

É um privilégio servir ao Senhor Jesus. Ele nos concede a bênção de dedicar os dons que recebemos de suas divinas mãos para o avanço da sua obra impactando as nações.

A liderança do povo de Deus, além de um privilégio, é uma grande responsabilidade para a qual devemos buscar o preparo espiritual acima de tudo e técnico, compreendendo a dinâmica e complexidade do ambiente no qual nossas igrejas e organizações estão inseridas.

Nesta edição, trazemos artigos que abordam temas que impactam de maneira relevante a atuação de nossas organizações: negociação, tecnologia, inteligência artificial, saúde emocional e gestão de equipes.

Como normalmente, no mês de maio, nossas igrejas dão um enfoque especial às famílias, trazemos dois artigos que desejamos sejam relevantes para a atuação nesta área tão desafiadora para nossas igrejas e organizações. Famílias emocionalmente saudáveis e eficazes impulsionam as igrejas e influenciam positivamente a sociedade.

Muitos são os desafios, mas sabemos que o Senhor está ao nosso lado para nos fortalecer, proteger e direcionar.

Como líderes, devemos estar atentos à dinâmica do ambiente onde atuamos e preparados para acompanhar as mudanças de forma a definir ações que possam responder às demandas da sociedade com os princípios encontrados na Bíblia, a infalível e inerrante Palavra de Deus. Devemos, portanto, estar abertos ao aprendizado contínuo.

Trazemos também a segunda parte do artigo que trata sobre a gestão de equipes nas igrejas a fim de chamar a atenção para um assunto de grande relevância para todos nós.

Que o Senhor continue usando poderosamente nossa vida na transformação da nossa pátria.

Boa leitura.

ISSN 1984-8684

Literatura Batista

Ano 51 • Nº 202

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

Copyright © Convicção Editora  
Todos os direitos reservados

Proibida a reprodução deste texto total ou parcial por quaisquer meios (mecânicos, eletrônicos, fotográficos, gravação, estocagem em banco de dados etc.), a não ser em breves citações, com explícita informação da fonte

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

**Endereços**

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

**Editor**

Sócrates Oliveira de Souza

**Coordenação Editorial**

Solange Cardoso de Abreu d’Almeida  
(RP/16897)

**Redação**

Davidson Pereira de Freitas

**Produção Editorial**

Oliverartelucas

**Produção e Distribuição**

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



3

A gestão de equipes na igreja – Parte 2



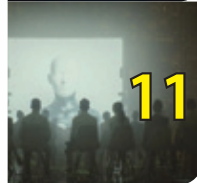
5

A importância da saúde emocional da família



8

Competências digitais do educador cristão como fator de acolhimento e permanência na EBD



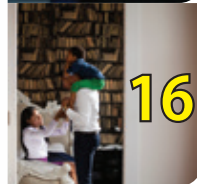
11

Inteligência artificial no contexto cristão



13

Cenários atuais para o ministério pastoral e dos educadores cristãos do amanhã



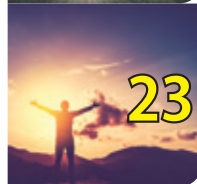
16

Os sete hábitos das famílias eficazes



21

Qual foi a sua última metanoia?



23

Relação transcendental: Ministros e igrejas



31

Você é chefe?  
Faça o teste motivacional



# A gestão de equipes na igreja – Parte 2

**E**m uma equipe, dificuldades podem surgir e o gestor precisa saber lidar com elas. Esta é uma competência de gestão<sup>1</sup>. Trabalhar com gente é difícil, mas, também, é um exercício de aprendizagem. As questões abaixo podem dificultar o trabalho em equipe:

1. **Conflitos** – Problemas de relacionamentos podem surgir e gerar conflitos quando o ambiente da equipe não é saudável ou suficiente para as contes- tações e opiniões diversas ou divergentes do gestor.

Os conflitos, quando não resolvidos, podem gerar desgaste e desconfiança. Mas, os conflitos também podem ajudar no crescimento pessoal e da equipe, com o surgimento de novas ideias, se administrados e resolvidos sabiamente. O importante é o respeito mútuo. Não se pode camuflar e dizer que existe um ambiente de harmonia, se não for verdade. Não é bom esconder os conflitos.

2. **Falhas na comunicação** – Muitos conflitos são causados por uma comunicação mal-feita. As decisões



**Leila Matos**  
*Ministra de educação cristã*  
*Membro da Igreja Batista Vida em Niterói.*

e informações devem ser transparentes. Uma má comunicação pode gerar insatisfação, fofocas, intrigas, que podem influenciar os resultados da equipe.

**3. Falta de respeito às contribuições dos membros da equipe** – Em uma equipe todos podem contribuir com falas e ações, e isto deve ser respeitado. Apesar da informalidade que pode prevalecer em alguns grupos, não se pode menosprezar opiniões, mesmo que pareçam absurdas. O gestor deve trazer a contribuição para o contexto do objetivo, mesmo que ela depois seja descartada com respeito.

**4. Falta de respeito às diferenças** – As pessoas são diferentes. Isto todos sabemos. O difícil é isto na prática. Na maioria das vezes queremos que as pessoas pensem e ajam como nós. De um modo geral, em uma equipe as pessoas podem ser:

- Participativas ou caladas – O fato de não se expressar não necessariamente implica não participação. Existem pessoas que são caladas, mas muito observadoras, e trazem suas contribuições em momentos-chave;

- Críticas ou concordantes com tudo – As críticas construtivas contribuem para a conquista do objetivo, mas há pessoas que criticam tudo, independentemente de ser ou não uma boa ideia. Normalmente, acreditam que somente suas ideias devem ser aceitas. Por outro lado, temos as que concordam com tudo, sem fazer uma análise. São pessoas que não querem se expor, ou se indispor com os colegas ou líderes. Cabe frisar, que em um ambiente de confiança, as contribuições devem ser respeitadas.

- Aquelas que buscam novas formas de fazer ou repetem o que já foi feito – Temos pessoas que levam ao extremo a frase “não se mexe no que está dando certo” e, desse modo, não aceitam mudanças. Isto é visto em algumas equipes quando chega uma pessoa nova, com ideias novas. Muitos logo se colocam na defensiva, não aceitando nem ouvir falar de inovar. Por outro lado, há aqueles que só valorizam o que é novidade, descartando experiência e vivências. Importante em uma equipe é que haja espaço para a “inovação” sem desprezar o que já está dando certo.

O gestor também deve ter um olhar para o lugar certo de cada um. Colocar a pessoa no lugar errado pode matar sua motivação e criatividade, e ocasionar um trabalho malfeito, ou mesmo, a retirada voluntária ou não de alguém da equipe. Caso estivesse em um lugar onde pudesse expressar melhor suas competências o resultado seria outro.

Além disto, apesar dos vários tipos de perfis e características, somos seres integrais, não necessariamente cabendo apenas em uma classificação, mas com um pouco de cada perfil, tendo somente uma ou outra característica prevalente.

Ao falar sobre respeito às diferenças devemos lembrar também de: pessoas com necessidades especiais; diferenças entre homens e mulheres; preconceito racial; diferentes gerações e culturas. Lembrando que a diversidade pode ajudar na abrangência dos resultados. Não é bom em uma equipe que todos pensem igual, tendo como premissa que a Bíblia é o nosso fundamento. Jesus nos ensina esta lição quando escolheu 12 pessoas diferentes que receberam e cumpriram uma grande missão. É importante respeitar as diferenças e valorizar as pessoas. Isto é essencial em gestão de equipes na igreja ou outro ambiente.

Também podem dificultar o desenvolvimento do trabalho em equipe.

**5. Centralização** – O líder precisa saber delegar. Isto demonstra confiança na equipe e reconhecimento de que ele não detém todo conhecimento. Moisés reconheceu isto, ao ser aconselhado por seu sogro Jetro (Ex 18). Com certeza, na equipe há alguém que sabe fazer um ou outro trabalho melhor que o líder, e isto deve ser motivo de alegria, pois significa que ele fez uma boa seleção dos colaboradores.

**6. Falta de visão do todo e da importância do trabalho** – Isto remete à comunicação, pois a equipe precisa ser informada sobre a integralidade do que está desenvolvendo. Por exemplo, uma equipe de EBD deve compreender que a EBD não está sozinha na estrutura educacional da igreja. Não se pode chegar para uma equipe de professores e dar a lição do mês e as atividades, e não falar do planejamento, do objetivo, das ênfases anuais da igreja. A falta de visão da equipe pode gerar descompromisso, sensação de não pertencimento e a realização de um trabalho automático.

A igreja, como corpo de Cristo, deve estar unida, trabalhando junto. Somos muitos, mas todos podemos exercitar nossos dons. Somos muitos, mas em unidade<sup>2</sup>, devemos cumprir nossa missão: “*Ide, ensinai*”<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Em <https://www.nomus.com.br/blog-industrial/competencias-e-habilidades-de-gestor/> pode ser encontrada uma lista sobre as competências de um gestor (visto em 05.09.23, às 10h15min), e <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/como-fazer-gestao-equipes/>, fala especificamente sobre gestão de equipes (visto em 05.09.23, às 10h30min).





## A importância da saúde emocional da família

**A** temática saúde emocional tem sido muito refletida no momento vigente. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde mental como “um estado de bem-estar em que o indivíduo realiza suas próprias habilidades, lida com os fatores estressantes normais da vida, trabalha produtivamente e é capaz de contribuir com a sociedade”.

Refletindo sobre a saúde emocional da família, se refere ao bem-estar emocional de todos os membros da família como um todo. Envolve a capacidade da

família de lidar com o estresse, de se comunicar de forma eficaz, de estabelecer relacionamentos saudáveis e de apoiar uns aos outros emocionalmente.

Uma família com boa saúde emocional é capaz de expressar suas emoções de maneira saudável e comunicar-se de forma aberta e respeitosa. Os membros da família têm habilidades de resolução de conflitos e são capazes de lidar com o estresse de forma construtiva. Eles se apoiam mutuamente e criam um ambiente seguro e acolhedor para expressar suas emoções.



***Weliton Carrijo Fortaleza***

*Pastor da PIB Garavelo – Aparecida de Goiânia. Acadêmico de Psicologia, História, Pedagogia e professor na área de ciências humanas.*

Segundo Kreppner (2000, 2003) apud Dessen; Braz (2008), a família tem um importante papel na sobrevivência humana e na transmissão de valores, tradições e significados culturais. Os membros familiares são participantes ativos nas relações, exercendo influência mútuas e bidirecionais entre eles. As interações e os padrões de comunicação estabelecidos entre os membros nos diferentes subsistemas familiares têm um efeito continuado sobre o desenvolvimento da família, influenciando esses membros nas diferentes gerações.

A saúde emocional da família é fundamental para o desenvolvimento saudável de cada membro, pois influencia diretamente a forma como as crianças aprendem a lidar com as emoções e a estabelecer relacionamentos saudáveis. Uma família com boa saúde emocional é capaz de fornecer um ambiente estável e seguro, onde os membros da família podem expressar suas preocupações e emoções sem medo de julgamento ou repressão.

A família é um lugar de acolhimento e de proteção, local onde as pessoas aprendem a ser bons cidadãos desde a infância e são cuidados ao longo de toda a vida. Em seu seio pode ter lugar tanto o melhor como o pior dos sentimentos humanos. A saúde emocional da família promoverá um ambiente promissor para o equilíbrio de todos (NUÑEZ, 2008).

Para promover a saúde emocional da família é importante ter tempo de qualidade juntos, ouvir uns aos outros ativamente e ser empático com as emoções dos outros. Além disso, estabelecer rotinas e limites claros, criar espaço para o autocuidado e buscar apoio externo quando necessário também são estratégias importantes.

É importante lembrar que a saúde emocional da família não significa que não haverá problemas ou conflitos, mas, sim, que a família tem recursos emocionais e habilidades de comunicação saudáveis para lidar com eles de forma construtiva.

Um contexto familiar em que há relações saudáveis entre seus membros, caracterizadas pelo suporte e pelo apoio afetivo, pode ser importante na construção de um futuro promissor, pois nessa direção, a família assume um caráter de proteção no sentido de prevenir que seus membros desenvolvam problemas psicológicos (CARTER, B.; MC GOLDRICK, M. 1995).

Quando não há saúde emocional na família, podem ocorrer várias consequências negativas. Algumas delas podem incluir:

**1. Impacto no bem-estar mental dos membros da família** – A falta de saúde emocional pode levar a





problemas como ansiedade, depressão e estresse entre os membros da família. Isso pode afetar sua capacidade de se concentrar nas tarefas diárias, atrapalhar o sono e diminuir a qualidade de vida geral.

**2. Relações familiares conflituosas** – A falta de saúde emocional pode levar a conflitos e tensões dentro da família. Isso pode resultar em brigas frequentes, comunicação deficiente, falta de empatia e falta de apoio emocional entre os membros da família. Algumas formas de relacionamento dentro da família, como o excesso de conflito e a baixa afetividade, podem funcionar como vulnerabilidade, aumentando o risco para saúde física e mental (HESS & FALCKE, 2013).

**3. Baixo desempenho acadêmico e profissional** – Quando a saúde emocional é afetada, pode haver uma diminuição na capacidade de concentração, motivação e desempenho acadêmico ou profissional. Isso pode levar a um ciclo de baixo desempenho, falta de satisfação e frustração.

**4. Problemas de comportamento** – Membros da família com saúde emocional comprometida podem desenvolver comportamentos inadequados, como raiva excessiva, agressão verbal ou física, vícios, compulsões ou isolamento social. Esses comportamentos podem ser prejudiciais para o indivíduo e para a dinâmica familiar como um todo.

**5. Influência negativa nas crianças** – A falta de saúde emocional na família pode ter um impacto particularmente significativo nas crianças. Elas podem desenvolver problemas de saúde mental, dificuldades de socialização, problemas comportamentais e baixo desempenho acadêmico. Além disso, podem ter maior propensão a perpetuar padrões de saúde emocional prejudicados em suas próprias vidas futuras. As crianças têm sua saúde mental associada ao bem-estar dos pais e à qualidade do relacionamento entre ambos. Assim, estarão sob risco, quando crescerem numa

família em que o casal esteja em conflito, quer vivam juntos ou não (SOUZA, 2000 apud HETHERINGTON; HAGAN, 1999).

É importante buscar ajuda profissional, como terapeutas ou conselheiros familiares, se a família estiver enfrentando desafios em sua saúde emocional.

## Referências

CARTER, B.; MC GOLDRICK, M. **As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar.** VERONESE, M. A. V (Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas, 2.ed., p. 7-29, 1995.

CRUVINEL, M.; BORUCHOVITCH, E. **Sintomas de depressão infantil e ambiente familiar.** Psicologia em Pesquisa – UFJF – 3(01); 87-100; janeiro-junho de 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psipesq/v3n1/v3n1a08.pdf>. Acesso em: 25 novembro. 2023.

DESSEN, M. A.; BRAZ, M. P. **A família e suas inter-relações com o desenvolvimento humano.** In: A ciência do desenvolvimento humano: tendências atuais e perspectivas futuras. Maria Auxiliadora Dessen, Áderson Luiz Costa Junior (Orgs.). – Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, pp.113-131, 2008. Disponível em: [https://www.academia.edu/31467413/Livro\\_\\_A\\_Ciencia\\_do\\_Deenvolvimento\\_Humano](https://www.academia.edu/31467413/Livro__A_Ciencia_do_Deenvolvimento_Humano). Acesso em: 17 de novembro. 2023.

FONTELES, L.A. e CAMPOS, V.E. **Resiliência como recurso para a saúde emocional.** Id on Line Revista de Psicologia, novembro de 2010, vol., no.12, p. 16-20. ISSN 1981-1189.

NUÑEZ, 2008, B. **Familia y discapacidad: de la vida cotidiana a la teoria.** Buenos Aires: Lugar Editorial, 2008.

TAYLOR, D. **Reflections on parenting: a multigenerational perspective.** Family Process, v. 22, setembro, 1983.

