para prosperarem espiritualmente terão que alimentar-se diariamente com a Palavra de Deus e orar sem cessar.

c" É mister ensinar-lhes como integrar-se na família da igreja e participar regularmente dos diversos cultos e cerimônias da igreja.

f) Cuidado com o batismo de crianças de mui pouca idade!

a" É verdade que não devemos impedir as crianças de irem a Jesus.

b" Desde tenra idade devemos ensinar-lhes a amar a Jesus.

c" Mas não devemos olvidar que devem atingir certa madureza mínima antes de serem batizadas.

f) O evangelista e seus ajudantes devem compreender que os pontos enunciados mais acima constituem as responsabilidades mínimas que eles têm para com os candidatos antes de batizá-los.

a" Não podemos introduzir na igreja pessoas não convertidas e não instruídas, e que não tenham deixado seus costumes e práticas mundanas.

b' Não devemos esperar que os pastores façam ou consigam com as pessoas depois do batismo o que nós mesmos não quisemos ou não pudemos conseguir antes do batismo.

c' Não devemos olvidar que enquanto Deus traz para a igreja Seus filhos fiéis e realmente convertidos, Satanás procura introduzir na igreja pessoas

Evangelismo público: É o trabalho feito pelo evangelista, quando prega o evangelho às grandes multidões, esforçando-se por levar os pecadores aos pés de Jesus.

não convertidas, a fim de estorvar a obra da igreja.

5. A Necessidade de Firmar os Novos Crentes na Fé

a) Apesar de tudo que foi declarado na seção anterior, a principal causa da perda de membros, especialmente de crentes novos, não é a falta de preparação dos candidatos.

a' Os crentes novos são como crianças recém-nascidas e requerem cuidado especial.

b' Os crentes novos tiveram de romper laços sociais e às vezes familiares, e com terno amor precisam ser integrados na família da igreja.

c' Os crentes novos geralmente têm que enfrentar provas e tentações, e necessitam de conselho, estímulo e atenção constantes.

b) Todos os crentes novos precisam ser firmados na verdade e fortalecidos na fé.

a' Essa tarefa aplica-se em primeiro lugar ao pastor.

b' Aplica-se também, em segundo lugar, aos oficiais da igreja.

c' E em terceiro lugar, aplica-se a todos os membros.

c) Além disso, os crentes novos precisam crescer espiritualmente.

a' O pastor e seus auxiliares (os oficiais da igreja) devem alimentar o rebanho, dando-lhe o alimento adequado e a tempo.

b' Como bom pastor, deve guiar o rebanho a pastos verdejantes e a águas de descanso.

c' O pastor deve proporcionar aos crentes novos os elementos que promovem o crescimento espiritual.

a" Alimento e respiração = a Palavra de Deus e a oração.

b" Repouso e exercício = a meditação e o serviço.

d) O evangelista coloca aos cuidados do pastor um precioso legado.

a' As almas valem mais aos olhos de Deus que prata, ouro ou pedras preciosas.

b' Cada alma convertida foi comprada pelo precioso sangue de nosso Salvador.

c' É dever do pastor firmar essas almas na fé, promover seu crescimento espiritual, protegê-las dos ataques do inimigo, adestrá-las para o serviço e prepará-las para o reino dos Céus.

e) Cada pastor deve lembrar-se de que em breve o Príncipe dos pastores lhe perguntará:

a' Onde está teu irmão?

b' Onde está o rebanho que te foi confiado?

6. Diversos Meios Para Firmar os Crentes Novos e Promover seu Crescimento.

a) Os membros novos devem receber a atenção preferencial do pastor.

a' Deve estar certo de ter seus endereços e o número do telefone, se o possuem, e chamá-los pelo menos uma vez durante as primeiras semanas depois do batismo.

b' O pastor deve dar-lhes seu endereço e o número de seu telefone e animá-los a que o visitem e o chamem em qualquer momento que julgarem conveniente ou necessário.

c' O pastor deve fazer uma visita logo que seja possível, de preferência durante a primeira semana depois do batismo.

b) Os membros devem ser animados a fazer sucessivamente os seguintes cursos depois do batismo:

a' Um curso avançado de doutrinas ou curso post-batismal para os adultos e um curso suplementar para os jovens.

b' O curso "Em Órbita com os Testemunhos".

c' O curso "Tesouros Escondidos", sobre mordomia cristã.

c) Deve-se ensinar e animar os crentes novos a assistirem aos diversos cultos da igreja.

a' À Escola Sabatina e ao Culto Divino.

b' À reunião de oração às quartas-feiras.

c' À reunião evangelística aos domingos.

d' À reunião da Sociedade MV.

e' A outras reuniões especiais.

d) Deve-se animar os membros novos a nutrirem a mente e a alma com leitura apropriada no lar.

a' Que haja culto familiar matutino e vespertino nos lares.

b' Que leiam o livro devocional (*Meditações Matinais*) e estudem diariamente a Lição da Escola Sabatina.

c' Que leiam todos os dias a Bíblia em forma sistemática.

d' Que adquiram e leiam os livros do Espírito de Profecia.

e' Que recebam e leiam nossas revistas denominacionais.

e) Deve-se ensinar os membros novos a tomar parte nas diversas atividades da igreja.

a' Nas atividades espirituais.

b' Nas atividades sociais e recreativas.

c' Nas atividades missionárias em geral.

f) O pastor deve contar com a cooperação dos oficiais e diversos departamentos da igreja para a confirmação

Todo evangelista e pastor deve recordar que em última análise, não é o número de almas que batizamos o que tem mais importância, e, sim, o número dos que permanecem fiéis ao Senhor.

na fé dos membros novos.

a' Para a devida atenção espiritual, os membros novos devem ser incluídos no plano de cuidado múltiplice, que será explicado na seção seguinte.

b' A Escola Sabatina deve promover o crescimento espiritual dos crentes novos por meio do estudo diário da lição, da assistência e da generosidade nas ofertas.

c' O Departamento MV deve velar pelos jovens novos, alistando-os nas atividades espirituais, intelectuais, missionárias e recreativas.

d' O Departamento de Educação deve procurar fazer com que os filhos dos membros novos freqüentem a escola adventista.

e' O Departamento de Mordomia deve interessar-se nos membros novos, ajudando-os a despojar-se de todo egoísmo, a ser fiéis nos dízimos e na dedicação de todos os seus talentos ao Senhor.

f' Os departamentos de Saúde e Temperança devem instruir os crentes novos nos princípios equilibrados do viver saudável, para seu bem-estar físico e espiritual.

g' Os departamentos de Atividades Leigas e Rádio devem assumir a responsabilidade de adestrar os membros novos para o trabalho missionário e designar-lhes seu lugar de trabalho.

g) Se forem utilizados todos estes e outros meios para firmar os crentes novos e para promover seu crescimento espiritual, haverá bem poucas perdas de membros por apostasia.

7. O Plano do Cuidado Múltiplice dos Membros

a) Em primeiro lugar, os membros novos deveriam poder unir-se a uma igreja forte, ativa, fervorosa e espiritualmente sadia.

a' Quando uma igreja é morna, indiferente e fria, os membros novos não se sentem à vontade.

b' O Espírito de Profecia diz que Deus não traz mais conversos para a igreja porque esta não está em condições espirituais para recebê-los.

b) O pastor e os oficiais da igreja têm os seguintes deveres para com todos os membros:

a' Alimentá-los espiritualmente.

b' Fazer com que todos sintam que são parte da família da igreja.

c' Visitar a todos periodicamente.

d' Ter um plano de atenção imediata quando um membro se ausenta.

e' Designar-lhes um lugar de trabalho missionário e incorporá-los nas atividades gerais da igreja.

c) Plano de visitação e cuidado dos membros.

a' O pastor deve ter um plano sistemático para visitar os membros.

a" Para animá-los e dar-lhes a ajuda espiritual.

b" Para aconselhá-los e dar-lhes ajuda prática quando têm problemas.

c" Para orar com eles e por eles.

d" O pastor que não visita seus membros não tem o direito de chamar-se pastor.

b' Os oficiais da igreja devem cuidar dos membros.

a" Um ancião, um diácono e uma diaconisa devem formar um grupo.

b" Quando há poucos anciãos e muitos diáconos e diaconisas, pode-se designar mais de um diácono e uma diaconisa para cada ancião.

c" Todo o conjunto de membros deve ser repartido entre esses grupos de oficiais.

d" Cada ancião com seus diáconos e diaconisas devem visitar regularmente os membros de seu grupo.

e" Se um membro do grupo falta no sábado de manhã, deve ser visitado à tarde.

f" O ancião com seus auxiliares sempre deve estar informado da condição dos membros de seu grupo e prestar-lhes a ajuda de que necessitam.

g" Se algum membro tem necessidade da visita do ancião ou do pastor, estes devem ser avisados sem demora por um diácono ou uma diaconisa.

c' A responsabilidade da Escola Sabatina.

a" Designar cada membro batizado a uma das classes.

b" O professor e a classe são responsáveis por todos os seus membros.

c" O professor deve visitar regularmente os membros de sua classe.

d" Se um membro falta, o professor ou outro membro deve visitá-lo nesse mesmo sábado à tarde.

d' A sociedade MV deve cuidar dos jovens da igreja.

a" Todo jovem batizado deve ser incorporado à sociedade.

b" Os oficiais da sociedade devem dar a cada jovem a ajuda de que necessita.

c" Os oficiais devem ver também que todos, especialmente os membros novos, estejam tomando parte nas atividades espirituais, missionárias e recreativas da sociedade.

d" Os jovens que não assistem aos cultos da igreja devem ser visitados por outros jovens.

e' O dever da organização missionária da igreja.

a" É impossível ser um membro fervoroso se não se está participando alguma atividade missionária em prol

O evangelismo é uma especialidade, mas o evangelista nunca pode perder seu espírito pastoral.

de outros.

b" O diretor de atividades leigas da igreja, com seus auxiliares, deve organizar grupos missionários de diversas atividades.

c" Todos os membros batizados, incluindo os novos, devem ser adestrados e designados a um grupo de trabalho missionário.

d" O diretor missionário e seus auxiliares têm o dever de ensinar todos os membros a trabalhar e mantê-los trabalhando.

f' Convém designar a cada crente novo um membro mais antigo e fiel, para que o ajude e assista em tudo.

g' Os chefes dos diversos agrupamentos devem pedir periodicamente informações acerca da condição dos membros.

a" O diretor da Sociedade MV pede informação dos demais dirigentes da sociedade acerca dos jovens que lhes foram designados.

b" O diretor da Escola Sabatina pede informação dos professores das classes acerca da condição dos membros.

c" O diretor de atividades missionárias pede informação dos chefes dos diversos grupos missionários.

d" Os anciãos pedem informação de seus diáconos e diaconisas.

e" O pastor pede informação dos anciãos, do diretor da Escola Sabatina, do diretor da Sociedade MV e do diretor de Atividades Leigas.

f" O pastor responde pelas almas perante o presidente da Associação ou Missão e perante Deus.

d) Com um plano de cuidado e atenção múltiplo como este é muito difícil que os membros fiquem desanimados e se percam.

a' Receberão ajuda no momento devido.

b' A igreja será como uma família carinhosa.

c' Haverá poucas apostasias.

Observações Finais

a) Tornamos a dizer que os membros constituem o precioso tesouro da igreja. Quão importante é, portanto, que cuidemos deles!

a' Se negligenciarmos este sagrado dever, não temos o direito de chamarmos pastores.

b' Se negligenciarmos este dever, Deus pedirá contas de nossa mordomia pastoral.

b) Como pastores devemos recordar sempre:

a' Que somos guardadores de nossos irmãos.

b' Que temos sido constituídos por atalhas sobre a casa de Israel.

c' Que devemos apascentar o rebanho de Deus e velar por ele.

c) O grande impulso que estamos dando à conquista de almas torna necessário que dobremos os nossos esforços para firmar os conversos novos.

a' Não vale a pena ganhá-los com muito trabalho e dinheiro, para tornar a perdê-los.

b' É necessário prepará-los e conduzi-los para o reino de Deus.

d) Por isso, entre os objetivos de "Penetração 79" se encontram os se-

O pastor e seus auxiliares (os oficiais da igreja) devem alimentar o rebanho, dando-lhe o alimento adequado e a tempo.

guintes:

a' Firmar na fé as almas que foram ganhas no ano passado e promover seu crescimento espiritual por meio do estudo da Palavra de Deus e dos escritos do Espírito de Profecia e atribuindo-lhes uma participação específica nas atividades missionárias da igreja.

b' Conseguir maior fidelidade da parte dos membros, reanimar os que perderam seu fervor e tornar a ganhar para Cristo os que se extraviaram, a fim de preparar a igreja para a próxima vinda do Senhor.

O Dirigente Cristão e a Integridade

Numa época em que se considera que os valores morais são relativos e dependentes das situações, o dirigente adventista deve reafirmar sua dedicação a um estilo de vida de estrita integridade. A principal virtude do código de ética adventista deve ser a integridade. O alvo de todo administrador adventista nestes tempos em que a fidedignidade da liderança adventista está constantemente sob escrutínio, deve ser impecável credibilidade.

O rei Salomão, inspirando-se em seu vasto tesouro de experiência, fez duas declarações incisivas sobre a grande importância da integridade. "A integridade dos retos os guia" (Prov. 11: 3), e no verso 5 Salomão acrescenta este ponto adicional: "A justiça do íntegro endireitará o seu caminho". Notemos as duas palavras-chave que descrevem a importância da integridade.

Definição de integridade: Diz-se daquilo a que não falta nenhuma de suas partes. De perfeita probidade, incorruptível. Honestidade, isenção de influência e prática corruptora. O significado da raiz da palavra integridade é firmeza moral, o contrário de frouxidão moral.

A integridade ocupa o primeiro lugar na lista das qualidades morais essenciais de um líder cristão. Tem como sinônimos: princípio, caráter, virtude, estatura moral, pureza, retidão, decência, honradez, etc. O líder honesto abre o caminho para a confiança e a fir-

Jorge W. Brown
Secretário-
Consultor da
Divisão
Interamericana.

meza de sua administração.

Em seu "Credo dos Administradores", John Donald Phillips, que foi diretor do Colégio Hillsdale, no Estado de Michigan, coloca a integridade no lugar mais alto da lista de seu credo, e acrescenta: "Creio que a integridade básica é o primeiro requisito para um administrador de êxito".

Integridade na Vida Pública e Particular

Em I Samuel 12:2 a 5 encontra-se o vívido testemunho de um líder nacional de destacada integridade. A passagem declara: "O meu procedimento esteve diante de vós desde a minha mocidade até ao dia de hoje. Eis-me aqui, testemunhai contra mim perante o Senhor, e perante o Seu unctido: De quem tomei o boi? de quem tomei o jumento? a quem defraudei? a quem oprimi? e das mãos de quem aceitei suborno para encobrir com ele os meus olhos? e vo-lo restituirei. Então responderam: Em nada nos defraudaste, nem nos oprimiste, nem tomaste coisa alguma da mão de ninguém. E ele lhes disse: O Senhor é testemunha contra vós outros, e o Seu unctido é hoje testemunha de que nada tendes achado na minha mão. E o povo confirmou: Deus é testemunha."

Esta passagem é um tributo comovente à integridade de um grande líder nacional. Ao final de sua carreira, tinha as mãos vazias. Isto significa que ele foi irreprensível. Samuel de-

**Artigos
Gerais**

safiou corajosamente toda e qualquer pessoa a que apresentasse até mesmo a evidência mais insignificante de falta de integridade de sua parte enquanto desempenhou as funções de líder espiritual nacional. Notemos a resposta do povo ao desafio de Samuel. Foi uma confirmação unânime da profunda integridade do profeta.

Os líderes adventistas devem ser identificáveis não somente pela estrita observância do sábado, pela rígida reforma pró-saúde e pela ortodoxia doutrinária, mas também por sua profunda integridade.

Vejamos uma declaração penetrante da pena inspirada: "A honra, a integridade e a verdade precisam ser guardadas, custe o que custar ao próprio eu". — *Obreiros Evangélicos*, p. 447.

A propriedade mais valiosa do dirigente cristão é seu caráter: um caráter cuja coerência se deva à honra, à integridade e à verdade. Notemos a expressão: "precisam ser guardadas, custe o que custar". A dedução é que a integridade, a honra e a verdade superam consideravelmente a popularidade, a fortuna e o poder. Para que o líder seja fidedigno e respeitado, deve ser uma pessoa que se distinga por sua honra, integridade e verdade. O administrador cristão só será digno de ser honrado e respeitado na medida em que for íntegro e veraz.

O apóstolo Paulo se destaca como líder de vigorosa integridade. Ele disse aos anciãos de Éfeso: "Jamais... [deixe] de vos anunciar coisa alguma proveitosa" e "de ninguém cobicei prata, nem ouro, nem vestes" (Atos 20:20 e 33).

A Integridade Deve ser um Estilo de Vida

Ellen G. White comenta que Daniel subiu a escada do êxito e do respeito nacional devido a sua própria habilidade, dignidade e integridade. Esta é outra tríade importante. Estas três virtudes tornaram-se o sistema de vida desse grande líder.

"Inamovível em sua fidelidade a Deus, indomável no domínio de si mesmo, Daniel, por sua nobre dignidade e indeclinável integridade, conquanto fosse jovem, alcançou 'graça e misericórdia' diante do oficial pagão a cujo cargo tinha sido posto." — *Profetas e Reis*, p. 546.

É possível converter-se num aspirante a postos na busca ou perseguição de regalias e poderes oficiais, e, ao mesmo tempo, descuidar a mais importante de todas as procuras: o desen-

A integridade ocupa o primeiro lugar na lista das qualidades morais essenciais de um líder cristão.

volvimento da integridade, da fidedignidade e da firmeza de caráter. Vejamos uma das melhores definições de um homem honesto:

"Homem honesto, à maneira de Cristo julgar, é o que manifesta inflexível integridade. ... A firme integridade fulgura como o ouro entre o cascalho do mundo. Engano, falsidade e infidelidade podem ser dissimulados e ocultos dos olhos humanos, mas não dos olhos de Deus." — *Test. Seletos*, vol. 1, p. 508.

"Necessitam-se neste tempo homens de coragem provada e firme integridade, homens que não temam erguer a voz na defesa do direito". — *Obreiros Evangélicos*, p. 141.

A Confiança na Liderança é Essencial

Eis a espécie de líderes que Deus está chamando: "Deus chama homens de coração, homens de intelecto, homens de integridade moral que possam ser os depositários de Sua verdade e que representem devidamente em sua vida diária os princípios sagrados." — *Testimonies*, vol. 3, p. 23.

Nos dias turbulentos da guerra do Vietnã, sob a administração do Presidente Johnson, tornou-se popular a frase: "A brecha da credibilidade", como descrição da falta de confiança nos pronunciamentos ou declarações da administração no poder. Desde então ela assumiu proporções internacionais e chegou a representar o clamor universal por integridade e credibilidade nos governos.

A demanda pela integridade é um fenômeno que também influi sobre as organizações particulares, seculares e religiosas. A liderança da Igreja não está de modo algum isenta deste escrutínio. Felizmente, porém, os membros adventistas têm ainda enorme confiança na fidedignidade dessa liderança. A grande maioria dos membros da igreja têm ainda um elevado conceito da direção da igreja. Esta atitude tem contribuído consideravelmente para a força coerente da organização adventista.

No entanto, seria ingênuo supor que a direção da Igreja Adventista não tenha sido afetada por este síndrome. Os líderes adventistas devem fazer todo o esforço possível para conservar essa imagem de integridade e fidedignidade. Os administradores adventistas devem ser homens e mulheres de boa reputação, tanto entre os membros da igreja como para o resto do mundo. Devem ser respeitados como

homens e mulheres de integridade em sua vida diária, tanto em particular como em público. Poucos têm causado mais dano à igreja do que os líderes que têm falhado em suas obrigações morais.

Em I Timóteo 3, o apóstolo Paulo apresenta certas qualificações que são de grande utilidade na liderança. Entre elas se encontra a reputação ilibada. A Nova Bíblia Inglesa (*New English Bible*) verteu-o desta maneira: "Aspirar a um posto de dirigente é uma ambição honrosa. Portanto, nossa liderança deve estar acima de toda censura." I Tim. 3:1.

A palavra grega traduzida por "censura" é ANEPILEPTOS, que significa "não exposto a ataque". Unicamente um líder da mais alta integridade moral pode preencher este requisito. É uma norma extremamente elevada, sendo que o líder não somente deve manter-se livre de cargos de responsabilidade civil, mas também estar além de toda crítica justificada de sua integridade. O verdadeiro líder é honesto e disciplinado. O administrador cristão é honesto e franco em todo o seu trato e relações com as pessoas. O líder deve ser digno da confiança de seus seguidores. Para o dirigente cristão, a honestidade nunca é um regulamento, mas um princípio moral a que deve apegar-se a todo custo.

Integridade é muito mais que veracidade. É inteireza moral. É a condição que aglutina todas as qualidades morais de que o homem é capaz de fazer gala, num sistema de vida coerente e singular. Em suma, é um caráter cristão, forte e bem estruturado. A integridade é firmeza moral na palavra e na conduta, tanto em particular como em público. A integridade examina o líder sob a perspectiva do que ele é, do que diz e do que faz.

Como prova para determinar o nosso quociente de integridade como líderes cristãos, faremos a seguir algumas perguntas incisivas que devem ser consideradas piedosamente:

1. Como líder cristão, que grau de credibilidade desfruto entre meus su-

A propriedade mais valiosa do dirigente cristão é seu caráter: um caráter cuja coerência se deva à honra, à integridade e à verdade.

periores, colegas e subordinados? Confiam eles em mim como pessoa de ilibada integridade e retidão moral?

2. Têm meus colegas razões justificáveis para duvidar de minha veracidade ou da fidedignidade de meus compromissos verbais, de minhas promessas e declarações?

3. Sou esmerado em minha interpretação e aplicação dos regulamentos da igreja?

4. Quando se trata de amigos, de parentes e dos que apóiam meus pontos de vista, mostro-me às vezes parcial na aplicação dos regulamentos?

5. Como líder, sacrifico às vezes os princípios por conveniência pessoal?

Em seu livro *The Making of a Christian Leader* ("A Formação de um Líder Cristão"), Ted W. Engstrom menciona o seguinte:

"O MUNDO NECESSITA DE HOMENS . . .

que não possam ser comprados;
cuja palavra é sua garantia;
que coloquem o caráter acima das riquezas;

que tenham opiniões e vontade próprias;

que estejam dispostos a dar mais do que é exigido por sua vocação;

que não hesitem em arriscar-se;
que não percam sua individualidade na multidão;

que sejam tão honestos nas coisas pequenas como nas grandes;

que não se comprometam com o mal;
cujas ambições não se restrinjam a seus desejos egoístas;

que não digam que fazem algo "porque todo o mundo faz";

que sejam leais a seus amigos, . . . tanto na adversidade como na prosperidade;

que não creiam que a astúcia, as artimanhas e a sagacidade constituem os melhores requisitos do êxito;

que não se envergonhem da verdade nem temam defendê-la quando ela for impopular;

que sejam capazes de dizer 'Não' enfaticamente, embora todo o mundo diga 'Sim'." ■■

Experiência Pessoal com Cristo

"Um famoso e velho professor de história bíblica, há dois séculos, gostava de contar a história de três homens cegos que foram curados por Jesus. Um deles foi tocado uma vez e curado imediatamente. Outro teve de ser tocado duas vezes — ele teve a segunda bên-

ção'. No caso do terceiro homem, Jesus fez um pouco de lodo com a saliva e lhe cobriu os olhos com ela. Dizia o velho professor: 'Suponha que esses homens houvessem comparado suas experiências. Ousaria algum deles dizer que os outros realmente não enxergavam porque sua cura não havia sido igual à dele?' — *Seu Problema é Você Mesmo*, p. 136.

Quando Elias Escreveu Sua Carta a Jeorão de Judá?

Lemos em II Reis 2:11: "Indo eles andando e falando, eis que um carro de fogo, com cavalos de fogo, os separou um do outro; e Elias subiu ao Céu num redemoinho." Mas em II Crônicas 21:12, na narrativa do mau reinado de Jeorão, de Judá, é declarado o seguinte: "Então lhe chegou às mãos uma carta do profeta Elias, em que estava escrito: Assim diz o Senhor, Deus de Davi, teu pai..."

Devido à aparente contradição destas duas citações, surgem várias interrogações. Dizem alguns: "Como pôde Elias enviar uma carta a Jeorão de Judá se este rei começou a reinar depois da ascensão de Elias?" Outros asseveraram: "Elias não ascendeu ao Céu, mas permaneceu na Terra. Sua pretensa ascensão foi uma maneira de impressionar a Eliseu; e como Elias não subiu ao Céu, pôde mandar uma carta a Jeorão de Judá depois do acontecimento relatado em II Reis 2:11."

Neste estudo pretendemos analisar os diversos textos que aparentemente apresentam uma contradição quanto à data do reinado de Jeorão de Judá e indicar que este rei já reinava pelo menos três ou quatro anos antes de ocorrer a ascensão de Elias relatada em II Reis 2:11; e se nossa proposição puder ser demonstrada, Elias teve tempo suficiente para escrever a carta mencionada em II Crônicas 21:12-15.

Começaremos nosso estudo com o evento que dividiu o reino de Israel em duas partes depois da morte de Salomão ocorrida no ano 931 A.C. Roboão dominou sobre o reino do Sul, ou seja, de Judá, nos anos 931-913 A.C., e Jeroboão I dominou sobre o reino do Norte, ou seja, de Israel, nos anos 931-910 A.C.*

A. Reinado de Asa em Judá:

Lemos em I Reis 15:9: "No vigésimo ano de Jeroboão, rei de Israel, começou Asa a reinar sobre Judá."

Jeroboão começou a reinar em 931 A.C. Subtraindo 20 anos dessa data, chegaremos a 911 A.C. De acordo com

José Tertullien, M. A. Professor de Idiomas Bíblicos e de Teologia no Colégio Antilhano, Mayaguez, Porto Rico.

estes dados, Asa começou a reinar no ano 911 A.C. ou 912 A.C.

B. Reinado de Acabe em Israel:

I Reis 16:29: "Acabe, filho de Onri, começou a reinar sobre Israel no ano *trigésimo oitavo* de Asa, rei de Judá."

Asa começou a reinar em 911 A.C. Esta data menos 38 anos é igual a 873 ou 874 A.C.

Acabe começou a reinar no ano 874 A.C.

I Reis 16:30: "E reinou Acabe, filho de Onri, sobre Israel em Samaria vinte e dois anos."

O reinado de Acabe durou desde 874 A.C. até 853 ou 852 A.C. (874 A.C. — 22 anos = 852 A.C.).

C. Reinado de Josafá em Judá:

I Reis 22:41 e 42: "E Josafá, filho de Asa, começou a reinar sobre Judá no quarto ano de Acabe, rei de Israel. ... E vinte e cinco anos reinou em Jerusalém."

Acabe começou a reinar em 874 A.C. Esta data menos 4 anos é igual a 870 A.C. Josafá começou a reinar, portanto, no ano 870 A.C. Ele reinou vinte e cinco anos: 870 A.C. — 25 = 845 A.C.

D. Reinado de Jorão em Israel:

II Reis 3:1: "Jorão, filho de Acabe, começou a reinar sobre Israel, em Samaria, no *décimo oitavo* ano de Josafá, rei de Judá."

Josafá começou a reinar no ano 870 A.C. Esta data menos 18 anos é igual a 852 A.C.

Jorão de Israel começou a reinar no ano 852 A.C.

Neste ponto devemos assinalar que houve dois reis chamados Jorão: um era filho de Acabe e reinou em Israel, e o outro era filho de Josafá, rei de Judá, e reinou em Judá. (A Edição Revista e Atualizada no Brasil chama o primeiro de Jorão e o segundo de Jeorão.)

E. Reinado de Jeorão de Judá:

1. II Reis 1:17: "E Jorão [de Israel] ... começou a reinar ... no ano segundo de Jeorão, filho de Josafá, rei de Judá."

Se Jorão de Israel começou a reinar no segundo ano de Jeorão de Judá, este

último já estava há dois anos no trono quando Jorão de Israel começou a reinar, ou seja: 852 A.C. (quando Jorão de Israel começou a reinar) + 2 anos = 854 A.C.

2. Mas em II Reis 8:16 lemos o seguinte: "No ano quinto do reinado de Jorão, filho de Acabe, rei de Israel, reinando ainda Josafá em Judá, começou a reinar Jeorão, filho de Josafá, rei de Judá." Jorão de Israel começou a reinar no ano 852 A.C. (ver parte D); em seu quinto ano começou a reinar Jeorão de Judá — o que nos leva ao ano 847 A.C. (852 A.C. — 5 anos = 847 A.C.). Esta data não equivale ao ano 854 A.C. da parte E (1) que assinala o começo do reinado de Jeorão de Judá.

Entretanto, a discrepância entre as duas datas se dissipa quando recordamos que Josafá reinou em Judá 25 anos (I Reis 22:42), o que nos leva até o ano 845 A.C. (ver parte C). Destarte, no ano 848 ou 847 A.C. Josafá ainda estava vivo e reinando. Por conseguinte, podemos ver claramente que houve uma co-regência de Jeorão de Judá e seu pai Josafá desde o ano 854 A.C. Segundo se deduz de II Reis 1:17 (ver parte E) (1), no ano 847 A.C. Josafá renunciou ao trono a favor de seu filho, dois anos antes de sua morte que ocorreu no ano 845 A.C.

Isto concorda com II Reis 8:17, que declara: "[Jeorão] . . . reinou oito anos em Jerusalém." Isto significa que depois de seu pai lhe entregar completamente o mando, decorreram oito anos, o que nos leva a 840 A.C. (848 A.C. — 8 anos = 840 A.C.).

De acordo com II Reis 8:25, "no ano doze de Jorão, filho de Acabe, rei de Israel, começou a reinar Acazias, filho de Jeorão, rei de Judá." O ano doze de Jorão de Israel equivale a 852 A.C. (quando começou a reinar — parte D) menos doze anos = 840 A.C. Esta data se harmoniza muito bem com o fim do reinado de Jeorão de Judá, quando Acazias ocupou o trono em seu

"Indo eles andando e falando, eis que um carro de fogo, com cavalos de fogo, os separou um do outro; e Elias subiu ao Céu num redemoinho."

lugar. Assim, Jeorão de Judá reinou junto com seu pai desde o ano 854 A.C. até 848 A.C., e sozinho de 848 A.C. a 840 A.C.

F. Elias teve tempo de enviar uma carta a Jeorão de Judá antes de ascender ao Céu?

O relato bíblico indica que sim. Elias apareceu em cena durante o reinado de Acabe (874 A.C. a 853 A.C.). Então veio o reinado de Acazias, filho de Acabe (I Reis 22:52), no ano 853 A.C. Elias transmitiu uma mensagem de Deus para Acazias (II Reis 1:3), o qual "morreu, segundo a palavra do Senhor, que Elias falara; e Jorão, seu irmão, começou a reinar no seu lugar [852 A.C.] no ano segundo de Jeorão, filho de Josafá, rei de Judá" (II Reis 1:17). Elias deve ter começado seu ministério por volta de 870 A.C. e continuado até 850 A.C., quando ascendeu ao Céu e Eliseu foi nomeado profeta em seu lugar.

Portanto, sendo que Jeorão de Judá começou a reinar desde o ano 854 A.C. e Elias ascendeu ao Céu no ano 850, podemos inferir que o rei Jeorão de Judá e o profeta Elias foram contemporâneos por um lapso não inferior a quatro anos. Assim, antes de sua ascensão, houve tempo mais que suficiente para que o profeta enviasse uma carta ao rei de Judá condenando seus atos iníquos, como o demonstra II Crônicas 21:12. ■

Bibliografia

Bright, John. *A History of Israel*. Filadélfia: Westminster Press, 1959. 500 páginas.

Noth, Martin. *The History of Israel*. Nova Iorque: Harper, 1958. 479 páginas.

Thiele, Edwin R. *The Mysterious Numbers of the Hebrew Kings*, Rev. ed. Grand Rapids, Mich.: William B. Eerdmans Publishing Company, 1965.

Albright, William Foxwell. "The Chronology of the Divided Monarchy of Israel", *Bulletin of the American Schools of Oriental Research*, nº 100 (dezembro de 1945), pp. 16-22.

* Em nossa cronologia deixamos uma margem de um ano mais ou de um ano menos, segundo os métodos de contagem dos anos ascensionais e não-ascensionais.

FROM SABBATH TO SUNDAY

Tese do Prof. Samuele Bacchiocchi, da Andrews University, defendida com êxito diante de eruditos do Vaticano.

O único livro adventista a receber um *imprimatur* de Roma.

Analisa documentadamente a origem não bíblica do domingo e a gradual substituição do sábado. Preço: U\$ 8.50.

PEDIDOS

diretamente ao autor:

Dr. Samuele Bacchiocchi
230 Lisa Lane
Berrien Springs,
Mich. 49103.

A Arte da Delegação e do Controle

É animador ver que as assembléias administrativas celebradas em diferentes lugares são mais freqüentes do que costumavam ser. Isto é indício de uma atitude afortunada que revela visão da parte dos administradores. Parece prevalecer a crença de que ao aceitar um chamado na obra do Senhor, a pessoa é automaticamente revestida de autoridade, capacidade administrativa e visão — tudo o que for necessário para ocupar um posto diretivo. Nalguns aspectos, os resultados obtidos nos deixaram uns vinte anos atrás na adoção de algumas regras úteis para o manejo do pessoal.

Folgo em ver que se está prestando bastante atenção ao tema das relações humanas, já que se trata de um campo negligenciado. Durante muito tempo temos tido como certo que estamos trabalhando juntos na causa do Senhor, que nos amamos uns aos outros e que isso é suficiente. Mas estamos atrasados no tocante aos melhores descobrimentos no âmbito da conduta humana, da aceitação de teorias, etc.

Outra esfera em que estamos atrasados é a delegação de faculdades e controle. Ao observar o sistema empregado em nossas escolas, hospitais, associações, uniões e instituições, se tivéssemos de assinalar a debilidade administrativa mais notável, sem dúvida seria a falta de delegação de responsabilidades. Creio que esta é uma das maiores debilidades administrativas de todas as nossas instituições.

Nossas instituições, nossos hospitais, nossas escolas, nossos campos locais, nossas uniões, etc., estão-se desenvolvendo demasiado para continuar sendo programas de um só homem. É impossível continuar com essa linha de procedimento. O homem que não pode delegar autoridade e responsabilidades está destinado ao fracasso, pois ninguém pode estender-se a tal ponto que abranja tudo.

A tendência para o autoritarismo é típica de todas as igrejas, inclusive a nossa. Talvez seja devido ao profundo senso de responsabilidade para com os menores detalhes da obra que Deus nos confiou. Ou talvez não seja mais que um letargo, especialmente quando nosso trabalho parece aumentar —

Pedro Arnulfo
Gómez
Administrador
Geral da
Universidade de
Montemorelos,
México.

aumenta o pessoal, aumentam as responsabilidades — embora provavelmente se deva a que o trabalho aumenta mais rapidamente que o pessoal, o que faz com que fiquemos sobrecarregados de responsabilidades cada vez mais numerosas. Qualquer que seja a razão, alegra-me ver estas assembléias em reconhecimento do desejo de nossa gente de aperfeiçoar seus métodos e seu rendimento como dirigentes ou administradores. Estou muito bem impressionado com a franqueza e a honradez intelectual com que nos estamos examinando a nós mesmos e a nossos problemas, com o desejo de identificá-los.

Um dos principais fatores de nossa eficiência como administradores é a capacidade e a boa vontade de delegar autoridade e responsabilidades a outras pessoas. Sem ela não poderemos dirigir com êxito nossa organização, e o homem que carece dela se afundará em minudências, em detrimento da obra do Senhor.

Poderei ser censurado por dizer isto, mas não creio que a porta do administrador tenha que estar constantemente aberta. Sempre tenho afirmado que o administrador é a pessoa responsável por fazer planos e fixar objetivos, e tenho a convicção de que deve dispor de algumas horas por dia durante as quais ninguém o possa encontrar. Deveria sentir-se livre durante esse tempo para pôr as mãos atrás da cabeça e pensar, sem receio de interrupções. Creio que deve descobrir a maneira de fazê-lo.

Os princípios que regem a delegação de poderes são simples, fáceis de entender e antigos. Foram provados e se aplicam a qualquer dos ramos da administração de que se trate. Estes princípios são tão necessários para o manejo de uma empresa, de um negócio ou de uma associação, como para o funcionamento de uma escola ou hospital, ou para os pastores que estão à frente de uma igreja.

1. A autoridade e a responsabilidade devem ser delegadas juntas.

Uma não pode ser delegada sem a outra, pois não dará resultado. A autoridade, em geral, equivale a poder na mente das pessoas, embora eu a

definiria como a permissão de atuar dentro de certos limites prefixados. Tal autoridade deve ser exercida com responsabilidade.

Lembro-me de certo administrador que amava a autoridade, mas procurava desvencilhar-se das responsabilidades. Só tinha interesse em tomar decisões e formular regras, sem aceitar as responsabilidades inerentes. Queria a autoridade sem a responsabilidade, e isso é algo ridículo. É igualmente ridículo atribuir certa responsabilidade a uma pessoa sem dar-lhe autoridade para desempenhá-la.

2. A pessoa que delega tarefas ou responsabilidades a um subalterno não fica livre da responsabilidade principal.

Pode-se delegar uma responsabilidade sem livrar-se dela. O fato de delegá-la não significa desprender-se da responsabilidade. Podemos fazer com que alguém se responsabilize por uma tarefa, mas perante a Mesa Administrativa da Instituição ou da Associação somos nós que teremos de responder por ela.

3. Nosso senso de responsabilidade deve ser maior do que a responsabilidade que nos foi confiada.

Devemos estar dispostos a preencher lacunas, ler as entrelinhas, ter um pouco de iniciativa, sentir a responsabilidade sobre os ombros, mas não iremos além dos limites estabelecidos nem assumiremos responsabilidades correspondentes a outras pessoas.

4. A Delegação promove uma aceitação mais ampla da autoridade, mais coordenação e mais cooperação.

Um dos princípios básicos do trato com as pessoas é que quanto mais estiverem inteiradas dos planos, das normas e dos objetivos da organização, tanto mais dispostas estarão para aceitar os compromissos inerentes e ajudar a cumpri-los. Este é um dos princípios fundamentais da conduta humana e aquele a quem se delega responsabilidade precisa ter conhecimento antecipado do que deve e do que não deve fazer.

Quanto maior for a responsabilidade que se delegue, tanto maior será a ajuda recebida em idéias e no cumprimento de regulamentos e atividades. Isto assegura o apoio entusiasta, ao passo que a alternativa só assegura o mero acatamento.

Uma vez que se tenha dado algum trabalho a uma pessoa e enquanto esta o esteja realizando, não deve haver interferências. A intervenção desnecessária prejudica o subalterno. Se ele tem dificuldades, ajude-o, mas se lhe

A tendência para o autoritarismo é típica de todas as igrejas, inclusive a nossa.

delegou uma responsabilidade, deixe que a cumpra.

5. A delegação de responsabilidades é uma forma eficaz para preparar dirigentes.

Esta é uma prática corrente no mundo dos negócios. Certas companhias não promovem nenhum de seus empregados sem que tenha preparado a outros para ocupar seu lugar. Certamente ficamos preocupados ao receber chamados de nossas instituições com a estipulação de que deve ser uma pessoa de experiência. Creio que o adestramento das pessoas faz parte das responsabilidades dos dirigentes de nossa organização.

Há muitos obstáculos à delegação de responsabilidades. Alguns desses obstáculos residem no administrador e outros nos subalternos. A seguir mencionaremos alguns deles:

1. Aversão a delegar.

Uma das razões para isso é a antiga idéia: "Eu mesmo posso fazê-lo melhor". Talvez seja assim, mas penso nisso em relação com o preparo de alguns adolescentes. Quanto mais simples me parece fazê-lo eu mesmo, do que passar pela terrível luta de conseguir que eles o façam! O mesmo acontece ao lidar com os que trabalham conosco. Contudo, é melhor deixar que eles o façam, pois necessitam da experiência e no final serão obtidos resultados muito melhores.

2. Falta de capacidade para dirigir.

Se nos falta confiança em nossos subalternos e se cremos que os únicos que podem fazer o trabalho somos nós mesmos, isto denota que algo vai mal e que provavelmente temos falta de capacidade para dirigir.

3. Falta de controle.

Talvez você não esteja disposto a correr riscos. Eu creio que todos nós corremos muitos riscos. Sabemos que tanto no trabalho como no mundo dos negócios as pessoas se arriscam constantemente. Esta é a única forma de progredir. Por outro lado, verificará que os subalternos também procuram evitar a delegação. Tem que trabalhar com eles nesta base. É mais fácil ir e perguntar ao chefe que fazê-lo por si mesmo. Provavelmente já tenha trabalhado com tal espécie de pessoas. Mas, o fato é que temos de trabalhar com elas.

4. O temor à crítica.

Isto é algo fácil de remediar. Muitas pessoas têm medo de tomar a iniciativa. Receiam que não seja devidamente apreciado o que fazem e que sejam criticadas. É preciso enfrentar essa dificuldade.

5. Falta de informação e de preparo.

Isto também está dentro de sua incumbência. Até certo ponto trata-se de um problema de comunicação ou de um programa de habilitação que pode ajudar os empregados a elevar-se à altura das circunstâncias e a aperfeiçoar suas aptidões de modo que possam aceitar maiores responsabilidades e mais autoridade.

6. Sobrecarga.

Talvez seus subalternos não queiram receber autoridade delegada ou responsabilidades porque já se acham sobrecarregados. Este problema pode ser resolvido planejando as tarefas.

7. Falta de incentivo.

Este problema pode ser maior para nós que para outras organizações que podem usar o salário como incentivo. Creio que existem outros incentivos a nosso alcance, como as diversas formas de reconhecimento, as boas palavras e o estímulo, os quais são incentivos eficazes que não aproveitamos devidamente.

8. Falta de confiança em si mesmo da parte do subalterno.

Esta pode ser outra das razões para não aceitar responsabilidades.

Controle

Os passos da delegação são os seguintes:

1. Designar os deveres e as responsabilidades do subalterno.
2. Dar-lhe a autoridade necessária para levar a cabo essas responsabilidades.
3. Criar uma obrigação ou estabelecer controles.

As indústrias mencionam muito o controle, e quando se trata da situação que se apresenta nalguma fábrica onde é preciso controlar a qualidade ou a quantidade de certo produto, ou se é mister controlar as coisas do escritório de um síndico, tais controles são bastante fáceis de estabelecer.

Em nosso caso, visto que a maior parte do controle se exerce sobre o produto final, é necessário passar a ênfase do controle dos pormenores para o controle do produto terminado ou tornar as pessoas responsáveis pelo resultado final. O princípio é simples. As pessoas se dão conta em seguida da existência de algumas medidas de controle. Se se tem fama de não exercer controle algum, a reação não tardará em fazer-se notar. Se os subalternos sabem que não existe controle, não se incomodarão. Serão descuidados com os pormenores de seu trabalho. Não se preocuparão muito com

Um dos principais fatores de nossa eficiência como administradores é a capacidade e a boa vontade de delegar autoridade e responsabilidades a outras pessoas.

os resultados. Por outro lado, se sabem que são controlados, terão cuidado em realizar o programa de maneira satisfatória.

Objetivos

A base de delegar e controlar consiste em fixar planos e objetivos. Este é o ponto de partida para o estabelecimento das medidas de controle. Neste sentido também tem muita importância o princípio da participação. Deixemos que outros tomem parte na fixação de nossos objetivos e veremos que farão muito para ajudar-nos a exercer o controle. O entusiasmo com que traçamos os planos chegará até eles e nos tirará dos ombros grande parte do problema do controle.

Comunicação

Cumpre salientar que a comunicação é uma rua de duas vias e que cinquenta por cento da boa comunicação consiste em saber ouvir.

Confiança na Delegação de Responsabilidades

A delegação de responsabilidades pode ser comparada com a navegação marítima.

Em primeiro lugar, deve-se *fixar o rumo*; saber aonde vamos com nossos planos já elaborados, como o capitão que antes de sair do porto conhece a rota que seguirá.

Depois é preciso saber *dirigir bem o leme*; conduzir o pessoal de acordo com os planos traçados, informando-o do andamento das coisas e orientando-o neste sentido.

No caso de que haja alguma falta em nossos planos, devemos ter um salva-vidas; quer dizer, modificar, se for necessário, os planos elaborados. Se alguém ao qual foi conferida uma reponsabilidade não a pode cumprir, deve-se substituí-lo imediatamente por outra pessoa que possa fazê-lo.

Assim como os navios estão em constante *comunicação* com o porto, nós também devemos comunicar-nos constantemente com aqueles aos quais delegamos alguma responsabilidade.

Para subir a bordo tem-se de usar uma *escada*. Precisamos utilizar a escada do progresso, empregando novos métodos, aproveitando a experiência de outras instituições; noutras palavras, pondo-nos em dia com a época em que vivemos no que se refere à delegação de responsabilidades.

Estes fatores atuarão como a *hélice* de um barco que o impele para a frente apesar das marejadas. ■■

A Ética Cristã e a Administração Adventista

Os administradores adventistas, mais do que todos os outros líderes de igreja, devem destacar-se por sua moralidade impecável e suas altas normas de conduta.

No mundo dos negócios, da política, da medicina e da prática legal, existem códigos de ética claramente definidos. A violação de qualquer deles pode conduzir a sanções importantes, que vão desde reprimendas até exclusões, desqualificações e expulsões.

Conquanto os administradores adventistas nunca tenham adotado um código formal de conduta, estão, não obstante, vinculados à ética universal das Santas Escrituras. Não resta dúvida de que o Sermão da Montanha é a carta magna de todos os princípios e normas éticas. Espera-se que os líderes adventistas se sintam moralmente obrigados a aceitar e praticar a conduta imperativa que se expressa na Bíblia como fonte primordial da ética judaico-cristã.

Definição: A palavra "ética" deriva do grego *ethos* ou *ethikos*. Abrange a disciplina que tem que ver com os valores morais, regras de conduta, obrigações e deveres morais; bem como o que tem que ver com o que é bom e com o que é mau. A ética abarca todo o campo da conduta moral. Um código de ética é, portanto, um sistema de valores morais. Constitui uma série de princípios que regem a conduta de um indivíduo, de um grupo, de uma comunidade ou de uma sociedade.

Os administradores adventistas devem ser indivíduos de profunda sensibilidade moral devido a suas relações éticas para com o povo de Deus. Não é suficiente que o administrador conheça a doutrina e até esteja empenhado na evangelização. Um dirigente pode ostentar impressionantes credenciais teológicas, profissionais e acadêmicas, e falhar lamentavelmente por causa de sua atuação deficiente. O administrador conhecido por sua retidão e por sua ética impecável sempre experimentará o profundo respeito e admiração daqueles a quem dirige. O

Jorge W. Brown

administrador de conduta duvidosa e moralidade variável causa irreparável dano à causa de Deus.

Ao considerar o assunto da ética administrativa, a regra absoluta é a que foi expressa pelo próprio Jesus em S. Mateus 7:12: "Tudo quanto quereis que os homens vos façam, assim fazei-o vós também a eles".

Quatro Aspectos Significativos

Ao apresentar este tema, gostaria de analisar o importante assunto da ética administrativa de quatro ângulos distintos.

1. A Ética Cristã e a Fidedignidade.

A expressão "privilégios e fidedignidade executivos" veio à tona durante o vergonhoso episódio de Watergate. Desde então, o assunto da fidedignidade tornou-se proverbial nos círculos administrativos. A fidedignidade como ética imperativa merece profundo estudo da parte dos administradores adventistas. A assombrosa falta dessa qualidade ética nos círculos governamentais tem produzido desacordos, interpretações errôneas, decepções, perturbações pessoais e desgaste da confiança nos líderes.

Por esse motivo é essencial que, como dirigentes, estudemos o assunto da fidedignidade como questão ética. A fidedignidade tem duas dimensões. Em primeiro lugar, encontramos a dimensão perpendicular; e, em segundo lugar, a horizontal. A relação entre o administrador e seus superiores ou subordinados é perpendicular. As relações entre o administrador e seus colegas é horizontal. É importante que examinemos essas duas dimensões no contexto da necessidade de fidedignidade entre os dirigentes.

Os administradores adventistas, mais do que qualquer outro grupo de obreiros, estão moralmente obrigados a criar, promover e estimular uma atmosfera que inspire confiança. A irresponsabilidade ética da parte de um administrador produz uma colheita de dúvida, suspeita, medo e ressentimento. Saber que os assuntos de qualquer administração podem ser conduzidos com um espírito de confiança

mútua e completa veracidade ocasiona uma sensação de tranquilidade. A vontade de Deus é que esse espírito de confiança prevaleça nas reuniões dos oficiais, nas mesas administrativas das instituições, nas comissões de qualquer espécie, etc. A falta de confiança produz tensões que podem prejudicar seriamente as relações perpendiculares e horizontais existentes numa administração.

Para conseguir que a administração funcione suave, eficiente e produtivamente, é essencial que exista um clima de confiança. Há certos costumes que podem desgastar gravemente a confiança e romper as relações entre os obreiros. Estudemos alguns desses fatores que desgastam e acabam destruindo a confiança.

a. A freqüente traição confidencial ao divulgar secretamente informações confidenciais da comissão.

b. A filtração secreta de dados adicionais a pessoas não autorizadas.

c. O abuso do privilégio da confiança ao fazer asseverações inexatas, sem fundamento e, às vezes, prejudiciais, acerca de indivíduos, sem dar-lhes antes a oportunidade de defender-se.

d. Falar mal dos companheiros nas mesas administrativas em que são tomadas decisões.

2. A Ética Cristã e os Interesses em Conflito.

O segundo aspecto da ética administrativa adventista diz respeito ao conflito de interesses. A expressão "conflito de interesses" é definida como "a situação sob a qual o funcionário público se aproveita da influência de sua posição para benefício de seus interesses privados e financeiros. A interferência de um interesse pessoal com outro". O problema do conflito de interesses é de extrema sensibilidade nos círculos políticos. Um exemplo recente é o do Sr. Bert Lance, ex-diretor orçamentário da administração do Presidente Carter. Este é um exemplo clássico de interesses em conflito nos círculos políticos.

Constitui o conflito de interesses um problema relevante entre os obreiros adventistas? Deparam os dirigentes adventistas com essa situação em seu papel administrativo?

a. *Atividades Adicionais.* Em nosso léxico se torna às vezes evidente uma espécie de conflitos de interesse, que denominamos "atividades adicionais". Tanto a Bíblia como o Espírito de Profecia nos proporcionam conselhos definidos contra essa prática. Lemos em

O administrador está moralmente obrigado a educar seus obreiros no tocante aos regulamentos da denominação, estabelecendo clara diferença entre privilégios e direitos..

Filipenses 2:3: "Nunca procuremos lucros particulares". (Tradução de Phillips.) Ellen G. White faz reiteradas referências ao problema do conflito de interesses.

"Os ministros não podem realizar uma obra aceitável para o Senhor, e ao mesmo tempo, fazer face à responsabilidade de grandes empreendimentos comerciais, particulares. Tal divisão de interesses lhes obscurece a percepção espiritual. ... Todas as energias do ministro são necessárias a sua elevada vocação. O que há de melhor em suas faculdades, pertence a Deus. Ele não se deve meter em especulações, ou em qualquer outro negócio que o desvie de sua grande obra". — *Obreiros Evangélicos*, p. 339.

Os regulamentos da Divisão estabelecem claramente que "nossos obreiros de Associação, Missão ou Instituição se absterão de realizar toda espécie de negócios particulares e se dedicarão cabalmente ao trabalho denominacional e ao ministério do evangelho". Os regulamentos também estabelecem que quando um obreiro não pode viver de suas entradas regulares, "deve-se aconselhá-lo a renunciar a seu cargo e procurar outro ramo de atividade mais remunerável fora da denominação".

b. *Interesses Particulares.* O conflito de interesses abrange muito mais que a especulação de negócios para benefício pessoal. Também tem que ver com práticas como as seguintes:

1. Comprometer as secretárias e outros subalternos a que realizem funções particulares durante as horas regulares de trabalho a expensas da organização.

2. Uso de materiais da organização, como equipamentos e apetrechos, para benefício próprio, sem o reembolso apropriado. (Selos de correio, papel de cartas, papel timbrado, ar condicionado, copiadora, telefone, etc.)

3. Apropriação para uso pessoal de presentes especiais, deliberados, feitos por firmas comerciais, como incentivos à organização que os favorece com seus negócios.

A prossecução de lucros pessoais produz inevitavelmente interesses divididos, insensibilidade moral e atitude errônea para com salários, emolumentos, benefícios adicionais, auxílios, etc. Os dirigentes adventistas são pastores, não mercenários, e devem, portanto, rejeitar qualquer coisa que possa suscitar conflito, reduzindo assim a qualidade de seu ministério.

3. A Ética Pessoal Cristã nos Relatórios da Denominação.

O sistema de organização dos adventistas do sétimo dia baseia-se no princípio da honra pessoal. Assume-se que pastores, administradores, departamentais e obreiros de outras categorias devem ser homens e mulheres de retidão e ética cristã. Excetuando os que trabalham com as finanças da igreja, nenhuma das outras atividades está sujeita a investigação periódica. A razão é que nossos obreiros são homens e mulheres dedicados completamente a Deus, como mordomos fiéis. Não obstante, a ética pessoal indecorosa não é algo do passado. A seguir são apresentados alguns aspectos de interesse ético em nossa relação pessoal com a organização.

a. Inflamos às vezes os relatórios departamentais e as estatísticas a fim de projetar uma imagem favorável do departamento? Empregamos tempo para verificar certos dados que obviamente se afiguram inexatos? Ou os deixamos, sabendo que são incorretos?

b. Aumentamos às vezes as despesas de viagem para obter vantagens pessoais?

c. Pode suceder que nossa ênfase em incentivos tangíveis para os obreiros nos conduza a uma conduta destituída de ética. Talvez tenhamos de revisar e modificar nosso sistema de incentivos tangíveis.

4. A Ética Cristã e os Regulamentos da Igreja.

Através dos anos e com base em cuidadoso estudo e na direção divina, a Igreja Adventista do Sétimo Dia tem estabelecido um sistema singular de regulamentos. Estes regulamentos salvaguardam a obra e os obreiros. Necessita-se de sensibilidade ética e percepção divina para administrar fielmente esses regulamentos. É neste aspecto que precisamos reexaminar nossa consciência da ética. Tais regulamentos podem ser divididos em três categorias: deveres, privilégios e direitos.

O administrador está moralmente obrigado a educar seus obreiros no tocante aos regulamentos da denominação, estabelecendo clara diferença entre privilégios e direitos. Por exemplo, as bolsas de estudo e o auxílio educacional são privilégios oferecidos aos obreiros, dependendo de orçamentos, necessidades específicas, antecedentes acadêmicos e outras considerações a respeito. Os obreiros não têm automaticamente direito a esses

Os administradores adventistas devem ser indivíduos de profunda sensibilidade moral devido a suas relações éticas para com o povo de Deus.

privilégios. Os privilégios se baseiam em qualificações.

Por outro lado, todos os obreiros têm direito a certas provisões dos regulamentos por direito próprio. Negar-lhes esses direitos seria falta de ética. É responsabilidade da administração informar completamente os obreiros novos a respeito desses benefícios adicionais, auxílios, emolumentos e privilégios aos quais têm direito por regulamento. Essas ajudas não são recompensas concedidas em forma paternalista aos "bons rapazes" e negadas aos que "se portam mal".

A administração é responsável pela aplicação da escala de salários equitativa a todos os obreiros, evitando a parcialidade por amizade, paternalismo e preferências pessoais. Constitui completa falta de ética que haja administradores que desfrutem os benefícios dos regulamentos, enquanto os negam a seus companheiros. A prática da regra de ouro eliminará este problema. O obreiro adventista está sob a solene obrigação de aderir constantemente às normas éticas e morais expressas no Sermão da Montanha. O que diz respeito à ética merece tanta atenção como a ortodoxia doutrinária, visto que a prática de ambas é essencial para um estilo de vida equilibrado, cristocêntrico e íntegro.

A Ética de Apoiar os Regulamentos da Denominação

Não somente é importante que o administrador aplique os regulamentos a todos os obreiros de modo claro e equitativo. Também deve apoiar, proteger e enaltecer os regulamentos da denominação. O líder está moralmente obrigado a apoiar e salvaguardar os regulamentos de operações da igreja em todos os níveis. É uma falta de ética representar uma organização e continuar ignorando ou evitando os regulamentos que a governam. Sempre que um assunto de consciência impeça um líder de apoiar os regulamentos da organização, há duas alternativas éticas possíveis:

1. Procure efetuar as modificações necessárias ao regulamento dentro do âmbito de procedimentos estabelecidos pela organização; e

2. No caso de que as modificações recomendadas não possam ser efetuadas constitucionalmente, o líder deve renunciar a sua posição. A aceitação de um cargo de liderança pressupõe lealdade aos regulamentos, planos, programas e princípios defendidos pela organização. ■■