

Igreja de Deus *da Profecia*

101^a ASSEMBLEIA INTERNACIONAL

20-24 de julho de 2022



Relatório do Comitê de
Doutrina Bíblica e Governo

Introdução

Damos as boas-vindas a cada membro e amigo da Igreja de Deus da Profecia à 101ª Assembleia Internacional em Oklahoma City, Oklahoma. Reunimo-nos aqui de todas as partes do mundo como irmãos e irmãs para adorar a Deus, engajar na visão, esclarecer nosso propósito, apropriar-nos dos negócios desta Igreja, e ter comunhão uns com os outros.

Os membros do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo (DBG) consideram uma honra servir a esta organização mundial e a seus constituintes. Não nos consideramos a palavra final sobre qualquer questão de teologia, doutrina, interpretação bíblica ou política de governo dentro deste movimento mundial. Como comitê, reafirmamos que a Assembleia Internacional é o mais alto órgão de governo da Igreja de Deus da Profecia. Estamos, entretanto, cientes da tarefa significativa à qual esse comitê foi designado.

Assim, em 1994, a seguinte responsabilidade foi confiada ao Comitê de Doutrina Bíblica e Governo na 88ª Assembleia. “O comitê é nomeado pelo Supervisor Geral para servir a Igreja preparando uma exposição para o diálogo sobre assuntos gerais de doutrina bíblica, teologia, ética e governo para consideração da Assembleia”.¹ Aceitamos as árduas responsabilidades desta tarefa e procedemos em nossas deliberações com um olhar focalizado na Escritura, um coração dado à oração e adoração de nosso Senhor, e um intelecto atento às questões teológicas, éticas e políticas.

Este relatório é uma compilação do relatório do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo de 2020 e adições para 2022. O cancelamento da Assembleia Internacional de 2020 devido à pandemia resultou no encaminhamento do relatório de 2020 para consideração na Assembleia de 2022. O Comitê,² no entanto, divulgou uma grande parte do relatório de 2020 em outubro de 2020 para que os constituintes da Igreja³ pudessem ler. As seções publicadas incluíram uma “Notificação de Estudo de Limites de Mandato”. A notificação de 2020 está incluído neste relatório como um adendo para fins de manutenção de arquivos

É certo que este relatório é um pouco mais longo do que os relatórios anteriores. Entretanto, a compilação dos quatro anos de trabalho e a natureza dos assuntos em consideração justificaram um relatório detalhado. O relatório está organizado da seguinte forma:

1. Reconhecimento de líderes (Seções Um a Três)
2. Declarações do Comitê para a Assembleia (Seções Quatro a Seis)
3. Estudos e recomendações (Sete a Oito seções)
4. Notificação de Estudo (Seção Nove)

Reconhecimentos

Seção Um Reconhecimento ao Bispo Sam e Linda Clements

O termo *servo* é uma descrição precisa do Bispo Sam e Linda Clements. O ministério altruísta e a liderança dos Clements são inquestionáveis. A devoção dos Clements ao senhorio de Jesus Cristo, o compromisso com o ministério do evangelho e o apoio à missão da Igreja de Deus da Profecia é evidente ao longo de suas décadas de serviço.

¹ 88ª Ata da Assembleia, 1994, 150-151.

² Onde a palavra comitê representa o título mais longo, *Comitê de Doutrina Bíblica e Governo*, ela é capitalizada neste documento.

³ Onde a palavra igreja representa o título mais longo, *Igreja de Deus da Profecia*, ela é capitalizada neste documento.

Sam N. Clements nasceu em 4 de agosto de 1942. Ele aceitou a Jesus Cristo como seu Salvador aos doze anos de idade. Em 1962, ele aceitou o chamado de Deus para o serviço cristão, e começou o ministério em tempo integral em 1963, sendo licenciado como ministro na Igreja de Deus da Profecia. Ele foi ordenado Bispo em 1972. Ele completou estudos no Instituto de Treinamento Bíblico da Igreja e tem ampla experiência trabalhando com os conselhos e comitês internacionais, estaduais e regionais da Igreja.

O Bispo Clements foi pastor por 28 anos, servindo congregações em Oklahoma, Michigan e Tennessee. Em 1991, o Bispo Clements foi nomeado como Supervisor do Arkansas. Em 1993, ele foi nomeado tanto para o Arkansas quanto para Oklahoma. Em 1998, o Bispo Clements foi nomeado Supervisor⁴ do Estado da Carolina do Norte. Em 2000, sendo recomendado por seus colegas na América do Norte, e com o aval do Presbitério Internacional, Bispo Clements foi selecionado como Presbitério Geral para a América do Norte. O Bispo Clements serviu como Presbítero Geral para a América do Norte sob a administração de dois Supervisores Gerais, o Bispo Fred S. Fisher Sr. e o Bispo Randall E. Howard.

Quando o cargo de Supervisor geral ficou vago em abril de 2013, o Bispo Clements participou diretamente no governo internacional da Igreja do final de abril de 2013 a julho de 2013, sendo selecionado pelo Presbitério Geral para ser o presidente da equipe de pluralidade até que um novo Supervisor geral fosse selecionado. Na oração de encerramento da sessão da reunião do Presbitério Internacional, 29 de julho de 2014, os presbíteros sentiram a confirmação do Espírito Santo sobre o Bispo Clements para ser o Supervisor geral. Durante esse período de oração de unção e afirmação do Espírito, o Bispo Clements foi identificado como um “líder entre os líderes”. Ele foi apresentado à 98ª Assembleia Internacional como Supervisor geral eleito, onde foi posteriormente aceito em uma decisão unânime, tornando-se o sexto Supervisor geral a servir a Igreja desde nosso início em 1903.

Ao iniciar seu mandato como Supervisor geral, o Bispo Clements anunciou: “Estou orando para que Deus mude nossa mentalidade e nos dê uma visão de almas perdidas. Vamos em frente e façamos a obra para a qual Jesus Cristo nos há chamado a fazer. Este é o nosso tempo, nosso dia – não devemos nos desenganar do que Deus está fazendo”. Esta paixão pelos não evangelizados, juntamente com sua declaração de que a Igreja de Deus da Profecia não está competindo com nenhum outro ministério, descreve sua visão do enfoque da Igreja para o ministério no século XXI. O Bispo Clements expressa que devemos adotar um enfoque de cooperação no ministério, em parceria com outros no reino, sabendo que o campo missionário é demasiadamente grande para que qualquer grupo da igreja realize a colheita sozinha.

Qualquer um que tenha a benção de passar tempo na companhia do Bispo Clements conhecerá sua humilde disposição, senso de humor, deleite na Palavra de Deus, amor a Deus e seu genuíno respeito pelas pessoas. Ele afirma que sua fé e confiança não está na sabedoria do homem, mas em Deus, o Grande “EU SOU”. É comum ouvir o Bispo Clements dizer: “Nada mais e nada menos que Sua vontade”.

O Bispo Clements tem ministrado e liderado com o apoio de sua querida esposa, Linda. Como Primeira-Dama da Igreja de Deus da Profecia, Linda representa a mulher virtuosa de provérbios 31. Sam e Linda se uniram ao santo matrimônio em 1961. A senhora Linda modelou o cuidado amoroso por seu esposo, família e o ministério. Ela é ao mesmo tempo encorajadora e uma intercessora na oração. Ela demonstra voluntariamente seu amor pelas pessoas e seu compromisso de orar em prol da Igreja.

A vida e o ministério dos Clements não têm sido sem desafios e tristeza. Entretanto, em meio de seu mais profundo pesar, os Clements inspiraram uma fé segura e uma determinação confiante no senhorio de nosso soberano Deus.

Durante seu mandato, este corpo da Igreja foi motivado, encorajado e testemunhou um crescimento numérico e um avanço espiritual. A paixão global do Bispo Clements é claramente visível. Ele visitou todos os continentes onde a Igreja de Deus da Profecia ministra. Ele não é apenas um líder bem-sucedido neste movimento, mas tem sido reconhecido dentro da grande comunidade eclesial como um líder de líderes. Em 2018, Bispo Clements presidiu a histórica Assembleia do centenário da

⁴ O Comitê deseja mostrar o maior respeito aos honrados líderes deste movimento em todo o mundo. Para este fim, os títulos ministeriais e administrativos serão capitalizados neste documento, exceto quando não forem capitalizados em citações de outras fontes.

Igreja de Deus da Profecia, liderando um comício de pré-Assembleia no Fields of the Wood, onde milhares de pessoas participaram.

Em uma reunião conjunta dos Presbíteros Gerais, do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo, do Comitê de Finanças e Mordomia e do pessoal dos Escritórios Internacionais, o Bispo Clements anunciou em 16 de outubro de 2019, sua transição do cargo de Supervisor Geral. Entretanto, com o cancelamento da Assembleia Internacional de 2020 devido à pandemia, a liderança desta Igreja solicitou que o Bispo Clements continuasse como Supervisor Geral até a Assembleia Internacional de 2022. O Bispo e a Irmã Clements aceitaram graciosamente esta tarefa e modelaram uma verdadeira liderança servicial durante esta crise global. Agora, sua jornada de liderança o leva a outra fase. Entretanto, os Clements continuarão a ser servos até que o Senhor os chame de volta ao lar. Este líder e sua família antecipam ouvir o Mestre dizer: “Muito bem, servos bons e fiéis”.

O Comitê de Doutrina Bíblica e Governo, em nome dos ministros, membros e amigos da Igreja de Deus da Profecia, reconhece o inestimável serviço e liderança do Bispo Sam e da Primeira-Dama Linda Clements. Em reconhecimento aos Clements, este Comitê revive as instruções do escritor do Novo Testamento de Hebreus: “Lembrem-se dos seus líderes, que lhes falaram a palavra de Deus. Observem bem o resultado da vida que tiveram e imitem a sua fé” (Hebreus 13:7 NVI). Não há engano, a Igreja de Deus da Profecia está em dívida com os Clements por sua liderança servidora e altruísta. Esta Igreja é melhor por causa da família Clements.

Hoje, em nome da 101ª Assembleia Internacional, reconhecemos a liderança do Bispo Sam N. Clements. Além disso, convidamos esta Assembleia a se levantar e se juntar a nós em uma expressão de gratidão e agradecimento pelo ministério do Bispo Sam N. e Linda Clements.

Seção Dois **Reconhecimento ao Dr. Elías Rodríguez**

O Dr. Elías Rodríguez foi nomeado pela primeira vez para o Comitê de Doutrina Bíblica e Governo (DBG), sob a administração do Supervisor Geral Bispo Fred S. Fisher, Sr. na Assembleia Internacional de 2006. Ele foi renomeado para o Comitê sob a administração do Supervisor Geral Bispo Randall Howard e do Bispo Sam Clements. O Dr. Rodríguez serviu por um total de doze anos no Comitê, tendo sido desligado do Comitê em 2018, na 100ª Assembleia Internacional. O Dr. Rodríguez serviu como secretário do Comitê por oito anos (2010-2018).

O Dr. Rodríguez destaca duas passagens fundamentais que representam um desafio para a Igreja de Deus da Profecia no que diz respeito ao árduo trabalho de estudar, interpretar e aplicar as Escrituras em nossa cultura eclesial. A primeira é Mateus 22:37, 38 (NVI): “Ame o Senhor, o seu Deus de todo o seu coração, de toda a sua alma e de todo o seu entendimento. Este é o primeiro e grande mandamento”. A segunda passagem chave é 2 Timóteo 2:15 (NVI): “Procure apresentar-se a Deus aprovado, como obreiro que não tem do que se envergonhar e que maneja corretamente a palavra da verdade”. O Dr. Rodríguez afirma que os pentecostais não parecem ter um problema em amar a Deus de todo o coração, mas nem sempre amamos a Deus com todo o nosso entendimento. Entre a comunidade cristã, temos sido criticados por esta negligência. O Dr. Rodríguez continua: “Se não estudarmos a Palavra de Deus, para mim, não estamos amando a Deus com todo o nosso entendimento e, em consequência, estamos violando o primeiro mandamento... Não há como interpretar e aplicar as Escrituras se não as estudarmos... Penso que, se quisermos quebrar o ciclo do analfabetismo bíblico, devemos ensinar nosso povo a estudar a Palavra por si mesmo”.

O Dr. Rodríguez pratica o que ele prega e ensina. Durante os doze anos em que serviu no Comitê de Doutrina Bíblica e Governo, ele também esteve buscando educação bíblica e teológica. Ele ganhou seu Mestrado em Divindade (MDiv) do Pentecostal Theological Seminary (Seminário Teológico Pentecostal) em 2007 e seu Doutorado em Ministério (DMin) do Seminário Gordon-Conwell em 2014. Atualmente ele está fazendo uma pesquisa de doutorado (PhD).

O Dr. Rodríguez acredita que sua maior realização durante seu tempo de serviço no Comitê foi trazer os hispânicos para a mesa de discussão, enriquecendo assim o Comitê, ampliando perspectivas e visões do mundo. “Foi sempre surpreendente”, diz o Dr. Rodríguez, “ver todos nós trabalhando como um; ninguém tentando impor suas visões de mundo aos outros, mas pensando [sobre] o campo, como nossos irmãos e irmãs ao redor do mundo [receberiam] o que produzimos naquela sala”. Outra realização, pela qual ele é grato, foi sua participação na redação do documento “Lavagem dos pés”, apresentado na Assembleia Internacional de 2018.

Quando perguntado, “Que palavras [de conselho] você daria agora ao Comitê com base em sua experiência pessoal?” O Dr. Rodríguez respondeu: “Com base em minha experiência pessoal, eu diria aos meus queridos [colegas] que, embora o trabalho do Comitê seja difícil, demorado, mesmo entediante às vezes, é muito gratificante. Tem consequências diretas sobre como os negócios da Igreja são conduzidos; como as pessoas ao redor do mundo são representadas e recebem voz; [e] como nosso povo pode ter uma melhor compreensão de nossa doutrina, o que se traduz em liberdade da escravidão espiritual para muitos. Penso que o trabalho realizado pelo Comitê tem consequências eternas para nossa Igreja”.

Aqueles de nós que tiveram a honra e o privilégio de servir no Comitê de Doutrina Bíblica e Governo com o Dr. Elías Rodríguez, ficamos tristes quando ele foi desligado do Comitê em 2018. Sentimos falta de sua bolsa acadêmica, de seu discernimento e sabedoria, de sua experiência e desenvoltura. Sentimos falta de seu senso de humor. Sentimos saudades de sua companhia. Ainda o consultamos de vez em quando e ele está sempre disposto e ansioso para ajudar.

Nós, os atuais membros do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo, convidamos agora a esta Assembleia Internacional de 2022 a se juntar a nós em homenagear o Dr. Elías Rodríguez por seus valiosos anos de serviço à Igreja de Deus da Profecia no Comitê de Doutrina Bíblica e Governo.

Seção Três

Reconhecimento ao Dr. Delroy Hall

O Dr. Delroy Hall, oriundo de Sheffield, Inglaterra, serviu no Comitê de Doutrina Bíblica e Governo de 2014 até 2020. Dr. Hall recebeu seu PhD em Teologia Pastoral da Universidade de Birmingham em 2013, bem como um diploma em Aconselhamento da Universidade de Leicester. Ele é um autor conhecido tanto em publicações acadêmicas de prestígio como em um título recente na SCM Press. Durante seu serviço no Comitê, o Dr. Hall foi capaz de articular insights através de lentes teológicas, psicológicas e sociológicas. Ele nos levou a reflexões profundas, mas seu senso de humor único muitas vezes despertou risos que aliviaram o estresse enquanto nos engajávamos em discursos tediosos. Os membros deste Comitê expressam nosso profundo apreço e gratidão ao Dr. Delroy Hall por seu inestimável serviço ao Comitê e a esta Igreja. Nós desejamos que ele sucesso em todos os seus esforços para Deus e para o Reino.

Declarações de posicionamento

Seção Quatro

Declaração sobre Assédio Sexual

A Igreja de Deus da Profecia adota princípios bíblicos referentes à santidade, à moralidade sexual e a um estilo de vida de pureza. A imoralidade sexual, em todas as suas expressões, não é consistente com a vida piedosa (1 Coríntios 5:1, 6:9-10, 7:2, 10:8; Gálatas 5:19-21; Efésios 5:3-5; Colossenses 3:5; 1 Tessalonicenses 4:3-5; 1 Timóteo 3:2; Tito 1:6; Apocalipse 21:8). Portanto, a Igreja de Deus da Profecia está comprometida com uma tolerância zero acerca da má conduta, assédio e abuso sexual. Todo líder

nesta Igreja, seja voluntário ou remunerado, é chamado a um estilo de vida de santidade e pureza, de acordo com os princípios bíblicos.

Recomendações

Recomendamos que a declaração acima seja incluída no Manual de Normas para o Ministério da Igreja de Deus da Profecia.

Seção Cinco Declaração sobre o tráfico de pessoas

Hoje, “todas as nações do mundo têm leis abolindo a escravidão, mas a Organização Mundial do Trabalho (ILO, siglas em inglês) estima que 21 milhões de homens, mulheres e crianças são explorados para fins lucrativos”.⁵ A realidade é que o tráfico humano é globalmente pervasivo e considerado um dos negócios criminosos que mais cresce no mundo. Três em cada 1.000 pessoas são vítimas do tráfico humano. O Índice Global de Escravidão diz que o tráfico humano atual está próximo de 45 milhões de pessoas.⁶ O tráfico humano inclui trabalho forçado, exploração sexual, remoção de órgãos, servidão doméstica, crianças-soldados, casamento forçado, mendicância forçada e venda de crianças.⁷

Recomendações

Recomendamos esta declaração seja incluída no Manual de Normas para o Ministério da Igreja de Deus da Profecia:

A Igreja de Deus da Profecia denuncia incondicionalmente todas as formas de tráfico humano, servidão e escravatura, tanto no passado como no presente. Nós anunciamos a verdade bíblica e teológica de que cada pessoa, não importa seu gênero, raça, etnia, posição, saúde ou capacidade mental, é criada na imagem de Deus (Gênesis 1:26-28, 5:1-3, 9:6). Reiteramos o pronunciamento do apóstolo Pedro no Concílio de Jerusalém em Atos 15, depois que ministrou à casa de Cornélio (Atos 10), que Deus “não faz distinção alguma entre nós e eles, visto que purificou os seus corações pela fé” (Atos 15:9, NVI). Adotamos a proclamação do apóstolo Paulo em seu sermão no Areópago de que Deus “de um só fez toda a geração dos homens para habitar sobre toda a face da terra” (Atos 17:26). E, nós defendemos a verdade salvífica de que “todos sois (somos) filhos de Deus pela fé em Cristo Jesus; porque todos quantos fostes batizados em Cristo já vos revestistes de Cristo. Nisto não há judeu nem grego; não há servo nem livre; não há macho nem fêmea; porque todos vós sois um em Cristo Jesus” (Gálatas 3:26-28).

Seção Seis Declaração sobre Relações Raciais

Nós, o corpo global da Igreja de Deus da Profecia, somos contra a presença maliciosa do racismo, classismo, xenofobia, chauvinismo, nacionalismo extremo, sexismo e todas as formas de fanatismo e preconceito neste mundo. Lamentamos com aqueles que estão de luto e sofrem nas terríveis mãos da injustiça. Somos contra o ódio, o fanatismo, as tendências de gênero e os preconceitos raciais de qualquer forma e confessamos que isso tem desprezado nossos irmãos e irmãs minoritários em todo o mundo. Devemos nos comprometer de novo a ensinar, pregar e ministrar um evangelho de esperança que promova a justiça e a liberdade do medo. “Porque ele é a nossa paz, o qual de ambos os povos fez um; e, derribando a parede de separação que estava no meio” (Efésios 2:14).

⁵ Wendy Stickle, Shelby Hickman, and Christine White, *Human Trafficking: A Comprehensive Exploration of Modern Day Slavery* (London: SAGE Publications, 2020), 2.

⁶ Stickle, Hickman, White, *Human Trafficking*, 1–2.

⁷ Stickle, Hickman, and White, *Human Trafficking*, 8.

Através da igreja, Deus criou um reflexo de Seu reino aqui na Terra, e mostramos que vemos um grande valor intrínseco em construir um relacionamento profundo e duradouro uns com os outros. Sua Palavra nos mostra explicitamente que Ele reconciliou grupos racial e culturalmente divididos em “um novo homem” (Efésios 2:15). Ele nos uniu em um só corpo, promovendo assim a paz, para que a igreja possa funcionar em unidade. A igreja é o lugar onde as distinções de raça, gênero e classe não devem mais ser usadas como ferramentas de divisão e desunião.

Celebramos a diversidade e as diferenças da criação de Deus através da raça, grupos étnicos, cultura e idioma. Como igreja, porém, não podemos mais permitir que essas diferenças nos separem. Não permitiremos que as diferenças ofusquem o fato de que o Reino de Deus valoriza todas as pessoas, independentemente de raça, gênero ou cultura. “Nisto não há judeu nem grego; não há servo nem livre; não há macho nem fêmea; porque todos vós sois um em Cristo Jesus” (Gálatas 3:28). O povo de Deus, quando unido, é mais completo, equilibrado e pleno em Cristo Jesus.

Recomendação

Recomendamos que a declaração acima seja incluída no Manual de Normas para o Ministério da Igreja de Deus da Profecia.

Estudos Tópicos

Seção Sete

Proposta de mudança no título de Supervisor

As palavras são componentes essenciais de uma comunicação eficaz, transmitindo ideias, compartilhando emoções, fazendo perguntas, dando instruções e promovendo bem-estar. Embora as palavras tenham derivações etimológicas e significados lexicais, como as palavras são utilizadas pela sociedade em geral e em um diálogo em particular ajudam a reger sua utilidade prática e contextual. A realidade é que algumas palavras passam por um processo evolutivo de significado. Assim, o estudo da linguística comumente se refere a esta ocorrência como mudança ou transformação semântica. Em uma progressão semântica de uma palavra em particular, o significado pode ser alterado ligeira ou significativamente. Às vezes, palavras específicas podem se tornar arcaicas e obsoletas.

As nuances de palavras específicas e seu uso podem implicar algo totalmente diferente para o ouvinte do que o intencionado pelo falante. Um exemplo simples disto é evidente na palavra “macaco”. Uma pessoa pode dizer: “Há um macaco na garagem”. O ouvinte pode imaginar um mamífero que abrange as espécies primatas ou símios, enquanto o falante pode na verdade estar se referindo ao aparelho usado para levantar um carro. O contexto no qual uma palavra ou um conjunto de palavras ocorre ajuda a determinar seu significado lexical desejado. Entretanto, o uso de palavras varia com base na cultura, educação, etnia, familiaridade e língua nativa de quem fala. Logo, uma palavra em um determinado contexto cultural pode denotar outra coisa em um contexto cultural diferente. As palavras são poderosas não apenas para compartilhar ideias, mas também para suscitar emoções. As palavras podem tanto expressar bem-estar quanto transmitir uma mensagem desconcertante. “O idioma é um veículo transmissor de *ação* [itálico no original]: as palavras, quando usadas de formas diferentes, *produzem* resultados diferentes”⁸

Raciocínio Linguístico e Histórico

A teoria dos atos de fala diz que na filosofia da linguagem humana, através das palavras, ocorrem três atos, a saber: 1) o ato locucionário, 2) o ato ilocucionário, e 3) o ato perlocucionário. Especificamente, um ato locucionário ocorre quando um indivíduo pronuncia os fonemas ou a conjugação

⁸ James K. A. Smith, *Thinking in Tongues: Pentecostal Contributions to Christian Philosophy* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2010), 139.

de fonemas em uma sequência de palavras que constituem frases bem estruturadas. Um ato locucionário é o enunciado de uma palavra ou a formação de palavras em uma sentença. Um ato ilocucionário refere-se ao que o falante pretende que seja o resultado de seu enunciado. Um ato ilocucionário inclui tanto fazer como responder a uma pergunta, prover informações, fazer uma advertência, marcar um encontro com alguém, dar uma ordem, conceder uma promessa, afirmar uma posição, etc.⁹ Finalmente, um ato perlocucionário refere-se ao efeito que as palavras proferidas pelo falante têm sobre os ouvintes. Isto inclui parâmetros de pensamentos suscitados, crenças adotadas, e emoções sentidas pelo ouvinte. As consequências do ato perlocucionário podem ser intencionais ou não para o falante.¹⁰ Ou seja, um falante pode ter a intenção de obter um resultado particular (ilocução) pelas palavras ditas (locução); no entanto, o resultado pode ser uma consequência não intencional (perlocução).

O significado lexical de *supervisor*, de acordo com o *dicionário Michaelis* da língua portuguesa, é “aquele que dirige ou inspeciona um trabalho”. Um supervisor, nesta definição, é uma pessoa que supervisiona, dá instruções e administra dentro de uma organização ou uma empresa.

No idioma inglês, a palavra *overseer* (supervisor em português) data do século XIV, com um significado original de “supervisor, superintendente, aquele que inspeciona”.¹¹ Nos anos 1570, William Tyndale, em seu trabalho intitulado *An Answer to Thomas More's Dialogue* (Uma Resposta ao Diálogo de Thomas More), usou a palavra supervisor em um contexto eclesiástico. Ele observou que “Aqueles supervisores, que agora chamamos de bispos (segundo o termo grego), estavam sempre fixos em lugar de onde administravam a congregação”.¹² Tyndale reconheceu, em um contexto muito próximo à data da Versão King James de 1611, a referência ao uso de bispo em vez de supervisor de acordo com seu entendimento do grego.

No entanto, a palavra supervisor (**no contexto americano**) também conota um significado negativo, especialmente no que diz respeito às atrocidades da escravidão humana. O Learner's Dictionary (Dicionário do Estudante) define um supervisor, no contexto da instituição histórica da escravatura, como “a pessoa que estava a cargo dos escravos em uma fazenda”¹³ [Esse significado, no entanto, equivale em português à palavra “feitor”]. Paul Escott, em seu livro intitulado *Slavery Remembered: A Record of Twentieth-Century Slave Narratives* (Lembrança da escravidão: Um registro de narrativas de escravos do século XX), descreve a relação entre um supervisor/feitor e os escravos da seguinte forma: “Entre os trabalhadores do campo e o supervisor/feitor ou mestre, ocorria uma contínua luta. Alguns anos sancionaram abertamente este contexto ao exigir que o supervisor/feitor estabelecesse seu próprio domínio sobre os trabalhadores [escravos]”.¹⁴ Desta descrição de Escott, e de outras fontes históricas, torna-se evidente que o papel do supervisor/feitor no contexto da escravatura era um papel de controle, de regime severo e de domínio sobre os seres humanos. A história indica que dentro do contexto da escravidão humana, o supervisor/feitor exercia uma aura de superioridade, supremacia, pavor, intimidação, desumanização e, muitas vezes, brutalidade. A supervisão das tarefas diárias forçadas, as

⁹ J. L. Austin, *How to Do Things with Words*, (Eastford, CT: Martino Fine Books, 2018), 98, 108. See also, James K. A. Smith, *Thinking in Tongues*, 141.

¹⁰ John R. Searle, *Speech Acts: An Essay in the Philosophy of Language* (New York, NY: Cambridge University Press, 1969), 24. Veja também, J. L. Austin, *How to Do Things with Words*, 106; e, James K. A. Smith, *Thinking in Tongues*, 141.

¹¹ www.etymonline.com/word/overseer, accessed February 18, 2020.

¹² “Overseer” in *The Oxford English Dictionary*, second ed., vol. X (Oxford: Clarendon Press, 1989), 1116.

¹³ <http://www.learnersdictionary.com/definition/overseer>, accessed April 9, 2019. Veja também www.etymonline.com/word/overseer.

¹⁴ Paul Escott, *Slavery Remembered: A Record of Twentieth-Century Slave Narratives* (Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press, 1979), 86.

punições e a distribuição de alimentos e roupas eram delegadas ao supervisor/**feitor** pelo proprietário do escravo:

Teoricamente, era o supervisor/**feitor** que reivindicava a última palavra sobre quando os escravos se levantavam, quando se deitavam, quando trabalhavam, quando podiam descansar, se podiam ou não se divertir em festas ou em outras formas de entretenimento, e se podiam ou não falar seu idioma natal e praticar as religiões que trouxeram da África. Era o supervisor/**feitor** que podia romper as relações entre os membros das famílias escravizadas... ao sugerir a venda dos membros da família. As mulheres viviam com medo de serem estupradas por supervisores/**feitores** que ostentavam toda a autoridade venal que lhes era conferida. Seus maridos não tinham direitos a reclamar e nem dar vazão a sua raiva, pois as leis garantiam que os ataques contra os supervisores/**feitores** poderiam ser punidos com a morte. O supervisor/**feitor** comprava alimentos para essas pessoas e distribuía roupas e sapatos quando seu amo achava conveniente. Embora essas medidas contribuíssem para manter os homens e mulheres saudáveis, elas representaram pouco mais do que outro meio utilizado pelo supervisor/**feitor** em sua busca por controle sobre os escravos. E assim, durante o tempo que os escravos trabalhavam na lavoura, o supervisor/**feitor**, de maneira eufêmica, os vigiava com o chicote na mão e sua presença sombria com a intenção de “mantê-los trabalhando”. Muitas pessoas experimentaram o chicote do supervisor/**feitor** para entender o verdadeiro significado dessa terminologia: se destacava as costas dilaceradas de homens, mulheres e crianças.¹⁵

As barbaridades da escravidão humana e da servidão é um antigo flagelo na história da humanidade. Por milênios, algumas classes de pessoas têm procurado escravizar seus semelhantes. A história indica que a escravidão humana data do Antigo Oriente, e é um flagelo global praticado na Suméria, Babilônia, Egito, China, Roma e Grécia. O Código Hamurabi do século XVIII ACE faz referência à escravidão humana.¹⁶ A realidade da escravidão dos hebreus no Egito, e da escravidão institucionalizada durante o período greco-romano do Novo Testamento, é evidente para os leitores da Bíblia. Não há dúvida de que a escravidão humana certamente manchou a história moderna da Europa, das colônias britânicas, das Américas, incluso dos Estados Unidos.

Além disso, “O caráter multinacional do Comércio de Escravo do Atlântico, desde Serra Leoa a Cuba e Connecticut”¹⁷ ajudou a promover um clima para o tratamento pernicioso dos escravizados. Às vezes, a desumanização era infligida por seus próprios compatriotas, mas certamente por aqueles que se consideravam de uma classe mais elevada. A natureza institucionalizada da escravidão Antebellum (antes da guerra) “era heterogênea, e os escravos enfrentavam uma enorme diferença de condições. Alguns viviam em grandes fazendas e trabalhavam sob o olhar atento dos supervisores/**feitores** e motoristas, enquanto outros viviam em granjas trabalhavam ao lado de seus amos”.¹⁸ Consequentemente, a história indica que os amos e seus empregados (supervisores/**feitores**) tratavam os escravos de forma brutal e desumana.

Raciocínio Bíblico e Teológico

Em sua exegese da Escritura, nossos pais da Igreja parecem ter adotado o termo “bispo” da Versão King James de 1611. Mais precisamente, em Atos 20:28, o apóstolo Paulo incumbiu os anciãos em Éfeso: “Olhai, pois, por vós e por todo o rebanho sobre que o Espírito Santo vos constituiu bispos, para apascentardes a igreja de Deus, que ele resgatou com seu próprio sangue” (versão Almeida Revista e

¹⁵ Tristan Stubbs, *Masters of Violence: The Plantation Overseers of Eighteenth-Century Virginia, South Carolina, and Georgia* (Columbia, SC: University of South Carolina, 2018), 1.

¹⁶ David Brion Davis, *Inhuman Bondage: The Rise and Fall of Slavery in the New World* (New York, NY: Oxford Press, 2006), 37–38.

¹⁷ David Brion Davis, *Inhuman Bondage*, 4.

¹⁸ Peter Kolchin, *American Slavery, 1619–1877* (New York, NY: Hill and Wang, 2003), 99.

Corrigida). A palavra traduzida na versão Almeida Revista e Corrigida como bispo é επισκοπος (episkopos). No grego original, επισκοπος pode ser traduzido como supervisor, guardião ou bispo.¹⁹ Entretanto, neste contexto particular, a inferência de επισκοπος está lidando mais com a função de supervisão, conforme Paulo expressa na função pastoral de alimentar o rebanho de Deus, do que com um ofício ou status eclesiástico. Assim, a “validade está no seu exercício (como bispo) de pastorear o rebanho e não em sua ocupação como ofício”.²⁰ Wayne Oates observa que a inferência de Paulo sobre a palavra επισκοπος, como apresentada por Lucas em seus escritos dos Atos dos Apóstolos, conota o ato de cuidar das necessidades do rebanho, ao invés de um status, cargo ou posição ministerial. Na verdade, a construção verbal, επισκοπέω, (episkopeō) significa “zelar, supervisionar, cuidar”.²¹ Consequentemente, Paulo instrui (ato locucionário e ilocucionário) os anciãos de Éfeso a cuidar das necessidades do rebanho. De acordo a tradução, os anciãos devem supervisionar. A função do bispo era de ser “responsável por guardar o rebanho daqueles que procuravam desviá-los. Eles deveriam pastorear a igreja de Deus, comprada com Seu próprio sangue” (Atos 20:28-31).²²

A palavra επισκοπος ocorre cinco vezes no Novo Testamento Grego (NTG). Na Versão King James, a palavra é traduzida como bispo em todos os versículos, exceto em Atos 20:28 (na versão Almeida Revista e Corrigida, ocorre todas as cinco vezes).

- Filipenses 1:1, “Paulo e Timóteo, servos de Jesus Cristo, a todos os santos em Cristo Jesus que estão em Filipos, com os bispos e diáconos.”
- 1 Timóteo 3:2, “Convém, pois, que o bispo seja irrepreensível, marido de uma mulher, vigilante, sóbrio, honesto, hospitaleiro, apto para ensinar.”
- Tito 1:7, “Porque convém que o bispo seja irrepreensível como despenseiro da casa de Deus, não soberbo, nem iracundo, nem dado ao vinho, nem espancador, nem cobiçoso de torpe ganância.”
- 1 Pedro 2:25, “Porque éreis como ovelhas desgarradas; mas, agora, tendes voltado ao Pastor e Bispo da vossa alma.”

É verdade que, nas passagens mencionadas acima, há outras versões em inglês que traduzem επισκοπος como supervisor (ver as versões em inglês: New American Standard Bible, New International Version, et. al.). Os comitês de tradução das várias versões podem ter se concentrado mais na função do que no cargo nessas passagens em particular. Além disso, há um argumento credível de que o cargo de bispo se tornou mais formalizado e desenvolvido na história da igreja nos anos após o primeiro século.²³ Entretanto, o documento cristão não canônico mais antigo existente, o Didaquê, (cerca de 96 d.C.), instrui

¹⁹ L. Coenen, “Bishop, Presbyter, Elder” in *The New International Dictionary of New Testament Theology*, ed., Colin Brown, vol. 1, (Grand Rapids, MI: Zondervan, 1986), 188.

²⁰ Wayne Oates, “The Holy Spirit and the Overseer of the Flock,” *Review and Expositor*, 63, no. 2, (1966): 187.

²¹ L. Coenen, “Bishop, Presbyter, Elder,” 188.

²² C. G. Kruse, “Ministry” in *Dictionary of the Later New Testament and its Developments*, eds., Ralph P. Martin, and Peter H. Davids (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 1997), 1310.

²³ Ben Witherington III, *Letters and Homilies for Hellenized Christians: A Socio-Rhetorical Commentary on Titus, 1-2 Timothy and 1-3 John* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2006), 235. Veja também Luke Timothy Johnson, *The First and Second Letters to Timothy* in *The Anchor Bible Commentary* (New York, NY: Doubleday, 2001), 212.

no capítulo 15: “Nomeie para si bispos e diáconos que sejam dignos do Senhor”.²⁴ O historiador da Igreja, Justo L. González, descreve a influência dos bispos no segundo século como “o elo que une as igrejas”.²⁵

Nas epístolas pastorais de 1 Timóteo e Tito, o apóstolo Paulo está utilizando um gênero literário conhecido como *mandata principis*, que significa, “os mandatos do governante”. Na primeira carta de Paulo a Timóteo, o apóstolo esboçou a ordem e a estrutura da igreja. Especificamente, o apóstolo abordou o propósito de sua carta quando escreveu: “mas, se eu demorar, saiba como as pessoas devem comportar-se na casa de Deus, que é a igreja do Deus vivo, coluna e fundamento da verdade” (1 Timóteo 3:15 NVI). Consequentemente, neste gênero literário, Paulo instrui Timóteo a respeito do ministério, especialmente os pré-requisitos para bispos e diáconos.

Em 1 Timóteo 3:1, Paulo escreve: “Esta é uma palavra fiel: Se alguém deseja o episcopado, excelente obra deseja” (ARC); “Fiel é a palavra: se alguém aspira ao episcopado, excelente obra almeja” (ARA). A palavra traduzida é ἐπισκοπή (episkopē), referindo-se ao cargo de bispo ou supervisor na igreja. Este termo, ἐπισκοπή, foi “recém-criado com base no título ἐπίσκοπος que havia entretanto se estabelecido na igreja primitiva”.²⁶ Segundo o estudioso da Bíblia, Luke Timothy Johnson, “Este é o único lugar no Novo Testamento onde episkopē aparece em referência a uma posição dentro da comunidade”.²⁷ Portanto, a distinção bíblica e eclesiástica do ofício de bispo parece justificada em vez do título de supervisor.

Um breve estudo da palavra oversee (**supervisor em inglês**) também é digno de nota na língua hebraica do Antigo Testamento, particularmente no que diz respeito a José em Gênesis 39. Depois de ter sido vendido como escravo por seus irmãos, José foi levado para o Egito e se tornou escravo de Potifar. José acabou se tornando o supervisor da casa de Potifar. “logrou José mercê perante ele, a quem servia; e ele o pôs por mordomo de sua casa e lhe passou às mãos tudo o que tinha.” (Gênesis 39:4, ARA). A Versão King James traduz a palavra hebraica פקיד (paqidh) como supervisor **enquanto a versão Almeida Revista e Atualizada a traduz como “mordomo”**. Como escravo, José foi colocado na função de supervisor sobre os demais nos assuntos da casa de Potifar.²⁸ No papel de supervisor, parece que ele pode haver supervisionado outros escravos também.²⁹ Parece plausível que o título de supervisor tenha traços históricos em relação à escravidão.

Biblicamente, o termo bispo descreve melhor o título ou o cargo das pessoas encarregadas da supervisão tanto de igrejas como de ministros. Teologicamente, a função do bispo é supervisionar; primeiro, em um chamado apostólico, e segundo, em funções administrativas.

²⁴ *Didache*, 29.

²⁵ Justo L. González, *The History of Theological Education* (Nashville, TN: Abingdon Press, 2015), Loc. 105, Kindle.

²⁶ George W. Knight III, *The Pastoral Epistles* in *The New International Greek New Testament Commentary* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1992), 154.

²⁷ Luke Timothy Johnson, *The First and Second Letters to Timothy* in *The Anchor Bible Commentary* (New York, NY: Doubleday, 2001), 212.

²⁸ C. Mark McCormick, “Overseer” in *The New Interpreter’s Dictionary of the Bible*, vol. 4, ed. Katharine Doob Sakefeld (Nashville, TN: Abingdon Press, 2009), 347–348.

²⁹ Kenneth A. Matthews, *Genesis 11:27-50:26* in *The New American Commentary*, ed. E. Ray Clendenen (Nashville, TN: Broadman & Holman, 2005), Loc. 18772 Kindle. Veja também Victor P. Hamilton, *The Book of Genesis: Chapters 18–50* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1995), 459–460

Raciocínio Eclesiástico

Dentro de nossa tradição eclesiástica, a palavra supervisor tem sido usada como um título para homens a quem tem sido confiado o cuidado e a responsabilidade de supervisionar líderes e igrejas. As responsabilidades inerentes de um supervisor incluem tradicionalmente tanto o ministério apostólico como as responsabilidades administrativas. Especificamente, a Igreja de Deus da Profecia tem usado o título de supervisor a nível geral, nacional/regional/estadual e de distrito

Reconhecemos que devido a ações negativas e desumanas do passado, o termo supervisor, como utilizado historicamente na escravidão humana (**contexto americano**), ainda pode suscitar sensibilidades culturais. É certo que talvez esta não seja a experiência de todos; no entanto, é a realidade para outros. Na escravidão humana, o termo supervisor tem conotações de privilégio, poder e abuso atribuídos a uma classe particular e àqueles que são identificados como estando em uma posição superior.

Este comitê não subscreve a crença de que o termo supervisor, como usado historicamente e tradicionalmente pela Igreja de Deus da Profecia, tinha a intenção de suscitar distinções de classe e privilégios em nosso uso eclesiástico. Também não acreditamos que nossos antepassados neste movimento escolheram o termo supervisor como uma medida racialmente insensível, pejorativa ou de controle.

O termo supervisor foi usado pela primeira vez em nossa nomenclatura eclesiástica em 1910. O termo moderador geral identificou o principal representante da Assembleia de 1906 a 1910. Na quinta Assembleia Geral (1910), o título de supervisor geral foi adotado para substituir o de moderador geral.³⁰ Parece que o crescimento da Igreja e os consequentes deveres apostólicos e administrativos estavam se tornando cada vez mais exigentes, justificando a necessidade de alguém para supervisionar os ministérios da Igreja e não simplesmente ser o moderador da Assembleia.

Enquanto a Igreja continuava crescendo, foi reconhecido a necessidade de supervisores estaduais. Na sexta Assembleia (1911) houve a eleição de supervisores estaduais. Os supervisores nomeados nesta Assembleia consistiam em alguns estados americanos e as Ilhas Bahamas.³¹ Na décima segunda Assembleia (1916), o termo estadual foi omitido porque a Igreja estava se expandindo cada vez mais para as nações do mundo.³² Na décima terceira assembleia (1917), o papel de supervisor de distrito foi introduzido em um relatório intitulado “Arranjo Sistemático para Conservar o Trabalho nos Estados e nas Igrejas Locais”. O relatório dizia: “Cada distrito estará sob os cuidados e supervisão de um pastor ou supervisor, nomeado pelo supervisor estadual”.³³ Com o passar do tempo, os termos supervisor nacional/estadual/regional se tornaram uma nomenclatura eclesiástica comum.

De acordo ao léxico, o termo supervisor se refere, de fato, a alguém que cuida e ve as necessidades daqueles que está liderando. No entanto, reconhecemos que o termo supervisor pode emitir sentimentos negativos não intencionais e imagens mentais históricas nunca intencionadas (**contexto americano**), um efeito perlocucionário. O Departamento Mundial de Idiomas (WLD, siglas em inglês) em nossos Escritórios Internacionais utiliza a palavra “supervisor” como título para o termo *overseer* (**tradução do inglês**) usado para todos os níveis administrativos: supervisor geral, nacional/regional/estadual e de distrito. A palavra capataz ou feitor, que na verdade é um equivalente à palavra inglesa “overseer”, refere-se ao chefe encarregado dos trabalhadores. Por vários anos o Departamento Mundial de Idiomas, atento às conotações negativas da palavra capataz/feitor, tem utilizado a palavra supervisor. A palavra francesa évêque, que significa bispo, é usada para designar aqueles que servem como supervisor.

³⁰ *Book of Minutes* (Livro de Atas): *The Church of God* (Cleveland, TN: Church of God Publishing House, 1922), 39.

³¹ *Book of Minutes* (Livro de Atas): *The Church of God*, 67

³² *Book of Minutes* (Livro de Atas): *The Church of God*, 234–235.

³³ *Book of Minutes* (Livro de Atas): *The Church of God*, 289.

O Manual de Normas para o Ministério da Igreja de Deus da Profecia explica a responsabilidade de um supervisor:

O ofício de “líder servo” (supervisor) na igreja é uma função baseada na Bíblia. Ocupar o ofício de supervisor traz consigo uma grande responsabilidade. Há muitos desafios que um supervisor enfrenta em seu papel de líder, mas nenhum supera o de uma dedicação total para cuidar, nutrir, proteger e dirigir todo o ministério de uma nação/região/estado.³⁴

Vale ressaltar que o **ofício** de supervisor é descrito no Manual de Normas para o Ministério, em termos de sua **função**, que é o papel do pastado de cuidar, nutrir, proteger e dirigir o ministério. Evidentemente, o manual identifica o supervisor como um “ofício”. Entretanto, o manual, no capítulo sobre “Bispos”, reconhece que “é importante entender que na igreja, as pessoas *funcionam* [ênfase não se encontra no original] de acordo com seus dons. O bispado é um dos ofícios dos anciãos que provê liderança para a igreja através da supervisão”.³⁵ A nuance do ofício e da função reflete a premissa previamente expressa em Atos 20:28. A supervisão é a função do ofício do bispo a quem é confiado o cuidado das igrejas de uma determinada região e sua supervisão administrativa.

Em última análise, este relatório não está recomendando uma mudança na função do que historicamente se refere ao supervisor. O relatório está abordando o título do ofício. Nossos antepassados da Igreja utilizaram a Versão King James, ao selecionar o termo supervisor para líderes gerais, nacionais, estaduais e, posteriormente, regionais. Enquanto a função desses líderes é supervisionar o trabalho sobre o qual foram designados, “cuidando, nutrido, protegendo e dirigindo o ministério”,³⁶ o ofício que eles desempenham de supervisão tem melhor referência como bispo. Na verdade, um homem que é nomeado para supervisor nacional/estadual/regional, ou selecionado pela Assembleia para ser supervisor geral, deve ser um bispo ordenado.³⁷

Recomendação

Recomendamos uma mudança no título oficial de supervisor geral para bispo presidente. Nossos constituintes devem reconhecer que existe apenas um bispo presidente na Igreja de Deus da Profecia. O bispo presidente refere-se ao que temos de forma tradicional e histórica compreendido como o supervisor geral.

Também recomendamos uma mudança no título oficial do supervisor nacional/regional/estadual para bispo nacional/regional/estadual. A designação de bispo de uma determinada nação/região/estado também é apropriada. Por exemplo, referir-se ao ofício e à pessoa como bispo da Austrália, bispo do Meio Atlântico, bispo do Alasca, e assim por diante, também é apropriado.

Também recomendamos uma mudança no título de supervisor de distrito **no contexto americano. O termo *district overseer* passará a ser *district supervisor*, mas continuará sendo o mesmo em português.** Observamos que não há nenhum pré-requisito eclesiástico para que um supervisor de distrito seja um bispo ordenado.

Finalmente, não recomendamos nenhuma mudança no título de presbítero geral. O título de presbítero infere que a pessoa lidera outros presbíteros (bispos nacionais/regionais/estaduais) dentro de sua respectiva região.

NOTA: Estas recomendações dizem respeito a uma mudança da nomenclatura eclesiástica de supervisor a bispo. As recomendações mencionadas não mudam nenhum reconhecimento da distinção ministerial e ordenação de um bispo. Muitos pastores locais, evangelistas e ministros aposentados são bispos ordenados nesta Igreja e devem receber o respeito e a honra que um bispo merece. Não há

³⁴ “O papel do Supervisor” no *Manual de Normas para o Ministério: Igreja de Deus da Profecia* (Cleveland, TN: White Wing Publishing, 2018), 27.

³⁵ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério), 104.

³⁶ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério), 27.

³⁷ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério), 104, 130.

mudança em seu status como bispo ordenado. Por outro lado, em países onde a Igreja de Deus da Profecia opera dentro de um sistema de governo eclesiástico reconhecido, o título de bispo nacional pode ser visto como uma afronta. Nessas, ou em outras nuances semelhantes, é concedida ao presbítero geral e sua equipe de pluralidade a flexibilidade para fazer os ajustes necessários ao título de bispo nacional, conforme seja apropriado a essa nação.

Observação

Entendemos que os velhos hábitos são difíceis de mudar. Reconhecemos que levará tempo para que o termo supervisor seja completamente substituído por bispo. Entretanto, em muitos locais isso já está sendo observado. Cada vez mais os constituintes estão se referindo a seu supervisor como bispo. Por hábito, os membros da igreja ainda podem se referir aos líderes como supervisor geral ou supervisor nacional/regional/estadual. Isto é de se esperar e não deve ser abordado com repreensão, mas com uma atitude de ensinar. Nosso objetivo deve ser educar e ajudar os membros a entender que fizemos somente uma mudança formal nos títulos. Com o passar do tempo, o termo supervisor será cada vez menos usado. Por exemplo, alguns lembrarão a nomenclatura eclesiástica desta Igreja em referência aos “auxiliares”. Os auxiliares foram formalizados para serem ajuda ou ministério da Igreja. O ministério de Jovens, em algum momento, foi chamado de Grupo dos Líderes da Vitória, e os ministérios de pequenos grupos eram chamados de Movimento Banda Assembleia. O termo auxiliares e seu vernáculo único é hoje apenas uma lembrança histórica. Com o tempo, nossos constituintes se referirão ao líder da Igreja de Deus da Profecia como bispo presidente.

Além disso, será necessário dar atenção, conforme apropriado, aos documentos legais, financeiros e corporativos que possam precisar ser atualizados em relação à mudança formal no título. A função do bispo presidente e dos bispos nacionais/regionais/estaduais é a mesma referente ao que chamamos supervisor, que é a supervisão no âmbito geral.

Seção Oito **Limites de Mandato**

O Comitê recebeu um pedido do Supervisor Geral e dos Presbíteros Gerais em 2018 para se envolver em um estudo de limites de mandato para toda posição de liderança na Igreja de Deus da Profecia. O Comitê indicou em nossa declaração “Notificação de Estudo” divulgada aos constituintes desta Igreja em 2020 que estávamos engajados em pesquisas e convidou a participação dos membros e líderes da Igreja por meio de cartas. Em 31 de dezembro de 2021, o Comitê não estava recebendo correspondência formal por escrito por parte dos membros ou líderes relacionados a este tópico. Entretanto, tanto os membros do Comitê quanto os líderes se engajaram em conversas em apoio ao estudo dos limites de mandato.

A pesquisa pelo Comitê incluiu tanto literatura de liderança quanto entrevistas com líderes denominacionais não afiliados à Igreja de Deus da Profecia, cuja política inclui limites de mandato. O ponto alto de nosso estudo e recomendações está incluído neste relatório.³⁸

O documento inclui o seguinte:

1. Uma teologia de liderança
2. Uma base bíblica sobre liderança
3. Liderança na Ecclesia
4. Pipeline de liderança
5. Vácuo na liderança
6. Implementação crescente e específica
7. Estratégia de Saída

³⁸ Os leitores devem estar cientes de que cada uma dessas seções poderia ser ampliada; no entanto, isso exigiria que o relatório fosse um documento mais extenso. O objetivo tem sido identificar e tratar sucintamente cada uma das rubricas que compõem o estudo, em vez de fornecer um relatório exaustivo.

8. Recomendações sobre limites de mandato: Primeira fase
9. Recomendação de avaliação em preparação para a fase dois

Uma Teologia da Liderança

A teoria da liderança defende o lema de que tudo sobe e desce na liderança. Esta verdade é aparente em uma miríade de dinâmicas de grupo, incluindo, mas não está limitada à unidade familiar, governos, corporações, entidades educacionais e, finalmente, na igreja. A liderança de fato importa. Teologicamente, a necessidade de líderes ungidos e competentes é fundamental para as operações saudáveis da Ecclesia.

Dois componentes da liderança eclesial são dignos de nota. Um deles é o chamado. O segundo é a confirmação. O chamado é pessoal. O Deus Trino chama os indivíduos para o serviço, para o ministério.³⁹ A dinâmica do chamado é testemunhada repetidamente tanto no Antigo como no Novo Testamento. Deus chamou Moisés (Êxodo 3:1-22), Samuel (1 Samuel 3:1-21), Gideão (Juízes 6:11-24), Davi (1 Samuel 16:1-13), e Isaías (Isaías 6:1-8). Jesus chamou os discípulos, os doze apóstolos, que O acompanharam em Seu ministério (Mateus 4,18-22; Marcos 3,13-19; Lucas 5,1-11; João 1,35-51). A chamada é pessoal. É responsabilidade do indivíduo responder ao chamado de Deus sobre sua vida (2 Timoteo 4,5). O teólogo H. Richard Niebuhr identifica isto como o “chamado secreto . . . aquela persuasão ou experiência interior pela qual uma pessoa se sente diretamente convocada ou convidada por Deus para assumir o trabalho do ministério”.⁴⁰

A confirmação da chamada é pública e ocorre dentro da dinâmica da Ecclesia (1 Tim 4:14; 2 Tim 4:6). Consequentemente, é obrigação da igreja discernir se de fato o chamado de Deus está sobre um indivíduo (Atos 13:1-3). Uma vez discernido o chamado de Deus sobre um indivíduo, a igreja tem então a responsabilidade de equipar os chamados para atos de serviço e ministério dentro do corpo de Cristo e para o mundo em geral (Efésios 4:12). Por exemplo, o recém-convertido Saul, cujo nome foi mudado para Paulo, foi abraçado por Barnabé. Ele (Barnabé) levou Saulo aos apóstolos para que eles o endossassem. “Então, Barnabé, tomando-o consigo, o trouxe aos apóstolos e lhes contou como no caminho ele vira ao Senhor, e este lhe falara, e como em Damasco falara ousadamente no nome de Jesus” (Atos 9:27). Saulo permaneceu com os apóstolos e demonstrou seu genuíno chamado e compromisso com o evangelho (Atos 9:28). Este modelo ilustra que quando um indivíduo provou a si mesmo (1 Tim 4:5), é a igreja que confirma publicamente o chamado e fornece uma oportunidade para a liderança de serviço (Atos 14:23; Tito 1:5).

Como pessoas que abraçam plenamente a liderança do Espírito, alguns podem ser tentados a simplesmente aceitar uma confissão pública de chamado por um indivíduo. No entanto, a Ecclesia é encarregada de discernir o chamado. O discernimento é um dos carismas dados à igreja pelo Espírito Santo (1 Cor 12,1-11). Contudo, o discernimento não é apenas sobrenatural. Há medidas de discernimento. “A menos que haja normas externas pelas quais um

³⁹ O Comitê reconhece que Deus chama todos os crentes. Os crentes são chamados para serem santos, à santidade: “à igreja de Deus que está em Corinto, aos santificados em Cristo Jesus, chamados santos, com todos os que em todo lugar invocam o nome de nosso Senhor Jesus Cristo, Senhor deles e nosso” (1 Coríntios 1:2). Além disso, todos os crentes são chamados para o serviço. Os crentes são capacitados com dons de graça pelo Espírito Santo para oferecer no serviço: “Cada um administre aos outros o dom como o recebeu, como bons despenseiros da multiforme graça de Deus” (1 Pedro 4:10). Compreendemos também que o Deus Trino chama alguns indivíduos para tarefas ministeriais específicas. Consequentemente, no corpo deste relatório utilizamos o termo “chamado” para especificar os indivíduos chamados a tarefas ministeriais como estipulado pelo apóstolo Paulo (Efésios 4:11-13; Filipenses 1:1; 1 Timóteo 3:1-13; Tito 1:5-9).

⁴⁰ H. Richard Niebuhr, *The Purpose of the Church and Its Ministry* (New York: Harper, 1956), 64.

chamado seja testado e confirmado, faltam-nos os meios para discernir se uma pessoa é realmente chamada por Deus através do poder do Espírito Santo”.⁴¹

O teólogo Gregg R. Allison, em seu livro sobre eclesiologia, aborda a teologia da liderança na igreja. Especificamente, Allison argumenta:

As capacidades de liderança energizadas pelo Espírito são atividades e ministérios orientados para a manutenção de convênios e formação e desenvolvimento comunitário: discernir a vontade de Deus para a igreja e comunicar efetivamente esta visão a seus membros; conceituar, projetar, desenvolver e executar ministérios; motivar e equipar os membros da igreja para ministérios; administrar pessoas e suas atividades; alcançar um consenso substancial; antecipar e resolver problemas e conflitos; e outros elementos administrativos similares.⁴²

É certo que centenas de definições de várias perspectivas e orientações são oferecidas na teoria da liderança em um esforço para articular o que constitui um líder e uma liderança eficaz. Liderança eficaz é muito mais do que usar um título, ocupar um escritório ou assegurar um cargo. Liderança, simplesmente declarada, é influência. No entanto, dentro de uma construção de liderança, a liderança posicional identificável é justificada.

Um Fundamento Bíblico de Liderança

A liderança é uma premissa bíblica inconfundível. No Novo Testamento, o apóstolo Paulo identifica os dons ministeriais depositados dentro da igreja. Especificamente, os dons mencionados por Paulo são “apóstolos, profetas, evangelistas, pastores e doutores” (Efésios 4:11-15).⁴³ Além disso, as Epístolas Pastorais indicam papéis ministeriais de “anciãos”, especificamente, “bispos” (1 Timoteo 3: 1-7; Tito 1: 5-9) e “diáconos” (1 Timoteo 3: 8-13). Assim, Tito é instruído por Paulo a designar “anciãos em cada cidade” de Creta (Tito 1:5).

A ordenação/nomeação de anciãos/líderes parece ser a prática de uma construção de liderança no primeiro século, igreja apostólica. “E, havendo-lhes por comum consentimento eleito anciãos em cada igreja, orando com jejuns, os encomendaram ao Senhor em quem haviam crido” (Atos 14:23). Paulo, em sua carta aos Filipenses, dirige-se aos santos/crentes da igreja e seus líderes, os Bispos e Diáconos (Filipenses 1:1).

O foco desta lógica bíblica está no papel posicional e de serviço dos Bispos, em particular. Consequentemente, Paulo oferece os pré-requisitos para os Bispos que lideram a igreja em várias manifestações de posições hierárquicas. J. Oswald Sanders, em seu livro intitulado *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer* (Liderança Espiritual: Princípios de Excelência para Todo Crente), fornece uma categorização útil dos pré-requisitos bíblicos. Eles são: 1) Qualificações sociais, 2) Qualificações morais, 3) Qualificações mentais, 4) Qualificações de personalidade, 5) Qualificações domésticas, e 6) Maturidade.⁴⁴

⁴¹ L. Gregory Jones e Kevin R. Armstrong, *Resurrecting Excellence: Shaping Faithful Christian Ministry* (Grand Rapids: Eerdmans, 2006), 83.

⁴² Gregg R. Allison, *Sojourners and Strangers: The Doctrine of the Church*, ed., John S. Feinberg (Wheaton: Crossway, 2012), 417.

⁴³ A IDP entende que os apóstolos e profetas são posições fundacionais de liderança na construção da igreja. Embora não reconheçamos apóstolos e profetas, reconhecemos que as pessoas, às vezes, funcionam de forma apostólica e/ou profética.

⁴⁴ J. Oswald Sanders, *Liderança Espiritual: Principles of Excellence for Every Believer* (Chicago: Moody Publishers, 2007), 44-52. Ao invés de aumentar a extensão deste documento, os leitores são encorajados a se familiarizarem com estas qualificações, conforme delineado por Sanders.

Liderança na Ecclesia

Como reconhecido na seção intitulada “Uma Teologia da Liderança”, é o Deus Trino que chama os indivíduos para o serviço. Este chamado de Deus ao ministério em geral, e a uma tarefa específica em particular, tem sido historicamente visto pela IDP como teocracia. Em termos simples, a teocracia é a regra de Deus. Enquanto os princípios da teocracia são bíblicos, a aplicação da teocracia pode tornar-se distorcida dada a natureza humana/pecaminosa. Ou seja, nem todas as ações rotuladas como teocráticas são de fato a vontade de Deus. Com esta admissão vem o desafio de buscar a vontade de Deus com o coração aberto, discernindo Sua liderança informada pelo princípio do discernimento seguro dentro da multidão de conselheiros (Provérbios 11:14; 15:22; 20:18).

Na Igreja de Deus da Profecia, dois tipos de processos de liderança posicional são identificados: 1) Líderes Seleccionados, 2) Líderes Nomeados. Os dois termos são parte integrante da pesquisa, discussão e recomendações contidas neste relatório. Consequentemente, o foco desta seção são os Bispos que cumprem um papel posicional, seja como um líder selecionado ou como um líder nomeado.

Líderes Seleccionados

Os líderes selecionados são indivíduos escolhidos para ocupar um determinado cargo por um grupo constituinte dentro do IDP. Esses líderes não são nomeados para sua função posicional por um líder hierárquico supervisor. Os líderes selecionados incluem: 1) O Supervisor Geral [Bispo Presidente], 2) O Presbítero Geral.

1. O Supervisor Geral [recomendou a mudança do título para Bispo Presidente (BP)]. O Supervisor Geral [BP] é selecionado de acordo com o processo delineado pela Assembleia Internacional. Os detalhes deste processo estão enumerados no “Documento de Governo” do Presbitério Internacional. Sucintamente declarado, o Supervisor Geral [BP] passa por um processo de seleção dentro do governo do Presbitério Internacional. Uma vez selecionado um candidato final, ele é apresentado à Assembleia Internacional. O Supervisor Geral [BP] é finalmente selecionado pela Assembleia Internacional em um processo unânime. Ele não é nomeado.
2. Presbítero Geral. Um Presbítero Geral, que em conjunto com o Bispo Presidente tem a supervisão de uma determinada área do mundo, é selecionado e confirmado pelo Presbitério Internacional de acordo com os parâmetros delineados no “Documento de Governo” do Presbitério Internacional. Sua confirmação para essa função é anunciada à Assembleia Internacional. Os Presbíteros Gerais auxiliam o Bispo Presidente em suas respectivas funções, fornecendo aconselhamento e apoio. Entretanto, há apenas um Bispo Presidente nesta Igreja. Como um Presbítero Geral não é selecionado ou confirmado pela Assembleia Internacional, o corpo do Presbitério Geral não é o cargo do Bispo Presidente. Os Presbíteros Gerais são selecionados, não nomeados.

Líderes Nomeados

Os líderes nomeados incluem todos os líderes restantes na IDP. Em termos estruturais, os líderes nomeados incluem Diretores Executivos de Escritórios Internacionais e Diretores Translocais, Supervisores Nacionais/Regionais/Estaduais [recomendação de mudança de nome –

Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais], pastores, líderes locais e outros integrantes do pessoal.⁴⁵ As nomeações são feitas pelo líder supervisor enquanto se envolve em consultas.⁴⁶

Presbitérios

A estrutura de governo desta Igreja, conforme aprovada pela Assembleia Internacional, é a seguinte: 1) Assembleia Internacional, 2) Presbitério Internacional, 3) Presbitério Geral.⁴⁷ A Assembleia Internacional é o mais alto órgão de supervisão desta Igreja. O Presbitério Internacional supervisiona o Presbitério Geral. O Presbitério Geral é composto pelo Superintendente Geral e Presbitérios Gerais e oferece supervisão diária, conforme delineado pela Assembleia Internacional e pelo Presbitério Internacional.

Presbitério Internacional

O Presbitério Internacional é composto pelo Supervisor Geral, Presbitérios Gerais, Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais, os dois Diretores Executivos nos Escritórios Internacionais, e Diretores Translocais nos Escritórios Internacionais.⁴⁸

Presbitério Geral

O Presbitério Geral é composto pelo Supervisor Geral e por todos os Presbitérios Gerais.⁴⁹

Resumo dos Líderes Seleccionados e Nomeados

Há duas estruturas de liderança posicional na CGP. Um é seleccionado. O segundo é nomeado. Os líderes que são seleccionados incluem apenas o Supervisor Geral [BP]⁵⁰ e os Presbitérios Gerais.

Termos dos Líderes na Ecclesia

Uma discussão sobre liderança na Ecclesia engloba a duração do mandato. Teoricamente, a posse por tempo indeterminado tem sido praticada por esta Igreja há décadas. A natureza de tempo indeterminado tem sido pragmática, na melhor das hipóteses. Atualmente, um mandato de seis anos se aplica ao cargo de Supervisor Geral. No entanto, o raciocínio afirma que ele é seleccionado por um termo indeterminado (*Manual de Normas para o Ministério*). O mandato de um Presbítero Geral consiste em quatro anos. O mandato dos líderes nomeados (Diretores de Escritórios Internacionais, Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais, Pastores) é de dois anos. Cada um desses mandatos é teoricamente de duração indeterminada. Embora o Comitê aplauda a

⁴⁵ Favor observar que os limites de mandato, se aceitos pela Assembleia Internacional, não se aplicam aos integrantes do pessoal/nomeados do Escritório Nacional/Regional/Estadual, aos supervisores distritais, aos pastores e pessoal e nomeados da igreja local.

⁴⁶ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério): 2018, 31.

⁴⁷ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério): 2018, 31.

⁴⁸ “Documento de Governo do Presbitério Internacional” 2016, no *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério): 2018, 125.

⁴⁹ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério): 2018, 19

⁵⁰ O título Supervisor Geral e Bispo Presidente (BP) é usado indistintamente neste documento. A Assembleia Internacional de 2022 estará considerando uma recomendação para mudar o título de Supervisor Geral e Bispo Presidente (BP). Consequentemente, este documento usa os dois termos. O documento final de Limites de Mandato, se aprovado pela Assembleia, refletirá tanto o Bispo Supervisor Geral quanto o Bispo Presidente.

longevidade, especialmente no pastorado local, não devemos ignorar o potencial de habituação. Isto é, a longevidade por si só, em qualquer papel de liderança, não garante a produtividade. É certo que um líder de longo prazo pode proporcionar estabilidade a uma organização. Entretanto, a estabilidade desacompanhada de uma liderança visionária muitas vezes resulta em calcificação. “A cultura da igreja pode endurecer, diminuir a capacidade de mudança, tornar-se interiormente focalizada e perder qualquer impulso missionário que prevaleceu no início do... mandato [do líder]”.⁵¹

Para ter certeza, não há nenhum comando nas Escrituras para limites de mandato. No entanto, na economia do Antigo Testamento, os Levitas pareciam praticar uma forma de limites de mandato. Os dois principais deveres dos Levitas incluíam 1) Cuidado da tenda: a desmontagem e remontagem do tabernáculo móvel, e 2) serviço de guarda ao redor dos perímetros do tabernáculo (Números 8:23-26).⁵² É evidente que as idades de entrada e saída para os Levitas não eram estáticas. Os requisitos de idade mudaram de tempos em tempos e até mesmo de tempos pré-exílicos para pós-exílicos (Números 4:3, 23, 30; 8:23-26; 1 Crônicas 23:24, 27; 2 Cr 31:17; Esdras 3:8). A partir destes ajustes, pode-se inferir que Israel foi capaz de personalizar os requisitos de idade conforme era apropriado para o tempo e a necessidade específica. O comentarista Timothy Ashley sugere que Israel pode ter “descoberto que homens de trinta anos de idade eram geralmente mais maduros espiritualmente que homens de vinte e cinco, e que esta maturidade espiritual era necessária no trabalho de transportar as coisas sagradas (o trabalho ao qual se aplicam os limites de idade)”.⁵³

Embora o Comitê não esteja sugerindo o método Levítico como uma hermenêutica para limites de mandato, reconhecemos a natureza descritiva do limite de mandato Levítico. Mais uma vez, não adotamos Números como sendo prescritivos, mas descritivos. No entanto, dentro do aspecto descritivo, há a admissão de que a prática dos Levitas é digna de reflexão. Além disso, parece haver simplesmente certas latitudes de métodos e modelos de liderança que o povo de Deus tem. Esta tem sido certamente a prática desta Igreja ao longo de nossa história. Os modelos que serviram bem a esta Igreja por um tempo foram substituídos por métodos mais modernos e apropriados para as estações em que uma geração em particular lidera. Cada detalhe e método de liderança não são esboçados de forma sucinta nas Escrituras. Por exemplo, em 1983, na 78ª Assembleia, o Comitê de Questões e Assuntos (agora Doutrina Bíblica e Governo) recomendou o seguinte: “Sentindo a necessidade de aumentar a estatura do cargo de Bispo na Igreja, recomendamos que a idade mínima para um Bispo a partir de agora seja fixada em 30 [trinta] anos de idade. ‘Não novinho, como mencionado por Paul como uma exigência para este cargo, indicaria a necessidade de maturidade.... Aqueles que já foram licenciados como Bispos... não seriam afetados por esta recomendação’”.⁵⁴ Assim, a Assembleia aprovou a recomendação estabelecendo um requisito de idade mínima para um Bispo. Trinta anos de idade continua a ser a idade mínima exigida para a ordenação de um Bispo.⁵⁵ Não há nenhuma escritura que possa ser citada para indicar que esta é a idade bíblica. De fato, se tentássemos citar uma, seríamos responsáveis pela prova de texto.

⁵¹ William Vanderbloemen and Warren Bird, *Next: Pastoral Succession That Works* (Grand Rapids: Baker Books, 2014), 62.

⁵² Timothy R. Ashley, *The Book of Numbers*, eds., R. K. Harrison e Robert L. Hubbard in *The New International Commentary on the Old Testament* (Grand Rapids: Eerdmans, 1993), 174.

⁵³ Timothy R. Ashley, *The Book of Numbers*, 174.

⁵⁴ *Assembly Minutes* (Cleveland, TN: White Wing Press, 1982), 137.

⁵⁵ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério): 2018, 104.

Conseqüentemente, os requisitos de idade e mandato são medidas adotadas pela Igreja e podem evoluir de tempos em tempos conforme a necessidade e a cultura de liderança. Os limites de mandato permitem aos líderes atuais um período máximo possível de liderança em uma determinada função, permitindo-lhes planejar estrategicamente não apenas para seu mandato como líder, mas também para sua transição. Além disso, proporciona esperança para os líderes da próxima geração que são competentes e estão em processo de se equiparem para futuras oportunidades de liderança. Cada líder que surge será um dia um líder que está partindo. “Não é uma questão de se, mas de quando”.⁵⁶

A aceitação dos ciclos da vida e do período de liderança são fundamentais para a integridade do *imago dei*. Tanto o líder individual quanto a Igreja podem realizar este objetivo não apenas celebrando começo, mas também celebrando e normalizando o final. “A vida é composta de ciclos da vida e estações do ano. Nada dura para sempre... Quando aceitamos isso como uma verdade fundamental, podemos alinhar nossas ações com nossos sentimentos, nossas crenças com nossos comportamentos, para aceitar como as coisas são”.⁵⁷

Pipeline de liderança

Um pipeline de liderança garante a continuidade da liderança, especialmente durante as épocas de transição. Quando existe um pipeline saudável e sólida de liderança em uma organização, ela ajuda no objetivo geral de desenvolvimento da liderança. Conseqüentemente, o resultado se torna no processo de desenvolvimento de líderes em potencial, emergentes e em exercício, ao invés de simplesmente colocar qualquer um na liderança em uma função vacante. Quando a “demanda por liderança excede em muito a oferta”,⁵⁸ deve ocorrer uma mudança no desenvolvimento intencional da liderança. Para alcançar este objetivo, porém, é necessário “criar e organizar a cultura distinta de uma igreja ou organização”.⁵⁹ Integral a este processo é uma discussão saudável e a implementação do planejamento da sucessão. O planejamento da sucessão é “o processo intencional de transferência de liderança, poder e autoridade de um líder direcional para outro. A sucessão é quando um líder faz uma transição intencional e entrega a liderança a outro. O planejamento de sucessão é criar um plano para o que acontecerá quando se necessita de um novo líder, algo que todas as organizações enfrentam”.⁶⁰

Especificamente, o termo “pipeline de liderança” refere-se à estratégia intencional de recrutamento e investimento em líderes em potencial, emergentes e em exercício, a fim de desenvolver características e habilidades de liderança de qualidade para líderes de todos os níveis. O planejamento da sucessão cabe a qualquer instituição que deseje ser eficaz através de gerações. Assim, é responsabilidade dos Presbíteros Gerais identificar, discernir e recrutar Pastores em exercício que possam possuir o potencial efetivo para assumir o papel de Bispo Nacional/Regional/Estadual.⁶¹ Os líderes em potencial deste calibre precisarão de um processo de

⁵⁶ William Vanderbloemen e Warren Bird, *Next: Pastoral Succession That Works* (Grand Rapids: Baker Books, 2014), 137.

⁵⁷ Henry Cloud, *Necessary Endings* (New York: HarperCollins, 2010), 40, 41.

⁵⁸ Ram Charan, Stephen Drotter, and James Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company* (San Francisco: Jossey-Bass, 2001), 1.

⁵⁹ Todd Adkins, *Creating and Curating a Recruiting Culture* (Nashville: Lifeway Christian Resources, 2018), 4.

⁶⁰ William Vanderbloemen and Warren Bird, 10.

⁶¹ O “Papel do Supervisor”, incluindo responsabilidades, função principal, sua nomeação, relacionamentos, qualificações, deveres administrativos, deveres de supervisão, deveres promocionais e deveres de nomeação estão delineados no *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério): 2018, 27–32.

equipamento e treinamento para a responsabilidade deste papel. Certamente, cada Presbítero Geral contará com sua equipe de pluralidade para auxiliar neste processo. De fato, encorajamos os Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais mais experientes a serem associados a novos nomeados como mentores. Os Bispos experientes serão capazes de fornecer uma riqueza de sabedoria, experiência, conhecimento e sugestões práticas que permitirão aos Bispos recém nomeados “crescer proporcionalmente através [destas] alianças e parcerias”.⁶² O líder encarregado principalmente de prover um pipeline de liderança para os futuros Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais é o Presbítero Geral. Nenhuma outra importância é mais fundamental do que a capacidade de manter um pipeline de liderança cheia de líderes da próxima geração. “Desenvolver outros líderes é, ou pelo menos deveria ser, uma parte importante do trabalho de cada líder”.⁶³ A capacidade de identificar, discernir e recrutar líderes competentes de maneira eficaz para assumir a supervisão é crucial para a homeostase da liderança da igreja.

Além disso, a capacidade de um Presbítero Geral de identificar, discernir e recrutar líderes que serão igualmente eficazes como Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais legitima a eficácia do próprio Presbítero Geral como líder. Paulo aconselhou o jovem Bispo Timothy: “E o que de mim, entre muitas testemunhas, ouviste, confia-o a homens fiéis, que sejam idôneos para também ensinarem os outros” (2 Tim 2:2). Os especialistas em liderança observam que um líder eficaz é frequentemente identificado pela capacidade de atrair, desenvolver e reter na organização pessoas competentes. Esta perspicácia das pessoas na liderança é evidenciada como tal “porque as pessoas que trabalham sob essa pessoa [o líder] são de alto calibre, são energizadas e têm uma afinidade natural com o líder e querem vê-lo ter sucesso”.⁶⁴

Finalmente, advertimos que nem todo Pastor efetivo é necessariamente chamado aos deveres apostólicos e administrativos de um Bispo Nacional/Regional/Estadual. Isto não diminui o valor do líder. Ele/ela é um imago dei. Os líderes são simplesmente chamados a diferentes funções. Só porque um indivíduo é eficaz em um aspecto da liderança não significa que ele será eficaz em um papel diferente de responsabilidade. O desenvolvimento intencional e a implementação estratégica do pipeline de liderança são cruciais para a saúde de qualquer organização.

Vácuo na liderança

Um vácuo na liderança ocorre quando há mais cargos disponíveis do que há indivíduos qualificados e devidamente aprovados para preencher esses cargos de forma responsável. Atualmente, há aproximadamente 100 Bispos servindo no Presbitério Internacional. De acordo com as estatísticas fornecidas ao Comitê de Doutrina Bíblica e Governo pelo escritório do Supervisor Geral, a média de mandato dos cargos nomeados é a seguinte:

⁶² Charan, Drotter, and Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*, 3.

⁶³ Charan, Drotter, and Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*, 10.

⁶⁴ Charan, Drotter, and Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*, 47, 48.

Tabela TL-1: Mandato e Idade dos Bispos N/R/E por Áreas de Presbitério Geral

Posição	Média de anos de serviço	Anos mais longos de mandato	Anos mais curtos de mandato	Média de idade	O mais jovem	O mais velho
Presbítero Geral	12.3	24	6	61	55	69
África	15.5	23 (x2)*	1	59	52	74
Asia, Oceania	10.6	29	3	55.6	41	70
Caribe, Ilhas Atlânticas	12.5	29	1	64.7	57	69
América Central, México, Caribe Espanhol	12.9	46	2	63.18	54 (x2)	75
Europa, CEI, Oriente Médio	8.7	23 (x2)	1 (x2)	52.1	40	69
América do Norte	15	47	1	63.5	43	77
América do Sul	8.9	21	1	53.6	41	65

*x2 significa que há dois Bispos que correspondem a este valor numérico

Com base nestas informações, é concebível que em uma construção de limites de mandato, de um terço a metade dos Bispos N/R/E poderiam ser substituídos em um determinado ano de nomeação para a Assembleia. Esta alta porcentagem de transição de liderança, em um ano, tem o potencial de afetar negativamente a homeostase da continuidade da liderança e o progresso geral da Igreja. A fim de evitar a possibilidade de um vácuo de liderança e assegurar a homeostase, é a conclusão deste Comitê que a implementação de limites de mandato deve ser gradual. A primeira implementação é para líderes selecionados do Presbitério Internacional (BP e PGs), Diretores Executivos nos Escritórios Internacionais, e membros do Comitê Permanente da Assembleia. Uma vez concluída esta implementação e aplicada aos BP, PGs, Diretores Executivos e membros do comitê, conhecimentos adicionais e novos insights, incluindo tanto os desafios quanto os sucessos dos limites de mandato, podem ser reunidos e depois aplicados à implementação dos limites de mandato para Bispos N/R/E.

A abordagem de implementação gradual e específica não apenas aborda a homeostase e o vácuo de liderança, mas também prevê um período de formação intencional para o fornecimento de um pipeline de liderança que identifica, educa, equipa e orienta líderes em potencial para futuras funções de liderança. Abaixo está um gráfico indicando as idades dos Bispos N/R/E que atualmente servem sob nomeação pelas áreas do Presbitério Gerais.

Tabela TL-2: Categorização Etária dos Bispos N/R/S por Áreas de Presbitério Geral: 2021

Posição	40-49	50-59	60-69	70-79
Presbítero Geral		2	4	0
África	2	10	8	1
Asia/Oceania	4	3	4	2
Caribe/Ilhas Atlânticas	0	1	8	
América Central, México, Caribe Espanhol	0	5	3	3
Europa, CEI, Oriente Médio	3	3	6	0
América do Norte	1	6	12	7
América do Sul	1	7	2	0

Implementação gradual e específica

Em um esforço para aplicar limites de mandato de forma gradual para garantir uma homeostase saudável da liderança em todos os níveis, uma estratégia intencional deve ser empregada. Conseqüentemente, é mais apropriado aplicar o processo de limites de mandato à menor proporção de líderes, com avaliações subsequentes contínuas, e depois passar para um grupo maior de líderes. Em uma abordagem hierárquica e visível que afeta a menor proporção de líderes, o impacto e a avaliação podem ser melhor medidos com o objetivo de garantir a homeostase. O objetivo final é que os limites de mandato sejam aplicáveis tanto aos líderes selecionados quanto aos líderes nomeados.

A tabela a seguir indica o número de pessoas que ocupam os vários cargos de liderança nos quais os limites de mandato devem ser estabelecidos.

Tabela TL-3: Composição Numérica do Presbitério Internacional e Comitês Permanentes da Assembleia

Líder	Número
• Bispo Presidente	1
• Presbíteros Gerais	7
• Diretores Executivos de Escritórios Internacionais	2
• Diretores Translocais	6 (pode variar)
• Bispos Nacionais/Regionais/Estatais	100+ (pode variar)
Comitês Permanentes da Assembleia	
• Doutrina Bíblica e Governo	7
• Conselho de Administração da Empresa	12
• Finanças e Mordomia	8

Conseqüentemente, este relatório recomendará que os limites do mandato sejam primeiramente aplicados ao cargo de Bispo Presidente (1), Presbíteros Gerais (7), Comitês Permanentes da Assembleia e Diretores Executivos de Escritórios Internacionais, com avaliações contínuas a serem feitas pelo Comitê de Doutrina Bíblica e Governo. Uma vez concluídas as avaliações, o Comitê poderá então recomendar uma implementação secundária de limites de mandato à Assembleia Internacional para Diretores Translocais nos Escritórios Internacionais e Bispos Nacionais/Regionais/Estatais.

Estratégia de Saída

Por mais talentoso, eficaz e eloquente que seja um líder, todo líder fará a transição de sua função atual. A fim de implementar e administrar limites de mandato de maneira saudável e produtiva, o assunto da rotatividade de líderes e sua saída de um determinado escritório/função deve ser considerado. Neste contexto, a saída não implica necessariamente na aposentadoria de uma função de liderança pública, embora dependendo da idade e da preferência pessoal, a saída e a aposentadoria possam eventualmente coincidir. Entretanto, é muito provável que em um número substancial de casos um determinado líder, que tenha cumprido seu limite de mandato estatutário, terá dons, talentos e anos para oferecer em serviço ao Senhor e a esta Igreja em um papel de liderança nomeado. No processo de rotatividade para a implementação das diretrizes de limites de mandato, os indivíduos que servem em um papel selecionado ou nomeado devem ser capazes de servir ativamente, estrategicamente e com dignidade às necessidades contínuas de liderança desta Igreja.

Um foco saudável para uma estratégia de saída requer a participação do líder, daqueles que exercem funções de supervisão e da comunidade eclesial em geral. A estratégia de saída não começa nos meses finais ou mesmo no último ano do mandato de um líder em uma determinada tarefa. A estratégia de saída começa no primeiro dia em que o indivíduo assume uma nova tarefa. De fato, na realidade, ela deve ser anterior até mesmo a uma nova tarefa. Os limites de mandato pressupõem que haverá um dia em que o indivíduo não servirá mais em uma determinada função designada. Cada líder, qualquer que seja sua posição, é um líder interino.⁶⁵ Líderes têm predecessores e sucessores. Líderes sábios planejam para o dia em que farão a transição de uma função a outra.

Consequentemente, a estratégia de saída exige que enquanto o líder cumpre seu dever em um papel atribuído com dignidade, paixão e fidelidade, o líder deve reconhecer sua personalidade como um imago dei além da identidade e da confissão de uma função em particular. Assim, um líder é uma pessoa de valor e não por causa de seu título ou papel de liderança; ele é uma pessoa digna de valor porque é um imago dei. Nossas identidades, valor e autoestima não devem ser confundidas com um papel atribuído. Há vocação, contribuições valiosas, oportunidades de liderança, unção e propósito antes de qualquer função de liderança específica designada ou selecionada. Haverá uma continuação destas mesmas qualidades pessoais após o cumprimento de um determinado limite de mandato. Em outras palavras, o cargo não deve criar o valor do líder. O líder tem valor intrínseco, não o cargo, por si só.

Dito isto, a Igreja de Deus da Profecia tem a responsabilidade ética de criar intencionalmente um sistema de apreciação e oportunidade para um serviço contínuo significativo àqueles indivíduos que voluntariamente ofereceram seu tempo, talentos e serviço em tarefas estratégicas de liderança nesta Igreja. Consequentemente, a estratégia de saída não deve ser apenas responsabilidade do indivíduo, a estratégia de saída também deve ser a obrigação da instituição, a Ecclesia. Em muitos casos, os líderes não passaram por nenhum tipo de processo de candidatura, como é comum no ambiente empresarial/profissional. Líderes com responsabilidades de supervisão reconheceram qualidades dentro do líder, o que correspondeu à necessidade atual da tarefa, e solicitaram ao indivíduo que deixasse seu papel de liderança existente a fim de assumir uma nova tarefa. Por causa de seu amor, devoção e disposição para levar avante o Evangelho e a missão desta Igreja, muitos aceitaram voluntariamente as tarefas, relocaram a família e até receberam um salário menor para aceitar o pedido daqueles que estão acima deles no Senhor ou da grande Ecclesia. Em alguns casos, essas tarefas têm sido mais difíceis do que as anteriores. Em outros casos, essas tarefas têm resultado em líderes que “expuseram suas vidas” (Atos 15:26).

⁶⁵ Vanderbloemen and Bird, *Next: Pastoral Succession That Works*, 9.

A resposta de Pedro ao Senhor, “deixamos tudo e te seguimos” (Mateus 19:27; Marcos 10:28; Lucas 18:28), poderia ser ecoada por muitos que serviram fielmente as necessidades de liderança desta Igreja. Consequentemente, é uma questão de integridade e dignidade que esta Igreja se envolva em um processo de estratégia de saída que reconheça o serviço fiel, proporcione a oportunidade para o serviço contínuo e considere as necessidades financeiras dos líderes em transição, enquanto procede com graça e dignidade. A expressão bíblica de “uns aos outros” aplica-se aqui sem questionar. “Amai-vos uns aos outros” (João 13:34, 35; 15:12, 17; 1 João 3:11, 23; 4:7, 11, 12; 2 João 5). “Prefiram dar honra aos outros mais do que a si próprios” (Romanos 12:10, NVI). “Tenham igual cuidado uns pelos outros” (1 Coríntios 12:25 NVI). “Levem os fardos pesados uns dos outros” (Gálatas 6:2 NVI). “Edificai-vos uns aos outros” (1 Tessalonicenses 4:9; 5:11; Hebreus 3:13; 10:25). “Amem-se sinceramente uns aos outros (1 Pedro 4:8, NVI). Nenhum líder nesta Igreja deveria sentir de maneira justificada que seu serviço tem sido um expediente utilitário e não é mais valorizado por esta comunidade eclesial. Nossa cultura eclesial deve abraçar o valor do indivíduo. Jesus afirmou sucintamente este princípio no que é tradicionalmente chamado de Sermão da Montanha. “Portanto, tudo o que vós quereis que os homens vos façam, fazei-lho também vós, porque esta é a lei e os profetas” (Mateus 7:12). Esta injunção bíblica deve governar a criação pela Igreja de uma estratégia de saída saudável dos líderes. Isto requer que os líderes em transição tenham tempo suficiente para se prepararem para o próximo caminho em sua jornada de liderança.

Além disso, cabe ao próprio líder ser intencional no desenvolvimento de uma estratégia de saída personalizada. Em outras palavras, um líder não deve simplesmente relegar sua saída da posição de liderança na organização. Os líderes devem planejar e se preparar para sua própria saída de um cargo nomeado e/ou selecionado nesta organização. Uma abordagem intencional personalizada não apenas inclui um plano financeiro, mas uma visão estratégica que coloca em prática uma saída concebida da posição de liderança. A estratégia de saída pode incluir a mudança para outra função designada, na qual o líder encontrará formas criativas e gratificantes de continuar a ministrar e liderar efetivamente dentro desta Igreja, utilizando seus talentos e dons. Oportunidade de serviço contínuo dentro desta Igreja deve ser disponibilizada aos líderes reconhecidos que transitam/mudam de um papel de liderança para outro devido aos limites do mandato. Em segundo lugar, o limite de mandato pode incluir a aposentadoria. A aposentadoria da posição de liderança deve ser celebrada nesta Igreja e não deve ser vista de forma negativa. Na nota de aposentadoria do serviço de liderança cristã de tempo integral, o professor cristão Gary M. Burge observa: “Muitos fatores pesam na decisão da aposentadoria: finanças, saúde (mental e física), satisfação profissional, vida em geral, interesse e outras oportunidades que podem estar nos chamando para outro lugar. O cálculo na decisão sempre tem que levar estes fatores em conta e nunca é fácil. Para alguns, a aposentadoria antecipada pode ser o melhor. Outros estão ativos até os setenta anos ou mais”.⁶⁶ O nobre conselho de Burge para aqueles que consideram a aposentadoria do ensino em uma instituição educacional cristã também é instrutivo para aqueles em qualquer tipo de liderança cristã, incluindo a liderança da igreja. Ele continua seu sábio conselho exortando seus colegas e líderes cristãos a se aposentarem antes que tenham que se aposentar.... Aposentar antes que você tenha que se aposentar significa que os estudantes e colegas sentirão sua falta, eles não darão um suspiro de alívio. Haverá uma celebração, e você se sentirá apto a continuar com algo novo e interessante. Mas o que é verdade sobre a eficácia é duplamente verdade sobre a saúde. Queremos estar saudáveis para a aposentadoria.⁶⁷

Um estudo denominacional descobriu que apenas um em cada quatro Pastores (25%) tinha adotado planos para uma aposentadoria completa. Além disso, um adicional em cada quatro

⁶⁶ Gary M. Burge, *Mapping Your Academic Career: Charting the Course of a Professor's Life* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2015), 126, 127.

⁶⁷ Burge, *Mapping Your Academic Career*, 128, 129.

(27%) indicou que eles não planejavam se aposentar de forma alguma. A realidade, entretanto, é que mesmo quando os Pastores desejam se aposentar, ou são forçados a se aposentar por causa de problemas de saúde, muitos não planejaram bem a aposentadoria.⁶⁸ Conseqüentemente, encorajamos todos os líderes a contratar uma empresa/assessor de planejamento financeiro respeitável na preparação para ciclos inevitáveis da vida.

A realidade é que as transições de liderança são desafiadoras e envolvem muitas variáveis diferentes. As transições não são processos “idênticos”, pois cada líder individual irá lidar com nuances emocionais, de liderança e financeiras. Entretanto, uma estratégia combinada de transição e/ou aposentadoria, tanto pelo líder quanto pela Igreja de Deus da Profecia, pode ajudar a mitigar estes desafios. O objetivo deve ser a transição com dignidade e graça. Aqueles encarregados de supervisionar as mudanças de liderança devem considerar e tratar os outros como eles desejam ser considerados e tratados. O princípio condutor para a transição deve ser: “Estou tratando este líder da maneira que quero ser tratado quando eu fizer a transição?” Mais uma vez, cada um de nós é um líder interino.

Recomendações para limites de mandato (Fase Um)

Oferecemos as seguintes recomendações para consideração e discernimento coletivo da Assembleia Internacional em relação aos limites de mandato com a ressalva de que a implementação será gradual.

1. Recomendação de Limite de Mandato para o Cargo de Supervisor Geral (Bispo Presidente)

O primeiro mandato de um Bispo Presidente será de seis anos, com a possibilidade de um segundo mandato de quatro anos, permitindo um mandato máximo potencial de dez anos. Dez anos é o máximo, e não a garantia, quando da seleção para o cargo de Supervisor Geral. O BP é selecionado e instalado por um período de seis anos.

Durante o quinto ano de seu mandato, o Bispo Presidente será avaliado pelos membros do Presbitério Internacional, de acordo com a diretiva do Manual de Normas para o Ministério, de acordo com os parâmetros do “Documento de Governo”. Na conclusão do processo de avaliação e da decisão subsequente do PI, o Bispo Presidente poderá ser reafirmado pela PI por um mandato adicional de quatro anos. Nesse caso, o PI apresentará o Bispo Presidente à AI para sua aprovação e instalação por um período adicional de quatro anos. A Assembleia Internacional é a entidade que aprovará e instalará o Bispo Presidente.

A lógica por um máximo de dez anos se baseia nas seguintes informações históricas do mandato dos Supervisores Gerais:

- A. J. Tomlinson 1903-1943
- M. A. Tomlinson 1943-1990
- Billy D. Murray 1990-2000
- Fred S. Fisher, Sr. 2000-2006
- Randall E. Howard 2006-2013
- Sam N. Clements 2014 até o presente

Um padrão surgiu ao longo das recentes quatro administrações do Supervisor Geral que o serviço mais longo foi por dez anos, ou seja, Billy Murray. Acreditamos que esta evolução de uma década de serviço neste escritório é um bom padrão a ser adotado. Um dos desafios que surgiu durante as administrações passadas é a questão de um mandato de dez anos em aberto. Especificamente, esta foi uma preocupação manifestada por alguns durante as administrações

⁶⁸ Vanderbloemen and Bird, *Next: Pastoral Succession That Works*, 12.

anteriores. Ao fornecer um mandato fixo, o Bispo Presidente pode trabalhar dentro da estrutura de um período de início e término.

Um BP não é obrigado a servir por dez anos. Ele pode optar por servir apenas um mandato ou uma parte dos dez anos no máximo. Além disso, o IP pode optar por não reafirmar o BP em exercício para consideração de continuar como BP por um segundo mandato. No caso de uma crise global, continental ou regional devido a uma pandemia, guerra, desastre extremo, ou se um novo BP não puder ser discernido, o mandato do BP pode ser estendido até dois anos além do limite prescrito. Entretanto, os Presbíteros Gerais precisarão recomendar a prorrogação em consulta e orientação pelo Comitê. A recomendação será então feita ao Presbitério Internacional e será considerada ratificada com um acordo de apoio às expressões feitas pelo PI. Se a Assembleia Internacional se reunir neste mesmo ano, a Assembleia aprovará ou não a recomendação para que o BP continue por um período de dois anos. Se, devido a circunstâncias atenuantes, a Assembleia Internacional não se reunir no referido ano, a ratificação pelo PI será suficiente.

Ao deixar o cargo de BP, pode ser considerada a possibilidade de um BP fazer a transição para um bispo nacional/regional/estatal ou para um pastorado local. Ele não deve fazer uma transição imediata para uma função designada como Diretor Executivo ou Diretor Translocal nos Escritórios Internacionais, ou Presbítero Geral. Um BP em transição não deve se candidatar a nenhum cargo durante sua transição.

Idealmente, todos os candidatos que são considerados pelos membros do Presbitério Internacional para seleção para o cargo de Bispo Presidente deveriam ter, no mínimo, cinco (5) anos de experiência pastoral de liderança, com um mínimo adicional de cinco (5) anos de experiência como Bispo Nacional/Regional/Estadual. A experiência acima mencionada é a norma para candidatos ao cargo de BP. Pode haver uma rara e única circunstância atenuante na qual um candidato pode não ter a experiência acima mencionada. Neste caso, o candidato em potencial precisaria ter uma liderança excepcional comprovada e a concessão deve ser recomendada pelos Presbíteros Gerais em consulta e orientação pelo Comitê de Doutrina Bíblica e Governo. Se aceito, o candidato poderá então ser aprovado e prosseguir no processo de qualificação para consideração pelo PI.

Estes requisitos aplicam-se a todos os Supervisores Gerais [Bispos Presidentes] selecionados a partir de 2022.

2. Recomendação de limite de mandato para o cargo de Presbitério Geral

a. Limites de mandato para Presbíteros Gerais recentemente selecionados (PGs) a partir de 2022

O prazo de um PG será de quatro anos com um prazo máximo de três (3) mandatos de quatro anos, ou doze anos. Um PG é selecionado e instalado por um período de quatro anos. No terceiro ano de seu mandato, o Presbítero Geral será avaliado pelos Bispos sob sua supervisão direta (Bispos N/R/E) e pelos membros do Presbitério Internacional e Diretores Executivos de acordo com a orientação do Manual de Normas para o Ministério, de acordo com os parâmetros do “Documento de Governo”. Na conclusão do processo de avaliação e da subsequente decisão do PI, um PG poderá ser reafirmado pela PI por um prazo adicional de quatro anos, com um limite máximo de doze anos.

O limite de mandato de um PG não é um efeito cumulativo de uma liderança selecionada ou nomeada. O máximo de doze (12) anos se aplica somente ao tempo em que ele serviu no cargo de PG. Os anos de serviço em outros cargos selecionados e nomeados não se aplicam aos doze anos, três mandatos, no máximo. A provisão de limite de três mandatos/doze anos no máximo, se aprovada pela AI, entra em vigor imediatamente com a aceitação deste relatório e se aplica a qualquer PG recém selecionado em 2022.

Um PG não é obrigado a cumprir doze anos. Ele pode optar por servir apenas um mandato ou uma parte dos anos máximos previstos. Além disso, o PI pode optar por não reafirmar um PG para que continue como um PG por um segundo ou terceiro mandato.

Com respeito aos limites de mandato, um PG pode transitar para um pastorado local ou para um bispo nacional/regional/estadual. Pode-se considerar o PG em transição para se tornar um Bispo N/R/E ou um Pastor local. Um PG em transição não deve se nomear como um Bispo N/R/E. A decisão de nomeação é deixada a critério do novo Presbítero Geral, em consulta com o Bispo Presidente e a liderança da pluralidade do Presbítero Geral. Além disso, ele pode tornar-se Diretor Executivo ou Diretor Translocal no EI (Escritório Internacional), mediante nomeação pelo Supervisor Geral. Além disso, todos os candidatos que forem considerados pelos membros do Presbitério Internacional para seleção para o cargo de Presbítero Geral deverão ter, no mínimo, cinco (5) anos de experiência de liderança pastoral, com um mínimo adicional de cinco (5) anos de experiência como Bispo Nacional/Regional/Estadual. No caso de uma crise global, continental ou regional devido a uma pandemia, guerra, desastre extremo, ou se um líder não puder ser discernido para uma determinada área e a transição ameaçar causar um efeito adverso significativo na continuidade e coesão de uma área do PG, um mandato de PG poderá ser estendido até dois anos (apenas uma vez) além do limite prescrito. Entretanto, o Presbitério Geral precisará recomendar a prorrogação em consulta e orientação do Comitê. A recomendação será então feita à área do Presbitério Geral para aprovação e será considerada ratificada com 80% (oitenta por cento) de apoio às expressões feitas pela área do Presbitério Geral. Esta extensão será então encaminhada ao Presbitério Internacional para aprovação final, seguindo as diretrizes estabelecidas no “Documento de Governo” da PI.

Além disso, mantendo o espírito de selecionar os Presbíteros Gerais entre líderes experientes, recomendamos que a idade mínima de um Presbítero Geral nesta Igreja seja quarenta e cinco (45) anos, sendo a idade máxima de setenta e dois (72) anos.

Observação: A experiência pastoral e as qualificações etárias não se aplicam aos Presbíteros Gerais atuais. Estes requisitos se aplicam a todos os Presbíteros Gerais selecionados a partir de 2022.

b. Limites de mandato para os atuais Presbíteros Gerais

Os limites de mandato começarão a ser aplicados aos atuais Presbíteros Gerais em exercício em 2024. A seguir estão os critérios para os limites de mandato dos atuais Presbíteros Gerais. (Nota: o termo Atual não se aplica a nenhum PG recém selecionado a partir de 2022).

- i. Os Presbíteros Gerais que tenham servido mais de 20 anos (2022) em suas respectivas funções como Presbítero Geral concluirão seu serviço como PG em 2024, de acordo com os limites de mandato.
- ii. Os Presbíteros Gerais que tenham servido por 16-20 anos (2022) em suas respectivas funções como Presbítero Geral concluirão seu serviço como PG em 2026, de acordo com os limites de mandato. A disposição se aplica somente se o PG for novamente aprovado para servir durante o processo de avaliação, conforme delineado pelo “Documento de Governo” do Presbitério Internacional.
- iii. Os Presbíteros Gerais que tenham servido 12-15 anos (2022) em suas respectivas funções como Presbítero Geral concluirão seu serviço como PG de acordo com os limites de mandato em 2028. A disposição se aplica somente se o PG for novamente aprovado para servir durante o processo de avaliação, conforme delineado pelo “Documento de Governo” do Presbitério Internacional.
- iv. Os Presbíteros Gerais que tenham servido por menos de 12 anos (2022) em suas respectivas funções concluirão seu serviço como PG de acordo com os limites de

mandato em 2030. A disposição se aplica somente se o PG for novamente aprovado para servir durante o processo de avaliação, conforme delineado pelo “Documento de Governo” do Presbitério Internacional.

NOTA: Como aludido acima, as datas projetadas aplicam-se aos Presbíteros Gerais, desde que sejam avaliadas e revalidadas pelo Presbitério Internacional. É concebível que um PG não possa ser novamente aprovado antes das datas projetadas acima. Nesse caso, o mandato do Presbitério Geral terminaria no momento em que não for aprovado novamente. Com relação aos limites de mandato, um atual PG pode transitar para um pastorado local ou para um Bispo Nacional/Regional/Estadual; entretanto, neste caso, ele não deve procurar de forma ativa tal nomeação como um Bispo N/R/E. A decisão de nomeação é deixada a critério do próximo Presbítero Geral, em consulta com o Bispo Presidente e a equipe de liderança do Presbítero Geral (equipe de pluralidade de PGs ou Conselho Corporativo). Um PG em transição não deve se nomear como Bispo Nacional/Regional/Estadual.

O cálculo oferece a todos os atuais PGs uma isenção do serviço máximo de três termos ou doze anos. Dependendo de quando um Presbítero Geral foi confirmado pela primeira vez e da duração atual de seu mandato, a isenção prevê um serviço contínuo em potencial como Presbítero Geral. O limite mínimo de serviço contínuo é de 14 (quatorze) anos. O limite máximo de serviço contínuo é de 26 (vinte e seis) anos. Conseqüentemente, cada um dos atuais PGs já tem ou tem o potencial de servir como um PG por mais tempo do que o máximo recomendado de doze anos.

3. Recomendação de Limites de Prazo do Diretor Executivo

a. Finanças (prazos de 2 anos através de nomeação: máximo de 14 anos)

- i. O Diretor Executivo de Finanças e Administração (DE) é nomeado por dois anos pelo Supervisor Geral. O prazo de catorze anos é um máximo, não uma garantia. Os Diretores Executivos servem com a nomeação do Diretor Geral Supervisor.

O Diretor Executivo de Finanças e Administração é responsável pela administração dos fundos contribuídos pelas igrejas locais. Portanto, o DE deve ter cinco (5) anos de experiência pastoral antes da nomeação como Diretor Executivo de Finanças. A experiência acima mencionada é a norma para os DEs. Pode haver uma circunstância atenuante única na qual um indivíduo pode não ter a experiência acima mencionada. Esta seria uma situação rara e não a norma após a devida consideração a outros que possam servir nesta posição com a experiência acima mencionada. Neste caso, a concessão deve ser assumida pelo Bispo Presidente e pelos Presbíteros Gerais com a orientação do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo. É recomendável que o Presbitério Internacional seja informado sobre a extensão e a lógica da concessão.

- ii. Devido à experiência única exigida do Diretor Executivo de Finanças e Administração, o Comitê não está fazendo uma recomendação formal de quando o mandato expirará para o atual DE. Recomendamos que o Comitê colabore com o novo Supervisor Geral para chegar a um acordo sobre quando os limites do mandato se aplicam. No entanto, recomendamos que seja o mais tardar até a conclusão da Fase Um em 2030.

- b. Desenvolvimento de Liderança (mandatos de 2 anos através de nomeação: máximo 12 anos)

O Diretor Executivo de Desenvolvimento de Liderança e Discipulado (DE) é nomeado por dois anos pelo Supervisor Geral. O limite de doze anos de mandato é um máximo, não uma garantia. Os Diretores Executivos servem na nomeação do Supervisor Geral.

O Diretor Executivo de Desenvolvimento da Liderança e Discipulado é responsável por oferecer oportunidades, currículo, supervisão, etc. na capacitação e treinamento de líderes, Ministros e Pastores nesta Igreja. A Assembleia tem enfatizado a primazia da igreja local. A Igreja de Deus da Profecia é um movimento da igreja local.

Portanto, o DE deverá ter cinco (5) anos de experiência pastoral fiel antes de ser nomeado Diretor Executivo de Desenvolvimento de Liderança e Discipulado. A experiência acima mencionada é a norma para os DE. Pode haver uma circunstância extenuante única na qual um indivíduo pode não ter a experiência acima mencionada. Esta seria uma situação rara e não a norma após a devida consideração a outros que possam servir nesta posição com a experiência acima mencionada. Neste caso, a concessão deve ser assumida pelo Bispo Presidente e pelos Presbíteros Gerais com a orientação do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo. É recomendável que o Presbitério Internacional seja informado sobre a extensão e a lógica da concessão. O limite de mandato indicado nesta recomendação é aplicável ao atual Diretor Executivo de Desenvolvimento da Liderança e Discipulado.

Observação: A experiência pastoral não se aplica aos atuais Diretores Executivos. Estes requisitos se aplicam a todos os Diretores Executivos nomeados a partir de 2022. O limite de mandato dos Diretores Executivos não é um efeito cumulativo. Ou seja, um Diretor Executivo pode ter servido como Supervisor, Presbítero Geral, etc. O limite de mandato, conforme especificado acima, refere-se apenas ao tempo de serviço como um Diretor Executivo.

4. Recomendação de limites de mandato dos Comitês Permanentes da Assembleia

As recomendações nesta seção aplicam-se a todos os Comitês Permanentes da Assembleia,⁶⁹ a menos que seja indicado o contrário. Os Comitês Permanentes da Assembleia, conforme estipulado pela Assembleia Internacional, são os seguintes:

Doutrina Bíblica e Governo ("DBG")
Conselho de Diretores (CD) (anteriormente conhecido como Administrativo)
Finanças e Mordomia (F&M)

- a. Limites de mandato para membros do comitê recém-nomeados a partir de 2022

Os membros do comitê podem servir um mandato consecutivo contínuo de cinco termos de 2 anos cada por um total de dez anos no mesmo comitê/conselho. Uma vez que um membro não mais faça parte de um comitê ou conselho, o membro do comitê/conselho não deverá servir em nenhum Comitê Permanente da Assembleia (F&M; DBG; DC) por um mandato completo (dois anos). Após o período de descanso de dois anos, um indivíduo pode servir em outro comitê ou conselho. Para retornar ao mesmo comitê ou conselho, o indivíduo deve ter um intervalo de quatro anos (ou dois termos).

⁶⁹ *Ministry Policy Manual* (Manual de Normas para o Ministério): 2018, 10–15. Para uma descrição dos Comitês Permanentes da Assembleia e suas responsabilidades, veja a referência acima. Além disso, o MNM será atualizado para refletir qualquer aprovação das recomendações acima que possam ser aceitas pela Assembleia Internacional.

Nenhuma pessoa pode servir simultaneamente em dois ou mais Comitês Permanentes da Assembleia.

Nota referente aos constituintes do Conselho de Diretores: A composição do Conselho de Diretores deve ter igualdade de representação dos membros que 1) servem como Presbíteros Gerais e/ou Diretores Executivos, ou outros nos Escritórios Internacionais e 2) aqueles que servem como Pastor local, supervisor, ou outra capacidade de liderança. Como exemplo, se o Presbitério Geral e os Escritórios Internacionais forem representados por sete (7) membros do conselho, um número igual de sete (7) deverá vir de fora do Presbitério Geral e dos Escritórios Internacionais. O exemplo acima não é o limite total de membros do conselho (14) permitido, mas é oferecido para fins ilustrativos. O Conselho Corporativo também deve seguir a transição e os limites de mandato de todos os seus membros, conforme indicado neste relatório dos Comitês Permanentes da Assembleia.

b. Limites de Prazo para Membros do Comitê Atual (DBG; F&M; e DC)

Os limites de mandato começarão a ser aplicados aos atuais membros do comitê em 2024. Os seguintes são os critérios para os limites de mandato dos atuais membros do comitê da Assembleia.

- i. Os membros do comitê que tiverem servido por mais de 12 anos (2022) em suas respectivas nomeações concluirão seus serviços como membros do comitê em 2024, de acordo com os limites de mandato.
- ii. Os membros do comitê que tiverem servido por 10-11 anos (2022) em suas respectivas nomeações concluirão seus serviços como membros do comitê em 2026, de acordo com os limites de mandato.
- iii. Os membros do comitê que tiverem servido por 8-9 anos (2022) em suas respectivas nomeações concluirão seus serviços como membros do comitê em 2028, de acordo com os limites de mandato.
- iv. Os membros do comitê que tiverem servido 6-7 anos (2022) em suas respectivas nomeações concluirão seus serviços como membros do comitê em 2030, de acordo com os limites de mandato.
- v. Os membros do comitê que tiverem servido por 4-5 anos (2022) em suas respectivas nomeações concluirão seus serviços como membros do comitê em 2032, de acordo com os limites de mandato.
- vi. Os membros do comitê que tiverem servido 1-2 anos (2022) em suas respectivas nomeações concluirão seus serviços como membros do comitê em 2034, de acordo com os limites de mandato.

NOTA: Todos os membros do comitê servem na nomeação do Supervisor Geral. A fórmula acima não é uma garantia de anos de serviço nomeados. A fórmula indica o máximo de anos permitidos.

5. Recomendação de Foco da Estratégia de Saída

Recomendamos que o Comitê de Finanças e Mordomia forneça uma estratégia intencional de remuneração financeira para aqueles que serviram em um papel de liderança nomeado/selecionado no que diz respeito ao Bispo Presidente, Presbíteros Gerais, Diretores Executivos.

Recomendamos que o Comitê de F&M e o Conselho de Diretores colaborem com o Comitê de DBG nas metas da estratégia de saída. O esforço cooperativo é permitir que o espírito e os parâmetros da estratégia de saída, tanto neste relatório quanto na intenção do Comitê DBG, sejam assegurados. Consequentemente, a estratégia de saída não será deixada simplesmente a critério do Comitê de F&M ou do Conselho de Diretores. A estratégia de saída e sua

implementação será uma decisão conjunta com o Comitê DBG conduzindo e liderando o processo uma vez que o governo é de responsabilidade do Comitê de DBG. A colaboração é a meta principal aqui, em vez de **operar em uma espécie de bolha**. Somos melhores e mais fortes quando trabalhamos juntos, e nossos líderes serão melhor cuidados quando trabalharmos juntos neste esforço.

6. Princípio orientador

A Igreja de Deus da Profecia é, sem necessidade de apologia, um movimento e um povo do Espírito. A declaração da missão desta Igreja estipula isso: “A Igreja de Deus da Profecia é um movimento que exalta a Cristo, de santidade, cheio do Espírito, de todas as nações, de fazer discípulos, de plantação de igrejas com paixão pela união cristã”.

Assim, abraçamos o empoderamento dos crentes pelo batismo de Espírito e a continuação dos dons. “Há diversidade de dons, mas o Espírito é o mesmo. E há diversidade de ministérios, mas o Senhor é o mesmo. E há diversidade de operações, mas é o mesmo Deus que opera tudo em todos” (1 Cor 12:4-6). A natureza variegada dos dons administrados pelo Espírito Santo orienta a Ecclesia a uma vida e um ministério pneumadinâmico. “Criada, reunida, abençoada e fortalecida pelo Espírito Santo”,⁷⁰ a Igreja então abraça plenamente não apenas ser cheia do Espírito, mas ser dirigida pelo Espírito. O governo e as normas são diretrizes para oferecer assistência e proteção na administração adequada das responsabilidades e ministérios, ao mesmo tempo em que oferecem padrões de responsabilidade e práticas aceitas. No entanto, devemos ser sempre sensíveis e flexíveis à direção do Espírito como discernido na dinâmica de uma multidão de conselheiros (Provérbios 11:14; 15:22; 24:6).

As medições e fórmulas contidas neste documento destinam-se a auxiliar no processo de discernimento de dons de liderança e unção. Se aceitos por esta Assembleia, os parâmetros e diretrizes para limites de mandato neste documento são formalizados e se tornam nossa prática. Entretanto, em cada decisão, é inequivocamente o desejo deste Comitê e desta Igreja de discernir a vontade de Deus, uma vez que confiamos plenamente no Espírito Santo. Embora devamos procurar seguir estas diretrizes para os limites de mandato, damos as boas-vindas ao Espírito Santo para liderar em todos os assuntos. O Espírito Santo, assim como o vento, não pode ser contido. Jesus declarou: “O vento assopra onde quer, e ouves a sua voz, mas não sabes donde vem, nem para onde vai; assim é todo aquele que é nascido do Espírito” (João 3:8).

Além disso, somos instruídos na Escritura a sermos flexíveis. “Ninguém deita remendo de pano novo em veste velha, porque semelhante remendo rompe a veste, e faz-se maior a rotura. Nem se deita vinho novo em odres velhos; aliás, rompem-se os odres, e entorna-se o vinho, e os odres estragam-se; mas deita-se vinho novo em odres novos, e assim ambos se conservam” (Mateus 9:16, 17). Deus é soberano e o governo não impede a intervenção divina quando discernida bíblicamente e de forma sobrenatural. “A igreja não é constituída por intenções humanas, atividades e formas institucionais ou estruturais, mas pela ação do Deus Trino, realizada no Filho e no Espírito”.⁷¹ Nós, portanto, reconhecemos tanto a ação eclesial divina quanto a humana. De fato, o Espírito trabalha dentro das capacidades humanas. “Temos, porém, esse tesouro em vasos de barro, para que a excelência do poder seja de Deus e não de nós” (2 Cor 4:7).

John Webster articulou: “A ação divina é pura criatividade, sem causa, espontânea, salvadora e eficaz; a ação humana, eclesiástica é derivada, contingente e indicativa”.⁷² Consequentemente, existem estruturas e normas que são humanamente inculcadas na vida da

⁷⁰ Allison, *Sojourners and Strangers: The Doctrine of the Church*, 117.

⁷¹ John Webster, “The Self-Organizing Power of the Gospel: Episcopacy and Community Formation,” in *Word and Church: Essays in Christian Dogmatics* (New York: T&T Clark, 2001), 195.

⁷² John Webster, *Word and Church: Essays in Christian Dogmatics*, 196.

igreja, que não devem ser necessariamente consideradas desprovidas da unção do Espírito. É certo que pode haver momentos em que a igreja discerne o Espírito conduzindo além dos parâmetros de uma determinada política declarada. Se o Presbitério Internacional, em sessão, discernir em um acordo que um Bispo Presidente em sessão deve continuar por uma extensão única de dois anos, e disser que o Bispo Presidente concorda com esse discernimento, o PI tem então a liberdade de trazer esse discernimento para a sala da Assembleia. A Assembleia Internacional ratificaria ou não então esse discernimento na dinâmica bíblica de uma multidão de conselheiros por um período claramente especificado de serviço contínuo. Este discernimento pela Igreja e a continuação de um Bispo Presidente em sessão é entendido como sendo dirigido unicamente pelo Espírito e não se torna em norma para um Bispo Presidente continuar no cargo além do mandato indicado.

Recomendação de Avaliação em Preparação para a Fase Dois

Esta revisão, relatório e recomendações são um esforço de colaboração coletiva. As avaliações não são oferecidas atualmente devido à realidade de que a discussão sobre os limites de mandato está na fase inicial de possível implementação. Caso a Assembleia Internacional aprove as recomendações para adotar a Primeira Fase de limites de mandato.

1. Recomendamos que o Comitê de Doutrina Bíblica e Governo seja comissionado com a responsabilidade de avaliações contínuas, ajustes e processos de prestação de contas. Esta recomendação inclui que o Comitê se envolva em um minucioso estudo e avaliação uma vez que a Fase Um tenha sido implementada e a conclusão da Fase Um tenha ocorrido. Após a conclusão da Fase Um em 2030, o Comitê deve finalizar sua avaliação, estudo da homeostase eclesial, desenvolvimento de uma linha de liderança e a implementação de uma estratégia de saída positiva no que diz respeito à Fase Um dos limites de mandato. Como em qualquer avaliação e estudo, tanto as implicações positivas e/ou negativas da Fase Um devem ser especificamente identificadas e discutidas em profundidade. O objetivo do estudo é identificar como os limites de mandato podem afetar a saúde geral e a homeostase da Igreja de Deus da Profecia em geral, as estruturas organizacionais e de liderança, e os líderes. A avaliação acompanhará a implementação gradual dos limites de mandato e o processo de prosseguir com o objetivo de aplicar os limites de mandato aos Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais. A implementação gradual é essencial para assegurar que um número significativo de transições do PI não ocorra em um ciclo anual de Assembleia. Se o Comitê, em suas deliberações, julgar apropriado, poderá então levar à Assembleia Internacional de 2032 (ou a uma Assembleia subsequente se for necessário mais tempo) uma recomendação de limites de mandato, fundamentos e especificações para os Bispos Nacionais/Regionais/Estaduais. Esta recomendação não exige que o Comitê faça a referida recomendação. Ela proporciona a possibilidade.
2. As recomendações da estratégia de saída deste relatório também se aplicarão aos Bispos N/R/E caso o Comitê recomende, e uma futura Assembleia aprove a Fase Dois de limites de mandato. Consequentemente, recomendamos que a F&M inicie o processo de cálculo de uma remuneração financeira para Bispos N/R/E, dados os parâmetros acima mencionados, para implementação de limites de mandato para Bispos N/R/E.

Nota de estudo

Seção Nove Nota de estudo

De acordo com a tradição de emitir uma nota de estudo do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo sobre os próximos tópicos, o Comitê informa a Assembleia sobre o seguinte:

Estudos normativos

1. Estudo do Processo de Avaliação

Pedidos chegaram aos membros do BDP a respeito de um estudo da eficácia do presente processo de avaliação para Pastores, Supervisores Nacionais/Regionais/Estaduais, Presbíteros Gerais e o Supervisor Geral. O presente processo de avaliação parece confuso para muitos e complexo na implementação. Portanto, o Comitê tem em sua agenda o estudo do processo de avaliação. Se o Comitê julgar apropriado, emitiremos uma declaração, conclusão, relatório e/ou recomendações para a Assembleia Internacional de 2024.

2. Procedimentos dos negócios da Assembleia

O Comitê de Doutrina Bíblica e Governo tem sido ativo no estudo dos procedimentos dos negócios da Assembleia há algum tempo. Vamos continuar este estudo. Se o Comitê julgar apropriado, emitiremos uma declaração, conclusão, relatório e/ou recomendações para a Assembleia Internacional de 2024.

Estudos doutriniais

O Comitê tem se empenhado em um estudo das ordenanças da Igreja. Em 2018, o Comitê compartilhou um relatório sobre a ordenança de Lavagem dos Pés dos Santos. Continuamos a estudar as ordenanças da Ceia do Senhor/ Santa Ceia e do Batismo nas Águas. Se o Comitê julgar apropriado, emitiremos uma declaração, conclusão, relatório e/ou recomendações para a Assembleia Internacional de 2024.

Epílogo

O Comitê de Doutrina Bíblica e Governo serve a Assembleia Internacional e todos os membros da Igreja de Deus da Profecia. Estamos gratos pela cooperação e companheirismo que nos foi estendido pelo Supervisor Geral, presbíteros gerais e membros do Presbitério Internacional, bem como por todos os nossos líderes e membros. Como este Comitê continua a servir as necessidades desta Igreja, podem surgir de tempos a tempos assuntos que requerem a atenção do Comitê sem o anúncio de um aviso de estudo. Obrigado pela vossa compreensão.

Humildemente submetido,

Dr. Phil Pruitt, Presidente

Dr. Tim Harper, Secretário

Daryl Clark (nomeado para o Comitê em 2020)

Dr. Delroy Hall (nomeado para o Comitê em 2020)

James Kolawole

Dr. Sonia Martin

Dr. Rahadames Matos

Nelson Torres

Adendo

Comunicado sobre o Estudo de Limites de Mandato

O Comitê de Doutrina Bíblica e Governo aceitou um convite do Supervisor Geral e dos Presbíteros Gerais para estudar o tema sobre os limites de mandato. O Comitê iniciou o estudo em 2019. Entretanto, devido às possíveis e significativas modificações que uma proposta de implementação de limites de mandato teria — não apenas na composição da liderança, mas também na estrutura e administração eclesiástica, assim como o impacto pessoal sobre os indivíduos nomeados e suas famílias — é necessário um tempo adicional para garantir um estudo exaustivo e bem fundamentado. O tema sobre os limites de mandato é complexo e orgânico por natureza. Os tópicos pertinentes que merecem consideração incluem, mas não estão limitados aos seguintes:

1. Uma teologia de liderança
2. Uma base bíblica sobre liderança
3. Implementação gradual e específica dos limites de mandato a fim de avaliar o processo e fazer ajustes à medida que vão surgindo
4. Criar um clima que proteja contra a possibilidade de uma vacância na liderança
5. Formação de um canal de liderança que identifique, eduque, equipe e mentoreie os líderes para futuras funções de liderança.
6. Estratégia de saída dos líderes
7. Uma avaliação de como os limites de mandato podem afetar a saúde geral e a homeostasia da Igreja de Deus da Profecia em geral

Com base em nossas deliberações e pesquisas preliminares, os membros do Comitê têm expressado opiniões inequívocas a respeito dos limites de mandato; entretanto, antes de fazer uma recomendação oficial, sentimos que é nosso dever continuar a nos engajar em um estudo metódico a fim de avaliar adequadamente tanto as implicações positivas quanto as negativas do limite de permanência no mandato. Uma vez que tenhamos concluído nossa pesquisa e formulado uma recomendação a respeito da possibilidade de limites de mandato, pretendemos apresentar um relatório detalhado à Assembleia Internacional para consideração.

O Comitê de Doutrina Bíblica e Governo convida os membros da Igreja a dialogar com o Comitê. Solicitamos aos interessados que escrevam e enviem ao comitê documentos de caráter informativo que defendam uma dinâmica bíblica, teológica, de liderança e uma posição pragmática a favor ou contra os limites de mandato. O Comitê aceitará os documentos sobre este assunto até 1º de março de 2021. Solicitamos que os documentos sejam de cunho investigativo e não simplesmente baseado em opiniões e pensamentos aleatórios. Além disso, lembramos aos nossos constituintes que a Assembleia Internacional aceitou, como uma questão prática, que tais documentos não devem circular dentro da Igreja. Os documentos devem ser dirigidos ao presidente e secretário do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo. Além disso, no mesmo espírito desta diretriz, advertimos nossos constituintes que a criação de sites nas redes sociais em um esforço para persuadir os membros da Igreja sobre este ou qualquer outro assunto viola o espírito da norma desta Assembleia e infringe o propósito do Comitê de Doutrina Bíblica e Governo e o conselho da Assembleia Internacional.

Como nota de transparência informativa, o comitê está atualmente considerando limites de mandato no que se refere à seleção do supervisor geral e dos presbíteros gerais. O Comitê também está considerando limites de mandato no que se refere à nomeação de Diretores Executivos e Diretores Translocais nos Escritórios Internacionais, e Supervisores Nacionais/Regionais/Estaduais. Dentro do escopo do estudo de Limites de Mandato, o Comitê também considerará pré-requisitos para aqueles selecionados ou nomeados para os cargos de liderança acima mencionados.

Fontes Citadas

- Adkins, Todd. *Creating and Curating a Recruiting Culture*. Nashville: Lifeway Christian Resources, 2018.
- Allison, Gregg R. *Sojourners and Strangers: The Doctrine of the Church*. Edited by John S. Feinberg. Wheaton: Crossway, 2012.
- Ashley, Timothy R. *The Book of Numbers*. Edited by R. K. Harrison and Robert L. Hubbard. In *The New International Commentary on the Old Testament*. Grand Rapids: Eerdmans, 1993.
- Austin, J. L. *How to Do Things with Words*. Eastford, CT: Martino Fine Books, 2018.
- Book of Minutes: The Church of God*. Cleveland, TN: Church of God Publishing House, 1922.
- Burge, Gary M. *Mapping Your Academic Career: Charting the Course of a Professor's Life*. Downers Grove, IL: IVP Academic, 2015.
- Charan, Ram, Stephen Drotter, and James Noel. *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
- Cloud, Henry. *Necessary Endings*. New York: HarperCollins, 2010.
- Coenen, L. "Bishop, Presbyter, Elder." In vol. 1 of *The New International Dictionary of New Testament Theology*, 2nd ed. Grand Rapids, MI: Zondervan, 1986.
- Davis, Brion David. *Inhuman Bondage: The Rise and Fall of Slavery in the New World*. New York, NY: Oxford Press, 2006.
- Didache*. Kindle version.
- Escott, Paul. *Slavery Remembered: A Record of Twentieth-Century Slave Narratives*. Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press, 1979.
- Etymonline. "Overseer." Accessed February 18, 2020. www.etymonline.com/word/overseer.
- González, Justo L. *The History of Theological Education*. Nashville, TN: Abingdon Press, 2015. Kindle.
- Hamilton, Victor P. *The Book of Genesis: Chapters 18–50*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1995.
- Johnson, Luke Timothy. *The First and Second Letters to Timothy*. Ancho Bible Commentary. New York, NY: Doubleday, 2001.
- Jones, L. Gregory and Kevin R. Armstrong. *Resurrecting Excellence: Shaping Faithful Christian Ministry*. Grand Rapids: Eerdmans, 2006.
- Knight III, George W. *The Pastoral Epistles*. *The New International Greek New Testament Commentary*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1992.
- Kolchin, Peter. *American Slavery, 1619–1877*. New York, NY: Hill and Wang, 2003.

Kruse, C. G. "Ministry" in *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments*, 1310. Edited by Ralph P. Martin and Peter H. Davids. Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 1997.

Learner's Dictionary. "Overseer." Accessed April 9, 2019.
<http://www.learnersdictionary.com/definition/overseer>.

Mathews, Kenneth A. *Genesis 11:27–50:26*. The New American Commentary. Edited by E. Ray Clendenen. Nashville, TN: Broadman & Holman, 2005. Kindle.

McCormick, C. Mark. "Overseer," in vol. 4 of *The New Interpreter's Dictionary of the Bible*, 347, 348. Edited by Katharine Doob Sakenfield. Nashville, TN: Abingdon Press, 2009.

Ministry Policy Manual. Cleveland, TN: White Wing Publishing, 2018.

Niebuhr, H. Richard. *The Purpose of the Church and Its Ministry*. New York: Harper, 1956.

Oates, Wayne. "The Holy Spirit and the Overseer of the Flock." *Review and Expositor* 63, no. 2 (1966): 187–197.

The Oxford English Dictionary, 2nd ed, vol. X. "Overseer." Oxford: Clarendon Press, 1989.

"The Role of Overseer." *The Ministry Policy Manual: Church of God of Prophecy*. Cleveland, TN: White Wing Publishing, 2018.

Sanders, J. Oswald. *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer*. Chicago: Moody Publishers, 2007.

Searle, John R. *Speech Acts: An Essay in the Philosophy of Language*. New York, NY: Cambridge University Press, 1969.

Smith, James K. A. *Thinking in Tongues: Pentecostal Contributions to Christian Philosophy*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2010.

Stickle, Wendy, Shelby Hickman, and Christine White. *Human Trafficking: A Comprehensive Exploration of Modern Day Slavery*. London, UK: SAGE Publications, 2020.

Stubbs, Tristan. *Masters of Violence: The Plantation Overseers of Eighteenth-Century Virginia, South Carolina, and Georgia*. Columbia, SC: University of South Carolina, 2018.

Vanderbloemen, William and Warren Bird. *Next: Pastoral Succession That Works*. Grand Rapids: Baker Books, 2014.

Webster, John. "The Self-Organizing Power of the Gospel: Episcopacy and Community Formation." In *Word and Church: Essays in Christian Dogmatics*. New York: T&T Clark, 2001.

Witherington III, Ben. *Letters and Homilies for Hellenized Christians: A Socio-Rhetorical Commentary on Titus, 1–2 Timothy, and 1–3 John*. Downers Grove, IL: IVP Academic, 2006.

77th *Assembly Minutes of The Church of God of Prophecy*. Cleveland, TN: White Wing Publishing, 1982.

88th *Assembly Minutes of The Church of God of Prophecy*. Cleveland, TN: White Wing Publishing, 1994.