

Roteiro de Aplicação – PALAVRA-PROCESSO-PESSOA

O Guia do Presbitério é um material importante para a formação de lideranças comunitárias em nossas comunidades.

Para que se possa aproveitar ao máximo o material, queremos propor uma metodologia com base na PALAVRA-PROCESSO-PESSOA.

A **Palavra** de Deus precisa tomar lugar no coração de quem é chamado e chamada para servir na comunidade como liderança. Dessa forma, um novo **processo** de pertencimento inicia, afirmando a sua filiação a um Deus que salva e capacita em Jesus Cristo. Servir como uma nova **pessoa**, alcançada pelo amor que impulsiona ao testemunho e serviço a Deus.

Metodologia

Para o estudo da unidade, é importante que se tenha claro:

- 1 – Objetivo geral da unidade.
- 2 – Objetivos específicos da unidade.

Para a pessoa que vai mediar o encontro, que pode ser uma ministra ou um ministro, é preciso que a unidade esteja bem estudada. Grifar frases do texto ajuda a conduzir a reflexão e não deixar que o que é de fato importante fique de fora.

É importante criar um ambiente celebrativo. Preparar uma acolhida para que todas as pessoas se sintam bem no ambiente é fundamental.

Ao longo do encontro, é importante recolher dúvidas e motivações, para que elas possam ser refletidas e resolvidas imediatamente, no grupo.

UNIDADE 8 – CONVÍVIO E CONFLITO NA COMUNIDADE

Roteiro de encontro

1. Saudação

OU ISTO OU AQUILO – Cecília Meireles

Ou se tem chuva e não se tem sol,
Ou se tem sol e não se tem chuva!
Ou se calça a luva e não se põe o anel,
Ou se põe o anel e não se calça a luva!
Quem sobe nos ares não fica no chão,
Quem fica no chão não sobe nos ares.
É uma grande pena que não se possa
Estar ao mesmo tempo nos dois lugares!

Ou guardo o dinheiro e não compro o doce,
Ou compro doce e gasto o dinheiro.
Ou isto ou aquilo: ou isto ou aquilo...
E vivo escolhendo o dia inteiro!
Não sei se brinco, não sei se estudo,
Se saio correndo ou fico tranquilo.
Mas não consegui entender ainda
Qual é melhor: se é isto ou aquilo.

2. Canto: Onde reina o amor (Livro de Canto da IECLB, nº 4)

3. Leitura Bíblica: Romanos 2. 1-11

5. Reflexão de Lutero: <https://www.luteranos.com.br/conteudo/todos-iguais-diante-de-deus>

6. Oração

7. Estudo do tema: Apresentação em *PowerPoint (Slides)*

Slide 1: Título



Dinâmica: trabalho em grupos ou plenária. Visualizar a imagem e vivenciá-la.

Objetivo: proporcionar um momento para experimentar a cena assim como é a ilustração.

Em grupos de três a três, escolher quem se coloca ao meio, e as demais pessoas assumem a posição de “acusação oposta”. Por um momento tornar a cena em “Cena estática”.

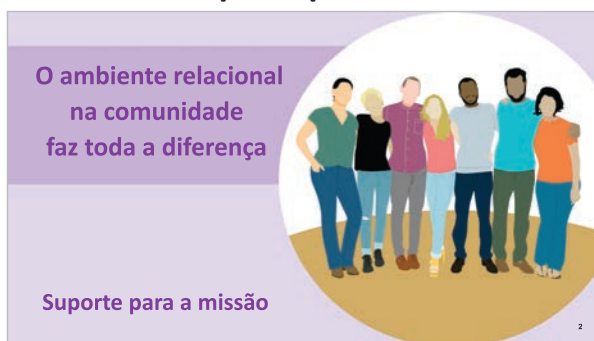
Após, com palmas a pessoa dirigente avisa para ainda permanecer nos trios, mas relaxando e refletindo:

- 1) Como você se sentiu vivendo esta cena aqui?
- 2) Você já teve um momento assim na vida real ou no contexto de nossa Igreja? Como você se sentiria sendo um ou uma das personagens desta cena?
- 3) Onde você gostaria de estar? Por quê?

Como transformar essa cena para que ela reflita o jeito cristão de resolver conflitos?

Convidar a voltar à plenária. É importante lembrar e refletir que em algumas situações estamos em um ou outro lado.

Slide 2: Suporte para a missão



Texto no Guia: p. 86

1. Convívio na comunidade

Na comunidade cristã, experimentamos toda a dimensão do amor de Deus em Cristo Jesus. Nela, vivemos todas as consequências desse amor no relacionamento com irmãos e irmãs. Nela, experimentamos a dimensão da alegria, do compartilhar, do conviver fraternalmente, do repartir dores e tristezas. A comunidade é lugar especial. Certa vez, alguém disse: A comunidade cristã é o lugar onde Deus juntou o céu e a terra.

Por isso é de vital importância o nosso **cuidado** pela boa atmosfera de trabalho e de **convívio na “família” de Deus**. Sabemos que tensões, divergências e conflitos surgem a cada instante. Onde há pessoas convivendo, ali haverá disputas por poder ou “verdades”. O pecado ronda e se aproveita das nossas fraquezas e tentações. Sabemos que Cristo pediu aos discípulos para que não houvesse contendas entre eles. E ele pede o mesmo para nós, chamando para a verdade e para um novo início.

Assim como no convívio familiar, o ambiente relacional na comunidade faz toda a diferença. Até podemos dizer que esse ambiente é o grande suporte da missão. Numa comunidade pode haver a compreensão missionária e o preparo de pessoas para chamar outras pessoas à comunidade. Mas, se nessa comunidade o ambiente e o convívio forem tensos e não fraternos, podem acontecer três coisas:

1) As pessoas motivadas para a tarefa missionária começarão a se sentir constrangidas, pois há uma incoerência entre convidar alguém para ouvir a boa nova transformadora e o ambiente negativo, pessimista, tenso ou “frio”. Também quem fez o convite ficará desmotivado.

2) A pessoa que foi convidada para participar da comunidade provavelmente sentirá que alguma coisa não está bem e serão grandes as chances de não retornar. Ela poderá pensar: O que eu vou fazer lá? A mensagem que querem que eu ouça nem os transforma! O que eu quero num lugar assim? Parece mais um ninho de “cobras”!

3) As pessoas membros da comunidade começarão a se afastar, e a comunidade vai enfraquecendo cada vez mais.

O bom clima e o relacionamento saudável entre as lideranças são o cartão de visitas para quem está chegando e o lugar acolhedor para quem já comunga na comunidade. Criar e manter esse ambiente requer desprendimento, responsabilidade, dedicação, ética e postura evangélica.

Slide 3: Bom clima



Texto no Guia: p. 87

O **presbitério**, em conjunto com o ministro ou a ministra, tem a **responsabilidade** pela promoção de um **bom clima na comunidade**. O presbítero ou a presbítera não pode ser o que incita ou o que cria uma atmosfera conflituosa, mas deve ser a pessoa que busca a solução e a superação dos conflitos. É o esteio da comunidade. Caso a pessoa membro do presbitério for a primeira a criar confusão, quem fará a mediação? Se alguém do presbitério for o primeiro a se exaltar, atacar e agredir, estará perdendo a autoridade diante dos demais presbíteros e presbítera, diante do ministro, da ministra e da comunidade.

Slide 4: (Cruz)



Texto no Guia: p. 87

A relação entre pessoas membros do presbitério e ministros e ministras deve ser norteadada pelo Evangelho. Antes de tudo, espera-se dessas lideranças que busquem o bem comunitário e tenham a capacidade de sentar juntos e juntas, em parceria e corresponsabilidade pela vida comunitária. A franqueza e o diálogo devem permear essa relação. Jamais deveriam cair no erro de competir entre si e, muito menos, de falar mal ou irresponsavelmente um do outro, uma de outra. Deve haver uma **cumplicidade saudável**, na qual existe respeito e cuidado mútuo. Caso a comunidade não enxergar essa saudável relação, presbitério e ministros e ministras perdem a autoridade de se fazer ouvir e o respeito por parte das pessoas membros.

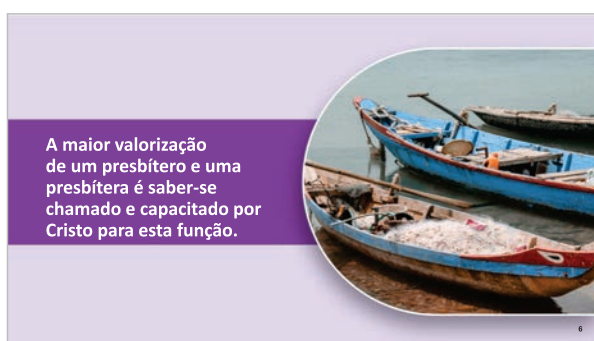
Slide 5: Imagem de limão



Texto no Guia: p. 87

A forma como uma pessoa membro do presbitério fala de outra e do ministro e da ministra é o modo que está ensinando a comunidade a falar dele. Ou seja, se alguém do presbitério se expressa de modo vulgar, sem ética e agressivamente em relação a outras pessoas, será grande a probabilidade de ser tratado da mesma forma. Uma pessoa “azedada” pode azedar um presbitério. Duas pessoas “azedas” podem azedar uma comunidade. Uma pessoa ou mais azedas e uma ministra ou ministro azedo podem azedar...

Slide 6: Valorização do presbitério

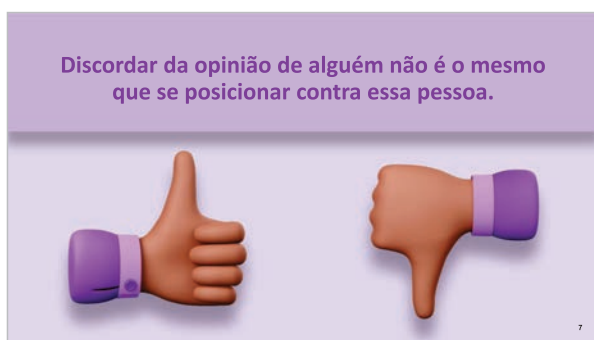


Texto no Guia: p. 87

Todo o ser humano tem a necessidade de **reconhecimento** e de valorização. Entre pessoas membros não é diferente. A maior valorização é saber-se chamado e chamada, capacitado e capacitada por Cristo para essa função. Maior elogio ou reconhecimento não existe. O que uma liderança precisa aprender é valorizar as pessoas que estão junto na caminhada, independentemente da função que ocupam. Na medida que valoriza as pessoas, recebe respeito e tem a autoridade reconhecida pela capacidade de liderar. A liderança que não souber respeitar outra liderança ou as pessoas lideradas não tem autoridade para exigir respeito.

Uma liderança insegura tem medo de que alguém vai dar uma ideia melhor que a sua ou que vai ser mais ouvido. Essa insegurança impede que ela valorize as ideias de outras pessoas e acolha sugestões. Certamente a tornará mais insegura e centralizadora. Quando alguém assume essa postura, a boa atmosfera de convívio e trabalho vai embora. A marca desse convívio será apenas a competição, a falta de diálogo e um clima “azedo”.

Slide 7: Discordar x posicionar-se contra



Texto no Guia: p. 88

Observação: diante de uma falha, uma mãe ou um pai não dizem ao filho ou à filha que não gostam dele ou dela, mas que não gostaram da sua atitude.

A exortação mútua, o compartilhar e o planejamento devem fazer parte da rotina do convívio. Quando os assuntos são trabalhados com maturidade e honestidade, o risco de haver mal-entendidos é menor. **A discussão de assuntos não pode ser encarada como algo pessoal. Caso alguém discordar de alguém e tiver outra opinião, está discordando apenas da ideia e do conceito sobre o tema, não está se posicionando contra a outra pessoa. Por isso o exercício do diálogo é essencial para a boa vivência comunitária.**

Slide 8: Sonhar juntos e juntas



Texto no Guia: p. 88

No presbitério, é necessário compartilhar saberes e **aprender a sonhar junto** – não competir. Quando um presbitério consegue sonhar junto, ele faz a comunidade ir junto nesse sonho. Então conseguiu ser o presbitério que fala do **sonho de Deus**. Ao falar desse sonho, as ações e os relacionamentos também serão transformados. O clima e o ambiente serão fraternos. As pessoas perceberão o bom clima e podem ser contagiadas por essa experiência. Todas as lideranças se sentirão envolvidas e terão a motivação e a coragem para se deixar apaixonar por essa experiência.

CONFLITOS NA COMUNIDADE

Slide 9: Paz como essência da comunidade cristã



Texto no Guia: p. 88s

Na noite do nascimento de Jesus, em Belém da Judeia, aparece aos pastores no campo uma multidão de anjos que canta: *Glória a Deus nas maiores alturas do céu! E paz na terra para as pessoas a quem ele quer bem* (Lucas 2.14)! De tantas coisas importantes que existem na vida, os anjos destacam glória a Deus no céu e paz para as pessoas na terra.

Paz é um dos temas centrais da Sagrada Escritura. Paz favorece e promove vida. Falta de paz prejudica, inibe, impossibilita vida. Pode-se observar isso no dia a dia ao nosso redor. Uma família que vive em paz é diferente de outra na qual não existe paz. A comunidade que tem paz vive de outra maneira do que aquela que não tem. Uma empresa em que há paz não é igual àquela que não tem. Um país com paz é outro do que aquele em que tem guerra.

Paz traz cooperação e convívio saudável, construtivo, integrativo. Paz é um princípio que faz parte da essência da comunidade cristã. Por isso é tão importante que numa comunidade cristã o convívio e a cooperação sejam valorizados e sejam um objetivo constante.

Slide 10: Sinais de paz e de graça



Texto no Guia: p. 88s

a) A realidade

Paz existe na comunidade cristã. Onde ela ouve a palavra de Deus, há sinais e experiências de paz e de graça. Ou ela não é comunidade cristã. A história está cheia de vivências e construção de paz por parte de pessoas, comunidades e igrejas cristãs. O testemunho de fé cristã trouxe e traz paz a lugares e situações onde ela não existia. Mas ao lado dela, junto com ela, acontece também falta de paz, conflito, divisão, concorrência, agressão. Há registros em que a Igreja cristã, pretensamente em nome de Jesus Cristo, trouxe divisão, guerra e morte. Assim como a palavra paz perpassa toda a Bíblia, assim histórias de conflitos entre pessoas, grupos e povos perpassam a Bíblia.

A comunidade cristã é libertada e abençoada pela paz que Jesus Cristo estabelece entre Deus e o mundo e entre as pessoas umas com as outras. Mas a mesma comunidade, e pessoas dentro dela, também abrem mão, desistem dessa paz, rejeitam-na, tomam seus próprios rumos, e isso traz consigo a potencialidade de conflitos (Romanos 7.7-25).

Slide 11: Tipos de conflitos



Texto no Guia: p. 89

Que tipos de conflitos podem acontecer? Podem ser muitos. Os objetivos da comunidade podem não estar claros. As dinâmicas de trabalho podem não ter sido discutidas. As experiências anteriores das partes envolvidas podem ser diferentes. Os acentos teológicos podem não coincidir. Os papéis podem não ter sido definidos suficientemente. Pode cada qual querer ter razão e levar vantagem. Em alguns momentos, os motivos das divergências podem estar claros. Outras vezes, podem estar ocultos, camuflados ou até inconscientes. Fraquezas pessoais podem não ter sido trabalhadas adequadamente, ciúme, desconfiança, autoritarismo, insegurança, falta de perdão, sede de poder. Pode faltar experiência em trabalhar e viver em comunidade, “com-uniidade”. As pessoas membros da comunidade, os ministros e as ministras, o presbitério, em vez de se ajudarem, competem entre si, e a consequência são conflitos.

Slide 12: Diferenças podem ser riquezas

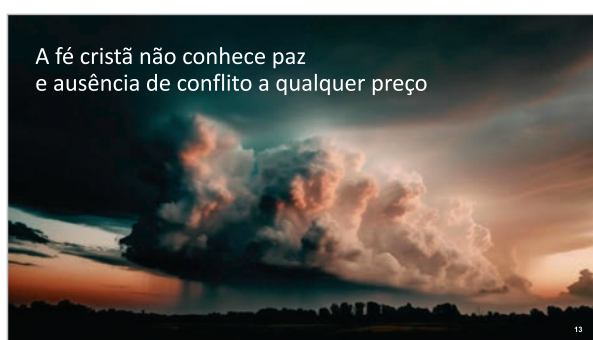


Texto no Guia: p. 89

Ler 1 Coríntios 12.12-27

É oportuna e inspiradora a orientação de 1 Coríntios 12, que trata do corpo e dos membros. Diferenças podem ser riqueza, ou podem ser transformadas em riqueza. Papéis diferentes somados podem fortalecer o corpo. No entanto, papéis diferentes jogados uns contra os outros esvaziam e anulam as potencialidades de um corpo.

Slide 13: Conflitos construtivos?



Texto no Guia: p. 89s

b) Conflitos construtivos?

Na maioria das vezes, os conflitos são vistos apenas negativamente, como se fossem destrutivos sempre. Às vezes, conflitos nem são conflitos, ou ainda não são conflitos. São apenas divergências que, após serem trabalhadas, levam a um consenso pacífico e construtivo. Outras vezes, divergências podem ser difíceis de ser trabalhadas, podem ser radicalizadas e precisam de discussão acirrada. Mas, no fim, chega-se a uma conclusão sábia e construtiva, que sem o conflito não teria aparecido.

Conflitos podem clarear e aprofundar questões na comunidade. Também podem acordar a comunidade. Existem comunidades que parecem estar em paz porque se acomodaram, tornaram-se indiferentes e adormeceram. Ou podem ser comunidades que são dominadas ou manipuladas por uma pessoa, ou um grupo, um ministro, uma ministra ou um presbitério. Vivem uma falsa paz. Às vezes, só um conflito consegue transformar essa situação. Jesus não foge do conflito com os escribas e fariseus, quando eles tentam atrapalhá-lo em sua missão (Mateus 10.34-39; 15.1-20; 23.13-36). **A fé cristã não conhece paz e ausência de conflito a qualquer preço. Nunca pessoas ou grupos são o fator mais importante em um conflito. Sempre uma causa deve ser a questão mais importante.**

Por isso a comunidade, os ministros, as ministras, o presbitério, as secretárias, os secretários, as lideranças de grupos e setores precisam estar atentos às dinâmicas usadas e que acontecem. Observar, ouvir, analisar, avaliar, dialogar. O que está ocorrendo? Por que está ocorrendo? Quais são as intenções? Aonde vai levar isso? Qual o espírito atrás disso? Constrói? Não constrói? Destrói? Há uma boa atmosfera de trabalho na comunidade? Ministros, ministras e presbitério têm uma responsabilidade especial nesse processo. As outras pessoas e os outros setores também, mas especialmente ministros, ministras e presbitério.

Slide 14: Ouvir e guardar sigilo



Texto no Guia: p. 90

c) Conflitos – Aprendizagem

Lidar com conflitos tem a ver com liberdade, amor pela causa, coragem e aprendizagem. Essa lição não se aprende de um dia para outro. Em muitos casos prevalece a prática de evitar a abordagem de conflitos ou mesmo a tendência de varrê-los para debaixo do tapete. É preciso saber ouvir e guardar sigilo, aprender a avaliar, ponderar as iniciativas e atitudes a tomar, não precipitar. Há situações que se acomodam por si, mas também não convém esperar demais, até a situação se agravar ao ponto de não ter volta. É importante agir com autoridade e sabedoria.

Slide 15: Autoridade e autoritarismo



Textos no Guia: p. 90s

O presbitério e o ministro ou ministra foram eleitos pela comunidade. Foram instalados e instaladas em seu serviço num culto, receberam a bênção de Deus. Receberam e recebem, portanto, autoridade de Deus e da comunidade. O presbitério e o ministro ou a ministra que sabem disso têm consciência de seu poder e autoridade. Por isso não precisam ser autoritários. Ter autoridade e ser autoritário são duas coisas bem distintas. Podem ouvir o que as partes têm a dizer e dialogam. Presbitério e ministro ou ministra autoritários são impacientes.

entes, intolerantes, querem impor sua posição e não conseguem construir bons caminhos. Isso não exclui a eventualidade de presbíteros e/ou ministros e ministras precisarem tomar decisões fortes e radicais para proteger o espírito e os caminhos da comunidade.

Slide 16: Perdoar



Texto no Guia: p. 91

d) Administração de conflitos – Tarefa permanente

Quando Jesus diz a Pedro que ele deve perdoar 490 vezes (Mateus 18.22), ele diz na verdade que se deve investir sempre no convívio e na cooperação de pessoas. Além disso, o investimento precisa ser inteligente. Depois de perdoar algumas vezes, talvez tenha que se começar a perguntar por que alguém pede perdão tantas vezes e como seria uma maneira inteligente e transformadora para o próximo perdão.

Em Mateus 18.15, Jesus diz que se surgiu um conflito com um irmão ou uma irmã, o jeito é conversar. Se ele ou ela não atender, é levar mais uma ou duas pessoas. Se isso ainda não resolver, é pedir ajuda à comunidade. Pode, assim mesmo, não haver sucesso. Não há garantia de superação ou de superação plena de um conflito. Mas o espírito de procurar com perseverança maneiras adequadas, criativas, para lidar com conflitos, esse é essencial.

Em alguns casos pode ser sábio ou mesmo necessário pedir ajuda de fora. Uma pessoa neutra, um grupo neutro, de dentro ou de fora da comunidade, pode ser importante.

Slide 17: Passos para resolução de conflitos



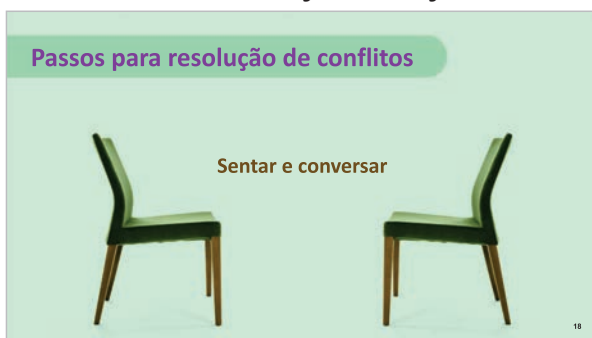
Texto no Guia: p. 91

e) Possíveis passos práticos

Não existe receita única, infalível e mágica no tratamento de conflitos. Mas algumas experiências podem ser compartilhadas.

1) Alguns conflitos menores, pequenos incidentes, podem ser digeridos, absorvidos pelas partes, de tal maneira que não continuarão a envenenar o ambiente.

Slide 18: Sentar juntos e juntas



Texto no Guia: p. 91

2) Quando a divergência causa um estremecimento entre as partes, sentar e conversar pode ajudar a restabelecer um clima sadio.

Slide 19: Pessoa mediadora



Texto no Guia: p. 91

3) Quando as duas partes não conseguem administrar construtivamente um diálogo, pode ser importante convidar uma pessoa mediadora, ou um grupo, que ouve com paciência uma e outra parte. Essa pessoa ou grupo tenta favorecer um clima em que cada parte tem liberdade de se manifestar e está disposta a ouvir o outro lado. No fim, resume para as duas partes o que ouviu e observou.

Slide 20: Tudo ou nada



Texto no Guia: p. 91s

4) Quando o processo evoluiu ao ponto de uma convergência viável, às vezes com renúncia ao direito por parte de um ou dos dois lados, pode-se perguntar por passos a dar, atitudes a tomar dali para frente. Às vezes, a concordância pode ser total; outras vezes, parcial. Isso vai influir na continuidade. Concordância parcial pode ser um importante passo para seguir em frente. É saudável evitar uma postura de "tudo ou nada".

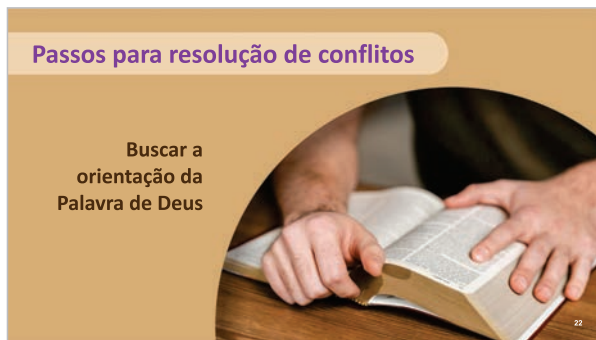
Slide 21: Manter o respeito



Texto no Guia: p. 92

5) Infelizmente pode acontecer que não se consegue superar o conflito. Nesse caso, a pessoa mediadora deveria tentar ajudar as partes a reconhecerem seus limites, sua incapacidade, sua "derrota", cada parte mantendo o respeito para consigo mesma e para com a outra parte. A pessoa mediadora deveria tentar ajudar as duas partes a viverem de maneira construtiva essa difícil nova realidade.

Slide 22: Orientação da palavra de Deus



Texto no Guia: p. 92

6) Em todos esses passos práticos importa que as partes em conflito, em humildade, busquem a orientação da palavra de Deus, que aponta para o perdão e a reconciliação. Além disso, através da oração, recebem-se forças para superar o que para as pessoas parece impossível.

Slide 23: Trabalhar conflitos construtivamente



Texto no Guia: p. 92

Conflitos fazem parte da vida, também na comunidade. Que no espírito do Evangelho, a administração e superação deles também façam parte da vida da comunidade. Que a ética seja cultivada na cooperação e nos relacionamentos das pessoas em todos os níveis. **É fundamental ter consciência de que devemos e podemos, com amor, trabalhar conflitos construtivamente.**

Nesse propósito também pode ajudar o documento da Igreja “Nossa fé – Nossa Vida – Um guia de vida comunitária em fé e ação”, especialmente no capítulo “A Disciplina Fraternal”. Para situações extremas de conflito, a Igreja tem o instrumento do “Ordenamento Jurídico Doutrinário”. Tão importante como textos e documentos e ordenamentos é a consciência de que devemos e podemos, com amor, trabalhar conflitos construtivamente.

Slide 24: Dinâmica final



“Pedras no caminho? Guardo todas! Um dia vou construir um castelo!” Fernando Pessoa.

Encerramento:

Convidar para acender a vela.

Colocar um recipiente com pedras, tinta tempera e pincéis.

Refletir: pedras podem servir como instrumento de violência. Porém, como elementos criados por Deus podem ser transformadoras. Nós podemos usá-las para tornarem-se elementos decorativos. Por isso, convido a cantarmos o hino “Vaso novo”. Depois, vamos pintar e colorir as pedras como forma de transformação.

- **Canto:** Vaso novo (Livro de Canto da IECLB, nº 33)
- **Desenvolvimento da atividade final** – diversos grupos de até seis pessoas definem o que desejam pintar sobre as pedras e onde desejam deixar essa marca visível na comunidade.
Importante será colocar as pedras pintadas num local visível, para que demais grupos percebam a ação. Recomenda-se deixar o tempo necessário para desenvolver essa atividade, pois complementa a reflexão sobre a temática.
- **Oração final.**
- **Bênção e envio:** Salmo 67. 1: “Seja Deus gracioso para conosco, e nos abençoe, e faça resplandecer sobre nós o seu rosto.”

Elaboração da proposta:

P. Dr. Emilio Voigt e Cat. Ma. Sara Regina Hoppen

Esta e outras propostas metodológicas (PDF e PPT) são parte complementar e gratuita do Guia para o Presbitério da IECLB (Série Educação Cristã Contínua, Editora Sinodal, 2010). Elas podem ser acessadas no Portal Luterano por meio do *link* ou *QR Code* abaixo:

<http://www.luterano.org.br/guia-para-o-presbiterio/>



Imagens: Freepik