

# **CONVENÇÃO ESTADUAL DOS MINISTROS EVANGÉLICOS DAS ASSEMBLEIAS DE DEUS – MINISTÉRIO DE MADUREIRA NO ESTADO DE SÃO PAULO – CONEMAD-SP**

## **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA – 2018**

**À MESA DIRETORA E DOUTO PLENÁRIO DA CONEMAD-SP, AGE 2018**

**BISPO DOUTOR SAMUEL CÁSSIO FERREIRA**

**DIGNO PRESIDENTE**

**PARECER DA COMISSÃO ESTABELECIDADA SOBRE: COMO EXERCER A  
ADMOESTAÇÃO BÍBLICA SEM INCORRER EM “ASSÉDIO MORAL”.**

### **Análise Prévia:**

A figura do assédio moral, analisada no meio religioso, se caracteriza pela conduta abusiva do líder religioso ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um subordinado, ameaçando o exercício dos misteres desse subalterno, degradando o ambiente de convivência e trabalho, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras.

### **Introdução**

O assédio moral tem sido tema recorrente por ter se tornado (ou por ter sido alegado) prática comum nas relações de trabalho, mas pode ser encontrado, também, em organização religiosa; assim, pode e deve ser discutido também no ambiente eclesial, já que a igreja é constituída por sistema hierárquico (verticalizado). Ela é organizada por subordinação e, nessa condição, sempre haverá o chamamento visando o cumprimento das diretrizes estabelecidas e das obrigações e deveres exigidos de cada membro. Quando

esses deveres não são cumpridos pelos responsáveis, o superior deve cobrar e, se necessário, até repreender o subordinado, a fim de obter o resultado pretendido ou combinado.

É sabido que existem regras de conduta em todos os ambientes sociais, e na igreja não é diferente. Essas regras precisam ser cumpridas tanto pelo subordinado quanto pelo superior. O líder, a quem cabe verificar o comportamento e as condutas de seus subordinados no ambiente que ele comanda, deve sempre ter em mente que não pode deixar de admoestar seus subordinados quando necessário, mas deve pautar sua atitude pelo respeito ao subalterno. É preciso observar e reconhecer a existência de uma linha tênue entre a admoestação, repreensão ou correção e uma ação que fere a dignidade do subordinado, por expor este “à situações humilhantes, geralmente repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho, por parte de seu superior hierárquico, que o ridiculariza e hostiliza, provocando constrangimento, insegurança, estresse etc.” Dicionário Michaelis online. (grifos nossos).

No trabalho realizado, a Comissão cunhou seu parecer, principalmente louvando-se na doutrina da Justiça Trabalhista que tem sido pródiga no estudo do instituto do assédio moral.

De acordo com a juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, autora do livro *Terror psicológico no trabalho*:

O assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam à desqualificação, desmoralização e a desestabilização emocional do ofendido, tornando o ambiente desagradável, hostil e pernicioso, não raramente desencadeando na vítima um mal psicológico e físico. GUEDES, 2003.

Há que se ter claro que é possível – e necessário – repreender aqueles que deixam de cumprir seu papel e de desempenhar suas responsabilidades. É preciso entender que o temor de ultrapassar o limite da normalidade e incorrer na prática de assédio moral, não justifica a omissão do líder quanto ao que respeita ao dever de repreender o subordinado faltoso, desidioso em relação aos seus deveres e obrigações, portanto, o líder passa a ser passível de repreensão. O que todos os líderes precisam, é saber o momento certo para agir e a forma correta de agir, evitando assim, que a organização eclesial sofra danos ou prejuízos pela negligência, desídia, ou, ainda, pela irresponsabilidade de alguém.

## 1- AUTORIDADE ECLESIAL

Os debates sobre assédio moral têm suscitado grande discussão, por isso devemos entender, à luz da Bíblia, o que é assédio e o que significa o exercício de autoridade – a fim de que sejam preservados, não só os princípios cristãos, mas também os planos e projetos traçados pela alta direção eclesiástica para o desenvolvimento dos trabalhos ministeriais, o que exige o envolvimento de todos os escalões eclesiásticos. O descumprimento das regras e normas estabelecidas, exige cobrança da autoridade junto aos infratores responsáveis. Mas também é certo, que se trata de uma via de mão dupla, pois, o líder tem responsabilidades inafastáveis no exercício de sua liderança e autoridade em relação à realização de seu mister junto a todos os membros da comunidade à qual lidera. Em apertada síntese, o líder precisa liderar!

Vejamos como Paulo reagiu ao que ele chamou de “atitude condenável” de Pedro, logo no início da formação da igreja:

Quando, porém, Pedro veio a Antioquia, enfrentei-o face a face, por sua atitude condenável. Pois, antes de chegarem alguns da parte de Tiago, ele comia com os gentios. Quando, porém, eles chegaram, afastou-se e separou-se dos gentios, temendo os que eram da circuncisão. Os demais judeus também se uniram a ele nessa hipocrisia, de modo que até Barnabé se deixou levar. Quando vi que não estavam andando de acordo com a verdade do evangelho, declarei a Pedro, diante de todos: “Você é judeu, mas vive como gentio e não como judeu. Portanto, como pode obrigar gentios a viverem como judeus?”

Trazendo tal situação para o dia de hoje, podemos citar a frase: “Uma palavra convence, mas o exemplo arrasta.” (autor desconhecido). A hipocrisia não cabe na conduta de um líder, mas sua vida fiel e verdadeira diante de todos, especialmente de seus liderados, porque “o exemplo arrasta”.

Embora ambos fossem apóstolos, Paulo exerceu sua autoridade com o cuidado de que fossem preservados os ensinamentos e condutas cristãs, os quais todos daquela nova comunidade precisavam ter. Paulo repreende Pedro de forma enérgica, convicta, e, assim, coloca os interesses do Evangelho acima de qualquer outro. Isso é o que a autoridade eclesiástica deve fazer em toda e qualquer situação e circunstância no ambiente ministerial.

Assim há que se diferenciar o assédio moral da repreensão, o que é cabível até mesmo dentro das famílias, onde há a autoridade dos pais sobre os filhos. Se não há repreensão nesse ambiente, ignora-se, de forma desastrosa, o princípio da educação – e do próprio conceito de autoridade. Esta deve ser

respeitada, não temida; obedecida e não ignorada; honrada e não negligenciada. No meio cristão ainda mais, porque o princípio da autoridade foi constituído por Deus (Romanos 13:1-5) para que sua igreja seja uma instituição obediente e organizada.

Como em tudo na Bíblia, é necessário que haja um critério para todas as ações, tanto de liderados quanto de líderes, que Paulo registra/ensina ainda em Romanos 13, verso 10: *“O amor não pratica o mal contra o próximo. Portanto, o amor é o cumprimento da lei.”*

### **1. Repreensão/Assédio moral/Dano Moral**

No ambiente eclesiástico, as autoridades devem balizar suas atitudes tanto pela lei em vigor quanto pelos ensinamentos bíblicos. Estes as exortam a repreender seus subordinados para que façam a obra de Deus de forma responsável, com ordem e decência (1Coríntios 14:40). Quem age de forma contrária, torna-se irresponsável e indigno da posição de liderança que ocupa.

Repreender o subordinado (que deve obedecer às autoridades, conforme Hebreus 13:17) faz parte das ações daquele que dirige, administra, superintende ou comanda uma organização. O descumprimento da responsabilidade correicional torna a autoridade má gestora daquilo que lhe foi confiado, tornando-se alguém que privilegia o individual em detrimento do coletivo, o natural em detrimento do espiritual, o momentâneo em face do eterno.

É óbvio que o ato de repreender pressupõe alguns cuidados, entre os quais:

- Não humilhar o outro;
- Não comunicar-se por gritos (berros);
- Não utilizar termos inapropriados;
- Desvalorização humana;
- Não hostilizar;
- Não pressionar psicologicamente;
- Não promover atitudes repetitivas;
- Não utilizar expressões grosseiras e xingamentos;
- Desqualificação da pessoa;
- Não ameaçar (verbalmente, por escrito ou por telefone);
- Não promover constrangimento público;
- Não causar estresse.

Sobre o ato de repreender, Paulo ensina ao jovem pastor Timóteo que ele precisa, sim, acontecer. Porém, o apóstolo orienta como deve ser:

Não repreenda asperamente ao homem idoso, mas exorte-o como se ele fosse seu pai; trate os jovens como a irmãos;  
as mulheres idosas, como a mães; e as moças, como a irmãs, com toda a pureza. (1 Timóteo 5:1,2)

Esse pode ser o segredo da saudável e esperada conduta de uma autoridade espiritual.

Concluindo, é dever da autoridade manter a ordem e buscar a integralidade do propósito com o qual está comprometida. Acrescente-se que, às autoridades cristãs, esse cumprimento deve vir acompanhado pelo maior dom, que é o AMOR (1Coríntios 13).

Quem ama exorta, corrige, repreende, porém continua acreditando, incentivando, valorizando e potencializando aquele que está sob suas ordens. É assim que o próprio Deus age com os seus filhos.

Vocês se esqueceram da palavra de ânimo que ele lhes dirige como a filhos: "Meu filho, não despreze a disciplina do Senhor, nem se magoe com a sua repreensão,  
pois o Senhor disciplina a quem ama, e castiga todo aquele a quem aceita como filho".

Suportem as dificuldades, recebendo-as como disciplina; Deus os trata como filhos. Pois, qual o filho que não é disciplinado por seu pai? Se vocês não são disciplinados, e a disciplina é para todos os filhos, então vocês não são filhos legítimos, mas sim ilegítimos.

Além disso, tínhamos pais humanos que nos disciplinavam, e nós os respeitávamos. Quanto mais devemos submeter-nos ao Pai dos espíritos, para assim vivermos!

Nossos pais nos disciplinavam por curto período, segundo lhes parecia melhor; mas Deus nos disciplina para o nosso bem, para que participemos da sua santidade.

Nenhuma disciplina parece ser motivo de alegria no momento, mas sim de tristeza. Mais tarde, porém, produz fruto de justiça e paz para aqueles que por ela foram exercitados. (Hebreus 12:5-11)

Vale ressaltar que para a caracterização do assédio existe a necessidade de reiteradas atitudes contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um subordinado, ameaçando ou degradando o ambiente de eclesiástico e, em última análise, que a pessoa assediada seja submetida a situações humilhantes e constrangedoras.

Mas pode ser que num único contexto, a atitude do líder seja violadora da intimidade, da honra, ou, ainda, da imagem de uma pessoa (subordinada ou não). Tal conduta, mesmo não caracterizando o assédio moral propriamente dito, poderá ocasionar a busca jurisdicional pelo ofendido, de indenização por dano moral.

Tal observação está lastreada no artigo 5º, Inciso 10 da Constituição Federal do Brasil de 1988 que consagra o princípio da dignidade humana:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

## **DIANTE DO EXPOSTO, A COMISSÃO CHEGOU AO SEGUINTE PARECER:**

A autoridade espiritual deve se manter empoderada em suas atribuições, que compreendem, inclusive, a repreensão daqueles que a ela estão subordinados por hierarquia ministerial/espiritual, em obediência à Palavra de Deus que é a única regra de conduta e fé da igreja. Essa é uma conscientização que todos os integrantes da comunidade cristã precisam ter para que o reino de Deus seja conduzido como espera seu Governante e Rei, Jesus Cristo: a Autoridade máxima da Igreja, à qual todos os cristãos evangélicos estão submetidos.

Por ser a igreja um ambiente público, porém de direito privado, suas regras devem, em primeiro lugar, obedecer às leis e aos ensinamentos bíblicos, onde, inclusive, encontram-se regras tanto para os liderados quanto para os superiores hierárquicos dela. Nesse sentido, ambos devem obedecer a essas regras que exigem, também, a obediência às leis (jurídicas) humanas.

Ainda que o assédio moral não tenha lei aprovada em âmbito federal, existem inúmeras legislações estaduais, pareceres e jurisprudências embasadas na Carta Magna Brasileira (CF, 1988), que invoca os princípios: da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III); da proteção (conferida pelo art. 6º); e o direito à honra (previsto no art. 5º, inciso X e V). Há ainda o Código Civil que, em seus artigos 186 e 927, impõe àquele que causar dano a outrem o dever de repará-lo. Assim sendo, é dever do líder levar em conta essas legislações a fim de que possa ser orientado por elas, bem como obedecê-las.

Embora o assédio moral tem sido amplamente discutido e alegado em ambientes corporativos, há casos já sendo levados à Justiça acontecidos em esferas educacionais, familiares e até eclesiástica, havendo neste último uma ação movida contra determinada igreja por uma de suas autoridades episcopais ter sido considerada culpada por utilização de termos pejorativos (ofensivos), constrangedores e humilhantes. Inclusive, pelo exemplo advindo desta autoridade, outras, como os pastores daquela comunidade cristã, também passaram a fazer o mesmo com aquele que se sentiu assediado moralmente (“o exemplo arrasta”, para o bem e para o mal). Tal caso (acontecido em Minas Gerais) denota a disposição de uma pessoa levar um líder (e até mesmo a instituição religiosa) a ter de responder criminalmente por práticas consideradas abusivas em seus relacionamentos interpessoais hierárquicos.

Necessário assinalar que, se eventualmente ocorrer alguma zona de conflito decorrente de algum excesso, cabe ao líder, agir com humildade e reconhecer a falta, atentando para a recomendação bíblica: *“Antes sede uns para com os outros benignos, misericordiosos, perdoadando-vos uns aos outros, como também Deus vos perdoou em Cristo.”* (Efésios 4:32). Um pedido de perdão, quase sempre, aplaca a ira do ofendido, além de colocar o ofensor em descanso de alma (Mateus 6:14).

Outra prática recomendada pela Bíblia é a vigilância (1 Pedro 1:5a). Nos dias atuais, quando todos utilizam os canais de comunicação digital, abre-se espaço para que as relações interpessoais, inclusive entre líder e subordinado, a depender do conteúdo, possam ser classificadas como assédio. A Justiça já aceita como prova, por exemplo, mensagens via WhatsApp contendo diálogos entre as partes. Os superiores hierárquicos devem se preocupar, inclusive, com os horários em que solicitações sejam feitas para os subordinados, evitando-se a importuná-lo em horários inadequados.

Acreditamos que a sensatez, e não o medo, deve dominar aqueles que lideram. Nem tudo que aparenta ser intolerância, de fato, o é. A manutenção de um clima mais descontraído não há que ser confundido com o assédio ou ofensa moral, desde que seja uma atitude respeitosa e sem maiores consequências.

Por fim, o exercício da admoestação pelo líder em relação aos seus liderados, é inerente à responsabilidade daquele sobre estes últimos, porém, deve ser cercado de prudência e prévia reflexão para evitar que sua conduta se torne em ato atentatório contra a dignidade, integridade física ou psíquica de um subordinado, expondo-o à situação humilhante e constrangedora.

Enfim, esse é o PARECER que a Comissão submete à Douta Mesa.

São Paulo, 17 de novembro de 2018

RESIDENTE: \_\_\_\_\_  
Pastor Carlos Roberto de Souza

RELATOR: \_\_\_\_\_  
Pastor Alex de Mello Cardoso

**MEMBROS:**

Pastor Geraldo Maria Magela

Pastor Dermival José dos Santos

Pastor Marcos Antonio Groutto

Pastor Reginaldo Severino

Pastor Heber Antonio de Oliveira

Pastor Gunnar Mendes Teixeira

Pastora Elaine Benício de Almeida Silva

Pastora Marta Helena de Oliveira Dias

Pastora Elva Cintia P. Paulucci de Moraes

Pastora Sandra Alves de Moraes de Araújo

Pastor Tânia Sanches da Silva

Pastor Soely Pestana Fonseca

Pastora Matilde Brasilina de Lima Neves

Pastora Selma de Paiva Meira

Pastora Maria Bernadete da Silva Santos

Pastora Vera Lucia Maria da Silva Pereira

Pastora Alessandra Aparecida M. de Oliveira