

ESCOLA SUPERIOR DE TEOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TEOLOGIA

SILVIO JUNIOR FAUSTINI

GESTÃO DE PESSOAS NO MINISTÉRIO DE PAULO EM ÉFESO

SÃO LEOPOLDO

2011

SILVIO JUNIOR FAUSTINI

GESTÃO DE PESSOAS NO MINISTÉRIO DE PAULO EM ÉFESO
(Atos 19.1-10)

Trabalho final de
Mestrado Profissional
Para obtenção do grau de
Mestre em Teologia pela
Escola Superior de Teologia
Programa de Pós-Graduação
Linha de pesquisa: Ensino e
Estudo da Bíblia.

Orientador: Flávio Schmitt

SÃO LEOPOLDO

2011

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F268g Faustini, Silvio Junior

Gestão de pessoas no ministério de Paulo em Éfeso (Atos 19.1-10) / Silvio Junior Faustini ; orientador Flávio Schmitt. – São Leopoldo : EST/PPG, 2010.
111 f.

Dissertação (mestrado) – Escola Superior de Teologia.
Programa de Pós-Graduação. Mestrado em Teologia. São Leopoldo, 2010.

1. Administração de pessoal. 2. Bíblia N.T. Atos 19 – Crítica, interpretação, etc. I. Schmitt, Flávio. II. Título.

Ficha elaborada pela Biblioteca da EST

*“O importante é estar pronto para,
a qualquer momento, sacrificar o que somos hoje,
em benefício do que devemos vir a ser amanhã”.*

Charles Du Bois

AGRADECIMENTOS

Chegamos!... É a realização de um sonho antigo e uma alegria imensa chegarmos aqui! Algumas pessoas começaram esse percurso comigo, outros fui encontrando pelos caminhos da pesquisa. Todos são importantes...

Aqueles que me ensinaram...

Aqueles que me animaram...

Aqueles que me levantaram...

Aqueles que me cuidaram...

Aqueles que me desafiaram...

Aqueles que me acolheram...

O meu especial agradecimento é para Deus, que me capacitou e me ajudou durante toda trajetória da pesquisa. Agradeço pela certeza de seu amor derramado abundantemente em meu coração, pela convicção de ter me chamado para o exercício de tão grande vocação. Sou grato a Iavé por sua Palavra, que é luz para o meu caminho e inspiração desta pesquisa.

Meu distinto agradecimento é para a adorável e sensível mulher enviada de Deus que carinhosamente passou a fazer parte da minha história de vida no percurso deste Mestrado.

Hoje minha esposa, Ângela Wasilewski de Araújo Faustini significa um novo tempo em minha vida: tempo de restauração, de paz, alegria, amor...

Como poderia deixar de lembrar e agradecer minha adorável filha Izabeli Santos Faustini. Pois ela esteve lado a lado comigo em todas as circunstâncias e consecutivamente expressou um coração cheio de doçura, compreensão, alegria e amor.

Aos meus pais Silvio e Susi Faustini e meu irmão, Paulo Faustini, pelos braços afetuosos de acolhimento e sustentabilidade durante estes dois anos de Mestrado.

Ao meu amado pastor Eduardo Zdrojewsk, que me abraçou, apoiou, incentivou e me deu condições para realizar os estudos.

RESUMO

O objetivo geral da pesquisa é identificar um referencial bíblico que descreva a existência de um método de “Gestão de Pessoas” (GP) no ministério de Paulo em Éfeso. Para atingir este alvo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: O que é GP? Qual o verdadeiro sentido, ou a interpretação correta de (At 19.1-10)? De acordo com a perícópe delimitada e seu contexto, é possível identificar um processo de gestão e formação de líderes na estadia de Paulo em Éfeso? Estas perguntas e objetivos básicos harmonizam a pesquisa da seguinte forma: A primeira parte aborda: as etapas históricas e o processo evolutivo da GP; suas premissas conceituais, explicitando com detalhes o que ela é; seus objetivos principais no que se refere ao gerenciamento de pessoas; e os processos utilizados para sua efetivação no contexto das organizações. Dez argumentos sobre a relevância de uma GP na igreja finalizam esta primeira parte. Vale expor neste instante que o APÊNDICE I - (exegese histórica crítica de Atos 19.1-10) agregado a pesquisa tem como objetivo fundamentar as afirmações feitas no segundo capítulo e apontar um referencial bíblico da GP no ministério de Paulo. O método exegético histórico/crítico é um dos procedimentos mais utilizados para análises diacrônicas da bíblia e submete o texto selecionado a mais de quarenta estágios distintos, que por sua vez, possibilitam diferentes olhares e permitem uma interpretação literal, ampla e profunda da perícópe delimitada. O segundo e último capítulo toma como base os elementos conceituais do primeiro capítulo e encadeia com o conteúdo da exegese de (At 19.1-10) e didaticamente constrói uma ponte entre as ações de Paulo em Éfeso e o processo de GP do século 21. Esta última parte finaliza com a identificação de três habilidades de Paulo no que se refere ao processo de agregar, aplicar e capacitar pessoas para o exercício do serviço cristão. Dentro desse prisma, o presente trabalho pretende fornecer reflexões e ferramentas que viabilizem a implantação da GP no contexto eclesial atual. Acredita-se que a mesma possa alinhar os interesses da igreja com os interesses de seus colaboradores e trazer uma interdependência maior entre ambos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Paulo. Agregar. Aplicar. Capacitar.

ABSTRACT

The purpose of this research paper is to identify a biblical model that describes the existence of a “People Management” (PM) method in Paul’s ministry at Ephesus. To achieve this end, we established the following specific goals: What is PM? What is the real meaning or the correct interpretation of Acts 19.1-10? According to the text and its context, is it possible to identify a leadership management and training process during Paul’s stay in Ephesus? These questions and basic objectives shape the research as follows: The first part addresses: the historic phases and progression of PM; its conceptual premises, explaining with details what they are; its main objectives in relation to people management; and the processes used to implement it in the context of organizations. Ten arguments supporting the relevance of PM in church end this first part. It would be good to point out that the APPENDIX I – (historical critical exegesis of Acts 19.1-10) included in this research paper seeks to substantiate the affirmations made in the second chapter and point out the biblical model of PM in Paul’s ministry. Historical critical exegesis is one of the most common procedures in diachronic analysis of the Bible, and submits the selected text to forty distinct stages, which in turn, permit different viewpoints and allow an exact, deep and wide interpretation of the selected text. The second and last chapters are based on the conceptual elements of the first chapter and link these with the exegesis (Acts 19.1-10) didactically building a bridge between Paul’s actions in Ephesus and the process of 21st century PM. This last part ends with the identification of three of Paul’s skills in the process of aggregating, applying and enabling people to exercise Christian service. Within this perspective, this work intends to provoke thought and provide tools to make PM implementation viable in the current ecclesiastical context. It is believed that PM can align the interests of the church with those of its collaborators and encourage greater interdependence between both.

Keywords: People Management. Paul’s. Aggregate, Apply, Enable.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. A GESTÃO DE PESSOAS PASSADA A LIMPO	13
1.1 Processo evolutivo da <i>gestão de pessoas</i>	14
1.2 Premissas conceituais da gestão de pessoas	17
1.2.1 As pessoas como parceiras da organização	19
1.3 Objetivos da Gestão de Pessoas	22
1.4 Os seis processos da gestão de pessoas	25
1.5 Por que uma gestão de pessoas na igreja?	26
2. A GESTÃO DE PESSOAS NO MINISTÉRIO DE PAULO EM ÉFESO	30
2.1 Habilidade de AGREGAR pessoas	32
2.1.1 Elaborou estratégia evangelística para agregar pessoas	33
2.1.2 Escolheu doze colaboradores submetendo-os a critérios de seleção	34
2.2 Habilidade de APLICAR pessoas (desenhar a função)	37
2.2.1 A visão sistêmica de corpo	37
2.2.2 Competências e habilidades como referenciais para aplicar pessoas na igreja local	40
2.2.3 A aplicação (desenho de cargos) dos doze discípulos de João em Éfeso	43
2.3 Habilidade em DESENVOLVER Pessoas	45
2.3.1 O desenvolvimento dos discípulos de João	47
2.3.1.1 A catequese inicial dos discípulos de João	48
2.3.1.2 A Escola de Tirano como centro de capacitação de novos líderes	50
2.3.2 Os resultados alcançados por Paulo e sua equipe na Ásia	57
CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	74
APÊNDICE I - Exegese histórico crítica de Atos 19.1-10	77

INTRODUÇÃO

O mundo está mudando com uma rapidez incrível e com intensidade cada vez maior. Mudanças sempre existiram na história da humanidade, mas não com o volume e a rapidez com que ocorrem hoje. Segundo *The Economist*, citado por Tachizawa, “a maioria das atividades hoje exercitadas nas corporações não existia há 250 anos”¹. Vários fatores contribuem para isso: as mudanças econômicas, tecnológicas, culturais, políticas, ecológicas, a maior complexidade das estruturas organizacionais, o advento da Internet, a globalização, a competitividade de mercado, o aumento da população, os valores agregados aos produtos e serviços, etc. Estes fatores atuam de maneira sistêmica em um campo dinâmico de forças que produz resultados inimagináveis, trazendo consigo a imprevisibilidade e a incerteza nas mais diferentes formas organizacionais.

O mundo atual não pode ser considerado estático. Inúmeras forças impõem novas concepções à sociedade, às organizações bem como a seus colaboradores. Este processo de mudanças exerce um tremendo impacto, no ambiente ecológico, econômico e humano do planeta. Estas mudanças trouxeram grandes alterações nos mais variados ambientes sociais.

Dentro deste contexto, as áreas que mais sofrem mudanças são as áreas que exercem ação direta sobre pessoas. Segundo Tachizawa, “uma mudança fundamental está ocorrendo nas organizações em todo o mundo. Para sobreviver no ambiente em que atuam, elas estão renovando a forma de tratar com as pessoas, principalmente no que se refere a gestão de pessoas”².

Os avanços observados nas últimas décadas têm levado inúmeras organizações, dentre elas, a igreja, a repensarem a forma de tratar seus colaboradores. O tema “**gestão de pessoas**”, ou ainda, (gestão de talentos humanos, gestão de colaboradores, gestão de capital humano, ou administração do capital intelectual...), tem sido debatido, estudado, enfatizado, desde o

¹ TACHIZAWA, *Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada a estratégia de negócios*. Rio de Janeiro: FGV, 2001. p.13.

² TACHIZAWA, 2001, p.13.

desenvolvimento pessoal de indivíduos, sua adaptação aos sistemas organizacionais até o aumento de produtividade, nos mais variados ramos da sociedade.

Além de capital e tecnologia, as organizações dependem fundamentalmente de *gente*, ou seja, colaboradores para implantar seus projetos e atingir os resultados tão esperados. De acordo com Chiavenato, “as pessoas podem ampliar ou limitar as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira como elas são tratadas”³.

O fato das organizações estarem baseadas fundamentalmente nas pessoas, mostra o quanto é importante a área de GP. São as pessoas que definem metas, que dão resultados, que vestem a camisa e se envolvem com os objetivos da organização. A forma de gerar novos colaboradores e capacitá-los para que atinjam, ao mesmo tempo, os interesses da organização e os próprios, é de fundamental importância para o sucesso ou fracasso das organizações, principalmente da Igreja.

Diante dos novos cenários que se desenham, é preciso refletir sobre a GP e novos métodos para melhor atender as pessoas e lidar com elas, procurando criar, na perspectiva de Dutra, “um modo de viver construtivo, que permita não só alcançar os objetivos traçados pela organização, mas também estabelecer um ambiente de parceria e colaboração entre todos”⁴. Chiavenato explicita que, “a interdependência entre pessoas e organização, bem como a inovação na área de GP, tem sido a principal estratégia das organizações bem sucedidas”⁵.

Nesta perspectiva, a GP tornou-se fundamental e estratégica para o sucesso das organizações, principalmente da igreja. Como tantos outros setores da sociedade, as estruturas eclesiais necessitam de gente, de maneira mais específica, líderes e colaboradores que implantem seus projetos e alcancem suas aspirações. Gente que vista a camisa e esteja alinhada aos interesses e a visão da igreja. Desta forma, atende-se que os novos métodos em GP utilizados por outras organizações devem ser assimilados e adaptados ao contexto da igreja local.

Porém, esta afirmação não pode ser tomada como verdade a partir de uma resposta tão reducionista. Haveria uma base bíblica para tal afirmação? Os personagens bíblicos demonstraram certas habilidades no trato com as pessoas? Eles teriam se utilizado de algum método na formação de novos líderes? Foi objetivando delimitar as inúmeras respostas a estas questões que se escolheu um personagem (**Paulo**), limitando-se a análise exegética de uma perícopes, a saber, (**Atos 19.1-10**), desenvolvida no APÊNDICE I desta obra.

³ CHIAVENATO I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p.8.

⁴ DUTRA J. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006. p. 19.

⁵ CHIAVENATO, 1999, p.4.

Foi com base nas reflexões sobre GP, bem como, na estadia de Paulo em Éfeso que originou-se a pergunta central desta pesquisa: Paulo de Tarso teria um método (procedimento específico, critério) no processo de gestão de pessoas e formação de novos líderes? Seria a Igreja de Éfeso, em específico, a escola de Tirano, descrita na perícopa de (Atos 19.1-10), o centro de GP no ministério paulino na Ásia?

Deste objetivo ou pergunta principal, originaram-se três objetivos específicos: (1) O que é Gestão de Pessoas? (2) Qual o verdadeiro sentido ou a interpretação correta de (At 19.1-10)? (3) De acordo com a perícopa delimita e seu contexto, é possível identificar um processo de gestão e formação de líderes na estadia de Paulo em Éfeso?

O texto supracitado foi cuidadosamente escolhido após uma análise acurada de seu conteúdo e contexto. Trata-se de um momento chave na gestão de novos líderes no ministério paulino. Champlin⁶, Murphy⁷ e Stanley⁸, depois de um complicado cruzamento de referências, sugerem que a “escola de tirano” foi um centro de formação de líderes e que a partir de Éfeso, surgiram as sete igrejas do Apocalipse, bem como Magnésia e Trales. Segundo o comentário de Shedd, “o objetivo da escola de tirano foi preparar homens para a obra de evangelização e pastoreio da Ásia”⁹. Rinaldo Fabris descreve o ministério em Éfeso como, “Centro da missão paulina na Ásia”¹⁰.

Outros autores que serão mencionados mais a frente, depois de um vasto cruzamento de referências, citam por nome dezenas de líderes que o apóstolo haveria formado e capacitado na escola de Éfeso. Fabris cita por nome mais de uma dezena de líderes no Novo Testamento que teriam saído de Éfeso. Seus nomes e referências serão mencionados no capítulo três desta obra. Na mesma perspectiva, o texto de (At 20. 17.38) descreve um reencontro afetuoso de Paulo com seus colaboradores de Éfeso, no qual Lucas relata a existência de quatro funções distintas: presbíteros (At. 20.17), bispos, pastores (At. 20.28) e discípulos (At. 20.30). Em certo sentido, estas quatro funções descrevem o sucesso paulino na gestão e formação e novos colaboradores para o serviço cristão.

Paulo é, indubitavelmente, um dos mais célebres nomes da igreja primitiva e merece, sem dúvida alguma, ser o objeto de pesquisa desta obra. Como disse Stott “nenhum Alexandre, nenhum César, nenhum outro herói foi um líder tão grande e teve uma mente tão

6 CHAMPLIN R. *O Novo Testamento Interpretado*. V3. São Paulo: Milenim, 1979. p. 413.

7 MURPHY J. *Paulo – Vida e Obra*. São Paulo: Loyola, 1996. p. 185.

8 STANLEY H. *O livro de Atos*. São Paulo: Vida, 1983. p. 195.

9 SHEDD R. *Bíblia Sagrada*. São Paulo: Vida Nova, 1998. p. 1562.

10 FABRIS R. *Paulo – o Apóstolo dos gentios*. São Paulo: Paulinas, 2001. p. 408-411.

aberta como o pequeno Paulo”¹¹. Sendo ele um *pregador, apóstolo, mestre* (2 Tm 1:11) e líder de extrema qualificação, suas ações na Ásia Menor não foram impensadas. Pelo contrário, foram precisas e objetivaram, como será tratado nesta obra, a gestão de novos líderes para a evangelização da Ásia Menor.

Foi a partir das constatações supracitadas que se formulou a pesquisa bibliográfica desta obra, fundamentada em mais de quarenta autores. Como consequência, originaram-se três capítulos:

Após um aprofundamento teórico, o **primeiro capítulo** descreve o processo evolutivo da GP, suas premissas conceituais, explicitando com detalhes sua finalidade de criar um conjunto de práticas, processos e políticas que permitam a conciliação ou alinhamento dos interesses entre a organização e seus colaboradores, mostrando que as pessoas são o motivo do êxito de uma organização e devem ser tratadas como parceiras da mesma. Descreve-se ainda argumentos que apontam com relevância os benefícios de uma GP na estrutura de uma igreja local, apontado que as necessidades da Igreja dependem diretamente das competências, conhecimentos e habilidades das pessoas, sendo que, a única forma de concatenar os objetivos da organização com o objetivo de seus colaboradores é a prática da GP.

Contida no APÊNDICE I, a próxima etapa da pesquisa propõe a confecção de uma *exegese histórico crítica*¹² da perícopes delimitada em (At 19.1-10). Sendo um dos métodos mais utilizados para análises diacrônicas da bíblia, ele se embasa na gênese histórica e contextual do século I, contrapondo uma análise que busca extrair o sentido de textos de forma seletiva. Outro fator que torna o método tão eficiente é sua característica histórico-crítica que submete o texto a quase quarenta estágios distintos, que, de forma geral, objetivam diferentes olhares e permitem uma interpretação literal, ampla e profunda da perícopes selecionada. Estes estágios podem ser enumerados com facilidade no índice do APÊNDICE I.

Vale esclarecer que o apêndice não se preocupa, de forma primária, com a GP do ministério de Paulo em Éfeso. Este desassossego é função do **capítulo dois**, que se aprofunda na análise do conteúdo, e de forma didática, objetiva aplicar o conteúdo para atualidade e concatenar as ações de Paulo em Éfeso com o processo de GP do século 21. Vale lembrar que “aplicar o conteúdo para atualidade” ou “contextualizar” o conteúdo bíblico é o último ponto previsto pela exegese histórico/crítica, e segundo Wegner, objetiva “construir uma ponte entre o significado do texto no passado e sua relevância para os dias atuais”¹³.

11 STOTT J. *A mensagem de Atos*. São Paulo: ABU, 1994. p. 346.

12 Destaca-se também que é interesse do autor conhecer e se aprofundar neste método.

13 WEGNER U. *Exegese do Novo Testamento*. 2. ed. São Paulo: Paulus, 1998. p. 310.

Respectivamente, esta investigação científica está diretamente relacionada com a linha de pesquisa de “Ensino e Estudo da Bíblia” proposta pela área de teologia da EST. Também vale salientar que o pesquisador é professor e pastor, atuando diretamente na formação de líderes na “1ª Igreja do Evangelho Quadrangular de Curitiba”. De maneira pragmática, a assimilação deste conteúdo pode ser o embrião para um crescente processo de GP na região.

1. A GESTÃO DE PESSOAS PASSADA A LIMPO

De acordo com Dutra, “a forma de gerir pessoas pelas organizações vem passando por profundas transformações. Atualmente, há um grande esforço em repensar o papel das pessoas e das organizações nas diversas áreas de trabalho”¹⁴. De modo geral, as organizações precisam se conscientizar que são as pessoas que realizam o trabalho e produzem resultados. Não é o dinheiro e nem a tecnologia. Pessoas são o principal recurso dentro da organização. Sem as pessoas, qualquer tecnologia, por mais necessária e inovadora que seja, não funciona. Pessoas têm o dom de fazer o sucesso ou o fracasso de qualquer empresa e/ou organização. Pessoas trazem dentro de si histórias de vida, emoções, saberes e valores, crenças e expectativas. Pessoas têm necessidade de integrar seus sonhos a um projeto coletivo. Pessoas podem colocar seu talento a favor das organizações, quando encontram ambiente para tal. Logo, as pessoas devem ser a prioridade de qualquer organização!

É com este foco, centralizado nas pessoas, que surge a moderna “*Gestão de Pessoas*”. Seu alvo principal é alinhar, de forma coerente e sistemática, os interesses das pessoas com os interesses da organização. Neste sentido, gerir pessoas é transformar subordinados em colaboradores, é conseguir influenciá-los de tal forma que se sintam parte do processo criativo e construtivo da organização.

¹⁴ DUTRA, 2006, p. 13.

1.1 Processo evolutivo da *gestão de pessoas*

De forma geral, é possível verificar que, embora a GP remonte à antiguidade, somente no final do século passado é que a gestão assume a relevância necessária para merecer uma sistematização dos conhecimentos acumulados até então. De acordo com Dutra, “a preocupação na gestão de pessoas iniciou na Inglaterra, desde a revolução industrial, por pressões dos sindicatos e do parlamento, e nos EUA, por receio da organização dos trabalhadores”¹⁵. Werther ilustra este período destacando que:

Alguns empresários reagiram aos problemas humanos causados pela industrialização e criaram o posto de secretários do bem-estar. Esses secretários existiam para atender as necessidades dos trabalhadores e impedir que eles formassem sindicatos. Assim, os secretários sociais marcavam o nascimento da administração especializada de recursos humanos, distintamente da supervisão cotidiana de pessoas pelos gerentes operativos.¹⁶

Nos EUA, embora haja registros de gestão profissionalizada de empresas desde o início do século XIX, a gestão de pessoas é sistematizada no movimento de “Administração Científica”. Segundo Chiavenato, “a administração científica mostrou ao mundo que o estudo sistemático científico do trabalho podia levar a melhor eficácia. Seus argumentos em prol da especialização e treinamento fomentaram a necessidade de um departamento pessoal”¹⁷.

É no século XX que a GP estrutura-se. Essa estruturação ocorre com base na Escola de Administração Científica. Esse fato condiciona a GP durante todo o século XX aos paradigmas de gestão criados por este movimento na história da administração.

Conforme Motta, a administração científica está suportada pelas seguintes idéias:

O homem é um ser eminentemente racional e que, ao tomar uma decisão, conhece todos os cursos de ação disponíveis, bem como as conseqüências da opção por qualquer um deles;
 Existe uma única maneira certa, que, uma vez descoberta e adotada, maximizará a eficiência do trabalho;
 Fixados os padrões de produção, era preciso que fossem atingidos. Para isso eram necessários a seleção, o treinamento, o controle por supervisão e o estabelecimento de um sistema de incentivos¹⁸.

¹⁵ DUTRA, 2006, p.27.

¹⁶ WERTHER, *Administração de pessoas e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-hill, 1983. p. 26

¹⁷ CHIAVENATO, 1999, p.45.

¹⁸ MOTTA, *Teoria geral da administração: uma introdução*. São Paulo: Pioneira, 1979. p.42.

Essas idéias geraram um modo de organização do trabalho e princípios norteadores da gestão de pessoas que foram importantes para suportar a produção de bens e serviços em larga escala, aspecto essencial para o desenvolvimento econômico do mundo ocidental durante o pós-guerra. O sucesso desse modo de organização do trabalho fez com que ele fosse reproduzido em todas as organizações, independentemente da ideologia ou finalidade da organização. Esse modo de organização do trabalho foi sendo confirmado como a forma mais eficiente “*para fazer*”, e foi chamado de paradigma taylorista ou fordista, que lembra o nome de dois expoentes da Administração Científica, Taylor e Ford.

Na perspectiva de Hirata, pode-se destacar os seguintes traços característicos desse paradigma:

- Racionalização do trabalho com uma profunda divisão – tanto horizontal (parcelamento das tarefas) quanto vertical (separação entre concepção e execução) – e especialização do trabalho;
- Desenvolvimento da mecanização por meio de equipamentos altamente especializados;
- Produção em massa de bens padronizados;
- Foco no produto;
- Salários incorporando os ganhos de produtividade para compensar o tipo de processo de trabalho predominante.
- Controle através de regras burocráticas e hierarquia de comando;
- Padronização, impessoalidade e meritocracia (carreira de acordo com méritos);
- A coerção era o objeto central da unidade produtiva;
- Administração com base na força e no autocratismo¹⁹.

Esse modo de organização do trabalho foi duramente criticado por tornar o trabalho humilhante e degradante e, ainda, por não permitir um processo de desenvolvimento das pessoas por si mesmas. Com o passar do tempo, as restrições impostas às pessoas por esse modo de produção limitaram as próprias organizações, tirando-lhes o oxigênio necessário para sua contínua renovação.

Segundo Chiavenato:

Na década de 60, são percebidas as primeiras fissuras nos modelos de gestão de pessoas centrados no paradigma taylorista-fordista, mas é na década de 70 que críticas fundamentadas de forma melhor surgem, gerando as bases para uma ruptura profunda com os princípios que sustentavam as políticas e práticas de GP. Durante a década de 80 conviveu-se com uma transição de referenciais tanto teórico-conceituais, quanto técnico-instrumentais, ou seja, viu-se uma grande crise no que tange a GP²⁰.

¹⁹ HIRATA H. MARX R., *Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista*. São Paulo: (Coleção documentos, Série Política Científica e Tecnológica, nº 6).1991. p.8.

²⁰ CHIAVENATO I., *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. São Paulo: Athas, 2004. p. 28.

Pode-se fazer uma analogia desse momento com a situação de uma pessoa que mudou para outro país e, ao mesmo tempo em que não tinha ainda aprendido o idioma do novo país, já havia esquecido seu idioma natal. Desse modo, viveu-se na década de 80 não mais aceitando os referenciais de GP existentes, mas ao mesmo tempo não tendo outro para colocar no lugar.

O processo evolutivo da GP é lido de forma diferente por diversos autores. Alguns procuram classificar as várias fases desse processo evolutivo com base em funções desempenhadas na organização pela GP. Porém, se referindo à abordagem funcionalista, Dutra, destaca três fases:

Operacional: até a década de 60. Nessa fase, a gestão de pessoas preocupa-se basicamente com a operacionalização de captação, treinamento, remuneração, informações, etc.;

Gerencial: dos anos 60 até o início dos anos 80, em que a gestão de pessoas passa a interferir nos diferentes processos da organização, sendo requisitada como parceira nos processos de desenvolvimento organizacional;

Estratégica: a partir dos anos 80, em que a gestão de pessoas começa a assumir papel estratégico na internalização de novos conceitos de pensar as pessoas na geração de valor para as organizações²¹.

Procurando resumir a evolução da GP, Chiavenato argumenta que, “no início do século a administração operava à base da força e do autocratismo. Hoje, a tendência é fazer com que todas as pessoas, em qualquer nível da organização, sejam administradores e não simplesmente executores de suas tarefas”²². Nesta perspectiva, além de executar as tarefas, cada pessoa deve conscientizar-se de que ela deve ser o elemento de diagnóstico e de solução de problemas para obter uma melhoria contínua do seu trabalho dentro da organização.

A grande diferença é que a GP atual não controla mais as pessoas através de regras burocráticas, força de comando e hierarquia, mas por meio de compromisso com a visão da organização, valores e interesses compartilhados. Quando as pessoas conhecem a visão pretendida, os alvos da organização, elas ficam sabendo para onde ir e como ir, sem necessidade de coerção. É assim que crescem e solidificam-se as organizações bem-sucedidas do século XXI.

²¹ DUTRA, 2006, p.30.

²² CHIAVENATO, 1999, p.51.

1.2 Premissas conceituais da gestão de pessoas

As premissas são definições e bases para um raciocínio ou para uma reflexão sobre o assunto. As premissas conceituais descritas a seguir servem de base de apoio para a construção de um modelo de GP.

Segundo Dutra, GP “é um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”²³.

Nesta perspectiva, as *políticas* são como princípios e diretrizes que balizam decisões e comportamentos da organização e das pessoas em sua relação com a organização e as *práticas* são os diversos tipos de procedimentos, métodos e técnicas utilizados para implantar decisões e nortear as ações da organização em relação as pessoas. A *conciliação de expectativas* está relacionada ao comportamento de responsabilidades e interdependência de interesses entre a organização e a pessoa. À organização cabe o papel de estimular e dar o suporte necessário para que as pessoas entreguem o que têm de melhor, ao mesmo tempo em que recebem o que a organização tem de melhor a oferecer-lhes.

Dutra complementa sua definição descrevendo GP como: “atração, integração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento [...] de pessoas de uma organização, com a finalidade de contribuir para que a mesma atinja suas principais metas e objetivos”²⁴.

A GP pode ser entendida como coordenação ou direção de uma prática que concretiza uma linha de ação ou um plano pré-estabelecido entre as pessoas e a organização. Ela cria uma política de interesses entre os colaboradores e a organização e coordena a direção de mudanças a serem efetuadas.

Para Werther, a GP deve ser entendida como “um conjunto de atividades essenciais, tais como: *prover as organizações com uma força efetiva de trabalho*. Para conseguir este propósito, o estudo da GP revela como os empresários obtêm, desenvolvem, utilizam, avaliam, mantêm e retêm o número e tipo certo de trabalhadores”²⁵.

²³ DUTRA, 2006, p.17.

²⁴ DUTRA, 2006, p. 18.

²⁵ WERTHER, 1983, p. 6.

Na perspectiva de Flippo, “a GP interessa-se pela: procura, desenvolvimento, remuneração, integração e manutenção de pessoas de uma organização, com a finalidade de contribuir para que a mesma atinja suas principais metas e objetivos”²⁶.

Para Chiavenato, “é a habilidade de fazer parceiros e envolvê-los, [...] bem como desenvolvê-los dentro de uma visão sistêmica, [...] com a preocupação de satisfazê-los e ao mesmo tempo, atingir os objetivos e os resultados esperados pela organização”²⁷.

Neste sentido, GP é a habilidade de um gestor em alinhar os interesses ou estratégias de uma organização e implantá-las através dos povos. E ainda, a capacidade de combinar as aspirações e habilidades dos povos com a visão e os objetivos de uma organização.

A GP também pode ser entendida como: administrar estrategicamente a organização tendo como princípio que as pessoas possuem necessidades específicas que não vão interferir no todo. É capacitar líderes para que, além de técnicos, sejam gestores de suas equipes.

Referindo-se ao processo da GP em uma organização, Tachizawa argumenta que ele deve ser capaz de: “criar, manter e desenvolver um contingente de recursos humanos com capacidade e motivação para realizar os objetivos da organização; oferecendo condições organizacionais propícias ao desenvolvimento e à plena satisfação dos recursos humanos”²⁸.

Para Chiavenato, o processo de GP deve ser capaz de: “*agregar, aplicar, recompensar, desenvolve, manter e monitorar pessoas*”²⁹.

Beausay alerta que, “Gerir pessoas não é um sinônimo de controle, padronização ou rotinização. Significa estimular seu envolvimento e seu progresso, o que certamente constitui um dos maiores desafios que todos nós enfrentamos”³⁰. Esta afirmação se assemelha grandemente ao conceito da educação libertadora de Paulo Freire³¹, na qual o autor contesta veementemente a tentativa de usar a educação como meio para domesticar, castrar, ou até mesmo oprimir o indivíduo, para que o mesmo cumpra um papel de marionete nas mãos das classes dominadoras. Educação não é opressão, mas libertação. Pois em sua concepção mais pura, a educação objetiva quebrar as algemas da ignorância, da falta do saber, da cegueira intelectual, etc. Seu alvo principal é levar o indivíduo a refletir e tirar suas próprias conclusões da realidade que o cerca. Neste sentido, gerir pessoas também é educá-las.

²⁶ FLIPPO E. B. *Princípios de administração pessoal*. São Paulo: Atlas, 1970. p. 25.

²⁷ CHIAVENATO, 1999, p. 9.

²⁸ TACHIZAWA, 2001, p. 129.

²⁹ CHIAVENATO, 1999, p.12.

³⁰ BEAUSAY W. *Gestão de pessoas segundo Jesus*. São Paulo: Mundo Cristão, 2005. p. 11.

³¹ FREIRE P. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. p. 35- 44.

1.2.1 As pessoas como parceiras da organização

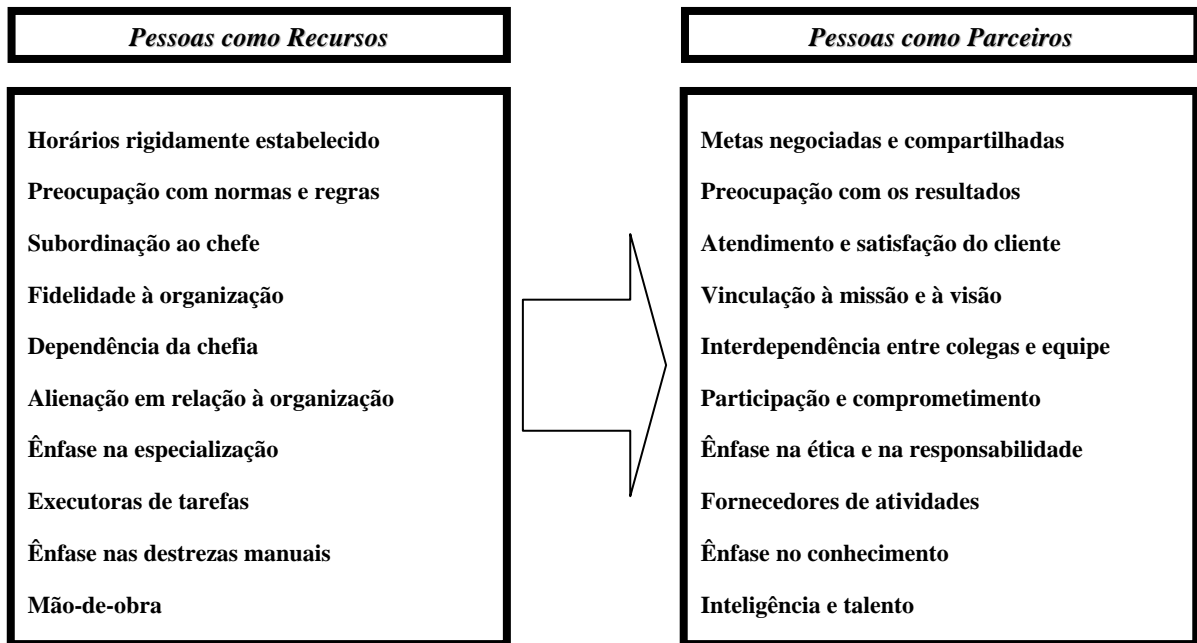
A GP precisa olhar para as pessoas como parceiros ativos da organização, capazes de conduzi-la a excelência e ao sucesso, e não como meros sujeitos passivos ou marionetes de interesses organizacionais. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização – como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc. No auge da revolução industrial as pessoas eram tratadas como patrimônio físico e contábil das organizações. Segundo Chiavenato, “Antigamente, a ênfase das organizações era colocada no fazer corretamente as coisas, através dos *métodos* e *regras* impostos aos funcionários e, assim obter eficiência. O salto para a eficácia veio com a preocupação em atingir *objetivos* e *resultados* de ambos os lados (corporação e colaborador) e de fazer dos funcionários, colaboradores”³².

Segundo o autor supracitado, a moderna GP procura visualizar as pessoas como “parceiros, e como tais, eles são fornecedores de conhecimento, habilidades, capacidades e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações – a inteligência, que proporciona decisões racionais e imprime o significado e rumo aos objetivos globais”³³. Desse modo, as pessoas assumem um papel fundamental na organização. As organizações bem sucedidas perceberam isso e tratam seus funcionários como parceiros do negócio e não mais como simples empregados contratados.

Hoje o cenário é diferente: os empregados são chamados de colaboradores, e os chefes de gestores. Pode-se afirmar que gerir pessoas não é mais uma proposta mecanicista, metódica. É sim discutir e entender o disparate entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais com as modernas, juntamente com a participação e conhecimento das pessoas. A GP visa à valorização dos profissionais e do ser humano. Após uma análise de ambos os lados, segue abaixo uma tabela que evidencia o trato das pessoas como recurso ou como parceiros:

³² CHIAVENATO, 1999, p. 8.

³³ CHIAVENATO, 1999, p. 6.



Encadeando os pensamentos de Chiavenato e Dutra, para transformar funcionários em parceiros, faz-se necessário a observação de quatro premissas fundamentais:

Em primeiro lugar, na concepção de Chiavenato, “*é preciso olhar as pessoas como seres humanos*: dotados de personalidade própria, vontade, aspirações, etc”³⁴. Elas são profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, possuidoras de conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. A GP precisa olhar as pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização. Ou seja, as pessoas não devem ser reduzidas a um cargo ou a uma posição na estrutura organizacional. Segundo Dutra, “o desafio lançado para a GP é como encarar cada pessoa considerando sua individualidade e como gerenciá-la dentro de um ambiente de diversidade”³⁵.

De forma subsequente, *o foco deve estar no desenvolvimento e não no controle das pessoas* – Na perspectiva de Dutra, no referencial taylorista, as organizações tinham como objetivo principal o controle das pessoas. Ou seja, captação, remuneração, desempenho, etc. Nesta perspectiva, a relação de empresa e pessoas era conflitante, e não havia espaço para a construção de objetivos comuns e de parcerias. De maneira diametralmente oposta, o mesmo autor salienta que, “no momento que a organização pensa as pessoas como parceiros de seu desenvolvimento e as pessoas pensam o mesmo em relação à empresa, o foco altera-se de

³⁴ CHIAVENATO, 1999, p. 7.

³⁵ DUTRA, 2006, p. 21.

controle para o desenvolvimento”³⁶. A obtenção do comprometimento entre organização e as pessoas pressupõe a idéia de desenvolvimento e satisfação de ambas. Desse modo, a pessoa deixa de ser passiva e assume o papel ativo da GP, de forma compartilhada com a organização. A GP deve estimular e criar as condições necessárias para que a organização e as pessoas possam desenvolver-se mutuamente nas relações que estabelecem.

Em terceiro lugar, *o foco deve objetivar o interesse conciliado em vez do interesse organizacional* – a busca de desenvolvimento e satisfação mútua não é tarefa fácil. Tanto organização quanto pessoas são dinâmicas; portanto, a relação que se estabelece entre ambas também é dinâmica. Dutra descreve que “a GP deve alinhar a um só tempo os objetivos estratégicos da organização e o projeto profissional e de vida particular das pessoas, objetivando a satisfação mútua”³⁷. Neste sentido, Chiavenato alerta que, “cada parceiro está disposto a continuar investindo seus recursos na organização com base na medida em que obtém retornos e resultados satisfatórios de seus investimentos”³⁸.

Em último lugar, de acordo com Chiavenato:

As pessoas devem ser vistas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais: como elementos impulsionadores da organização e capazes de dotá-la de inteligência, talento, dinamismo e aprendizados indispensáveis à sua constante renovação e crescimento em um mundo de mudanças e desafios. A GP precisa olhar as pessoas como principal fonte de impulso e dinamismo da organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos³⁹.

Acredita-se que atingir resultados através da satisfação das pessoas é algo que também se aprende. É como aprender a ser **pai/mãe** ou **esposo/esposa**. É pontilhado de ações intuitivas, tentativas e erros, vitórias e derrotas. Para uns parece ser mais fácil, para outros, muito difícil. De qualquer modo, é preciso tentar, pois, nesse ambiente de constantes transformações, esse é o grande desafio a ser vencido especialmente por aqueles que gerenciam pessoas. Embora cada um tenha ou encontre o seu jeito para obter resultados, o que se percebe é que aqueles que são reconhecidos como gestores modernos fazem coisas muito semelhantes. São capazes, por exemplo, de fazer suas intenções se transformarem em ação e realidade, através da obtenção de um perfeito alinhamento da energia das pessoas com os rumos que definiram. Inspiram pessoas, criam expectativas atingíveis, ainda que desafiadoras, e recompensam progressos. Não manipulam, pelo contrário, capacitam e levam as pessoas a

³⁶ DUTRA, 2006, p. 44.

³⁷ DUTRA, 2006, p. 42.

³⁸ CHIAVENATO, 1999, p. 7.

³⁹ CHIAVENATO, 1999, p. 8.

usarem a sua própria iniciativa e criatividade. Como subscreve Rocha, “... abrem espaço para que as pessoas se desenvolvam de dentro para fora, e não pela aplicação de força externa”⁴⁰.

1.3 Objetivos da Gestão de Pessoas

As pessoas são o maior patrimônio de uma organização. Daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas a seus colaboradores. As organizações bem sucedidas estão percebendo que seu crescimento e prosperidade estão diretamente ligados com a ajuda de colaboradores eficientes e satisfeitos, tanto com a organização como individualmente. Quando uma organização está realmente voltada para as pessoas, a sua filosofia global e sua cultura organizacional passam a refletir essa crença. A GP nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – colaboradores, empregados, funcionários, recursos humanos, fiéis ou qualquer denominação utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Quando se analisa a questão, percebe-se que o papel do colaborador deve ser mais participativo, ele precisa exercer maior autonomia em suas atividades e cooperar com as decisões de seus gestores, ter facilidade para interagir, desfrutar de um ambiente que lhe proporcione aprendizagem, e deve ser incentivado a conhecer a organização e participar do seu processo de forma efetiva. Porém, o discurso tem que ser unido com a prática, ou seja, a GP tem que efetivamente acontecer na prática.

Neste sentido, a GP é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento das pessoas que a compõe. Cabe a área de GP a nobre função de humanizar as organizações. Gestão de Pessoas é um assunto tão atual na área de administração, mas ainda é um discurso para muitas organizações, ou pelo menos não se tornou uma ação prática.

O setor de GP tem uma grande responsabilidade na formação do profissional que a instituição deseja, objetivando o desenvolvimento e crescimento da instituição bem como o do próprio funcionário, tido como colaborador para adquirir os resultados esperados. Para isso a GP procura conscientizar esse colaborador de que suas ações devem ser respaldadas nos seguintes princípios: *Desenvolvimento responsável e ético* de suas atividades; *capacidade de atuação* baseada nos princípios da gestão empreendedora; *capacidade de realização de tarefas*

⁴⁰ ROCHA, J. *Projeto Excelência Profissional*. São Paulo: JL Rocha & Associados, 2004. p. 34.

que incorporem inovações tecnológicas; capacidade de *trabalhar em rede*; capacidade de *atuar de forma flexível*; *conhecimento da missão* e dos objetivos institucionais das organizações em que atuam; *dominar o conteúdo* da área de negócio da organização, entre outros.

Na concepção de Pinchot, para desenvolver competências um gestor deve ter: “visão sistêmica, trabalho em equipe, bom relacionamento inter-pessoal, planejamento, capacidade empreendedora, capacidade de adaptação e flexibilidade, cultura da qualidade, criatividade, comunicação, liderança, iniciativa e dinamismo”⁴¹.

O desenvolvimento dessas habilidades e competências é importante, tanto para o gestor como para o colaborador, pois envolvem elementos da personalidade das pessoas aplicados à sua práxis profissional. Representando então um processo de integração entre as características individuais e as qualidades requeridas para missões organizacionais específicas.

O treinamento é provavelmente a função de GP mais destacada na literatura teórica e prática sobre a melhoria da qualidade. Na chamada “*Era do Conhecimento*” nominada por Peter Druker, o treinamento é apresentado como o mais importante fator de sucesso. Para isso acontecer, é necessário formular e coordenar a execução de um plano de capacitação voltado para o desenvolvimento do colaborador, compatível com as necessidades da instituição e com os recursos disponíveis; desenvolver ações no sentido da formação de líderes com postura participativa, capacitando-os para o exercício do papel de orientador e estimulador do desenvolvimento e desempenho dos colaboradores; possuir instrumentos de avaliação da satisfação dos colaboradores e indicadores organizacionais, bem como ações para identificação, análise e solução de problemas e melhoria dos serviços.

O que vem ajudar o desenvolvimento e o conhecimento da área de gestão estratégica de pessoas é a *visão “holística e sistêmica”* sobre os processos organizacionais e as pessoas na relação de trabalho, ou seja, uma visão integral.

Segundo Chiavenato “O termo *holismo* vem do grego *holos*, que significa *todo, tudo, inteiro*. É a idéia de que as propriedades de um sistema não podem ser explicadas apenas pela soma de seus componentes. [...] O *holismo* é o resgate da dimensão ética no sentido mais profundo”⁴². Consiste num compromisso com o todo, com o global, não apenas com a

⁴¹ PINCHOT, Guilford. *O poder das pessoas: como usar a inteligência de todos dentro da empresa para conquista do mercado*. Rio de Janeiro: Campus, 1994. p. 18.

⁴² CHIAVENATO, 1999, p. 145.

organização, mas com a humanidade. Todos elementos fazem parte de um grande corpo. É uma proposta que visa à superação das tradicionais relações de poder e de fragmentação.

De acordo com Dutra, “o pensamento sistêmico inclui a interdisciplinaridade, uma unidade de pensar e agir, não necessariamente uma uniformidade”⁴³. Ele descreve bem a idéia de interdependência que deve haver dentro da organização, na qual todos os setores, áreas, pessoas, bem como, alvos e objetivos, devem trabalhar de maneira integrada, funcionando de maneira sistêmica e holística.

Neste sentido, sugerem-se algumas ações, pois dentro da visão holística, todos são interativamente responsáveis pelos seus resultados. São elas: promover maior integração entre os diversos grupos da organização; criar nas equipes de trabalho uma consciência profissional, proporcionando assim, meios para o resgate da auto-estima; intensificar o treinamento; investir no desenvolvimento profissional e pessoal, não só por intermédio de cursos, mas também de inovações no sistema de trabalho; permitir que os colaboradores busquem o seu próprio crescimento profissional; reconhecimento por meio de prêmios ou simplesmente por intermédio de elogios; oferecer feedback quanto ao desempenho; levar o colaborador a interagir com a comunidade; enfatizar a responsabilidade social da organização e do trabalho de cada pessoa.

Criar ambientes físicos de trabalho seguros e agradáveis; avaliar constantemente o bem-estar e a satisfação pessoal dos colaboradores; disponibilizar recursos (materiais, tecnológicos equipamentos, entre outros) essenciais à execução do trabalho; promover um clima organizacional positivo, o que inclui estimular as relações interpessoais; intensa formação e instrução absolutamente concentradas naquelas capacidades primordiais da instituição; apoio e estímulo ao investimento pessoal do colaborador em seu desenvolvimento; divulgação dos propósitos e objetivos da organização; adequação das práticas de treinamento às diferenças individuais das pessoas.

De forma conclusiva, o objetivo da GP é criar um ambiente que estimule e ofereça suporte para o desenvolvimento mútuo da organização e das pessoas e que ofereça a ambas uma orientação para esse desenvolvimento de forma clara, simples e flexível.

⁴³ DUTRA, 2006, p.46.

1.4 Os seis processos da gestão de pessoas

De acordo com Chiavenato, os seis processos básicos da GP são os seguintes:

1. **Processos de Agregar Pessoas:** são os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas.
2. **Processos de Aplicar Pessoas:** são os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na organização, orientar e acompanhar seu desempenho. Inclui desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho.
3. **Processos de Recompensar Pessoas:** são os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração, benefícios e serviços sociais.
4. **Processos de Desenvolver Pessoas:** são os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem treinamento e desenvolvimento das pessoas, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.
5. **Processos de Manter Pessoas:** são os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração de disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.
6. **Processos de Monitorar Pessoas:** são os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais⁴⁴.



Todos esses processos estão intimamente relacionados entre si, de tal maneira que se interpenetram e se influenciam reciprocamente. Cada processo tende a favorecer ou prejudicar os demais, quando bem ou mal utilizados. Um processo mal feito de agregar pessoas passa a exigir um processo de desenvolver pessoas mais intenso para compensar suas falhas. Se o processo de recompensar pessoas é falho, ele exige um processo de manter pessoas mais intenso. Além do mais, todos esses processos são desenhados de acordo com as exigências

⁴⁴ CHIAVENATO, 1999, p. 12.

das influências ambientais externas e das influências organizacionais internas para obter a melhor compatibilização entre si. Trata-se, pois, de um modelo de diagnóstico de GP.

1.5 Por que uma gestão de pessoas na igreja?

A igreja possui um vasto conjunto de competências e necessidades que lhe são próprias advindas de sua gênese e formação ao longo do tempo. De outro lado existem pessoas, chamadas pela igreja de fiéis, que possuem um conjunto de competências, conhecimentos, habilidades e recursos que são próprios de cada indivíduo e precisam ser absorvidos e canalizados pela igreja. Quando se coloca organização e pessoas lado a lado, é possível verificar um processo contínuo de troca de competências. A igreja transfere seu conhecimento às pessoas, preparando-as para enfrentar novas situações pessoais, espirituais, organizacionais, seja na igreja ou fora dela. As pessoas, ao serem desenvolvidas e capacitadas, transferem para a igreja suas competências e seu aprendizado, ampliando os horizontes da organização e capacitando-a para enfrentar novos desafios.

Com base nos pressupostos dos tópicos anteriores, não é utopia afirmar que o melhor método para alcançar os resultados tão esperados e alinhar competências pessoais com as necessidades da igreja é a GP. Sendo assim, além das razões destacadas no tópico anterior, segue abaixo uma série de pressupostos que ratificam esta afirmação:

- a. *Por que investir nas pessoas?* Pessoas são o principal recurso dentro da organização. Pessoas têm necessidade de integrar seus sonhos a um projeto coletivo. Pessoas podem colocar seu talento a favor das organizações, quando encontram ambiente para tal. Pessoas trazem dentro de si histórias de vida, emoções, saberes e valores, crenças e expectativas que impulsionam o crescimento da organização. Pessoas têm o dom de fazer o sucesso ou o fracasso de qualquer empresa e/ou organização. Sem as pessoas, qualquer tecnologia, por mais necessária e inovadora que seja, não funciona.
- b. A GP cria um mecanismo capaz de *agregar* (atrair novas pessoas), *aplicar* (desenhar as atividades que as pessoas irão realizar), *recompensar* (incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais), *desenvolver* (capacitar, treinar), *manter*

(criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas), *monitorar* (acompanhar e verificar resultados).

- c. *Proporciona o crescimento da igreja*: Isto significa saber empregar as habilidades e capacidades da força de trabalho. A função da GP é fazer com que as forças das pessoas sejam mais produtivas para beneficiar a igreja e conseqüentemente os novos colaboradores que aquiescerem à mesma. A nível eclesiástico, o crescimento da igreja esta diretamente ligado à sua capacidade em desenvolver pessoas e ser desenvolvida por elas. Neste sentido, a GP cria um *processo*, ou programa de desenvolvimento para concatenar estas duas aspirações.
- d. *Proporcionar à igreja líderes bem treinados e motivados*: Quando um executivo diz que o propósito da GP é “construir e proteger o mais valioso patrimônio da empresa: as pessoas”, ele está se referindo a este objetivo da GP. Capacitar as pessoas e não apenas exigir delas é o que constitui o elemento básico da motivação humana. O setor de GP tem a grande responsabilidade de formar os colaboradores que a instituição deseja, objetivando o desenvolvimento e crescimento da instituição, bem como, do próprio colaborador. A GP proporciona à igreja uma visão clara sobre o nível de contribuição de cada pessoa e, ao mesmo tempo, dá às pessoas uma visão clara do que a igreja precisa e pode oferecer a elas. Seu objetivo é direcionar os colaboradores com base no dom pessoal, nas aspirações e envolvê-los para que os mesmos sintam-se úteis e assim, contribuam para o desenvolvimento mútuo, da igreja e de si mesmo. Desta forma, ela cria espaços para que as pessoas possam assumir atribuições e responsabilidades de maior complexidade em função de sua competência.
- e. *A GP ajuda a igreja a alcançar seus objetivos e realizar sua missão*: Neste sentido, as pessoas devem conhecer e se alinhar com os objetivos de uma organização. Cada denominação tem diferentes implicações na GP. O principal objetivo desta é ajudar a organização a atingir suas metas, objetivos e realizar sua missão.
- f. *Aumentar a satisfação dos colaboradores*: Antigamente, a ênfase era colocada nas necessidades da organização. Os colaboradores deveriam obedecer à liderança e ponto final. Hoje, é preciso entender que os colaboradores também precisam realizar-se. Para que dêem melhores resultados, eles devem sentir que o trabalho é adequado às suas

capacidades e que estão sendo tratados equitativamente. Quando se avalia com profundidade, a realização ministerial está diretamente ligada à realização pessoal. O engajamento ministerial e a frutificação no dom específico estão intimamente ligados com o propósito de Deus na vida do cristão. O indivíduo no lugar certo, pelas razões certas e com a motivação certa, promove a tríplice satisfação: de Deus, de si mesmo e da igreja.

- g. *Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho:* Este é um conceito que se refere aos aspectos da experiência do trabalho, como estilo de liderança, relacionamento interpessoal, ambiente de trabalho agradável, capacidade empreendedora, flexibilidade, dinamismo, iniciativa, liberdade, autonomia para tomar decisões, horas adequadas de trabalho e tarefas significativas. Um programa de qualidade no trabalho procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais do colaborador e tornar a organização um local desejável e atraente. A confiança e a satisfação do colaborador na organização também são fundamentais para a retenção e fixação do pessoal.
- h. *Administrar a mudança:* Nas últimas décadas, houve um período turbulento de mudanças sociais, tecnológicas, econômicas, culturais e políticas. Essas mudanças e tendências trazem novas abordagens, mais flexíveis e ágeis, que devem ser utilizadas para garantir a sobrevivência das organizações. Se a igreja deseja crescer, ela precisa administrar de forma eficiente a infinidade de mudanças que se encontram no caminho deste crescimento. São mudanças que se multiplicam exponencialmente e cujas soluções impõem novas estratégias, programas, procedimentos e soluções.
- i. *Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável:* Toda atividade da GP deve ser aberta, confiável e ética. As pessoas não devem ser discriminadas e seus direitos básicos devem ser garantidos. Os princípios éticos devem ser aplicados a todas as atividades da GP. Tanto as pessoas como as organizações devem seguir padrões éticos e de responsabilidades pessoais e sociais. A responsabilidade ética não é uma exigência feita somente às organizações, mas também, e principalmente, às pessoas que nelas trabalham.

- j. De forma geral, a GP objetiva capacitar, desenvolver, proporcionar uma visão sistêmica de trabalho em equipe; desenvolver o bom relacionamento interpessoal; alargar a capacidade empreendedora; ampliar a capacidade de adaptação e flexibilidade; dar espaço a criatividade, comunicação, liderança, iniciativa e dinamismo; incentivar e prover ferramentas para o crescimento profissional; oferecer feedback; avaliar constantemente o bem-estar e a satisfação pessoal dos colaboradores; disponibilizar recursos; promover um clima organizacional positivo; dar apoio e estímulo ao investimento pessoal e divulgar os propósitos e objetivos da organização.

Pelo fato da igreja ser constituída fundamentalmente por pessoas, fica evidente que as ferramentas e os métodos da moderna GP contribuirão significativamente para o fortalecimento e expansão das igrejas que bem a utilizam. Contudo, faz-se necessário um referencial bíblico para a proposta de gerir pessoas. Um referencial que identifique a moderna GP com os objetivos fundamentais aflorados na gênese da igreja. É preciso admitir que muitos textos nas sagradas escrituras refletem a interdependência, a mutualidade, companheirismo, desenvolvimento, objetivos compartilhados, etc, que compõe a GP. No entanto, por se tratar de um momento chave da expansão do evangelho entre os gentios e apresentar vários aspectos no que se refere ao propósito de gerir pessoas, foi escolhido a perícopes de (At 19.1-10).

Como diz Champlim, “a estadia de Paulo em Éfeso foi um terceiro pentecostes da igreja primitiva que contagiou a Ásia”⁴⁵. A expressão “*dando ensejo que, todos os habitantes da Ásia ouvissem a palavra do Senhor.*”(At 19.10), sugere uma excelência paulina no trato com as pessoas. Da mesma forma, estudos aprofundados sugerem que a “*Escola de Tirano*” foi um centro de formação de líderes em Éfeso. Haja visto a desenvoltura paulina em formar equipes e suas habilidades de gerir os doze discípulos de João, surgiram as sete igrejas do Apocalipse, bem como Magnésia e Trales. Sendo assim, o APÊNDICE I do presente trabalho propõe uma análise histórico-crítica da perícopes delimitada, submetendo o texto supracitado a diversos olhares hermenêuticos, objetivando identificar na gênese da igreja os métodos de atração, aplicação e desenvolvimento de pessoas.

⁴⁵ CHAMPLIM. 1979, p. 408.

2 A GESTÃO DE PESSOAS NO MINISTÉRIO DE PAULO EM ÉFESO

A despeito das diferenças socioculturais e da nomenclatura de palavras, Paulo de Tarso, o homem que viveu quase sete décadas no auge da estruturação da igreja e da expansão do cristianismo, foi um mestre no que se refere à formação de pessoas. O apóstolo é considerado por muitos cristãos, e até mesmo não cristãos, como o mais importante discípulo de Jesus e uma das figuras mais importantes no desenvolvimento do cristianismo nascente.

Paulo é um líder que impressiona, principalmente no que se refere à sua influência e capacidade de formar novos líderes. Ele nunca comandou uma nação em tempos de guerra, nunca foi um grande general, todavia, foi líder das minorias e através delas, influenciou nações. Em sua época, a igreja não contava com multidões e muito menos estruturas hierárquicas que ele pudesse galgar, no entanto, atraiu pessoas de todas as partes e sistematizou sua própria estrutura de liderança. Por onde passava, atraía e formava líderes.

Como líder, Paulo tinha uma série de qualificações que atraíam as pessoas para ele. Era um mestre com profundo conhecimento no Antigo Testamento: em Beréia, ensinou e debateu com os doutores da Lei (At 17.10-15). Foi hábil apologista, capaz de discutir com os melhores filósofos de sua época em Atenas (At 17.18-34). Era um pregador ousado, chegou anonimamente entre a multidão em Éfeso (At 19.1), mas com três anos ficou conhecido em toda a Ásia Menor (At 19.10-41).

Também foi um instrumento de operação de curas, e milagres aconteciam, mesmo quando as pessoas tocavam peças de roupa que ele havia usado (At 19.11-12). Porém, segundo John Maxwell, “nenhuma das habilidades de Paulo destaca-se tanto como sua habilidade de formar pessoas. De todos os apóstolos, ele foi o que mais se destacou no desenvolvimento de pastores e líderes eclesiais como Tito, Lucas, Apolo, Timóteo, Silas, Priscila e Áqüila”⁴⁶. Além desses, como será citado posteriormente, o Novo Testamento destaca dezenas de novos líderes e colaboradores que o apóstolo agregou, capacitou, motivou, desenvolveu, e enviou para o exercício do serviço cristão. Sem a liderança de Paulo, o mundo do primeiro século de nossa era teria sido um lugar muito diferente.

Em todos os lugares por onde passava, Paulo atraía pessoas que o ouviam, e às quais ele ensinava. O livro de Atos mostra como Paulo entrava numa cidade e começava a atrair e ensinar muitas pessoas. Independente de onde ele ia ou o que ele estivesse fazendo, ele

⁴⁶ MAXWELL J. *21 minutos de poder na vida de um líder*. São Paulo: Mundo Cristão, 2002. p. 381.

equipava continuamente tantas pessoas quantas pudesse. Por onde passava, o apóstolo geria pessoas e deixava líderes capazes de cuidar das igrejas que fundara, mesmo com sua ausência. Após sua partida, ele regressava para encorajá-los e dar-lhes direção (At 15.36). E além disso, pela impossibilidade de permanecer nestas cidades, ele continuava a encorajá-los e desenvolvê-los a distância, por meio das cartas que escreveu. De maneira especial, as cartas de Timóteo e Tito revelam o tipo de instrução e encorajamento que ele dava a seus liderados.

Sem dúvida, inúmeras passagens do Novo Testamento possuem um rico material no que se refere às habilidades de Paulo de Tarso em gerir e formar pessoas. Contudo, como pode ser identificado na análise exegética do APÊNDICE I, a estadia de Paulo em Éfeso (At 19.1-10) foi um momento chave na gestão de novos líderes. De acordo com citações anteriores, o objetivo da escola de tirano foi preparar homens para a obra de evangelização e pastoreio da Ásia. Segundo o comentário de Rinaldo Fabris, “a cidade de Éfeso foi o centro da missão paulina na Ásia”⁴⁷.

Faz-se necessário ressaltar neste instante que o capítulo a seguir trata da atualização da perícopes de (At 19.1-10), apontada pelos manuais de exegese como a última tarefa da exegese histórico/crítica. De acordo com Wegner, “A tarefa da atualização é construir uma ponte, ligando o significado do texto no passado e sua relevância para os dias atuais”⁴⁸. A atualização pressupõe que a palavra de Deus, a despeito de ser sempre situacional e contextual, tem uma mensagem perene e válida para além da situação concreta em que foi formulada, pelo simples fato de que a verdadeira identidade da pessoa humana frente a Deus, aos seus semelhantes e ao mundo criado permanece igual hoje àquela que foi no passado e também àquela que será no futuro.

Sendo assim, após ter submetido o texto ao rigoroso método da exegese histórico/crítica, foi possível identificar na perícopes delimitada, bem como, em seu contexto e paralelismo com os demais livros do Novo Testamento, três habilidades paulinas no que se refere ao processo de GP. A saber, habilidade de agregar, aplicar e capacitar pessoas.

⁴⁷ FABRIS, 2001, p. 408-411.

⁴⁸ WEGNER, 2001, p. 310.

2.1 Habilidade de AGREGAR pessoas

De acordo com o supracitado, as organizações estão baseadas fundamentalmente nas pessoas. Elas são a principal fonte de sucesso de uma organização. São as pessoas que movimentam a organização, que realizam novos projetos, que definem metas, que dão resultados, que vestem a camisa e se envolvem com a missão e visão da organização. Pessoas trazem dentro de si histórias de vida, emoções, saberes e valores, crenças e expectativas que impulsionam o crescimento da organização. As pessoas somam, multiplicam e agregam valores a organização. Sem as pessoas, qualquer tecnologia, por mais necessária e inovadora que seja não funciona. Desta forma, toda organização precisa de “gente”, ou seja, colaboradores para implantar seus projetos e atingir os resultados tão esperados.

Paulo sabia que não poderia evangelizar a Ásia Menor sozinho! Ele sabia que necessitaria de “gente” que vestisse a camisa e abraçasse a fé em Jesus Cristo, comprometendo-se com a igreja e o evangelho do Reino. Ele necessitava de um grupo seleto de líderes que o ajudassem a implantar um projeto audacioso naquela região. Tendo em vista sua experiência nas duas viagens anteriores com relação à dificuldade em formar líderes, o apóstolo escolhe uma cidade estratégica, pacífica, populosa e com uma boa estrutura educacional para agregar pessoas e formar novos líderes. Um dos grandes segredos do sucesso é a capacidade de atrair e influenciar pessoas para que elas influenciem outras.

É interessante salientar que o apóstolo agiu estrategicamente em Éfeso. Ele não era o tipo de líder solitário. Até porque, quem está só não lidera ninguém e nunca sai do lugar. Com sua experiência, ele não agiu sozinho naquela cidade. Antes de atrair um número maior de pessoas, ele construiu uma equipe. Ele formou, como dizem os manuais de liderança, um círculo íntimo de relacionamento e apoio. Na concepção de Maxwell, “ninguém realiza sozinho um grande feito. Líderes não são bem-sucedidos por si sós. O potencial de um líder é determinado por aqueles que estão mais próximos dele”⁴⁹.

Segundo os comentários de Murphy⁵⁰:

Paulo não estava se aventurando no desconhecido [...], em sua segunda viagem, ele fizera uma breve parada em Éfeso a caminho da palestina, logo após ter fundado a igreja de Corinto (At 18.18-19). Já pensando em preparar sua futura acolhida, deixou em Éfeso *Priscila e Áquila* (At 18.18-28)”.

⁴⁹ MAXWELL J. *As 21 irrefutáveis leis da liderança* – nova edição revista pelo autor, Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007. p. 147.

⁵⁰ MURPHY, 1996. p. 181.

Isso significa que Priscila e Áquila já estavam a algum tempo em Éfeso quando Paulo chegou. O texto supracitado descreve seu trabalho e o discipulado de Apolo em Éfeso. Além do casal missionário, o apóstolo trouxe consigo ou mandou chamar posteriormente, seu amado filho na fé *Timóteo* (II Tm 1.2). Isso pode ser averiguado no comentário de Fabris⁵¹, bem como nos seguintes textos: (At 19. 21-22; I Co 4.17, 16.8-10). Por falta de informações não se pode afirmar com exatidão o momento da chegada de Timóteo em Éfeso, contudo, o que pretende-se evidenciar, é que o apóstolo agiu estrategicamente, formando primeiramente uma equipe, e aos poucos, como bom gestor, foi agregando a ela novos colaboradores.

Depois de ter se estabelecido em Éfeso e ter sua equipe parcialmente formada, o apóstolo iniciou o processo de agregar pessoas. Como foi supracitado, Chiavenato descreve que “os processo de agregar pessoas são os processos utilizados para incluir novas pessoas na organização e podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluindo recrutamento e seleção de pessoas.” Sendo assim, a análise histórico-crítica no APÊNDICE I permitiu identificar duas ações de Paulo no processo de agregar e selecionar pessoas. Seguem nos sub-tópicos abaixo estes processos:

2.1.1 Elaborou estratégia evangelística para agregar pessoas

- a. **Ele escolheu lugares seculares para *agregar* pessoas** – Em primeira instância, Paulo não foi procurar colaboradores entre os gentios. Seu primeiro contato com eles foi em uma “*sinagoga*” (At 19.8-9). Éfeso não foi uma exceção, já fazia parte da estratégia de Paulo chegar a uma cidade e visitar sinagogas (At 13.14; 17.1-2; 18.4,19). Outra atitude notável do apóstolo foi à escolha da “*Escola de Tirano*” como centro de formação e atração de pessoas. Como será tratado mais a frente, salas como esta eram comum em Éfeso e atraíam vários tipos ou padrões diferentes de pessoas. Além destes, é possível que o apóstolo tenha visitado outros lugares, semelhantes aos quais visitou em suas primeiras viagens. Nestas ocasiões, ele agregou pessoas à **beira do rio** (At 16.13), na **cadeia** (At 16.23-40), nas **praças** (At 17.17), na reunião da **Câmara Municipal** (At 17.19-22), em **casas** (At 16.15; 18.7;20.20), etc.

⁵¹ FABRIS, 2001, p. 391, 408-409.

- b. **Ele apresentava o evangelho de forma racional e argumentativa** – Lucas emprega vários verbos para descrever a argumentação evangelística de Paulo. Dois deles destacam-se na perícopé delimitada. São os verbos (διαλέγομαι - dialegomai – **dialogando**, ponderando, refletindo, arguindo, debatendo), (πείθω - peitho – **persuadindo**, convencendo, adquirindo confiança). Segundo Stott “tanto no ambiente religioso da sinagoga como no contexto secular da escola, Paulo combinou argumentos de persuasão. [...] Esse vocabulário mostra que o apóstolo apresentava o evangelho de modo sério, bem estruturado e persuasivo⁵²”. Ele não proclamou uma mensagem como se dissesse simplesmente: “pega ou larga”; ele dispôs os argumentos para demonstrar e sustentar sua tese. Como diz Stott, “ele procurava convencer a fim de converter, e de fato, Lucas deixa bem claro que muitos foram persuadidos (At 19.10)”⁵³.
- c. **Ele permaneceu um período maior em Éfeso** – inicialmente Paulo ficou três meses na sinagoga (At 19.8) e de forma subsequente, o texto adotado diz que “*ele passou a percorrer na escola de tirano durante dois anos.*” (At 19.8-10). Em (At 20.31) encontra-se o registro de que o apóstolo ficou três anos em Éfeso.

2.1.2 Escolheu doze colaboradores submetendo-os a critérios de seleção

Entre as inúmeras pessoas que ouviram a mensagem de Paulo e aderiram ao evangelho em Éfeso, Lucas faz questão de evidenciar doze discípulos de João Batista (At 19.1-7), encontrados pelo apóstolo logo no preâmbulo de suas atividades. Fabris, Boor, Champlin, Stott, Stanley, entre outros, tecem inúmeras opiniões de quem seriam estes batistas e sobre o diálogo do apóstolo com os mesmos. Contudo, o ponto que se pretende destacar consiste no fato de que Paulo, de algum modo, estabeleceu *critérios de seleção* para que os novos discípulos participassem de sua equipe ministerial. Vale salientar que estes discípulos acompanham o apóstolo durante os três anos em Éfeso (At 19.9-10; 20.20).

Devido a suas primeiras viagens, o apóstolo havia adquirido uma boa experiência no trato e na formação de novos líderes. Após a decepção com João Marcos, pois o mesmo havia

⁵² STOTT, 1994, p. 351.

⁵³ STOTT, 1994, p. 351.

o abandonado no decorrer de sua primeira viagem (At 15.36-41), é possível identificar que Paulo estabeleceu alguns critérios de seleção para todos os novos líderes que ingressassem em sua equipe ministerial. O primeiro a ser submetido a estes critérios foi o jovem Timóteo, aquele discípulo que ocupou o lugar de João Marcos (At 15. 36 – 16.5). No recrutamento deste jovem discípulo é possível identificar quatro critérios de seleção (At 16.1-5): (1) Timóteo era *integrado* na igreja local (participava da igreja de Listra e Derbe v.1a); (2) trazia uma ⁵⁴*formação espiritual básica* (v. 1b , II Tm 3.14-15); (3) havia conquistado uma *boa reputação* (os irmãos de Listra e Derbe davam bom testemunho dele v.2); (4) e por último, tinha ⁵⁵*disposição para abrir mão dos seus direitos* (v. 3). Foi depois desta criteriosa seleção que o apóstolo achou conveniente recrutar Timóteo para sua equipe missionária. Outros critérios de seleção para bispos, presbíteros e pastores podem ser identificados em sua carta a Timóteo (I Tm 3.1-13).

À semelhança de Timóteo, Paulo submeteu os doze discípulos encontrados em Éfeso a quatro critérios de seleção, dos quais é possível destacar: (1) Eles tinham uma *formação espiritual básica* (eram discípulos de João v.1 e já haviam crido v.2.); (2) Possuíam uma *boa reputação* (eram chamados de discípulos); (3) *abriram mão dos seus direitos* (submetendo-se a um novo batismo, sendo este o único caso de rebatismo na Bíblia, e ainda, foram humildes ao aceitar um redoutrinação de Paulo); (4) e por fim, pode-se acrescentar, demonstraram ser fiéis e obedientes ao (seguirem Paulo até a Sinagoga v.8, bem como, a escola de tirano v.9).

Estes critérios de seleção, principalmente no que se refere a novos líderes, também podem ser identificados em (Tt 1.5-10) e nas duas cartas de Paulo endereçadas a Timóteo. No texto de (I Tm 3.1-3) – *É necessário, portanto, que o bispo seja irrepreensível, esposo de uma só mulher, temperante, sóbrio, modesto, hospitaleiro, apto para ensinar; 3 não dado ao vinho, não violento, porém cordato, inimigo de contendas, não avaro é possível encontrar várias qualificações exigidas os bispos e diáconos. Da mesma forma, em (II Tm 2.1-6) o apóstolo admoesta seu filho na fé a investir seus esforços em homens **fiéis** (πιστός pistos - que crê; que confia; verdadeiro, pessoa que se mostra fiel na transação de negócios, na execução de comandos, ou no desempenho de obrigações)⁵⁶ e idôneos (capaz, qualificado); aptos a instruir a outros.*

⁵⁴ Em (II Tm 3.14-15), Paulo elogia a formação que a mãe e a avó deram a Timóteo desde a infância.

⁵⁵ Paulo testou a submissão do jovem Timóteo impondo-lhe a circuncisão, apesar da mesma ser abolida no concílio de Atos 15. Tito, por exemplo, recusou ser circuncidado (Gl 2.3).

⁵⁶ *Bíblia Online 3.0, Módulo Avançado – Sociedade Bíblica do Brasil.*

Cabe ressaltar neste instante, que apesar da identificação de alguns critérios de seleção um tanto mais técnicos, acredita-se que um dos principais critérios paulinos para a escolha de novos líderes era o **mover de Deus**. Os detalhes do encontro do apóstolo com os doze discípulos de João e o batismo do Espírito Santo (At 19.1-7) expressam de maneira clara e evidente que houve um forte mover do Espírito Santo logo no primeiro encontro.

Neste sentido, entende-se que a gestão de pessoas na igreja não deve começar em outro lugar que não seja o mover de Deus. Sem um comprometimento sério com Jesus Cristo e a direção do Espírito Santo, jamais existirão verdadeiros discípulos e muito menos filhos de Deus. Desta forma, acredita-se que a GP na igreja deve ser exercida com total dependência e direção do Espírito Santo. Apesar de ser uma organização repleta de estruturas e pessoas, a igreja possui características peculiares. Paulo, como bom discípulo de Cristo, era conhecedor dos propósitos da igreja e trabalha para a glória de Deus (I Co 10.31; II Co 4.15).

O fato que se pretende asseverar, haja visto os critérios apontados acima, é que tais critérios eram aplicados especificamente para novos líderes ou colaboradores da igreja de Éfeso. Como será tratado mais a frente, estes discípulos foram responsáveis pela evangelização da Ásia e ocuparam importantes cargos da igreja primitiva. Desta forma, os critérios de seleção de Paulo eram restritos a presbíteros, bispos, pastores, etc.

De maneira conclusiva, a gestão de pessoas fica evidente no trabalho paulino, haja vista sua necessidade e habilidade de agregar e recrutar novos líderes. Segundo Dutra, “a captação ou recrutamento de pessoas pressupõe uma consciência da organização às suas necessidades de mão de obra qualificada. Somente desta maneira é possível saber quem procurar, onde procurar e que tipo de relação será estabelecida entre a pessoa e a organização”⁵⁷. Quando se avalia as ações paulinas em Éfeso, é possível identificar uma ação estratégica e gradativa no processo de agregar e recrutar novos colaboradores. Fica claro também o intuito paulino de aplicar e envolver estes novos colaboradores no serviço cristão. Contudo, os critérios de seleção, conceitos e os métodos utilizados por Paulo na aplicação de pessoas são assuntos para o próximo tópico.

⁵⁷ DUTRA, 2006, p. 82.

2.2 Habilidade de APLICAR pessoas (desenhar a função)

O processo de GP que se pretende evidenciar neste tópico é que Paulo demonstrou fortes habilidades para aplicar novos colaboradores ao **serviço cristão**. Com sua habilidade de argumentação, estratégias evangelísticas e como será tratado mais a frente, sua visão sistêmica de corpo, cargos, funções e dons ministeriais, este hábil gestor atraiu e aplicou ao serviço cristão um elevado número de colaboradores.

Como foi supracitado, Chiavenato enfatiza que: “*Processos de Aplicar Pessoas* são os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na organização, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho.”⁵⁸

Vale salientar que as características descritas abaixo abrangem, além da estadia em Éfeso, outros conceitos, habilidades e teologia do apóstolo descritas em suas cartas. Sendo assim, segue abaixo uma breve descrição de três características no processo de aplicação de pessoas no ministério de Paulo:

2.2.1 A visão sistêmica de corpo

Segundo Stanley “*Corpo (soma)* de Cristo, era a expressão predileta do apóstolo Paulo, que frequentemente comparava os inter-relacionamentos e funções dos membros da igreja com partes do corpo humano”⁵⁹. Esta metáfora de corpo ilustra muito bem a visão sistêmica de pluralidade, união e diversidade da igreja de Cristo. Para Coenen “a ilustração do corpo humano era um motivo muito utilizado no mundo grego-latino para referir-se aos deveres comunitários e às funções sociais coletivas (I Co 12.12-31)”⁶⁰.

A teologia paulina enfatiza a verdadeira união, que é essencial à igreja. Como por exemplo: “*Porque, assim como o corpo é um e tem muitos membros, e todos os membros, sendo muitos, constituem um só corpo, assim também com respeito a Cristo (I Co 12.12)*”. Da

⁵⁸ CHIAVENATO, 1999, p. 12.

⁵⁹ STANLEY H. *Teologia Sistemática*. Rio de Janeiro: CPAD, 1996. p. 544.

⁶⁰ COENEN L; BROWN C. *Dicionário internacional de Teologia do Novo Testamento*. São Paulo: Vida Nova, 1974. p. 993.

mesma forma que o corpo de Cristo tem o propósito de funcionar eficazmente como uma só unidade, também os dons do Espírito Santo são dados para equipar o corpo “*pelo espírito Santo... o mesmo Senhor... o mesmo Deus que opera tudo em todos... para o que for útil*” (I Co 12.4-7).

Apesar de Paulo apresentar, inicialmente, o corpo como uma unidade absoluta e sistêmica, também enfatiza que é necessária a diversidade para o bom funcionamento do corpo: “*porque também o corpo não é um só membro, mais muitos*” (I Co 12.14; Rm 12.4). Na verdade, não pode existir verdadeira comunhão se não houver diversidade. A preciosa relevância desta diversidade é ressaltada em todas as partes de (I Co 12), especialmente na conexão com os dons espirituais, tão essenciais ao ministério da igreja (I Co 12.7-11,27-33; Rm 12.4-8).

Estes textos deixam evidente que, para Paulo, Deus não chama todos ao mesmo ministério nem equipa a todos com o mesmo dom. Pelo contrário, à semelhança do corpo humano, Deus formou a igreja de tal maneira que ela funciona melhor quando cada parte, cada membro, cumpre com eficiência o papel (vocação) a que foi destinado. Dessa maneira, há uma “unidade na diversidade” dentro do corpo de Cristo.

Inerente a essa metáfora, portanto, existe a idéia sistêmica de interdependência. Cada um coopera com os demais membros, esforçando-se em prol da edificação de todos. Esse modo de viver pode, por exemplo, envolver o sofrer com os que estão sofrendo ou regozijo com os que estão sendo honrados *de maneira que, se um membro sofre, todos sofrem com ele; e, se um deles é honrado, com ele todos se regozijam* (I Co 12.26). Implica também levar o fardo uns dos outros (Gl 6.2), ou ajudar na restauração de quem caiu no pecado (Gl 6.1).

Há nos escritos paulinos dezenas de práticas citadas como exemplo desta mutualidade (I Co 12.26; Rm 12.10, Gl 6.1-2, 1 Ts 4.18; 5.11; Rm 12.10,16; etc). Desta forma, a principal lição que se tira deste assunto é que nenhum membro efetivo do corpo de Cristo pode ter um relacionamento exclusivo da igreja, ou seja, ninguém que seja realmente filho de Deus pode intitular-se independente ou distante da igreja de Cristo. Atitudes individualistas não correspondem à idéia de corpo. Cada membro é, na realidade, um componente necessário à estrutura corpórea da igreja. Sobre este assunto Ladd afirma que, “foi Deus que organizou os membros do corpo como lhe aprouve, desta forma, não deve haver separação, discórdia, e sim, amor mútuo e consideração entre os vários membros da igreja. (I Co 12.24)”⁶¹. Claude Welc, citada por Stanley, assevera que “não há cristianismo puramente particular, porque estar

⁶¹ LADD G. *Teologia do Novo Testamento*. São Paulo: Hagnos, 2003. p. 729.

na igreja é estar em Cristo, e qualquer tentativa de se fazer uma separação entre o relacionamento com Cristo pela fé e a afiliação da igreja, é uma perversão do modo neotestamentário de entender o assunto”⁶².

Ladd leva a metáfora de corpo um pouco mais longe, descrevendo que “nas epístolas da prisão, Paulo fala de Cristo como a *cabeça do corpo* – uma idéia que não é encontrada nem em Romanos nem em Coríntios (Ef 4.15; Cl 1.18)”⁶³. Segundo Grudem “os cristãos são considerados membros do corpo de Cristo, e não como membros de Cristo. [...] Paulo preserva uma clara distinção entre Cristo e sua igreja”⁶⁴. Cristo é o salvador do corpo (Ef 1.23).

Na perspectiva de Paulo, a unidade, diversidade e a mutualidade indispensáveis ao corpo de Cristo podem ser conseguidas à medida que, *creçamos em tudo naquele que é o cabeça, Cristo, do qual todo corpo... segundo a justa operação de cada parte, faz o aumento do corpo, para sua edificação em amor* (Ef 4.15-16). Pertencer a Cristo significa tornar-se semelhante a um membro do corpo, parte de um organismo no qual cada parte tem uma função específica.

A esta altura convém lembrar a doutrina do sacerdócio universal que enfatiza que cada cristão tem pelo menos um dom. Como prescreve Grudem, “os dons são distribuídos não só ao clero ou a um número limitado de cristãos, mas a todos os crentes que têm em si o Espírito Santo (I Co 12.7, 11; II Co 5.18-20; I Pe 2.9)”⁶⁵. Segundo Coenen, “A cada um distribui-se um dom (carisma - charisma – graça) para ser exercido dentro do mútuo dar e receber, para tarefas utilitárias dentro da própria comunidade, bem como, para cumprir a grande comissão”⁶⁶.

Sem dúvida, a visão sistêmica de corpo no ministério de Paulo é um assunto vasto e de profunda relevância. Os autores mencionados neste tópico tecem inúmeros comentários em suas dogmáticas sobre o assunto. Ele é tão rico que poderia ser o tema principal desta obra. Contudo, os breves comentários descritos acima pretendem evidenciar a similaridade da visão de corpo (I Co 12. 12-31; Rm 12.4-8, Ef 4.1-16) com o processo de gestão de pessoas, descrito nos primeiros capítulos desta obra.

Nesta perspectiva, faz sentido lembrar o leitor que a GP tem como propósito: alinhar os objetivos da organização com os objetivos das pessoas; olhar as pessoas como seres

⁶² STANLEY, 1996, p. 546.

⁶³ LADD, 2003, p. 729.

⁶⁴ GRUDEM W. *Teologia Sistemática – atual e exaustiva*. São Paulo: Vida Nova, 1998. p. 773.

⁶⁵ GRUDEM, 1998, p. 808.

⁶⁶ COENEN, 1974, p. 993.

humanos; centralizar o foco no desenvolvimento e não no controle destas; objetivar o interesse conciliado da organização e dos colaboradores; desenvolver competências mútuas; buscar uma visão sistêmica de integração; oferecer feedback; criar ambientes físicos de trabalho seguros e agradáveis; criar clima organizacional positivo; dar apoio e estímulo de crescimento e investimento pessoal; desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho; manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável; buscar a satisfação dos colaboradores e da organização, etc.

Desta forma, a idéia de corpo descrita por Paulo está intimamente ligada aos propósitos da GP. Em toda a perícope delimitada é possível identificar uma tentativa constante de Paulo em unir os irmãos afim de promover a edificação da igreja. Expressões encontradas no texto de (At 19.1-10 - *falava ousadamente, dissertando, persuadindo, separou os discípulos, discorrer diariamente, tanto judeus como gregos*) descrevem bem a tentativa do apóstolo em formar um corpo unido de pessoas e aplicá-las ao serviço cristão.

Contudo, a visão sistêmica de corpo não deve ser entendida apenas como algo espiritual, transcendente, mas também prático e pragmático. O próximo ponto observará que as igrejas paulinas tinham endereço, cargos, serviços, organogramas e funções específicas, nas quais eram envolvidos os novos colaboradores que o apóstolo recrutava.

2.2.2 Competências e habilidades como referenciais para aplicar pessoas na igreja local

Segundo Grudem, “em cada igreja que Paulo passava ele constituía líderes e *presbíteros* (At 14.23; 20.28; I Tm 4.14). [...] e seus assistentes eram instruídos a fazer o mesmo (Tt 1.5)”⁶⁷. Os novos líderes que o apóstolo estabelecia tinham funções específicas e pertenciam a uma igreja local. Não se deve pensar que a visão de corpo enfatiza apenas uma ⁶⁸igreja universal, escatológica, descaracterizando a igreja local.

Coenem salienta que, “Em Paulo, a (ἑκκλησία – *Ekklesia* – igreja) identifica em primeiro lugar a totalidade dos cristãos que vivem e se encontram em um lugar e endereço

⁶⁷ GRUDEM, 1998, p. 765.

⁶⁸ Tendo em vista a limitação de páginas desta obra, não será abordado o amplo aspecto da igreja universal, invisível e escatológica (Ef 5.27), igualmente identificada nos escritos de Paulo.

específico: Jerusalém (At 5.11; 8.1;11.22), Antioquia (At 13.1), Éfeso (At 20.17), Corinto (I Co 1.2), Filipos (Fl 4.5), Tessalônica (I Ts 1.1), etc”⁶⁹.

Comentando sobre o assunto, George Ladd se utiliza de um vasto cruzamento de referências (I Co 14.23; At 1.13; 12.12; 14.23; 11.30; 20.8; 17,28; Rm 12.8; 16.5, 14-15; I Co 1.2; II Co 1.2; I Co 16.19; Gl 4.15; Fp 1.1;I Ts 1.1; Fm 2; I Tm 3.8-12; 5.17-22), enfatizando que: “Fica claro que as igrejas paulinas tinham locais específicos, estruturas organizadas, cargos e uma liderança formal. [...] pois nas mesmas aparecem presbíteros, bispos, líderes (timoneiro), diáconos, evangelistas, pastores, mestres, etc”⁷⁰.

É neste aspecto que Paulo prescreve a interdependência do corpo em (I Co 12), apontando diversidade de aspectos, funções, cargos, serviços, ofícios, estruturas, organogramas para a edificação e expansão da igreja local. Neste sentido, o apóstolo vê os dons, pessoas, estruturas, governos de modo *utilitário* e *pragmático*. Para ele, assim como os dons são enviados pelo Espírito Santo, as pessoas são enviadas por Deus para o crescimento e benefício de uma igreja local (I Co 12.1- 31; Ef 4.11-16), e devem ser cuidadosamente aplicadas, haja visto, as necessidades de cada igreja.

Foi isso o que Paulo quis dizer em (I Co 12.27-28):

*27 Ora, vós sois **corpo de Cristo**; e, individualmente, membros desse corpo. 28 A uns estabeleceu Deus na igreja, primeiramente, **apóstolos**; em segundo lugar, **profetas**; em terceiro lugar, **mestres**; depois, **operadores de milagres**; depois, **dons de curar, socorros, governos, variedades de línguas**.*

Fica claro e evidente que os dons, tanto naturais como espirituais, são aptidões, dádivas, competências advindas de Deus a estas pessoas, com o objetivo de edificar a igreja de Cristo. Quando o cristão descobre o seu dom, seu chamado ou sua vocação, ele encontra, como diz o texto acima, *um caminho sobremodo excelente* (I Co 12.31). A pessoa certa, no lugar certo, com as aptidões certas, conjuga, de maneira eficiente, as necessidades da igreja com suas competências e aptidões. Ou seja, ela produz frutos.

A aplicação das pessoas na igreja não visa uma satisfação unilateral da mesma. Pelo contrário, ao serem envolvidas no serviço cristão, as pessoas sentem-se produtivas, valorizadas e frutíferas. Ao contrário do que muita gente pensa, as pessoas sentem-se satisfeitas ao colocarem suas competências à disposição da igreja, sendo que a realização ministerial está diretamente ligada à realização pessoal. Isto faz com que se sintam úteis e

⁶⁹ COENEN, 1974, p. 994.

⁷⁰ LADD, 2003, p. 716- 718.

reconhecidas, além de serem produtivas. A participação ativa e o espírito de cooperação realizam tanto os colaboradores como a organização.

Ninguém gosta de se sentir inútil. O engajamento ministerial e a frutificação no dom específico estão intimamente ligados com o propósito de Deus na vida de cada cristão. Como será tratado mais à frente, todo cristão possui talentos que podem ser usados para a glória de Deus e benefício da igreja! O indivíduo certo, com a aplicação certa, pelas razões certas e com a motivação certa, promove a tríplice satisfação: de Deus, de si mesmo e da igreja.

Nesta perspectiva, as pessoas só poderão ser produtivas quando são envolvida no contexto da igreja local. Elas precisam que a organização lhes atribua funções claras e objetivas, como Paulo fazia com seus colaboradores, designando-os a seus diáconos, presbíteros, e até mesmo, líderes da igreja em suas próprias casas, (At 16:40; Rm 16:5,10; 16. 11; I Co 16.19; Cl 4.15; Fl 1.2). Esta prática é conhecida em nossos dias como “célula, grupo familiar, etc”. De forma geral, as funções desenhadas pela liderança, dependendo do contexto e necessidade de cada igreja, visam à construção de uma relação de compromisso e trabalho entre a pessoa e a organização. O trabalho da pessoa só será efetivo se esta relação for construída. Caso não seja, a pessoa terá grande dificuldade em corresponder aos anseios da organização.

De outro lado, se a relação for bem construída, a pessoa entregará o que a organização espera e sentir-se-á muito bem ao fazê-lo, satisfazendo a si mesma e a organização. Dutra salienta que “o desenho de cargos ou das funções e a aplicação individual é iniciada pela primeira imagem que a organização tem da pessoa e vice versa. A relação entre a pessoa e a organização começa a ser estabelecida e começam a ser construídas as expectativas mútuas”⁷¹.

O cargo ou a função são a base da aplicação das pessoas dentro das tarefas da organização. Ele é composto de todas as atividades desempenhadas para a função da pessoa dentro da organização. De forma pragmática, as pessoas precisam de funções bem claras e posições bem definidas dentro do desenho estrutural da organização. De acordo com Tachizawa, para desenhar o cargo, quatro condições são fundamentais. “Conteúdo do Cargo: tarefas e atribuições a desempenhar; Métodos e processo de trabalho: como serão realizadas as tarefas; Subordinação: a quem se reporta; Autoridade: quem irá supervisionar ou dirigir”⁷².

⁷¹ DUTRA, 2006, p. 87.

⁷² TACHIZAWA, 2001, p. 185.

2.2.3 A aplicação (desenho de cargos) dos doze discípulos de João em Éfeso

Na perspectiva de Boor, “depois do primeiro trabalho de Paulo em Éfeso (At 18.19) e da atuação de Áquila, Priscila e Apolo, havia muitos cristãos naquela região”⁷³. Provavelmente o casal de missionários deve ter apresentado estes doze discípulos a Paulo. Lucas não informa com exatidão se estes discípulos pertenciam ou não à igreja local. Champlin afirma que “pelo fato de Atos 19.1 chamar aqueles homens de *discípulos*, mui provavelmente indica que o autor sagrado os considerava cristãos, por mais imperfeitos que fossem em seus pontos de vista religiosos”⁷⁴. Para Boor, “os discípulos de João tratavam-se de um grupo especial, que estavam à parte da sinagoga e à parte da igreja propriamente dita. [...] Paulo identifica o que havia de errado neles, batiza-os e impõe sobre eles a mão para que recebessem o Espírito Santo”⁷⁵.

Provavelmente estes doze discípulos eram, aos olhos de Paulo, tão promissores como Apolo. Pois o mesmo, quando encontrado por Áquila e Priscila, conhecia somente o batismo de João, todavia, após um doutrinamento do casal missionário, transformou-se em um eloquente pregador e líder da igreja em Corinto, ocupando o lugar de Paulo naquela cidade (At 18.23-19.1).

Tendo como referência João Batista (Mt 3.1-18), é de se esperar que os “discípulos de João”, de um modo geral, viviam de modo digno e aplicado. Nos textos de (Jo 3:22-25; Lc 7:11-23, Mt 9.14), é possível identificar um certo relacionamento dos mesmos com Jesus. Segundo Champlin, “é bem provável que a maioria dos seguidores de João Batista tenha-se tornado cristã”⁷⁶. Paulo, que acompanhou o cristianismo desde a sua gênese, sabia disso e não poupou esforços para trazer à sua equipe este promissor grupo de doze.

Seja como for, o apóstolo notou rapidamente que tratava-se de um grupo especial, apesar de lhes faltar algumas características da vida espiritual. Lucas faz questão de destacar que foi logo no primeiro encontro que Paulo corrigiu as imperfeições de sua crença (o batismo e a fé em Jesus Cristo, a imposição de mãos e o recebimento do Espírito Santo) e assumiu o comando do grupo após um grande mover do Espírito Santo (At 19.5-6).

O fato do apóstolo corrigir alguns desvios teológicos e imperfeições destes discípulos evidencia que, à semelhança de Paulo, não se deve exigir que às pessoas estejam

⁷³ BOOR W. *Atos dos Apóstolos*. Curitiba: Esperança, 1993. p. 272.

⁷⁴ CHAMPLIN, 1979, p. 408.

⁷⁵ BOOR, 1993, p. 272.

⁷⁶ CHAMPLIN, 1979, p. 408.

absolutamente “prontas” para assumir funções na igreja local. Gestores que pensam assim jamais formarão uma equipe de alto rendimento, haja vista a impossibilidade de encontrar pessoas “prontas”. Admite-se que, à semelhança de Paulo, é preciso ter alguns critérios de seleção, principalmente quando se tem em mente determinados cargos. Porém, gestores competentes, apesar de reconhecerem algumas limitações em certos colaboradores, enxergam suas habilidade e competências acima destas. Gestores competentes formam sua equipe gradativamente através dos processos de capacitação e desenvolvimento, os quais serão abordados mais à frente.

Foi pensando nisso que Paulo, depois de um bom tempo de acompanhamento e capacitação, atribuiu funções específicas aos doze discípulos de João em Éfeso. Ou seja, estes discípulos, bem como outros colaboradores, se tornaram líderes e colaboradores em Éfeso. Esta afirmação pode ser averiguada nos seguintes textos: *De Mileto, mandou a Éfeso chamar os* (πρεσβύτεροι - presbítero - *presbíteros*) *da igreja* (At 20.17); *Atendei por vós e por todo o rebanho sobre o qual o Espírito Santo vos constituiu* (ἐπισκοποι - *episkopoi* - bispos), *para* (ποιμάλνω – *poimaino* - pastoreardes) *a igreja de Deus* (At 20.28); *E que, dentre vós mesmos, se levantarão homens falando coisas pervertidas para arrastar os* (μαθητής – *mathetes* – discípulos) *atrás deles* (At 20.30). Desta forma, observa-se que o apóstolo foi hábil em transformar estes doze homens em presbíteros, bispos, pastores e discípulos de Cristo.

No entanto, surge a pergunta: estes bispos, presbíteros e pastores de (At 20.17-38) seriam mesmo aqueles discípulos de João de (At 19.1-10)? Após uma acurada pesquisa da perícopie de (At 20.17-38), destacam-se as seguintes declarações de Paulo: o apóstolo afirma que esteve com eles *desde o primeiro dia que esteve na Ásia* (v.17); menciona as *provações e lágrimas advindas pelas ciladas dos judeus* (v.17). Comparar com o texto de (At 19.8). De igual modo, o apóstolo declara que esteve entre eles por *três anos* (v.31); e por fim, a despedida termina em *pranto, beijos e abraços afetuosos* (v. 37-38), indicando que os líderes de Éfeso eram pessoas bem próximas e íntimas de Paulo. Por estas razões, constata-se que estes líderes realmente são os doze discípulos de João que o apóstolo recrutou e capacitou por três anos.

Porém, antes da conclusão deste tópico, surge ainda outra questão: Como Paulo descobriu o dom, as aptidões de cada um e desenhou funções, ou distribuiu cargos a seus colaboradores? Com base nos pressupostos elencados anteriormente, evidenciaram cinco formas:

- a. Observação e critérios de seleção para os candidatos que iriam ocupar cargos;
- b. Mover de Deus;
- c. Conceito de diversidade e interdependência do corpo;
- d. Conceito de dons ministeriais e espirituais;
- e. Conceito de igreja local, cargos e estruturas.

2.3 Habilidade em DESENVOLVER Pessoas

Como foi supracitado, a escolha de Éfeso não foi um golpe de sorte e muito menos um acaso do destino. Paulo sabia onde queria chegar. Suas ações eram planejadas. Seu projeto era audacioso. O apóstolo pretendia evangelizar toda a Ásia Menor (At 19.10). De acordo com Murphy:

A escolha de Éfeso por Paulo para sua sede a longo prazo foi muito bem planejada. A centralidade desta cidade na costa ocidental da Asia Menor coloca as cidades equidistantes em relação às igrejas que ele fundara anteriormente, e é bem ilustrada por algumas estatísticas simples. Em linha reta, Efeso é equivalente de Tessalônica (480 Km), Filipos (445 Km), Corinto (400 Km) e Antioquia da Pisídia (330 Km) encaixan-se facilmente no mesmo círculo⁷⁷.

Estes dados geográficos comprovam de forma clara a centralidade da cidade de Éfeso. Também indicam que o apóstolo foi criterioso ao fazer de Éfeso, especificamente da “**Escola de Tirano**”, um centro de evangelismo e gestão de novos líderes (At 19.9-10) da Ásia Menor. Quando se avalia de maneira criteriosa a primeira e a segunda viagem missionárias do apóstolo, entende-se porque motivos, em sua terceira viagem, o apóstolo estabeleceu uma base centralizada em Éfeso.

Após uma análise acurada dos fatos, é possível perceber, em suas primeiras viagens, que o apóstolo permaneceu pouco tempo nas cidades por onde passava. Este é o caso da segunda viagem, por exemplo. Com exceção de Corinto, nas cidades de Derbe, Listra, Icônio, Antioquia da Piscídia, Trôade, Filipos, Tessalônica, Beréia, Atenas e Éfeso, Paulo não permaneceu mais do que seis meses em cada uma delas. Em diversas ocasiões (At 14.6,19,20; 16.40; 17.14-15), tanto na primeira como na segunda viagem, as perseguições judaico/romanas obrigaram o apóstolo a fugir rapidamente e interromper de maneira abrupta a

⁷⁷ MURPHY, 1996, p. 176.

evangelização. Desta forma, o curto período agregado às interrupções tornaram quase impossível o preparo e o desenvolvimento de novos líderes.

Quando se analisa com cuidado suas três viagens, é possível identificar que houve uma **mudança de estratégia na terceira viagem**. De acordo com Stott, “as perseguições e os ambientes hostis nas duas primeiras viagens obrigaram Paulo a escolher um lugar neutro (escola de Tirano) e uma cidade pacífica (Éfeso) em sua terceira viagem”⁷⁸. É evidente que inúmeros fatores devem ter levado este hábil gestor a agir de maneira diferente. Provavelmente o principal deles realmente fosse a perseguição. Contudo, fica claro, que com o tempo, o missionário foi percebendo a necessidade de capacitar novos líderes para assumir sua posição e dar continuidade ao trabalho de evangelização e formação de novas igrejas. Líderes que fossem capazes de desempenhar o mesmo ministério que o apóstolo exercia. Pois o trabalho que tinha pela frente era grande demais para ser realizado sozinho.

A primeira destas mudanças pode ser identificada através da escolha e do período de permanência do apóstolo em Éfeso. Em (At 20.31) Lucas informa que Paulo ficou **três anos** nesta cidade, “*admoestando noite e dia com lágrimas a cada um dos discípulos*”. Outro aspecto que comprova esta mudança foi o fato inusitado do apóstolo escolher a “**Escola de Tirano**” como centro de desenvolvimento de novos líderes (At 19.9); um ambiente propício para treinar e capacitar novos colaboradores de forma contínua e sistemática. E por último, fica evidente que Paulo escolheu um **grupo seletivo de pessoas**, neste caso, os discípulos de João (At 19.1-10) e investiu seu conhecimento e três anos de sua vida para capacitar e desenvolver novos líderes para as igrejas da Ásia.

Na verdade, como será tratado mais a frente, os resultados alcançados pelos discípulos de Paulo em Éfeso deixam claro que ele investiu fortemente no desenvolvimento e formação de novos líderes. Como foi exposto anteriormente, ele foi um grande estrategista para localizar e atrair um grande número de pessoas. Através de critérios de seleção e do mover de Deus, ele separou, de maneira intencional, um grupo promissor de novos colaboradores. Ou seja, ele desenvolveu uma equipe de líderes com tal competência que conseguiu evangelizar a Ásia Menor. Como será tratado no próximo tópico, o centro de formação destes líderes foi a “Escola de Tirano”.

⁷⁸ STOTT, 1994, p. 352.

2.3.1 O desenvolvimento dos discípulos de João

O desenvolvimento de pessoas é provavelmente a função mais importante da moderna gestão de pessoal. De acordo com Chiavenato, “os processos de desenvolver pessoas são os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem treinamento e desenvolvimento das pessoas em longo prazo e programas específicos que possibilitem o crescimento e as mudanças”⁷⁹.

Na concepção de John Maxwell, “uma fascinante ironia da liderança é que, se você deseja fazer alguma coisa realmente grande que envolva muitas pessoas, você precisa concentrar o seu foco em apenas algumas pessoas. [...] Grandes coisas não são alcançadas pela multidão. São alcançadas pelo núcleo”⁸⁰. Este foi o método utilizado por Paulo em Éfeso. Como foi citado anteriormente, Paulo mudou sua estratégia e concentrou seus esforços em um grupo menor. Para multiplicar sua liderança, ele começou com alguns líderes em potencial e dedicou três anos de sua vida para desenvolvê-los.

A capacitação de líderes é um processo difícil e demorado. Na concepção de Dutra, “para isso acontecer é necessário formular e coordenar a execução de um plano de capacitação contínuo voltado para o desenvolvimento das pessoas, compatível com as necessidades da instituição e com os recursos disponíveis”⁸¹. Ou seja, são necessários alvos claros e um plano de ação específico que proporcione ou possibilite o crescimento das pessoas. Para Tachizawa, “O gestor de pessoas deve ter sempre uma perspectiva daquilo que quer, pensar o futuro, e para isso faz-se necessário um planejamento estratégico organizacional, deixando os objetivos bem claros e como meta”⁸².

Com base na perícopes delimitada (At 19.1-10), os próximos tópicos destacarão as ações específicas de Paulo no processo de desenvolvimento dos discípulos de João. O texto procurará destacar que as ações do apóstolo não foram inconscientes, pelo contrário, na excelência de educador e gestor, ele sabia o que deveria ensinar e onde queria chegar com seus ensinamentos.

⁷⁹ CHIAVENATO, 1999, p.12.

⁸⁰ MAXWELL, 2002, p. 377.

⁸¹ DUTRA, 2006, p. 102.

⁸² TACHIZAWA, 2001, p. 121.

2.3.1.1 A catequese inicial dos discípulos de João

De forma peculiar, provavelmente, devido à importância do assunto, Lucas inicia o relato da ação paulina em Éfeso (At 19.1-7) com um encontro inusitado do apóstolo e um grupo de doze discípulos. Conforme descreve o capítulo 1.5.2 no APÊNDICE I da pesquisa, o lugar vivencial destes versos é caracterizado pela catequese. De acordo com Wegner, “a catequese é caracterizada pela discussão de conteúdo bíblico com o objetivo de transmitir os ditos e as histórias sobre Jesus, de modo que acabam adquirindo formas de um determinado gênero literário”⁸³. Desta forma, com o objetivo de preservar com maior fidelidade o estilo paulino de ensinar dialogando, o autor do livro de Atos descreve o encontro do apóstolo com estes discípulos através do estilo literário de catequese em forma de prosa.

Como foi citado anteriormente no tópico (2.1.1), dois verbos da perícope delimitada “*διαλέγομαι* – *dialogando, ponderando, refletindo*; e *πειθω* – *persuadindo, convencendo, adquirindo confiança*”, descrevem que Paulo utilizava um método racional e argumentativo para conduzir seus ouvintes ao pleno conhecimento do evangelho de Cristo. Segundo Stott, “esse vocabulário mostra que o apóstolo apresentava o evangelho de modo sério, bem estruturado e persuasivo”⁸⁴.

Explicitando o assunto, Fabris declara que “toda a catequese, ou melhor, o diálogo em forma de persuasão e investigação que Paulo faz com este grupo de seguidores de João Batista tende a comunicar um conjunto de quatro experiências: arrependimento, fé em Jesus, batismo nas águas e a dádiva do Espírito Santo”⁸⁵.

Segundo Champlin, “estes discípulos eram um grupo de ‘crentes’, cuja fé ainda estava mui imperfeitamente formada, pouco tendo avançado além dos judeus ordinários quanto aos seus pontos de vista religiosos; eram gentios ainda crus”⁸⁶. A expressão “...quando crestes...” indica que eles já tinham ouvido falar em Jesus Cristo, e mantinham nele alguma fé, talvez uma confiança um tanto similar à dos primeiros seguidores de Jesus, que tinham vindo a ele mediante a recomendação feita por João Batista, ao iniciar o Senhor Jesus o seu ministério terreno.

Em outras palavras, segundo Stott, “eles ainda estavam vivendo no Antigo Testamento, que culminou em João Batista. [...] Quando entenderam isso através da instrução

⁸³ WEGNER, 2001, p.171.

⁸⁴ STOTT, 1994, p. 351.

⁸⁵ FABRIS, 2001, p. 347.

⁸⁶ CHAMPLIN, 1979, p. 409.

de Paulo, colocaram sua fé em Jesus, sobre cuja vinda o mestre João Batista lhes falara”⁸⁷. Para Boor, “após o redoutrinamento paulino, os discípulos de João passaram de um cristianismo precário e limitado para a verdade e plenitude reais da vida em Cristo”⁸⁸.

Segundo Fabris, a manifestação do Espírito Santo sobre os discípulos de João foi tão significativa, que este avivamento é chamado de “terceiro pentecostes, corresponde ao gesto análogo dos apóstolos em Samaria ou de Pedro em Cesaréia, na casa de Cornélio”⁸⁹.

Após ter dado os primeiros passos na catequização destes discípulos, Paulo não deixa escapar este promissor grupo de homens. Pelo contrário, ele atrai o grupo para uma sinagoga (At 19.8-9) e procura catequizar não apenas os doze, mais um número maior de novos colaboradores. Na concepção de Fabris, “Paulo inicia a sua propaganda no ambiente judaico aproveitando, como de praxe, a assembléia sinagagal. Ali ele pode encontrar pessoas, à semelhança dele antes da conversão, que tinham uma boa formação religiosa e eram instruídas na lei de Moisés. Faltava-lhes, pois, algumas instruções para que se tornassem cristãos”⁹⁰. De acordo com Champlin, “era comum ao estilo paulino iniciar a evangelização de uma cidade a partir de uma sinagoga, embora algumas vezes tenha modificado o seu método (At. 13.46; 18.6)”⁹¹.

Quando se analisam os critérios de seleção a que Paulo submeteu Timóteo e os discípulos de João, supracitados nesta pesquisa, principalmente no que se refere à formação espiritual básica, boa reputação e submissão, é possível entender os motivos que levavam o apóstolo a investir seus esforços em sinagogas. Ele sabia que ali encontraria pessoas de bom caráter e de boa reputação, que eram extremamente devotas a Deus e a sua lei e que haviam sido instruídas desde a infância com os ensinamentos do Antigo Testamento. Com estes pré-requisitos, Paulo precisava fazer apenas alguns ajustes doutrinários para levantar dali líderes promissores.

O tema em torno do qual circunda o assunto é o **reino de Deus**. Para Boor, “um tema conhecido e privilegiado no judaísmo daquele tempo! Contudo, faz uma grande diferença se refletimos sobre um reino de Deus provável e desejado com base na Escritura, ou se testemunhamos que ele veio numa determinada pessoa, por meio de acontecimentos muito bem definidos, e nos submetemos a esse senhorio”⁹². De acordo com Stott, “numa metrópole

⁸⁷ STOTT, 1994, p. 342.

⁸⁸ BOOR, 1993, p. 273.

⁸⁹ FABRIS, 2001, p. 347.

⁹⁰ FABRIS, 2001, p. 349.

⁹¹ CHAMPLIN, 1979, p. 411.

⁹² BOOR, 1993, p. 274.

como Éfeso, até mesmo nas sinagogas as pessoas eram mais flexíveis e abertas do que em outros lugares. Paulo consegue realizar sua pregação na sinagoga durante três meses.⁹³

É bem provável que muitos se converteram e abraçaram a fé em Jesus Cristo. Porém, alguns deles se mostraram *descrentes e endurecidos, falando mal do caminho diante da multidão*. Paulo percebe esses fatos, afinal, de acordo com o texto apenas “alguns deles” o contradizem em voz alta e com veemência. No entanto, o apóstolo não espera que sucedam fatos como em Tessalônica ou Corinto. A decisão foi clara, *apartando-se deles, separou os discípulos*. Na sequência, aluga um auditório, no qual realiza diariamente suas palestras e debates, *pelo espaço de dois anos*. A separação da sinagoga traz consigo uma vantagem imediata: agora Paulo tem um recinto em que não pode apenas falar uma vez por semana aos sábados, mas diariamente.

2.3.1.2 A Escola de Tirano como centro de capacitação e desenvolvimento de novos líderes

O último versículo da perícopé (At 19.10) diz que Paulo, *...discorria diariamente na escola de Tirano...* Está aqui em foco, a “*Escola de Tirano*”. O processo de GP que se pretende evidenciar neste tópico é que Paulo fez uso desta escola para capacitar e desenvolver novos líderes. Segundo o comentário de Shedd, “o objetivo da Escola de Tirano foi preparar homens para a obra de evangelização e pastoreio da Ásia”⁹⁴. De acordo com Stott, “o uso da escola de tirano foi especialmente notável [...] e colaborou imensamente na evangelização da Ásia”⁹⁵. Rinaldo Fabris descreve a escola de tirano como “Centro da missão paulina na Ásia”⁹⁶. Tudo isso permite que se faça uma idéia do enorme trabalho educacional que o apóstolo desenvolveu na escola de Tirano.

Contudo, devido ao rápido comentário de Lucas em (At 19.8-10), surgem várias perguntas que afloram espontaneamente ao leitor mais curioso: O que era esta escola de Tirano? Seria a escola de um filósofo ou reitor chamado Tirano? Ou um “auditorium” alugado por hora para a atividade de Paulo? Na perspectiva de Champlin

⁹³ STOTT, 1994, p. 343.

⁹⁴ SHEDD, 1998, p. 1562.

⁹⁵ STOTT, 1994, p. 343.

⁹⁶ FABRIS, 2001, p. 408.

Mui provavelmente que Tirano era um retórico, mestre de várias disciplinas, como a arte de falar em público, a matemática, a filosofia e outros assuntos, que constituíam o currículo das universidades dos tempos antigos. Os sofistas, contemporâneos de Sócrates foram os primeiros que se entregaram a essa prática; e Platão possuía a sua própria escola, cujo currículo incluía quase sem dúvida, além das disciplinas aqui mencionadas, os estudos sobre as ciências políticas. Aristóteles foi estudante de Platão pelo espaço de vinte anos, e, subseqüentemente, ele mesmo organizou a sua escola. *Tirano* talvez houvesse sido o fundador da escola mencionada nesta passagem bíblica; mas também é possível que fosse o seu atual proprietário. Teria tido grande prazer em alugá-lo a *sofistas* ou a *conferencistas ambulantes*, como Paulo, segundo provavelmente deve ter considerado ser o apóstolo Paulo. Essa prática de alugar salões já era coisa muito comum naqueles dias.⁹⁷

De acordo com Boor, “é bem provável que a escola de tirano pertencesse à categoria das escolas filosóficas gregas. Todas as principais cidades do império romano contavam com essas escolas, nos tempos de Paulo. Agostinho por exemplo, contava com o seu próprio salão de conferências, em Roma, antes de sua conversão ao cristianismo”⁹⁸.

Fabris questiona a falta de informações sobre o assunto dizendo: “Deixa-nos um pouco atormentados o fato de Lucas não nos contar nada sobre Tirano. Supomos que fosse um filósofo ou algum tipo de educador que lecionava durante as horas frescas da manhã, mas que estava disposto a emprestar sua sala de aula ‘*schole*’ a Paulo durante as horas quentes do dia”⁹⁹. De acordo com o que foi supracitado no tópico (2.2.), que se refere à crítica textual, o texto ocidental relata a interessante adição “da hora quinta a décima”, além disso, dois manuscritos da Vulgata Latina dizem “à nona” (fonte g) e “à nona e à décima” (fonte D). Ou seja, das onze horas da manhã às dezesseis horas.

Na concepção de David J. Williams “se de fato Paulo tinha à sua disposição aquela escola entre a quinta e a décima hora, é possível que a razão disso sejam os preços reduzidos que Tirano lhe oferecera, por não se tratar de horário nobre”¹⁰⁰. De acordo com Ransay, citado por Stanley, “a vida pública das cidades jônicas começava ao nascer do sol e parava para uma pausa, acompanhada de refeição e uma *siesta* prolongada, das onze horas da manhã até as quatro horas da tarde, quando toda a cidade reassumia o trabalho”¹⁰¹. Mas Paulo não adotava o costume da cidade. Ele não dormia durante o dia. Pelo contrário, aproveitava todo o tempo disponível para ensinar e desenvolver sua equipe de colaboradores. Stott comenta que:

Até as onze da manhã, ele trabalhava fazendo tendas para seu sustendo e dos que estavam com ele (At 20.34), e Tirano dava aula. As onze, porém, Tirano repousava, a escola ficava desocupada, e Paulo deixava o couro para trabalhar com as palavras,

⁹⁷ CHAMPLIN, 1979, p. 412.

⁹⁸ BOOR, 1993, p. 275.

⁹⁹ FABRIS, 1991, p. 349.

¹⁰⁰ WILLIAMS D. *Novo comentário Bíblico de Atos. São Paulo: Vida*, 1990. p. 270.

¹⁰¹ STANLEY, 1994, p. 194.

durante cinco horas, parando apenas às quatro horas da tarde, quando Tirano reassumia o trabalho. [...] Supondo que o apóstolo tirava um dia da semana para cultivar e descansar, ele deve ter ensinado cinco horas por dia, seis dias por semana, durante dois anos, completando 3.120 horas de discussão e ensinamento cristão! Não nos surpreende que Lucas afirme que “*todos os habitantes da Ásia ouviram a palavra do Senhor*” (19.10). Todas as estradas da Ásia convergiam para Éfeso, e todos os habitantes da Ásia visitavam a cidade de tempos em tempos, para comprar ou vender, ver os jogos no estádio, assistir um programa no teatro ou cultivar a deusa. E enquanto estavam em Éfeso, eles ouviram falar do mestre cristão chamado Paulo, que ensinava diariamente na escola de Tirano¹⁰².

Em (19.10), Lucas relata que Paulo se demorou cerca de “dois anos” na escola de Tirano. Como foi citado anteriormente, é comum ao estilo lucano generalizar alguns fatos, o que significaria que o período poderia ter sido ainda mais dilatado. A permanência de Paulo em Éfeso, em sua totalidade, de acordo com (At 20.31), foi de três anos.

Com base no acréscimo do texto ocidental, que descreve os horários em que o apóstolo lecionava e nos comentários dos autores citados acima, bem como em todo o contexto da cidade de Éfeso, é possível imaginar que Paulo foi o primeiro a sistematizar, de maneira mais elaborada e contínua, um formato específico de **educação cristã**. Pelo menos em todo o contexto do Novo Testamento, não é possível encontrar outra escola que se aproxime ao modelo criado pelo apóstolo na “Escola de Tirano”, haja visto, ser esta a única menção da palavra “*σχολή* – schole – escola” em toda a Bíblia.

Em (II Tm 1.11; I Tm 2.7), o próprio Paulo afirma que foi designado para ser ...mestre dos gentios na fé e na verdade. De acordo com a Bíblia Online¹⁰³, a palavra “mestre” quer dizer “*διδάσκαλος* - *didaskalos* – mestre, professor, alguém que é qualificado para ensinar, os mestres da religião judaica”¹⁰⁴. Ou seja, o contexto de Éfeso deixa fortes evidências que foi nesta cidade que o apóstolo mais brilhou na excelência de educador.

Apoiado pelo contexto efesiano, os comentários de Champlin relatam que “é bem provável que o apóstolo tenha se espelhado no modelo educacional dos sofistas ou conferencistas ambulantes, [...] bem como em sua própria educação aos pés de Gamaliel para formular seu próprio métodos de ensino”¹⁰⁵. Não que o apóstolo tenha se utilizado, ou tenha sido influenciado pela filosofia grega para formular seu método educacional. Pois em (I Co 2.4-6) ele mesmo condena tais ações. Porém, o que o contexto de Éfeso deixa transparecer, é que este notável mestre teria se espelhado no formato educacional dos sofistas que utilizavam salas de aula, tinham um horário e local específico para ensinar, o conteúdo era sistematizado

¹⁰² STOTT, 1994, p. 343.

¹⁰³ *Bíblia Online 3.0*, Módulo Avançado – Sociedade Bíblica do Brasil.

¹⁰⁴ BÍBLIA ONLINE, 3.0.

¹⁰⁵ CHAMPLIN, 1979, p. 412.

e transmitido por meio do método “professor x aluno” e exposto através da persuasão e da indagação. Sendo assim, foi neste contexto que o apóstolo lecionou em Tirano e desenvolveu seus próprios métodos de ensino, voltados à **educação cristã**.

Seja como for, o novo método utilizado pelo mestre Paulo foi excepcional. Ele se utilizou da “Escola de Tirano”, um salão secular, para sistematizar o conteúdo bíblico e capacitar um elevado número de colaboradores. Esta ação educadora lhe permitiu gerir uma excelente equipe de trabalho. Quando se avalia os “resultados alcançados por esta equipe”¹⁰⁶, percebe-se que o apóstolo educou seus colaboradores com objetivos claros e específicos. Não se deve imaginar que a evangelização da Ásia foi um golpe de sorte! Ou que Paulo encontrou uma equipe pronta! Pelo contrário, ninguém forma um “grupo tão formidável de líderes” sem que haja um projeto educacional bem elaborado, uma educação específica, um trabalho de gestão bem coordenado. Logo no primeiro diálogo do apóstolo com os discípulos de João percebe-se que este notável mestre se utilizava de uma educação dialogada e progressiva, que objetiva, de forma evidente, lapidar e formar um equipe de discípulos de Cristo.

Tendo em vista a ação educativa de Paulo em Éfeso, faz-se necessário, neste instante, ressaltar algumas definições sobre “educação”. Pois as mesmas revelam que tanto a educação formal quanto a informal, possuem objetivos claros e pretendem desenvolver “tipos” de homens para os mais variados meios sociais. Da mesma forma, elas possibilitam mensurar as qualidades de Paulo como educador. Sobre a educação Brandão assevera que:

Ninguém escapa da educação. Com diferentes formas e objetivos, ela se difunde nos vários aspectos sociais da humanidade: em pequenas sociedades tribais, entre povos caçadores, agricultores ou pastores nômades; em sociedades camponesas, em países desenvolvidos ou subdesenvolvidos; [...] todos envolvem pedaços da vida com ela para aprender, para ensinar, para aprender e ensinar. [...] A educação ajuda o homem a construir tipos de homens necessários para o bom desenvolvimento de seu meio cultural e social¹⁰⁷.

Para Lorenzo Luzuriaga, “educar é a influência intencional e sistemática sobre o ser, com o propósito de formá-lo e desenvolvê-lo”¹⁰⁸. Na concepção de Mizukami, “educar pressupõe o desenvolvimento pleno das faculdades físicas, intelectuais, morais e espirituais do ser humano, implicando mudanças de comportamento no educando em virtude da educação recebida”¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Os resultados serão descritos no próximo tópico.

¹⁰⁷ BRANDÃO I, *O que é educação*. São Paulo: Brasiliense, 1985. p. 9.

¹⁰⁸ LUZURIAGA L. *História da Educação e da pedagogia*. São Paulo: Nacional, 1979. p. 1.

¹⁰⁹ MIZUKAMI, *Ensino – as abordagens do processo*. São Paulo: EPU, 1986. p. 27.

É evidente que estes conceitos ainda não eram tão elaborados nos dias de Paulo, contudo, como disse Brandão, em todos os sistemas sociais a educação se difunde e ajuda a construir tipos de homens. Neste sentido, ao dar ênfase à “**educação cristã**”, Paulo sistematizou um conjunto de valores e doutrinas capazes de construir os líderes que tanto almejava.

Na concepção de Gagliardi, “o objetivo da **Educação cristã** é aperfeiçoar, transformar, edificar, ampliar, desenvolver, enriquecer a vida do indivíduo à luz de sua relação com Deus em Jesus Cristo”¹¹⁰. Já na concepção de Lewis J. Sherrill, citado por Carvalho, “Educação cristã é o propósito feito geralmente pelos membros da comunidade, de participar das mudanças que têm lugar nas pessoas em relação a Deus, com a igreja, com outros indivíduos e consigo mesmo”¹¹¹. Conforme o pensamento de Santo Agostinho (354-430 d.C.) citado por Carvalho, “a educação cristã é, antes de tudo: um serviço ao próximo”¹¹².

Quando se avalia os conceitos de “educação” e “educação cristã” mencionados acima, bem como o fato de Paulo “sistematizar um conjunto de valores e doutrinas para educar novos líderes”, surge uma pergunta que não quer calar: qual seria o conteúdo ministrado pelo apóstolo na escola de Tirano?

De forma geral, entende-se que é possível avaliar o conteúdo de um educador tendo como ponto de referência a biografia e as obras deste educador. Por exemplo, é possível imaginar o conteúdo das aulas de Paulo Freire, tendo como referência suas obras. Pois as mesmas revelam, em grande parte, seu pensamento e conteúdo educacional. Sendo assim, Paulo é o ponto de partida para se avaliar o conteúdo de Tirano.

Na concepção de Murphy, “Paulo recebeu sua formação em diversos ambientes: a formação básica (ler e escrever), em casa e na sinagoga/escola; a formação superior (aprofundava os estudos da *Torá* e a tradição dos antigos), em Jerusalém, com Gamaliel (At 5.34;22.3), neto do famoso Hillel, fundador de uma escola rabínica”¹¹³. De acordo com os pensamentos de Bultmann, “Paulo era originalmente do judaísmo helenista; sua pátria era Tarso da Cícília (At 9.11;21.39;22.3). Tanto ali quanto em Jerusalém, recebeu sua formação na erudição rabínica das Escrituras, da qual dão testemunho suas epístolas. [...] Em sua terra natal ele também entrou em contato com a cultura helenista, conheceu a filosofia popular e se familiarizou com os fenômenos do sincretismo religioso”¹¹⁴.

¹¹⁰ GAGLIAEDI A. *Educação religiosa relevante*. Rio de Janeiro: Vinde, 1993. p. 2.

¹¹¹ CARVALHO A. *Teologia da Educação Cristã*. São Paulo: Eclésia, 2000. p. 23.

¹¹² CARVALHO, 2000, p.13.

¹¹³ MURPHY, 2004, p. 64.

¹¹⁴ BULTMANN, *Teologia do Novo Testamento*. São Paulo: Teológica, 2004. p. 243.

Após seu encontro com Cristo no caminho de Damasco (At 9.1-31) e um tempo de reflexão na Arábia (Gl 1,17), ele trabalhou em Antioquia, onde começou sua atividade missionária com Barnabé (At 11.25-26; 13.1-3). Dockery descreve que “as três viagens missionárias o levaram pelas províncias romanas da Galácia, Ásia, Acaia e Macedônia. Destas várias localidades ele escreveu suas epístolas”¹¹⁵. Gardner destaca as qualidades de Paulo afirmando que:

Paulo destaca-se dos outros apóstolos pela sua cultura, considerando-se que em sua maioria era de pescadores. A língua materna de Paulo era o grego. É provável que também dominasse o aramaico. Educado em duas culturas (grega e judaica), Paulo fez muito pela difusão do Cristianismo entre os gentios e é considerado uma das principais fontes da doutrina da igreja. As epístolas paulinas formam uma secção fundamental e indispensável no Novo Testamento”¹¹⁶.

Procurando destacar as qualidades de Paulo como educador, Otto Kuss acrescenta que:

Os ensinamentos de Paulo bem como sua teologia dominaram, não apenas a igreja do primeiro século, mas todas as comunidades eclesiais até os dias de hoje. [...] seus ensinamentos servem de fundamentação primária e secundária para toda a teologia cristã. [...] Se tratarmos de compreender que o apóstolo atuou em um momento decisivo da igreja cristã, que o apóstolo é iluminado e dirigido pelo Espírito para escrever grande parte do Novo Testamento. Se observarmos o grande número de líderes que ele formou. Se compreendermos que os resultados alcançados pelo apóstolo são incontestáveis, concordaríamos em afirmar, que depois de Cristo, ele é sem dúvidas, um dos maiores educadores da igreja de Cristo - (tradução própria)¹¹⁷.

Todos os aspectos mencionados acima revelam a capacidade e as inúmeras aptidões de Paulo como educador. O apóstolo foi um mestre insuperável na arte de escrever e formar novos líderes. Seus escritos revelam um profundo conhecimento das leis e doutrinas do Antigo Testamento e uma habilidade ímpar de argumentação, fazendo uso constante de téses e antíteses entre seus interlocutores. Segundo Dockery “treze epístolas no Novo Testamento trazem o nome de Paulo. São elas que nos dão informações sobre Paulo, suas convicções, seu ministério, sua atitude e seus ensinamentos”¹¹⁸. Em termos gerais, suas epístolas procuravam resolver os problemas das igrejas. Como consequência, elas trazem instruções, conselhos, repreensões e exortações para questões teológicas, éticas, pessoais e litúrgicas. Dockery vai

¹¹⁵ DOCKERY D. *Manual Bíblico Vida Nova*. São Paulo: Vida Nova, 2001. p. 709.

¹¹⁶ GARDNER P. *Quem é quem na Bíblia Sagrada*. São Paulo: Vida, 2000. p. 507.

¹¹⁷ KUSS O. *San Pablo – La aportación Del apóstol e La teología de La iglesia primitiva*. Barcelona (España): Editorial Herder. 1975. p. 448.

¹¹⁸ DOCKERY, 2001, p. 709.

mais longe ao afirmar que, “as epístolas escritas por Paulo em Éfeso mostram, em certo sentido, o conteúdo das aulas ministradas na Escola de Tirano”¹¹⁹.

Todavia, vale a pena observar que o conteúdo das aulas ministradas por Paulo não deveriam ser exclusivamente teóricas. Devido ao estilo pragmático e evangelístico do apóstolo, seus alunos deveriam ser constantemente incentivados a colocar a teoria em prática, sendo que, o próprio Paulo deveria ser um modelo autêntico de liderança, fé, coragem, compaixão, conhecimento, mover de Deus, etc. Em (I Co 11.1) ele mesmo afirma: “*sede meus imitadores como eu sou de Cristo*”. Segundo Maxwell,

As estratégias que o Paulo usou na formação de novos líderes são tão eficientes hoje como foram a dois mil anos. Ele era o tipo tão eficiente de capacitador, que servia de modelo para seus liderados. [...] **O capacitador é um modelo** – um líder que faz o trabalho, e o faz bem, a ponto de ser admirado e imitado. **O capacitador é um mentor** – um conselheiro que tem a visão da organização e que pode apresentá-la a outros de forma sistemática e gradual. Ele tem experiência para ser aproveitada. **Um capacitador é um estimulador** – aquele que pode instilar no líder em potencial o desejo e a habilidade de fazer o trabalho. Ele é capaz de liderar, ensinar e avaliar o progresso da pessoa que esta sendo capacitada.¹²⁰

Segundo o autor supracitado, “o capacitador ideal é aquele que pode avaliar o líder em potencial, transmitir a visão adequada de trabalho, dar a ele ferramentas de que precisa e, então, ajudá-lo ao longo do caminho logo no início de sua jornada”¹²¹.

É impressionante, mas foi exatamente isso o que Paulo fez com os discípulos de João. Em primeiro lugar, através dos critérios de seleção supracitados no tópico (3.1.3), o apóstolo procurou e avaliou um grupo de líderes em potencial; em seguida, por meio da exposição sistemática da palavra, da catequese e do diálogo persuasivo, este hábil gestor conduziu o grupo a um conhecimento adequado do evangelho de Cristo, ou seja, conduziu-os a um estágio mais elevado; e por último, de forma gradativa, ele equipou ou capacitou seus colaboradores com as ferramentas que necessitavam para dar continuidade ao trabalho de evangelização.

Seja como for, quando se avalia as premissas conceituais de GP apontadas no tópico 1.2, é possível afirmar que Paulo desempenhou um excelente papel na arte de gerir e formar novos colaboradores em Éfeso. Principalmente, como diz Chiavenato, no que se refere à capacidade de “fazer parceiros e envolvê-los, [...] bem como desenvolvê-los dentro de uma visão sistêmica, [...] com a preocupação de satisfazê-los e ao mesmo tempo, atingir os

¹¹⁹ MURPHY, 2000, p. 110.

¹²⁰ MAXWELL J. *Desenvolvendo Líderes em sua Equipe de Trabalho*. São Paulo: Mundo Cristão, 2004. p.144.

¹²¹ MAXWELL, 2004, p. 144.

objetivos e os resultados esperados pela organização”¹²². No caso de Paulo e da igreja, formar novos líderes para a evangelização da Ásia.

2.3.2 Os resultados alcançados por Paulo e sua equipe na Ásia

(At 19.10) – *Durou isso por dois anos; de maneira que todos os que habitavam na Ásia, tanto judeus como gregos, ouviram a palavra do Senhor.*

Apesar de Lucas encerrar esta perícopie com este breve resumo do sucesso apostólico em Éfeso, o autor de Atos continua fornecendo alguns detalhes da expansão do evangelho nos capítulos dezenove e vinte desta obra. A capacidade de Paulo fazer milagres é tão extraordinária que, colocando sobre os doentes as toalhas e lenços tocados pelo apóstolo, eles eram imediatamente curados e libertos de espíritos malignos (19.11-12). O sucesso do apóstolo foi tão formidável que a população renunciou à magia e promoveu um auto-de-fé no qual queimou publicamente livros de arte mágica – (mais de 50.000 denários de prata – At 19.19).

Sua pregação, bem como a de seus discípulos (19.29), coloca em perigo até mesmo o culto à deusa Ártemis, a quem, segundo Bornkamm “fora erigido em Éfeso um santuário que constava entre as sete maravilhas do mundo antigo”¹²³. Desta forma, a influência do evangelho exerceu poderosíssima influência sobre a Ásia Menor, bem como sobre o mundo ao redor. A região geográfica aqui denominada “Ásia” não representa nem o território a que hodiernamente se chama de Ásia Menor e nem, muito menos, o continente asiático. Na concepção de Champlin esta região fazia parte das seguintes áreas:

A Ásia tinha a Lídia e a Frígia como suas fronteiras orientais, as praias do mar Egeu a oeste, o mar Mediterrâneo ao sul, e a Paflagônia ao norte. As principais cidades que aparecem no começo do livro de Apocalipse (capítulos segundo e terceiro), devem ser incluídas: Tiatira, Sardes, Filadélfia e Laodicéia. Quase não restam dúvidas de que foi durante esse tempo que essas cidades ouviram e receberam o evangelho, o que também significa que essas igrejas resultaram dos esforços do apóstolo Paulo durante a sua terceira viagem missionária ¹²⁴.

¹²² CHIAVENATO, 1999, p. 9.

¹²³ BORNKAMM G. *Paulo – vida e obra*. São Paulo: Vozes, 1992. p. 106.

¹²⁴ CHAMPLIN, 1979, p. 413.

Na concepção de **Stott**, “após o trabalho de Paulo em Éfeso o evangelho foi espalhado até o vale de Lico e suas principais cidades: Colossos, Laudicéia, Hierápolis, que Epafra tinha visitado mas Paulo não, e talvez as outras cinco das sete cidades do Apocalipse 2 e 3: Esmirna, Pérgamo, Tiatira, Sardes e Filadélfia”¹²⁵. Da mesma forma, **Murphy**¹²⁶, **Stanley**¹²⁷ **Bornkamm**¹²⁸, depois de um vasto cruzamento de referências, sugerem que a partir de Éfeso surgiram às sete igrejas do Apocalipse, bem como Magnésia e Trales. Segundo Murphy, “as sete igrejas de Apocalipse estão em um raio de 192 Km de Éfeso, ligadas por estradas importantes”¹²⁹. Portanto, a ação de Paulo, a partir de Éfeso, se estendeu até as cidades do interior que gravitavam em torno da grande metrópole da Ásia. Disso se faz porta-voz o autor de Atos, quando escreve que *os que habitavam na Ásia, tanto judeus como gregos, ouviram a palavra do Senhor* (At 19.10).

É impossível que o trabalho de evangelização e formação de novas igrejas nas proximidades de Éfeso tenha sido realizado apenas por Paulo. Pelo contrário, tanto os relatos bíblicos como na opinião de vários estudiosos da vida de Paulo indicam que ele contou com uma boa equipe de colaboradores. Os rumores de quem seriam estes colaboradores, ou seja, seus nomes e funções são motivo de grande discussão em quase todos os estudiosos destacados nesta pesquisa.

Para Williger, citado por Champlin, “os doze discípulos de João se tornaram um grupo de líderes, designados para serem a semente da igreja de Deus na Ásia; e se assemelhavam aos doze apóstolos, que somente após o derramamento do Espírito Santo se tornaram verdadeiros discípulos de Cristo, bem como a semente viva da regeneração, para com o mundo inteiro”¹³⁰.

Em meio a um vasto cruzamento de referências, Fabris aponta o nome 13 colaboradores de Paulo que surgiram ou foram treinados em Éfeso. Segundo este autor, “para o trabalho de evangelização da Ásia, Paulo pode contar com uma viva equipe missionária que inclui [...] Aquila, Priscila, Tito, Timóteo, Filemom, Onésimo, Arquipo, Epafra, Marcos, Aristarco, Demas, Lucas, Tiquico”¹³¹. O mesmo autor ainda acrescenta:

¹²⁵ STOTT, 1994, p. 353.

¹²⁶ MURPHY, 1996, p. 184-185.

¹²⁷ STANLEY, 1983, p. 195.

¹²⁸ BORNKAMM, 1992, p. 107-111.

¹²⁹ MURPHY, 1996, p. 185.

¹³⁰ CHAMPLIN, 1979, p. 411.

¹³¹ FABRIS, 2001, p. 408-411.

O quadro de colaboradores de Paulo na missão de Éfeso poderia ampliar se fosse viável a hipótese de se ler como companheiros do apóstolo em Éfeso, a lista de **26 nomes** com a qual se encerra a Carta aos Romanos (Rm 16. 1-22). Nesta lista, é estranho a presença do casal Priscila e Áquila em Roma (16.3-4).[...] Epêneto, um dos nomes desta lista, é descrito por Paulo como “o primeiro fruto da Ásia para Cristo” (Rm 16.5b). [...] Neste caso, levanta-se a hipóteses de que a doxologia de (Rm 16,25-27) em alguns códigos se encontra no final do capítulo 14; em outros, no final do 15. Além disso, a Carta aos Romanos utilizada por Marcião e seus seguidores não continha o capítulo (15 e 16). [...] Desta forma, suspeita-se que a carta aos Romanos teria duas cópias, uma endereçada aos romanos e outra a Éfeso, na segunda, com um bilhete em anexo contendo o último capítulo¹³².

Sobre este grupo de líderes Bornkamm acrescenta que: “segundo uma bem fundada opinião (cf.Excursos I e II), foi colocada errôneamente no fim da Epístola aos Romanos (16.1-22) a lista dos 26 colaboradores de Paulo. Quando, originalmente, deveria fazer de uma carta endereçada por Paulo à comunidade de Éfeso. [...] deste último citado documento, é possível ver retrospectivamente como a comunidade de Éfeso cresceu e quantos dos seus membros haviam efetivamente colaborado com o Apóstolo”¹³³. Contudo, na opinião dos autores supracitados, pela falta de maiores informações e evidências claras de quem seriam estes 26 cristãos, não é possível evidenciar com absoluta precisão que eles realmente eram colaboradores de Paulo em Éfeso. Sendo assim, ao menos, fica evidente que eram colaboradores da igreja de Cristo e companheiros de Paulo.

Procurando descrever os avanços paulinos na evangelização da Ásia Menor, Fabris escreve que, “cinco cartas de Paulo fazem parte do contexto das igrejas da Ásia Menor. A carta de Éfeso, a carta de Colossenses, pois Colossos se encontra a 150 Km de Éfeso. A carta de Filemom, pois o mesmo morava em Colossos (Fm 1.2; Cl 49). [...]As duas cartas pastorais endereçadas a Timóteo, o discípulo fiel que o Apóstolo mandou pastorear a igreja de Éfeso para preservar sua doutrina (I Tm 1.2-3)”¹³⁴.

De forma conclusiva, é possível identificar, tanto no livro de Atos como nas cartas paulinas o nome de **12** colaboradores de Paulo na Ásia Menor, afora os nomes genéricos como “bispos, presbíteros, diáconos e discípulos”. De modo geral, é possível dizer que estes colaboradores foram capacitados e desempenharam as tão esperadas funções de liderança ensinadas pelo apóstolo. Para melhor visualização, segue a baixo uma lista e um breve descritivo sobre cada um deles:

¹³² FABRIS, 2001, p. 411-412.

¹³³ BORNKAMM, 1992, p. 107.

¹³⁴ FABRIS, 2001, p. 408.

- a. Bispos, Presbíteros, Pastores e Discípulos de Éfeso (At 20.20-17-35) – Após os três anos em Éfeso, Paulo faz uma pequena viagem à Macedônia e Grécia. No retorno, sabendo que não veria mais a seus colaboradores, de Mileto, indo para Jerusalém, manda chamar sua equipe efesiana para um último encontro. Na **primeira sessão**, (vv. 18-27), ele faz uma retrospectiva da sua obra missionária, descrevendo o cumprimento fiel da obra efesiana e, até mesmo, a disposição de morrer em prol da obra de Cristo. Na **segunda sessão**, (vv. 28-35), o apóstolo faz questão de mencionar os títulos “*Bispos, Pastores e Discípulos*” e ressaltar que *o Espírito Santo os constituiu para pastoreardes a igreja de Deus* (v.28). Prosseguindo com seu argumento, Paulo instrui seus colaboradores a seguirem seu exemplo de fidelidade *três anos noite e dia* (v.31) e finaliza, após lágrimas e abraços afetuosos, colocando a responsabilidade da igreja de Éfeso nas mãos da nova equipe missionária (v.35). De acordo com a perícopes estudada (At 19.1-10) e o contexto efesiano, é possível afirmar que esta equipe é formada, em grande parte, pelos doze discípulos de João, bem como por outros colaboradores que Paulo formou e capacitou na “Escola de Tirano”.
- b. Áquila e Priscila – o casal veio da Itália para Corinto e Paulo os encontrou, talvez porque também fabricassem tendas (At 18.2). O casal acompanhou Paulo a Corinto e depois se estabeleceu em **Éfeso** (At 18.18-19). Segundo Murphy “Priscila e Áquila foram os verdadeiros fundadores da igreja em **Éfeso**”¹³⁵. Apoiado em (I Co 16.19) – *As igrejas da Ásia vos saúdam. No Senhor, muito vos saúdam Áquila e Priscila e, bem assim, a igreja que está na casa dele*; Douglas sugere que “Paulo foi hospedado pelo casal em sua terceira viagem a **Éfeso**, e fez deles grandes colaboradores nas igrejas naquela região”¹³⁶.
- c. Timóteo – Paulo encontrou o discípulo Timóteo nas cidades de Derbe e Listra (At 16.1-5) e o levou pelas igrejas da Grécia em sua segunda viagem missionária (At 17.14-15; 18.5). Em (I Co 4.17), o jovem discípulo é chamado por Paulo de “*meu filho amado e fiel no Senhor*”. De acordo com os comentários de Champlin¹³⁷ e Fabris¹³⁸, bem como de um complexo cruzamento de referências (At 18.18; 19. 21-22; At 20.4; I

¹³⁵ MURPHY, 1996, p.181.

¹³⁶ DOUGLAS J. D. *O novo dicionário da Bíblia*. São Paulo: Vida Nova, 1995, p. 98.

¹³⁷ CHAMPLIN, 1979. p. 185- 187.

¹³⁸ FABRIS, 2001, p. 407-410.

Co 4.17, 16.8-10; II Co 1.1; Fl 1.1; Cl 1.1; I Ts 1.1; II Ts 1.2; Fm 1.1) sugere-se que Timóteo esteve com Paulo durante boa parte de seu período em **Éfeso**. Em (At 19.22) ele é descrito junto a Erasto como um dos auxiliares do apóstolo que ministravam em **Éfeso**, os quais foram enviados por um período à Macedônia. A constatação deste discípulo em **Éfeso** enriquece sobremaneira a GP no ministério de Paulo. Sendo que, é possível imaginar que o mesmo foi doutrinado ou ensinado pelo apóstolo na Escola de Tirano. Segundo (I Tm 1.3) ele se tornou pastor em **Éfeso** e obteve grande prestígio entre muitas igrejas que o apóstolo fundou.

- d. Erasto – Seu nome aparece pela primeira vez na companhia de Timóteo. Nesta ocasião os dois são enviados de **Éfeso** para a Macedônia, permitindo que Paulo desse prosseguimento à obra efesiana (At 19.22). Em (Rm 16.23) Erasto é chamado de *tesoureiro da cidade de Corinto*. Segundo Douglas “é bem provável que depois de um ano na Macedônia Erasto foi ajudar os irmãos de Corinto”¹³⁹. Ao mesmo tempo, em (I Tm 4.20) Paulo afirma que *Erasto ficou em Corinto*. A formação da dupla Timóteo e Erasto indica que o apóstolo capacitou e gerou novos colaboradores tanto para a **Éfeso** como para outras regiões da Ásia Menor.
- e. Tíquico – Segundo Douglas “era um crente originário da província da **Ásia** – o texto ocidental diz que ele era de **Éfeso** (At. 20.4) – que acompanhou Paulo a Jerusalém, sem dúvida como delegado de sua igreja para a entrega da coleta (I Co 16.1-4)”¹⁴⁰. Gardner afirma que “Tíquico tornou-se amigo pessoal de Paulo e estava junto com ele durante sua primeira prisão em Roma; por ser daquela região, pessoalmente levou as cartas do apóstolo aos **Efésios** (Ef 6.21) e **Colossenses** (Cl 4.7-9)”¹⁴¹. Nas duas cartas foi chamado de *irmão amado, fiel ministro do Senhor* (Ef 6.21; Cl 4.7). Ao final da carta a Timóteo Paulo escreve: *Quanto a Tíquico, mandei-o até Éfeso* (II Tm 4.12).
- f. Trófimo – Segundo (At 20.4; 21.29) era procedente da cidade de Éfeso e foi um dos líderes cristãos que acompanhou Paulo no trabalho de Éfeso e em algumas de suas viagens. Seu nome é mencionado pela última vez em (II Tm 4.20), quando Paulo afirma *Quanto a Trófimo, deixei-o doente em Mileto*. Neste instante, vale salientar que

¹³⁹ GOUGLAS, 1995, p. 507.

¹⁴⁰ DOUGLAS, 1995, p. 1621.

¹⁴¹ GARDNER P. *Quem é quem na Bíblia Sagrada*. São Paulo: Editora Vida, 2000. p. 643.

Mileto ficava a 55 Km de Éfeso e foi desta cidade portuária que Paulo mandou chamar os presbíteros de Éfeso para uma reunião (At 20.17).

- g. Epafra – este discípulo trabalhou com Paulo e foi chamado por ele de: *meu companheiro de prisão; instruídos por Epafra, nosso amado conservo*; e de *servo de Cristo* (Fm 1. 23; Cl 1.7; 4.8-12). O texto de (Cl 4.12-13) descreve que ele fundou comunidades em **Colossos, Laodicéia, e Hierápolis**, regiões da **Ásia Menor**.
- h. Arquipo – Segundo Shedd, “foi companheiro de Paulo e ministro da igreja em **Laodicéia** (Cl 4.17), filho de Filemom e Áfia, residentes em **Colossos** (Fm 1.2)”¹⁴². Em apoio a esta opinião, Garner acrescenta que “sua associação com a igreja de **Colossos** (Cl 4.17) tem levado alguns estudiosos a sugerirem que Arquipo trabalhou em **Laodicéia**”¹⁴³.
- i. Filemom – segundo Douglas, “ele era o senhor de Onésimo e quase certamente residente em **Colossos**. [...] Filemom aparentemente se converteu pelo intermédio de Paulo (Fm 1.19; At 19.10) e foi seu colaborador (Fm 1.1) – ambas as coisas, talvez, acontecidas em **Éfeso**”¹⁴⁴. Gardner sugere que “por meio de uma cuidadosa comparação entre as cartas de Paulo endereçadas a Filemom e Colossenses, é possível afirmar-se que Filemom hospedava parte da igreja de **Colossos** em sua casa (Fm 1.2; Cl 4.9)”¹⁴⁵. Na concepção de BibleWorks, “ele era um chefe de família cristã que hospedou os santos (Fm 1:7), reanimando-os com simpatia amorosa em **Colossos** (Cl 4:9,17; Fm. 1:1,2,10)”¹⁴⁶. Neste sentido, Filemom aparece em vários textos como colaborador e fruto de Paulo na **Ásia menor**.
- j. Onésimo – Para Douglas “era um escravo fugitivo de Filemom (Fm 1.10-16) e um crente influente em **Colossos**”¹⁴⁷. Ele se converteu através do ministério de Paulo (Fm 1.10) e se tornou um irmão querido e digno de confiança (Cl 4.9). O apóstolo pede

¹⁴² SHEDD, 1998, p. 1704.

¹⁴³ GARDNER, 2000, p. 644.

¹⁴⁴ DOUGLAS, 1995, p. 629.

¹⁴⁵ GARDNER, 2000, p.218.

¹⁴⁶ BIBLEWORKS for Windows CD, version 6.0, copyright 2003.

¹⁴⁷ DOUGLAS, 1995, p. 1145.

para Filemom receber Onésimo novamente, *não como escravo, mas acima de escravo, como um irmão caríssimo* (Fm 1.16).

- k. Aristarco – este macedônio (At 20.4) era sem dúvida um colaborador de Paulo em **Éfeso**. Pois o texto de At 19.29 relata que ele foi agarrado pela multidão efesiana e levado ao teatro da cidade, pois era auxiliar de Paulo. Em At 20.4 ele deixa **Éfeso** e acompanha Paulo até Jerusalém e posteriormente até Cesaréia (At 27.2). Segundo Douglas, os textos de (Cl 4.10-12 e Fm 1.23-24) sugerem que “Aristarco era prisioneiro voluntário com Paulo”¹⁴⁸.
- l. Epêneto – No final da epístola aos Romanos, ele é saudado por Paulo como *meu amado, primícias da Ásia para Cristo* (Rm 16.5). Baseado neste texto, Gardner ressalta que “ele ocupou um lugar muito especial no coração de Paulo, pois era um dos primeiros convertido de Éfeso e se tornou colaborador do apóstolo naquela região”¹⁴⁹.

¹⁴⁸ DOUGLAS, 1995, p. 113.

¹⁴⁹ GARDNER, 2000, p. 182.

CONCLUSÃO

Face ao exposto, apresenta-se as conclusões que se chegaram e que vêm responder a pergunta ou objetivo principal, qual seja: Paulo de Tarso teria um método (procedimento específico, critério) no processo de gestão de pessoas e formação de novos líderes? Seria a igreja de Éfeso, em específico, a escola de Tirano, descrita na perícopes de (Atos 19.1-10) o centro de GP no ministério paulino na Ásia? Evidentemente, devido à complexidade do assunto, esta pesquisa não teve a intenção de esgotar o tema, entretanto, possibilitou levantar reflexões e elementos que contribuíram significativamente ao processo de gestão de pessoas e formação de líderes nas igrejas do século XXI.

Se, por um lado a GP é uma área que necessita ser amplamente repensada e aponta um vasto caminho a ser trilhado, por outro, existe uma diversidade de novas oportunidades não apenas de repensar a formação e desenvolvimento das pessoas, mas também de se rever as ações estratégicas das igrejas e de se questionar as opções e alternativas a serem seguidas e construídas no que se refere às habilidades de agregar, aplicar, motivar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

Para que este objetivo principal fosse atingido, foram propostos outros objetivos específicos, que eram **(1) O que é Gestão de Pessoas?** **(2) Qual o verdadeiro sentido, ou a interpretação correta de (At 19.1-10)?** **(3) De acordo com a perícopes delimitada e seu contexto, é possível identificar um processo de gestão e formação de líderes na estadia de Paulo em Éfeso?**

Através da revisão bibliográfica dos principais autores da moderna GP, foi possível analisar e descrever alguns aspectos da mesma. Em resposta à primeira questão **“o que é gestão de pessoas?”**, descobriu-se que a mesma teve sua gênese nos EUA, na chamada administração científica, que mostrou ao mundo que um estudo sistemático/científico do trabalho poderia melhorar a sua eficácia. Que para isso eram necessárias seleções, treinamentos e remuneração adequada. Esse modo de organização do trabalho foi chamado inicialmente de paradigma taylorista ou fordista. Porém, este paradigma era caracterizado por regras e obrigações. O alvo central ainda estava voltado à manufatura de bens e não nas pessoas. Somente nos anos 80 a GP começa a assumir um papel estratégico na internalização de novos conceitos de pensar as pessoas na geração de valor para as organizações, mudando a máxima taylorista de regras/obrigações para alvos/objetivos.

De igual modo, a revisão bibliográfica das premissas conceituais permitiram identificar que a GP é um avanço no processo de formação e liderança de pessoas, haja visto sua capacidade de valorizar e cuidar do ser humano. Neste sentido, observou-se que a GP objetiva alinhar, de forma coerente e sistemática, os interesses das pessoas com os interesses da organização, fato este que não acontecia no paradigma taylorista. Desta forma, gerir pessoas não é sinônimo de controle, pelo contrário, é a conciliação de expectativas entre organização e as pessoas; é transformar subordinados em colaboradores; é a habilidade de fazer parceiros e envolvê-los bem como desenvolvê-los dentro de uma visão sistêmica; é conseguir influenciá-los de tal forma que se sintam parte do processo criativo e construtivo de resultados, a ponto dos colaboradores usarem os seus motivadores internos nessa tarefa e sentirem-se orgulhos de fazer parte da organização.

De certa forma, é possível dizer que a GP deu um giro antropocêntrico em relação ao paradigma taylorista. Ou seja, o ser humano passa a ocupar o papel central no processo produtivo. Pois identificou-se que são as pessoas que realizam o trabalho e produzem resultados. Não é o dinheiro e nem a tecnologia. Pessoas são o principal recurso dentro da organização! Por isso o foco deve estar no desenvolvimento e não no controle das pessoas. O foco deve objetivar o interesse conciliado em vez do interesse organizacional. As pessoas devem ser vistas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais.

Em linhas gerais, a GP desaprova que as pessoas sejam tratadas como mão-de-obra ou um recurso a ser administrado. Censura também o autoritarismo, controle, rotinização, o parcelamento alienado de tarefas, padronização, rigidez, indiferença, etc. Como foi supracitado, este é o método *taylorista*, utilizado para controlar as massas no preâmbulo do século XX. Agir assim é fechar os olhos para as novas realidades e propostas do século XXI.

Por outro lado, a moderna GP valoriza o produto final sem desvalorizar as pessoas. Ela propõe uma interdependência das mesmas com a organização. O relacionamento entre ambas, antes considerado um conflito, hoje é baseado na solução do tipo ganha-ganha. Assim, as pessoas deixam de ser consideradas recursos para serem tratadas como parceiros. Nesta perspectiva, há um reconhecimento maior do potencial humano. Neste processo, as pessoas são enxergadas como seres humanos, possuidoras de conhecimentos, dotados de personalidade, história, vontade, particularidades, aspirações, habilidades e contribuições. O papel das organizações é valorizar e direcionar estas destrezas ou competências, objetivando o interesse conciliado entre a organização e seus colaboradores, compreendendo que a dedicação dos colaboradores ao trabalho se dá na mesma proporção que seu envolvimento emocional, político, ideológico, etc.

O que se pode notar é que não é fácil gerir pessoas! Cada pessoa tem sua particularidade, seu ponto de vista, sua história, suas necessidades e aspirações. Contudo, acredita-se que atingir resultados através da satisfação das pessoas também se aprende. É como aprender a ser **pai/mãe** ou **esposo/esposa**. São ações pontilhadas de tentativas, erros, vitórias, derrotas intuições. Sendo assim, o gestor precisa de ter uma visão sistêmica, aprender a trabalhar em equipe, ter bons relacionamentos, planejamento, capacidade empreendedora, capacidade de adaptação e flexibilidade, cultura da qualidade, criatividade, comunicação, liderança, iniciativa e dinamismo.

Foi com base nestas qualidades do gestor, bem como na história e nas premissas conceituais da GP que no tópico (1.5) surgiram dez razões para se implantar a GP no contexto da igreja local. Entre elas destacaram-se os seguintes conceitos: a igreja é formada fundamentalmente por pessoas; a GP possui ferramentas para treinar e motivar novos líderes; que a GP pode ajudar a igreja a alcançar seus objetivos e realizar sua missão; que a mesma pode aumentar a satisfação dos colaboradores; pode desenvolver uma qualidade e ambiente de vida melhor na igreja; pode administrar mudanças; pode manter políticas éticas e comportamentos socialmente responsáveis. Desta forma, constatou-se que os métodos utilizados pela GP podem colaborar de forma significativa no processo de agregar, motivar, aplicar, integrar, desenvolver, manter e monitorar pessoas no contexto da igreja local.

Após esta constatação e a proeminência do processo de GP, buscou-se, de forma geral, avaliar a GP no que se refere aos aspectos ético/moral e sua relevância para o contexto eclesial. Não foi criado um tópico e muito menos um capítulo neste quesito, porém, a pesquisa bibliográfica sobre o assunto revelou vários aspectos saudáveis em todo o processo de GP. Um destes aspectos pode ser identificado na afirmação supracitada de Beausay, que alerta, “Gerir pessoas não é um sinônimo de controle, padronização ou rotinização. Pelo contrário, ela tem por objetivo estimular seu envolvimento e seu progresso, o que certamente constitui um dos maiores desafios que todos nós enfrentamos”¹⁵⁰.

Após estas constatações éticas e morais da GP, buscou-se, de forma mais específica, um **referencial bíblico** que corroborasse com a proposta de gerir pessoas, um referencial que identificasse a moderna GP com os objetivos fundamentais aflorados na gênese da igreja. Após uma acurada pesquisa e a verificação de vários textos, optou-se pela escolha da períclope de At 19.1-10, justamente por se tratar de um momento chave na formação de novos líderes,

¹⁵⁰ BEAUSAY, 2005, p. 11.

bem como, nos resultados alcançados em tão pouco tempo pelos novos colaboradores de Paulo.

A escolha deste texto foi baseada nos comentários de Champlin, Murphy e Stanley, que depois de um complicado cruzamento de referências, sugeriram que a escola de tirano foi um centro de formação de líderes, e que a partir de Éfeso surgiram as sete igrejas do Apocalipse, bem como Magnésia e Trales. A estadia de Paulo nesta localidade é identificada como um terceiro pentecostes da igreja primitiva que contagiou toda a Ásia. *Esta perícopé* sugere uma excelência paulina no trato com as pessoas. Da mesma forma, estudos aprofundados sugerem que a “*Escola de Tirano*” foi um centro de formação de líderes em Éfeso. De forma geral, o objetivo da escola de tirano foi preparar homens para a obra de evangelização e pastoreio da Ásia. Foi o centro da missão paulina na Ásia.

Contudo, após a escolha da perícopé selecionada, deparou-se com a segunda questão levantada na introdução desta pesquisa, a saber: “**Qual o verdadeiro sentido, ou a interpretação correta de At 19.1-10**”? Objetivando responder esta questão, o texto foi submetido ao rigoroso método interpretativo denominado de “exegese histórico/crítica”. Entre as várias razões desta escolha, devidamente elencadas na introdução do **APÊNDICE I**, destacaram-se os mais de 40 estágios interpretativos a que o texto é submetido. Como resultado desta avaliação, originou-se o apêndice referido e mais de quarenta páginas de material suplementar que objetivaram fundamentar este trabalho de conclusão.

Os primeiros passos da exegese de (At 19.1-10) se preocuparam com a tradução comparada, a análise sintática de cada palavra no original e na tradução do texto grego para o português, bem como, na comparação do mesmo com outras versões, identificando assim, pequenas alternâncias nas versões em português. Da mesma forma, destacaram-se o sentido de algumas palavras, tais como: διαλέγομαι – discutir, dialogar, argumentar, debater; πείθω – persuadindo, convencendo; σχολή Τυραννος – “Escola de Tirano”. A crítica textual justificou que na diversidade de manuscritos não se encontram alterações capazes de distorcer ou dar outros sentidos ao texto. Entre elas destacou-se o acréscimo, no (v.9), do texto ocidental que descreve que Paulo discorria diariamente no salão de Tirano, (*da hora quinta à décima* – das 11:00 às 16:00 horas), fornecendo assim informações preciosas sobre o período que o apóstolo lecionava em Tirano.

De modo subsequente, a **crítica literária** consentiu identificar o perfil do texto dentro de um contexto maior, sua disposição, subdivisão, realce e conexão, bem como a integridade e coesão do texto, seu estilo literário, suas fontes, seções, personagens, amarras e por fim a diagramação do conteúdo delimitado, revelando integridade literária, a autonomia do texto e

sua conexão com o corpo literário do livro de Atos. As perícopes anteriores e posteriores ao texto delimitado relataram, de forma gradativa, uma cronologia no ministério de Paulo, descrevendo, de forma geral, que este missionário levantava e formava líderes em quase todos os lugares por que passava. Desta forma, fica evidente que o apóstolo intencionava gerir líderes e fortalecer as igrejas da Grécia, Macedônia e Ásia. A perícopa anterior, por exemplo, descreve que o apóstolo deixa a cidade de Corinto após a chegada do eloquente alexandrino Apolo. A perícopa posterior e o capítulo vinte descrevem o sucesso da GP em Éfeso e, como resultado, a evangelização de toda a Ásia, fato este que pode ser averiguado no em (At 19.20): *assim, a palavra do Senhor crescia e prevalecia poderosamente*.

A **análise redacional** permitiu a identificação do autor, data, estilo literário e o destinatário do livro de Atos. Com base nos elementos característicos do estilo literário lucano, foi possível analisar tanto o contexto maior como o contexto menor e identificar semelhanças redacionais da perícopa delimitada com várias porções do livro de Atos, bem como sua exata localização e propósito. Disso tudo se pode inferir que após várias evidências internas do texto, o autor do livro de Atos é Lucas. Esta afirmação foi confirmada após várias evidências de um mesmo estilo literário em todo o livro de Atos, incluindo a perícopa delimitada. Da mesma forma, a análise redacional permitiu averiguar a perfeita conexão da perícopa delimitada com o contexto maior deste livro.

A **análise das formas** tornou possível reconhecer que o gênero literário da perícopa delimitada é uma *narrativa* subdividida em três seções, que apresentam *apoteomas biográficos* e *diálogos didáticos*. O estudo do lugar vivencial determinou as situações, intenções e as finalidades que os ditos e as histórias foram transmitidos em sua originalidade. Desta forma, foi possível identificar que os atos paulinos em (At 19.1-10) revelaram três intenções específicas, a saber: a *catequese*, a *prédica* e o *culto*. Sendo assim, conjecturou-se que a prédica e a catequese ministradas pelo apóstolo na sinagoga (19.8) e na “escola de tirano” (19.9-10) tinham como objetivo solidificar a fé em Cristo Jesus, mostrar os devidos passos característicos a esta fé e expandir o evangelho em toda a Ásia Menor. Este método paulina de educar tornou possível a formação ou gestão de novos líderes, descritos nesta ocasião como “os doze discípulos de João”.

A etapa subsequente foi à **análise teológica** do texto. Após o exame do mesmo, bem como de seu contexto, identificou-se na mensagem paulina uma teologia trinitária e cúllica, haja visto que as pessoas do Pai, do Filho e do Espírito Santo aparecem no diálogo de Paulo com os discípulos de João, bem como em seu discurso sinagoga. A **crístologia** da comunidade primitiva revelou uma ascendente fé em Cristo Jesus. Esta fé tornou-se explícita

na comunidade primitiva à medida que ela entendeu Jesus como “*o Messias*” mediante sua ressurreição e expectativa do Filho vindouro. O querigma de Jesus como o Messias é o princípio básico da fé na comunidade do primeiro século. Da mesma forma, o batismo nas águas em nome de Jesus e o reconhecimento do messias como *Kýrios* – Senhor, revelam que esta comunidade reconhecia Jesus como dono de todas as coisas, e por isso deve ser venerado e cultuado.

A *pneumatologia* da comunidade primitiva revelou que após a fé, o reconhecimento de Jesus como Senhor e a imposição de mãos acontece um banho de renovação no Espírito Santo. Por sua vez, este batismo traz força, poder e dons espirituais. A *teologia* da comunidade primitiva revelou que ao ensinar na sinagoga sobre o **reino de Deus**, na verdade, Paulo estava encadeando a mensagem veterotestamentária com a neotestamentária. Contudo, fica evidente que o apóstolo mostrou a diferença entre o reino desejado (terreno) dos judeus e o reino que veio por meio de Jesus Cristo. Desta forma, observou-se que a argumentação de Paulo abrange a pregação de um *Deus único*, o *reino messiânico de Jesus*, e até mesmo, a *obra do Espírito Santo* no íntimo do indivíduo. Neste aspecto, o reino aparece como no *interior* dos seres humanos.

A penúltima etapa da exegese foi o um estudo sobre o **contexto vivencial de Éfeso** a partir de At 19.1-10. Nesta avaliação foi possível perceber que a escolha de Éfeso não foi um golpe de sorte e muito menos um acaso do destino. Paulo sabia onde queria chegar. Suas ações eram planejadas. Seu projeto era audacioso. O apóstolo pretendia formar líderes e evangelizar toda a Ásia Menor a partir de Éfeso, uma cidade bem situada e a primeira e mais importante metrópole romana da Ásia Menor. Sendo ela uma metrópole cosmopolita, uma cidade pacífica com mais de 400 mil habitantes, um centro comercial, religioso, educacional e político, a escolha de Éfeso foi estratégica e alavancou a expansão do evangelho por toda a Ásia Menor.

A última etapa da exegese foi definir a **nova tradução** do texto selecionado. Esta tradução originou-se da análise gramatical e da tradução de cada palavra presente no texto original grego de Nestle Aland. De igual modo, com o objetivo de chegar a uma nova tradução, comparou-se a tradução literal com quatro versões da língua vernácula e uma em latim, considerando também a crítica textual, a análise literária, a análise da redação e a análise das formas, bem como, o contexto vivencial brasileiro e as novas regras da língua portuguesa. Não foram encontradas muitas alterações nesta nova tradução. Contudo, cabe ressaltar a inclusão acrescida pelo texto ocidental que propõe o seguinte detalhe: Paulo argumenta diariamente no salão de Tirano, “da *hora quinta à décima* – das 11:00 às 16:00

horas”. Foi através deste acréscimo que Stott calculou às 3.120 horas de capacitação e ensinamento de Paulo na “escola de tirano” em Éfeso.

O último tópico da exegese histórico/crítica é a atualização do texto. O objetivo desta é construir uma ponte do significado do texto no passado e sua relevância para os dias atuais. A atualização pressupõe que a palavra de Deus, a despeito de ser sempre situacional e contextual, tem uma mensagem perene e válida para além da situação concreta em que foi formulada no passado. Esta durabilidade da palavra persiste pelo fato de que Deus permanece o mesmo (Hb 13.8) hoje como foi no passado e como será no futuro.

Foi a partir desta atualização que surgiu o **capítulo dois** desta obra, com o título, “**gestão de pessoas no ministério de Paulo em Éfeso**”. Neste tema foi concatenado o conteúdo pesquisado na exegese histórico/crítica (ANEXO I) com a substância do primeiro capítulo “gestão de pessoas passado a limpo”. Foi neste momento que desenvolveu-se uma avaliação e uma comparação do conteúdo bíblico (At 19.1-10) com as qualificações da moderna GP. Ou seja, neste instante houve uma aproximação entre o século 1 e o século 21. Foi a partir desta aproximação que se tornou possível o título e a investigação deste trabalho de conclusão.

A exegese do texto selecionado, bem como o contexto bíblico e sócio/cultural ligado a Éfeso, assinalaram com significativa evidência que Paulo de Tarso, o homem que viveu a gênese da igreja, foi um mestre no que se refere à arte de gerir pessoas. Como gestor o apóstolo apresentou uma série de qualificações que atraíam as pessoas para si. Além disso, o missionário tinha profundo conhecimento ao Antigo Testamento, controverteu com doutores da Lei, era um hábil apologista, capaz de discutir com os sagazes filósofos de Atenas, era um pregador ousado e mestre na arte de gerir e aperfeiçoar pessoas.

As várias qualificações apontadas acima corroboraram com todo o processo evolutivo da missão paulina na Ásia Menor. Contudo, devido à delimitação da pesquisa e a centralidade do assunto, destacou-se três características fundamentais no ministério paulino no que se refere a gerir pessoas:

A **primeira** destas aptidões a destacar-se foi sua habilidade de **atrair pessoas**. O que se concluiu neste tópico foi que o apóstolo abrangeu a necessidade de agregar uma grande quantidade de pessoas para, posteriormente, capacitá-las e envolvê-las no trabalho missionário. Foi a partir desta premissa que ele buscou um grupo seletivo de pessoas que se comprometessem com a missão de Cristo Jesus e o ajudassem a implantar um projeto audacioso naquela região. Cômico da necessidade de atrair pessoas observou-se que o apóstolo elaborou estratégias evangelísticas, dentre as quais, destacaram-se três: (1) a escolha

de lugares seculares para *agregar* pessoas, tais como sinagogas, escolas, praças, etc; (2) Seu estilo de apresentar o evangelho de forma racional e argumentativa, discutindo e persuadindo seus interlocutores a respeito do evangelho de Cristo; (3) a permanência de um período maior em Éfeso com o objetivo de formar uma rede maior de relacionamentos e possibilitar a capacitação de seus colaboradores.

Ainda neste tópico, observou-se que as escolhas de novos colaboradores não foram executadas de formas aleatórias, pelo contrário, haja vista suas decepções com antigos colaboradores, o apóstolo submeteu seus contribuintes a critérios de seleção. Destacam-se os seguintes: o futuro líder deve estar integrado na igreja local, deve possuir uma boa reputação no contexto da igreja local, necessita de uma formação espiritual básica (conhecimento bíblico), e precisa ser submisso a ponto de abrir mão dos seus direitos em benefício da obra.

A **segunda** aptidão paulina no processo de GP foi sua habilidade de *aplicar pessoas*. Neste quesito, concluiu-se que o apóstolo fez uso de várias ferramentas para envolver seus colaboradores no serviço cristão. Entre elas, destacou-se sua visão sistêmica de corpo, muito bem descrita em (I Co 12.12-31). Pois nesta perícopa o apóstolo descreve com extrema profundidade a idéia de mutualidade, pluralidade e diversidade do corpo de Cristo, reconhecido pelo missionário como igreja. Segundo a pesquisa desenvolvida, foi com base nesta diversidade que o apóstolo reconheceu a necessidade das várias áreas, cargos, estruturas e funções a serem desenvolvidas e preenchidas pelos novos colaboradores recrutados.

De acordo com os textos supracitados, ficou evidente que em cada igreja que o apóstolo transpunha, constituía líderes, presbíteros e de igual modo, seus assistentes eram instruídos a fazer o mesmo. Em Éfeso, Paulo não fugiu à regra. Ele encontrou-se com doze discípulos de João e depois do mover de Deus e a imposição de mãos, este líder identificou suas habilidades e competências, submeteu-os aos critérios de seleção observados acima e posteriormente atraiu este grupo promissor de homens para uma sinagoga e de forma subsequente, para a Escola de Tirano. Foi após a identificação deste processo de atrair e aplicar pessoas que se pode compreender a transformação destes discípulos em presbíteros, bispos, pastores e discípulos de Cristo Jesus.

A **terceira** ferramenta utilizada por Paulo para gerir pessoas foi a sua habilidade de **capacitar pessoas**. De acordo com a investigação, a transformação dos discípulos citados acima não foi um golpe de sorte muito menos resultado do acaso. A capacitação de líderes é um processo difícil e demorado, que exige ações diretas e específicas. Para isso acontecer é necessário formular e coordenar um plano de capacitação. É imprescindível que o gestor formule um processo voltado para o desenvolvimento das pessoas. Uma metodologia capaz de

alinhar os interesses das pessoas com os interesses da organização, levando sempre em conta as necessidades da instituição e os recursos disponíveis para este processo.

Paulo entendeu estes imperativos e investiu sistematicamente no grupo nos discípulos de João durante três anos. De acordo com o apêndice, este mestre catequizou, dialogou, persuadiu, discutiu verdades bíblicas, educou e capacitou este grupo de discípulos. Este processo de capacitação não foi desenvolvido em ambientes hostis, como aconteceu na primeira e segunda viagem (beira de rio, praças, prisões, sinagogas, etc). Fica evidente em todo o contexto analisado que este procedimento educativo ocorreu em um salão secular alugado ou emprestado descrito como “*Escola de Tirano*”.

A investigação trouxe à tona que a “*escola*” tornou-se imprescindível no processo de formação de novos líderes e evangelização da Ásia. Alguns autores supracitados ressaltam que o objetivo fundamental desta escola foi preparar homens para a obra de evangelização e pastoreio da Ásia. Outros descrevem a “*Escola de Tirano*” como centro da missão paulina nesta região. Foi neste ambiente que o apóstolo sistematizou o conteúdo bíblico e capacitou um elevado número de colaboradores. De acordo com a conjectura de Stott, “os esforços deste mestre foram tão grandes que somam 3.120 horas de discussão e ensinamento cristão”!

Todo o conteúdo ministrado nesta sala de aula evidenciou-se estar diretamente ligado às habilidades teológicas, filosóficas, educacionais e espirituais do apóstolo Paulo. Os autores consultados foram unânimes em apontar que o conteúdo de suas preleções está intimamente ligado com as “treze epístolas” escritas pelo apóstolo e suas habilidades de persuasão e dissertação, tão evidenciadas na perícopes selecionada. Contudo, o estilo pragmático deste hábil gestor, comprovado em suas três viagens e nos resultados alcançados na evangelização da Ásia Menor, transformaram com evidente relevância a “*teoria*” ministrada em sala de aula em “*prática*”.

Esta prática resultou, de acordo com Murphy, Stanley e Bornkamm, na implantação e estruturação das sete igrejas do Apocalipse (Éfeso, Esmirna, Pergamo, Tiatira, Sardes, Filadélfia e Laudicéia), bem como Magnésia e Trales. Portanto, a ação de Paulo, a partir de Éfeso, se estendeu até as cidades do interior que gravitavam em torno da grande metrópole da Ásia. Disso se faz porta-voz o autor de Atos, quando escreve que *os que habitavam na Ásia, tanto judeus como gregos, ouviram a palavra do Senhor* (At 19.10).

Depois de um vasto cruzamento de referências e da opinião de vários estudiosos sobre o assunto, esta pesquisa científica identificou os nomes de 12 colaboradores ou alunos de Paulo que estavam diretamente ligados ao contexto de Éfeso e da “*Escola de Tirano*”, afora os nomes genéricos como “bispos, presbíteros, diáconos e discípulos”. Os alunos do apóstolo

são: Áquila e Priscila, Timóteo, Erasto, Tíquico, Trófimo, Epafras, Arquipo, Filemom, Onésimo, Aristarco, Epêneto.

Tendo em vista a gestão desta grande equipe e os excelentes resultados alcançados pela mesma, fica evidenciado o processo de “Gestão de Pessoas no Ministério de Paulo em Éfeso”. Sendo assim, é possível identificar na gênese da igreja um referencial bíblico para a proposta de gerir pessoas. Um referencial que estimula a igreja moderna a reformular seus métodos de AGREGAR, APLICAR e CAPACITAR pessoas.

De forma conclusiva, após estes ementários, entende-se que as premissas e reflexões elencadas nesta pesquisa remetem a uma profunda reflexão sobre a forma com que as instituições eclesiais têm agido com as pessoas que aderem à fé. De forma geral, observa-se que muitas igrejas não estão bem informadas sobre as vantagens da GP e ainda fundamentam suas estruturas com antigos métodos hierárquicos, rígidos e autoritários; mantendo seus “membros” distantes e alienados da missão e visão da igreja.

Pelo fato da igreja ser constituída fundamentalmente por *pessoas* e necessitar continuamente de ferramentas para gerir e liderar este contingente humano, fica evidente que os métodos da moderna GP contribuirão significativamente para o fortalecimento e expansão da igreja que bem a utilizam. A igreja vive uma nova realidade no século 21, caracterizada por constantes mudanças, ou seja, o mundo caminha rapidamente para uma sociedade baseada na informação, no conhecimento, na tecnologia e na interação.

Nesse cenário, em função dos cargos, ministérios e participação ativa dos fiéis ou colaboradores, característicos as necessidades de cada igreja, os gestores precisam estar no centro do processo de mudança, participando ativamente como geradores e inovadores da igreja que deseja crescer. Para tanto, é necessário que utilizem processos de gestão mais interativos, que permitam ações analíticas e diagnósticas a partir de uma visão estratégica e empreendedora. Processos que permitam atrair, capacitar e aplicar pessoas, bem como acompanhar e motivar. Assim, a utilização adequada das ferramentas pode contribuir para o crescimento da igreja e proporcionar a interação e a satisfação dos novos colaboradores que aderem à fé.

As ponderações feitas neste trabalho final não tiveram a pretensão de esgotar o assunto no que diz respeito à moderna GP, contudo, procurou-se apontar alguns aspectos relevantes em relação as suas ferramentas e à sua utilização no ambiente eclesial atual. Contudo, destaca-se que a aplicação pragmática de tais ferramentas só obterão êxito se forem utilizadas de forma compatível com a realidade de cada instituição eclesial, considerando a visão, missão, características, estruturas e aspirações de cada uma em particular.

REFERÊNCIAS

BEAUSAY, W. *Gestão de pessoas segundo Jesus*. São Paulo: Mundo Cristão, 2005.

BIBLEWORKS for Windows CD – ROM. version 6.0. copyright 2003.

BÍBLIA ONLINE 3.0, Módulo avançado – Sociedade Bíblica do Brasil. 1997.

BOOR W. *Atos dos apóstolos*. Curitiba: Esperança, 1993.

BORNKAMM, G. *Paulo – vida e obra*. São Paulo: Vozes, 1992.

BRANDÃO. *O que é educação*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

BULTMANN. *Teologia do novo testamento*. São Paulo: Teológica, 2004.

CARVALHO, A. *Teologia da educação cristã*. São Paulo: Eclésia, 2000.

CHAMPLIN, R. *O novo testamento interpretado*. V3. São Paulo: Milenim, 1979.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. São Paulo: Athas, 2004.

COENEN, L. Brown, C. *Dicionário internacional de teologia do novo testamento*. São Paulo: Vida Nova, 1974.

DOCKERY, D. *Manual bíblico*. São Paulo: Vida Nova, 2001.

DOUGLAS, J. D. *O novo dicionário da bíblia*. São Paulo: Vida Nova, 1995.

DUTRA, J. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006.

FABRIS, R. *Paulo – o apóstolo dos gentios*. São Paulo: Paulinas, 2001.

FLIPPO, E. B. *Princípios de administração pessoal*. São Paulo: Atlas, 1970.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GAGLIAEDI, A. *Educação religiosa relevante*. Rio de Janeiro: Vinde, 1993.

GARDNER, P. *Quem é quem na bíblia sagrada*. São Paulo: Vida, 2000.

GRUDEM, W. *Teologia sistemática – atual e exhaustiva*. São Paulo: Vida Nova, 1998.

IRATA, H. MARX, R. *Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista*. São Paulo: (Coleção documentos, Série Política Científica e Tecnológica, nº 6), 1991.

KUSS, O. *San Pablo – La aportación del apóstol e la teologia de la iglesia primitiva*. Barcelona (Espanha): Editorial Herder, 1975.

LADD, G. *Teologia do novo testamento*. São Paulo: Hagnos, 2003.

LUZURIAGA. *História da educação e da pedagogia*. São Paulo: Nacional, 1979.

MAXWELL. J. *As 21 irrefutáveis leis da liderança – nova edição revista pelo autor*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

MAXWELL. J. *21 minutos de poder na vida de um líder*. São Paulo: Mundo Cristão, 2002.

MAXWELL. J. *Desenvolvendo líderes em sua equipe de trabalho*. São Paulo: Mundo Cristão, 2004.

MIZUKAMI. *Ensino – as abordagens do processo*. São Paulo: EPU, 1986.

MOTTA, P. *Teoria geral da administração: uma introdução*. São Paulo: Pioneira, 1979.

MURPHY, J. *Paulo – vida e obra*. São Paulo: Loyola, 1996.

PINCHOT, Guilford. *O poder das pessoas: como usar a inteligência de todos dentro da empresa para conquista do mercado*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

ROCHA, J. *Projeto excelência profissional*. São Paulo: JLRocha & Associados, 2004.

SHEDD, R. *Bíblia sagrada*. São Paulo: Vida Nova, 1998.

STANLEY, H. *O livro de Atos*. São Paulo: Vida, 1983.

STANLEY, H. *Teologia sistemática*. Rio de Janeiro: CPAD, 1996.

STOTT, J. *A mensagem de Atos*. São Paulo: ABU, 1994.

TACHIZAWA, T. *Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada a estratégia de negócios*. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

WEGNER U. *Exegese do novo testamento*. 2. ed. São Paulo: Paulus, 1998.

WERTHER, W. DAVIS K. *Administração de pessoas e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-hill, 1983.

WIKIPEDIA – *a inciclopédia livre*. Internet, 2010.

WILLIAMS, D. *Novo comentário bíblico de Atos*. São Paulo: Vida, 1990.

APÊNDICE I - Exegese histórico crítica de Atos 19.1-10

Sumário

INTRODUÇÃO	79
1. TRADUÇÃO COMPARADA DE (At 19.1-10)	80
2. CRÍTICA TEXTUAL	84
3. CRÍTICA LITERÁRIA	86
3.1 Delimitação do texto:	87
3.2 Estrutura do texto	89
3.2.1 Subdivisão do texto e constatação das amarras	89
3.2.2 Diagramação do conteúdo segundo a subdivisão feita e destaque de termos repetidos.....	92
3.2.3 Constatação das “amarras” no texto	93
3.3 Integridade e coesão do texto	94
3.3.1 O uso de fontes no livro de Atos	96
3.3.2 O uso de fontes em Atos 19.1-10	97
4 ANÁLISE REDACIONAL	98
4.1 Autor, data e destinatário do livro de Atos.....	98
4.2 Análise estilística de Atos	100
4.3 A redação do texto à luz do escrito como um todo.	101
4.4 Contexto maior.....	102
4.5 Contexto menor	103
5 ANÁLISE DAS FORMAS	104
5.1 Determinação do gênero e caracterização formal	104
5.2 Lugar vivencial, intenção genérica e específica do texto.....	106
5.3 Intenção do texto	107
5.3.1 Intenção genérica	107
5.3.2 Intenção específica	108
6 ANÁLISE TEOLÓGICA	109
6.1 A <i>Cristologia</i> da comunidade primitiva.....	110
6.2 A <i>Pneumatologia</i> da comunidade primitiva.....	112
6.3 A <i>Teologia</i> da comunidade primitiva.....	113
7 O CONTEXTO VIVENCIAL DE ÉFESO A PARTIR DE (At 19.1-10)	114
7.1 Contexto histórico de Éfeso	114
8 NOVA TRADUÇÃO	118
REFERÊNCIAS	119

INTRODUÇÃO

As premissas e objetivos da gestão de pessoas apresentados no primeiro capítulo da pesquisa em apreço oferecem ferramentas notáveis para a expansão e crescimento da igreja do século XXI. Porém, faz-se necessário um referencial bíblico que avalie e comprove a eficácia da GP na igreja local. Sendo assim, este APÊNDICE pretende identificar similaridades entre a atuação de Paulo em Éfeso (At 19.1-10) e os modernos conceitos de GP supracitados na pesquisa. A eleição do texto e sua similaridade com a GP não foi uma mera coincidência. Pelo contrário, a perícopes selecionada foi cuidadosamente escolhida após uma pré-análise de seu conteúdo e contexto. Entendendo que a estadia paulina em Éfeso tratou de um momento chave de formação e gestão de novos líderes no ministério do apóstolo.

Objetivando submeter a perícopes ao rigoroso método hermenêutico e exegético, optou-se pela escolha do método histórico-crítico. Dentre as razões que levaram a sua escolha destacam-se as seguintes: A dimensão *histórica* proposta pelo método enxerga o texto como expressão da revelação divina, buscando uma interpretação embasada na gênese histórica e contextual do século primeiro. Além disso, o texto é submetido a quase *quarenta* estágios distintos, que objetivam diferentes olhares e permitem uma interpretação profunda do texto.

O fato de o método também ser *crítico*, oferece vantagens adicionais, entre as quais podem ser citadas as seguintes: Uma atitude crítica na interpretação evita falsas harmonizações de posições ou correntes teológicas em tensão ou conflito dentro do cristianismo das origens; a crítica permite uma visão clara da diversidade e pluralidade de teologias, cristologias e posições assumidas dentro da Bíblia.

Sendo assim, este APÊNDICE submeterá a perícopes de At 19. 1-10 aos seguintes passos exegéticos: Tradução comparada, crítica textual, crítica literária, análise redacional, análise das formas, análise teológica, contexto vivencial e histórico de Éfeso.

1. TRADUÇÃO COMPARADA DE (At 19.1-10)

O texto Grego escolhido para a tradução foi o de NESTLE - ALAND¹. Após uma avaliação das versões em português, optou-se em comparar a tradução com as seguintes traduções: Matos Soares (MT)², João Ferreira de Almeida Revista e Atualizada, (RA)³, Linguagem de Hoje (NVLH)⁴, e a Nova versão Internacional (NVI)⁵.

Para realizar a tradução do grego para o português, foram utilizados os seguintes manuais e dicionários: Chave linguística do novo testamento⁶, bíblia Online 3.0.⁷; dicionário do Novo Testamento grego⁸; BibleWorks 6.0⁹; Novo Testamento Interlinear¹⁰.

VERSO 1

Εγένετο δὲ ἐν τῷ τὸν Ἀπολλῶ εἶναι ἐν Κορίνθῳ Παῦλον διελθόντα τὰ ἀνωτερικὰ μέρη [κατ]ελθεῖν εἰς Ἔφεσον καὶ εὐρεῖν τινας μαθητὰς.
LITERAL - E aconteceu em o Apolo estar em Corinto, Paulo, tendo passado por as regiões altas, chegar a Éfeso e encontrar alguns discípulos.
¹¹Aconteceu que, enquanto Apolo se achava em Corinto, Paulo, depois de passar pelas regiões mais altas, chegou a Éfeso e lá encontrou alguns discípulos. (tradução própria).
MS – Ora aconteceu que, estando Apolo em Corinto, Paulo, depois de ter atravessado as províncias superiores, chega a Éfeso, e aí encontrou alguns discípulos;
RA – Aconteceu que, estando Apolo em Corinto, Paulo, tendo passado pelas regiões mais altas, chegou a Éfeso e, achando ali alguns discípulos,
NVLH - Enquanto Apolo estava na cidade de Corinto, Paulo viajou pelo interior da província da Ásia e chegou a Éfeso. Ali encontrou alguns cristãos,
NVI - Enquanto Apolo estava em Corinto, Paulo, atravessando as regiões altas, chegou a Éfeso. Ali encontrou alguns discípulos,

¹ NESTLE - ALAND. *Novum Testamentum Graece*. Editado por Bárbara e Kurt Aland et alii. 27.ed. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1994.

² Bíblia Sagrada, *traduzida por Matos Soares*, 6ª edição, São Paulo: Paulinas, 1953. “Esta versão foi escolhida por se tratar de uma tradução que teve como base a Vulgata”.

³ Bíblia Sagrada, *Edição Revista e Atualizada* (RA), trad. João Ferreira de Almeida, Sociedade Bíblica do Brasil (SBB), São Paulo, SP, 1993. “Esta versão foi selecionada por ser a versão mais utilizada pela comunidade evangélica brasileira”.

⁴ Bíblia Sagrada, *Nova Tradução na Linguagem de Hoje* (NVLH), Sociedade Bíblica do Brasil (SBB), Barueri, SP, 2000. “Apesar desta versão ser amplamente difundida no território nacional, é severamente criticada pelos estudiosos da bíblia. Sendo assim, esta análise pretende comparar a tradução e averiguar as críticas”.

⁵ Bíblia Sagrada, *Nova Versão Internacional* (NVI); tradução pela comissão de tradução da Sociedade Bíblica Internacional, São Paulo: Vida, 2001. “Esta versão é uma tradução do inglês para o português e tem sido alvo tanto de elogios como de críticas. Segue a mesma proposta da versão anterior”.

⁶ RIENECKER F. *Chave Linguística do Novo Testamento*, São Paulo: Vida Nova, 1995.

⁷ *Bíblia Online 3.0*. Módulo Avançado. Sociedade Bíblica do Brasil.

⁸ TAYLOR W. *Dicionário do Novo testamento Grego*. Rio de Janeiro: JUERP, 1991.

⁹ BIBLEWORKS for Windows CD, version 6.0, copyright 2003.

¹⁰ SCHOLZ V. *Novo Testamento Interlinear – grego/Português*. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2004.

¹¹ γίνομαι – aconteceu, apareceu no cenário - Aoristo dativo 3p sig.; Ἀπολλῶς – Apolo ; Παῦλος – Paulo – pequeno ou menor; Ἔφεσος – Éfeso, permitida; μαθητής – Aprendiz, pupilo, aluno, discípulo.

VERSO 2

εἶπέν τε πρὸς αὐτούς· εἰ πνεῦμα ἅγιον ἐλάβετε πιστεύσαντες; οἱ δὲ πρὸς αὐτόν· ἀλλ' οὐδ' εἰ πνεῦμα ἅγιον ἔστιν ἠκούσαμεν.

LITERAL – E disse a eles: se o Espírito Santo recebestes crendo? E eles a ele: Não, Mas nem se Espírito Santo é ouvimos.

¹²**E lhes perguntou: vocês receberam o Espírito Santo quando creram? Eles responderam: Não, nós nem sequer ouvimos que existe um Espírito Santo** (tradução própria).

MS – e disse-lhes: Vós recebestes o Espírito Santo quando abraçastes a fé? E eles responderam-lhe: Nós nem sequer ouvimos dizer que há Espírito Santo.

RA – perguntou-lhes: Recebestes, porventura, o Espírito Santo quando crestes? Ao que lhe responderam: Pelo contrário, nem mesmo ouvimos que existe o Espírito Santo.

NTLH – e perguntou: - Quando vocês creram, vocês receberam o Espírito Santo? Eles responderam: - Nós nem mesmo sabíamos que existe o Espírito Santo.

NVI - e lhes perguntou: “Vocês receberam o Espírito Santo quando creram?” Eles responderam: “Não, nem sequer ouvimos que existe o Espírito Santo”.

OBS. A tradução de MS substitui a palavra “*crer* πιστεύσαντες” por *fé*.

VERSO 3

εἶπέν τε· εἰς τί οὖν ἐβαπτίσθητε; οἱ δὲ εἶπαν· εἰς τὸ Ἰωάννου βάπτισμα.

LITERAL – E disse: então em que fostes vós batizados? E eles disseram: o de batismo de João.

¹³**E ele lhes disse: Então, em que batismo vocês foram batizados? eles responderam: no batismo de João** (tradução própria).

RA – Então, Paulo perguntou: Em que, pois, fostes batizados? Responderam: No batismo de João.

MS – E ele disse-lhes: em que batismo, pois, fostes vós batizados? E eles responderam: no batismo de João.

NVI – “Então, que batismo vocês receberam?” perguntou Paulo. “O batismo de João”, responderam eles.

NTLH – Então que tipo de batismo vocês receberam? - perguntou Paulo. - O batismo de João Batista! – responderam.

OBS. As versões NVI e NTLH amplificam a pergunta acrescentando – “perguntou Paulo”.

VERSO 4

εἶπεν δὲ Παῦλος· Ἰωάννης ἐβάπτισεν βάπτισμα μετανοίας τῷ λαῷ λέγων εἰς τὸν ἐρχόμενον μετ' αὐτὸν ἵνα πιστεύσωσιν, τοῦτ' ἔστιν εἰς τὸν Ἰησοῦν.

LITERAL – E disse Paulo: João batizou batismo de arrependimento ao povo dizendo em o que vinha depois de ele que cressem, isto é, em Jesus.

¹⁴**E disse Paulo: João batizou o batismo de arrependimento, dizendo ao povo que cresse naquele que havia de vir depois dele, isto é, em Jesus** (tradução própria).

¹² ἐλάβετε – λαμβάνω – verb ind. aor. 2p. plur. – receberam; πιστεύσαντες – part. aor. nom. mas. 2 p plur. – creram; πνευμα – espírito; αγιος – santo, algo muito santo, separado; ἔστιν – indic. pres. 3p sing. – ouvimos;

¹³ βάπτισω – ind. Aor. Pas. 2p plur. – batizados, imergidos; λέγω – ind. aor. at. 3p. plu. – disseram, responderam; Ἰωαννῆ – João – de origem hebraica יְהוָה – "Jeová é um doador gracioso".

RA – Disse-lhes Paulo: João realizou batismo de arrependimento, dizendo ao povo que cresse naquele que vinha depois dele, a saber, em Jesus.
MS – Então disse Paulo: João batizou o povo com batismo de penitência, dizendo que cressem naquele que havia de vir depois dele, isto é, em Jesus.
NVI – Disse Paulo: “O batismo de João foi um batismo de arrependimento. Ele dizia ao povo que cresse naquele que viria depois dele, isto é, em Jesus”.
NTLH – Então Paulo disse: João batizava aqueles que se arrependiam dos seus pecados. E também dizia ao povo de Israel que eles deviam crer naquele que havia de vir depois dele, isto é, em Jesus.

OBS. Matos Soares substitui a palavra “arrependimento - metanoia” por penitência. E a NTLH acrescenta arrependiam “*dos seus pecados*”.

VERSO 5

ἀκούσαντες δὲ ἐβαπτίσθησαν εἰς τὸ ὄνομα τοῦ κυρίου Ἰησοῦ.
LITERAL – E tendo ouvido foram batizados em o nome do Senhor Jesus.
¹⁵Ouvindo isso, eles foram batizados em nome do Senhor Jesus.
MS – Ouvindo isso, foram batizados em nome do Senhor Jesus.
RA – Eles, tendo ouvido isto, foram batizados em o nome do Senhor Jesus.
NVI – Ouvindo isso, eles foram batizados no nome do Senhor Jesus.
NTLH – Depois de ouvirem isso, aqueles homens foram batizados em nome do Senhor Jesus.

OBS. A tradução NTLH acrescenta o verbo “depois” e “aqueles homens” ao corpo deste versículo.

VERSO 6

καὶ ἐπιθέντος αὐτοῖς τοῦ Παύλου [τὰς] χεῖρας ἦλθε τὸ πνεῦμα τὸ ἅγιον ἐπ’ αὐτούς, ἐλάλουν τε γλώσσαις καὶ ἐπροφήτευσον.
LITERAL – e impondo a eles Paulo as mãos veio o Espírito Santo sobre eles e falaram em línguas e profetizaram.
¹⁶E, Paulo lhes impondo as mãos, veio sobre eles o Espírito Santo e falaram em línguas e profetizaram. (tradução própria)
MS – E, tendo-lhes Paulo imposto as mãos, veio sobre eles o Espírito Santo, e falaram (<i>diversas</i>) línguas e profetizaram.
RA – E, impondo-lhes Paulo as mãos, veio sobre eles o Espírito Santo; e tanto falavam em línguas como profetizavam.
NVI – Quando Paulo lhes impôs as mãos, veio sobre eles o Espírito Santo, e começaram a falar em línguas e a profetizar.
NTLH – Aí Paulo pôs as mãos sobre eles, e o Espírito Santo veio sobre eles. Então começaram a falar em línguas estranhas e a anunciar também a mensagem de Deus.

OBS. Após a palavra línguas, a versão NTLH acrescenta “estranhas”, e substitui a palavra “profetizaram ἐπροφήτευσον ” por “anunciaram também a mensagem de Deus”.

¹⁴ μετανοια – sub. gen. fem. sing. – arrependimento, mudança de mente ; πιστεύωσιν – πιστεω – aor. subj. 3p. plur. – cressem, “ter confiança, de algo que se crê”; Ἰησοῦς – Jesus – de origem hebraica – ישוע – ichuah – “Jeová é salvação” –

¹⁵ κούσαντες – part. aor. nom. masc. plur. – tendo ouvido, ouvindo; κύριος – senhor – aquele a quem uma pessoa ou coisas pertence, proprietário, alguém que tem o controle da pessoa.

¹⁶ πιθέντος – ἐπιτίθημι – ver. part. aor. gen. masc. sing. – impondo, ou colocar sobre, acrescentar; ἦλθε – ερχομαι – veio, apareceu, apresentou-se; χεῖρας – subst. acus. fem. plu – sobre, descer sobre; λαλεω – ver. Ind. Imp. ativ. 3p plur. – falar, dizer, fazer soar; γλωσσα – língua, linguagem; προφήτεω – ver. ind. Imp. 3p. plur. – profetizaram, “profetizar, ser um profeta, proclamar por inspirações divinas”.

VERSO 7

ἦσαν δὲ οἱ πάντες ἄνδρες ὡσεὶ δώδεκα.
LITERAL – e eram todos os homens cerca de doze.
¹⁷ E eram ao todo uns doze homens. (tradução própria)
MS – Eram ao todo cerca de doze pessoas.
RA – Eram, ao todo, uns doze homens.
NVI – Eram ao todo uns doze homens.
NTLH – Esses homens eram mais ou menos doze.

VERSO 8

Εἰσελθὼν δὲ εἰς τὴν συναγωγὴν ἐπαρρησιάζετο ἐπὶ μῆνας τρεῖς διαλεγόμενος καὶ πείθων [τὰ] περὶ τῆς βασιλείας τοῦ θεοῦ.
LITERAL – e entrando em a sinagoga falava com ousadia por três meses discutindo e persuadindo [as coisas] acerca de o reino de Deus.
¹⁸ Entrando na sinagoga, falou com ousadia por três meses, dissertando e persuadindo a respeito do reino de Deus. (tradução própria)
MS –. (Paulo), tendo entrado na sinagoga, falou com liberdade durante três meses, discutindo e persuadindo-os a cerca do reino de Deus.
RA – Durante três meses, Paulo freqüentou a sinagoga, onde falava ousadamente, dissertando e persuadindo com respeito ao reino de Deus.
NVI – Paulo entrou na sinagoga e ali falou com liberdade durante três meses, argumentando convincentemente a cerca do Reino de Deus.
NTLH – Durante três meses Paulo foi à sinagoga e falou com coragem ao povo. Ele conversava com eles e tentava convencê-los a respeito do Reino de Deus.

VERSO 9

ὡς δὲ τινες ἐσκληρύνοντο καὶ ἠπείθουν κακολογοῦντες τὴν ὁδὸν ἐνώπιον τοῦ πλήθους, ἀποστὰς ἀπ’ αὐτῶν ἀφώρισεν τοὺς μαθητὰς καθ’ ἡμέραν διαλεγόμενος ἐν τῇ σχολῇ Τυράννου.
LITERAL – Mas quando alguns se tornaram obstinados e desobedeciam falando mal do caminho perante a multidão, afastou-se deles separou os discípulos, diariamente discutindo em a escola de Tirano.
¹⁹ Mas quando alguns deles se tornaram endurecidos e descrentes, maldizendo o caminho perante a multidão, afastou-se deles, separou os discípulos, passando a discorrer diariamente na escola de Tirano. (tradução própria)
MS – Mas, endurecendo-se alguns e não crendo, e dizendo mal do caminho do Senhor diante da multidão, (Paulo) apartou-se deles, separou os discípulos, disputando todos os dias na escola de um certo chamado Tirano.
RA – Visto que alguns deles se mostravam empedernidos e descrentes, falando mal do Caminho diante da multidão, Paulo, apartando-se deles, separou os discípulos, passando a discorrer diariamente na escola de Tirano.

¹⁷ **ανερ** – homem, marido.

¹⁸ **συναγωγή** – sinagoga, ajuntamento, recolhimento; **διαλέγομαι** – ver. part. pres. méd. pás. masc. sing. – dissertando – **διά** – a favor de **λεγο** – dizer, falar – discutir, dialogar, argumentar, disputar, debater; **πείθω** – persuadindo, convencendo; **βασιλεια** – reino, soberania, poder real, realeza, domínio, governo.

¹⁹ **σκληρύνω** – verb ind. imp. pas. 3p. plur. – Endurecidos “tornar-se duro, obstinado”; **ενώπιον** – não deixar-se persuadir, recusar ou negar a fé; **κακολογέω** – verb. part. pres. nom. masc. plur. – maldizendo ; **ὁδός** – caminho, caminho transitado, curso de conduta - **σχολή** - sala de preleções, escola. **Τυράννος** – soberano.

NVI – Mas alguns deles se endureceram e se recusaram a crer, e começaram a falar mal do caminho diante da multidão. Paulo, então, afastou-se deles. Tomando consigo os discípulos, passou a ensinar diariamente na escola de Tirano.

NTLH – Mas alguns eram teimosos, não acreditavam e, em frente de todos, ainda falavam mal do Caminho do Senhor. Então Paulo abandonou a sinagoga, levando os cristãos consigo, e começou a falar diariamente na escola de **um homem chamado** Tirano.

OBS. As versões MS e NTLH, acrescentam a frase “*um certo homem*”, provavelmente apoiados pelos comentários patrísticos que sugerem ser Tirano o dono da escola.

VERSO 10

²⁰**E isto continuou por dois anos, de tal modo que todos os que habitavam na Ásia ouviram a palavra do Senhor, tanto judeus quanto gregos.** (tradução própria)

LITERAL – E isto aconteceu por dois anos, a ponto de todos os habitantes de a Ásia ouvirem a palavra do Senhor, tanto judeus quanto gregos.

τοῦτο δὲ ἐγένετο ἐπὶ ἔτη δύο, ὥστε πάντας τοὺς κατοικοῦντας τὴν Ἀσίαν ἀκοῦσαι τὸν λόγον τοῦ κυρίου, Ἰουδαίους τε καὶ Ἑλληνας.

MS – E isto durante dois anos, de tal maneira que todos os habitantes da Ásia (*proconsular*) ouviram a palavra do Senhor, Judeus e Gentios.

RA – Durou isto por espaço de dois anos, dando ensejo a que todos os habitantes da Ásia ouvissem a palavra do Senhor, tanto judeus como gregos.

NVI – isso continuou por dois anos, de forma que todos os judeus e os gregos que viviam na província da Ásia ouviram a palavra do Senhor.

NTLH – Ele fez isso durante dois anos, até que todos os moradores da província da Ásia, tanto os judeus como os não-judeus, ouviram a mensagem do Senhor.

2 CRÍTICA TEXTUAL

A tarefa da crítica textual consiste em determinar com a maior exatidão possível o texto grego que deverá servir de base para a tradução e a pesquisas posteriores. A *necessidade* da crítica textual advém do fato de existirem inúmeros manuscritos em grego na atualidade. Comparando estes manuscritos entre si, constata-se que o texto reproduzido nem sempre é igual. São exatamente as diferenças existentes entre estas várias cópias que perfazem o objeto de estudo da crítica textual.

²⁰ **Ἀσια** – "oriente" – a própria Ásia ou a Ásia proconsular, que inclui Mísia, Lídia, Frígia e Cária, correspondendo aproximadamente à Turquia de hoje; **λόγος** – a) Palavra, decreto, b) Os ditos de Deus, c) Declaração, aforismo, dito significativo, sentença, máxima d) Profecia do Antigo Testamento dado pelos profetas e) Doutrina, ensino, f) Razão ou plano divino que coordena o universo em constante mudança. – Bíblia Online 3.0.

A perícopre de (**Atos 19.1-10**) apresenta várias questões no que diz respeito à crítica textual. Por razão de espaço, não vamos expor a construção da crítica textual de toda perícopre.

O leitor que tem acesso ao texto crítico assim como se encontra no NESTLE - ALAND. *Novum Testamentum Graece*. Editado por Bárbara e Kurt Aland et alii. 27.ed. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1994., deparar-se-á, como se encontra o aparato referente a esta perícopre, com as seguintes variantes:

a. (19.1) Omitindo a cláusula “Ἐγένετο δὲ ἐν τῷ τὸν Ἀπολλῶ εἶναι ἐν Κορίνθῳ” (Enquanto Apolo se achava em Corinto); o texto ocidental [P.(38)D da versão siríaca heracleana, com apoio parcial de (it – gig – a maioria dos manuscritos latinos antigos) e Efraem] substituiu este dito por: “θέλοντος δὲ τοῦ Παύλου κατὰ τὴν ἰδίαν βαυλὴν πορεύσθαι εἰς Ἱεροσόλυμα εἶπεν αὐτῷ τὸ πνεῦμα ὑποστρέφειν εἰς τὴν Ἀσίαν, διελθὼν δὲ τὰ (*E embora Paulo desejasse, segundo seu próprio plano, ir a Jerusalém, o Espírito ordenou-lhe que retornasse a Ásia...*)”^{21 22 23}.

Segundo Champlin, é difícil entender porque tanto se disse sobre um propósito que não foi realizado. Weiss esta correto ao observar que a antítese inteira *ἰδίαν βαυλὴν* e uma ordem do Espírito não concorda nem com o caráter de Paulo nem com o de Lucas, o qual destaca expressamente como Paulo permitia que todas as suas decisões fossem ditadas pela vontade de Deus, que lhe era transmitida pelo Espírito²⁴.

Ao invés de Ἀπολλῶ, (p74 A (c) 181 dizem Ἀπολλών, e s* 307 431 453 536 610 cop (bo) dizem Ἀπολλῆν.

b. (19.5) O texto ocidental (p³⁸ D 383 614 SIR (h com * – versão siríaca heracleana) expande a breve declaração, “*em nome do Senhor Jesus*” adicionando “*para o perdão dos pecados*” – εἰς ἀφεσιν ἁμαρτιῶν. A adição, embora visando edificar, é inapta, porque essas pessoas já haviam recebido o batismo de João em face da remissão de pecados.

²¹ NESTLE - ALAND. *Novum Testamentum Graece*. Editado por Bárbara e Kurt Aland et alii. 27.ed. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1994. p. 358.

²² CHAMPLIN, *O Novo Testamento Interpretado*. V.3. São Paulo: Milenim, 1979. p. 408.

²³ FABRIS, *Os atos dos Apóstolos*. São Paulo: Loyola, 1991. p. 348.

²⁴ CHAMPLIN, 1979, p. 408.

c. (19.8) De acordo com Nestle e Champlin, “O texto ocidental D⁰⁵ siríaco acrescenta - ἐν δυνάμει μεγάλη ἐπαρρησιάζετο – (*falaram ousadamente com grande poder*, contrapondo textos de **Ⲛ01 A02 E08 H014 L020 P025**”^{25 26}.

d. (19.9) Com referência as variações do nome **Τυράννου** (Tirano), a crítica textual aponta as seguintes variações:

Τυράννου. P³⁸. **Ⲛ** A B 945 1739 it^r. vg^{ww}. syr^p. cop^{sa, bo} geo ? // **Τυράννου τινός** E P Ψ 049 056 0142 (88 ἐνός) 104 (181 **Τυράνιου**) 326 330 436 451 629 630 1241 1505 1877 2127 2492 2495 Byz it^{e.e} vg^{el} syr^h arm geo?

A fraseologia de (19.9) descreve que Paulo “*passou a discorrer diariamente na escola de Tirano*”, sem apresentar qualquer detalhe quanto aos horários que eram feitas estas ministrações. Contudo, o código (D), descrito por ²⁷Fabris e ²⁸Nestle acrescentam este detalhe:

A interessante adição que há no texto ocidental (**Τυράννου τινός ἀπὸ ὥρας εἰς δεκάτες** D (614 2412 **ἕως ὥρας δεκάτες**) it^{(ar).d.gig.ph} vg^{m.ss} syr^h with (Ambrosiaster) – (Paulo argumenta diariamente no salão de Tirano, da *hora quinta à décima* – das 11:00 às 16:00 horas) talvez represente uma informação precisa, preservada na tradição oral antes de haver sido incorporada no texto de certos manuscritos. Se estivesse no original, não haveria boa razão para ter sido apagada. (ao invés de “à décima”, dois manuscritos da Vulgata Latina dizem “à nona” (g) e “à nona e à décima” (D)

3 CRÍTICA LITERÁRIA

A Análise Literária (AL), também denominada “*crítica literária*”, procura estudar os textos como unidades literariamente formuladas e acabadas. De forma geral, ela visa definir: a delimitação dos textos, a estrutura literária dos textos, o grau de integridade literária dos textos e o uso de fontes literárias alheias ao conteúdo formulado pelo próprio autor.

²⁵ NESTLE, 1994, p. 359.

²⁶ CHAMPLIN, 1979, p. 411.

²⁷ FABRIS, 1991, p. 348.

²⁸ NESTLE, 1994, p. 359.

3.1 Delimitação do texto

A necessidade de delimitar os textos advém do fato de que, originalmente, os livros neotestamentários foram redigidos em escrita contínua, sem espaço entre as palavras e sem subdivisões de versículos, perícopes e capítulos. A subdivisão em versículos e capítulos, portanto, não é obra dos autores originais, mas interpretação posterior. Para WEGNER, “o mais importante é que a perícope delimitada tenha ‘pé e cabeça’, isto é, forme um todo coeso e orgânico, de forma que seu início e fim sejam perfeitamente identificáveis”²⁹.

Na concepção de Renato Gusso, a delimitação do texto de interesse levará em consideração alguns aspectos básicos para a análise e delimitação deste episódio nas Sagradas Escrituras, ressaltando três estágios específicos: “a perícope anterior, a perícope posterior e a perícope selecionada”³⁰.

a. A perícope anterior (At. 18. 24-28)

Esta perícope tem uma linguagem narrativa, cujo conteúdo tem como objetivo descrever o ministério de um judeu chamado Apolo, proveniente de Alexandria. Com apoio de At 19.1, e o comentário de Werner Boor, esta perícope descreve uma “sucessão cronológica do pastoreio de Paulo para Apolo na cidade de Corinto”³¹. Possivelmente, a chegada de Apolo em Corinto possibilitou a ida de Paulo a Éfeso.

O tempo ou o momento é caracterizado pelas orações: “*chegou a Éfeso*” bem como “*querendo ele percorrer a Acaia*”. Os personagens da narrativa são Apolo, João, Priscila e Áqüila, os irmãos de Éfeso, os irmãos e judeus de Corinto e Jesus Cristo, o ressuscitado.

b. A perícope posterior – (At. 19. 11-20)

Nestes versos é possível identificar algumas características, as quais se diferem das características da perícope delimitada:

O gênero desta perícope é uma narrativa, e tem como objetivo descrever os resultados alcançados por Paulo e sua equipe nos dois anos do ministério de Paulo em Éfeso, descritos na perícope selecionada. A coesão desta afirmação pode ser identificada através das expressões: (v.11) “*E Deus, pelas mãos de Paulo, fazia milagres extraordinários...*” Bem

²⁹ WEGNER, 2001, p. 85.

³⁰ GUSSO, R. *Tradução da Bíblia hebraica passo a passo*. Curitiba: FTBP, 2001. p. 157.

³¹ BOOR W. *Carta aos Coríntios*, Curitiba: Esperança, 2004. p. 270.

como a queima de livros de artes mágicas que somaram a extraordinária quantia de cinquenta mil denários. Da mesma forma, a perícopes relata um exorcismo frustrado dos filhos de Ceva, a menção do nome de Paulo pelo endemoninhado e a repercussão deste fato na comunidade de Éfeso. E por fim, com o objetivo de fechar o assunto, Lucas conclui a perícopes com o V20: “*assim, a palavra do Senhor crescia e prevalecia poderosamente.*”

As personagens da narrativa são: Paulo, os sete filhos e Ceva, um possesso de espíritos malignos, judeus e gregos habitantes de Éfeso, muitos convertidos que antes eram praticantes de artes mágicas.

b. A perícopes selecionada – (At. 19. 1 – 10)

A linguagem destes versos é narrativa e objetiva descrever, de forma progressiva, a chegada de Paulo em Éfeso, o encontro do apóstolo com os discípulos de João e sua estadia entre os judeus, e seu deslocamento da sinagoga para a Escola de Tirano.

Sua mensagem central é a conversão de alguns discípulos e sua sucessiva formação na escola de Tirano.

A localização indicada na perícopes é a cidade de Éfeso. O tempo ou momento é caracterizado pelas orações: “*durante três meses Paulo freqüentou a sinagoga*”, bem como “*durou isso por espaço de dois anos*”.

As personagens que aparecem de forma gradativa nos versos são: Apolo, Paulo, doze discípulos de João, judeus e gregos de toda a Ásia.

É possível afirmar que os versos (1-10) são autônomos em relação às perícopes anterior e posterior segundo as características evidenciadas anteriormente. As indicações de unidade literária autônoma podem ser notadas pela mudança espacial e temporal do (v.1) – (Παῦλον... ἐλθεῖν εἰς Ἔφεσον – Paulo... chegou a Éfeso). Esta mudança de lugar e de tempo indica o início da perícopes selecionada. Da mesma forma o (v.10) – [τοῦτο δὲ ἐγένετο ἐπὶ ἔτη δύο, ὥστε πάντας τοὺς κατοικοῦντας τὴν Ἀσίαν ἀκοῦσαι τὸν λόγον τοῦ κυρίου – (todos os que habitavam na Ásia ouviram a palavra do Senhor.)] (tradução própria), descreve um breve relato do sucesso paulino e fecha a estrutura da perícopes com o verbo (ἀκοῦσαι – ouvirem), que segundo ³²Rienecker “expressa o resultado real obtido por Paulo” naquela ocasião. De igual modo o (v.11) – [Δυνάμεις τε οὐ τὰς τυχοῦσας ὁ θεὸς ἐποίει διὰ τῶν χειρῶν Παύλου – (E Deus, pelas mãos de Paulo, fazia milagres não comuns.)] (tradução própria), compõe o início da perícopes posterior, ou seja, a divulgação do que “Deus fazia pelas mãos de Paulo” abre o novo assunto da perícopes posterior.

³² RIENECKER, 1995, p. 230.

As personagens e localidades aparecem aos poucos e de forma gradativa até culminar no término do relato: Paulo chegou a Éfeso, a conversão dos discípulos de João, três meses com os judeus na sinagoga, dois anos na escola de tirano com os discípulos. Além das evidências internas, a delimitação desta perícopa encontra apoio nas seguintes traduções da bíblia em português:

³³**Bíblia mensagem de Deus** – (Apolo prega em Éfeso – (18.24-28); Paulo em Éfeso e os discípulos de João – (19.1-10); Os exorcistas judeus mal sucedidos – (19.11-20).

³⁴**Bíblia Sagrada** – (Atividades de Apolo em Éfeso – (18.23-28; Paulo em Éfeso – 19.1-10; os exorcistas Judeus – (19.11-20).

³⁵**Bíblia Sagrada** – (visitas a comunidades – (18.18-28), O Espírito dá a maturidade na fé – (19.1-10) a fé liberta – (19.11-20).

3.2 Estrutura do texto

A estrutura do texto propõe, na análise literária, familiarizar-se com os alinhamentos externos de seu conteúdo sem propor um exame acurado deste conteúdo. Ela não se preocupava em mostrar o "interior", mas somente o "perfil" do texto dentro de um contexto maior. A estrutura do texto baseia suas descobertas unicamente na atenção concedida às partes exteriores do texto, ou seja, na sua disposição, subdivisão, realce e conexão.

3.2.1 Subdivisão do texto e constatação das amarras

Parte-se do pressuposto de que a subdivisão do texto objetiva apontar alternância de conteúdo ou modificação dos sujeitos, agentes ou atores em foco, das perguntas e respostas, ou então quando indicações de ordem cronológica, topográfica ou geográfica sinalizarem uma mudança de tempo, cenário ou localidade. Após tais avaliações, a perícopa delimitada apresentou uma estruturada subdividida em três partes diferenciadas:

³³ *Bíblia – a mensagem de Deus* – Novo Testamento, São Paulo: Loyola, 1980. p. 192.

³⁴ *Bíblia Sagrada*, tradução do NT Mateus Hoepers, São Paulo, SP: Circulo do Livro, 1982. p. 1324.

³⁵ *Bíblia Sagrada – edição pastoral*, 44ª edição, tradução Ivo Storniolo et al., São Paulo, SP: Paulus, 1990. p. 1421-1422.

a. A primeira parte (vv. 1a) é uma introdução ou a parte inicial que descreve a saída de Apolo de Éfeso e sua partida a Corinto, fato este, que possibilitou o deslocamento de Paulo de Corinto para Éfeso. Ou seja, a introdução descreve a troca de cidades entre Apolo e Paulo. O verbo que descreve a situação é (ελθεῖν εἰς Ἔφεσον chegou a Éfeso), ele marca a mudança geográfica do personagem e pressupõe o início de suas atividades em Éfeso. As cidades de Corinto e Éfeso descrevem com clareza as cidades de trânsito dos personagens Apolo e Paulo.

b. A segunda parte (vv. 1b – 7) constitui o desenvolvimento do assunto e é correlata com a chegada de Paulo a Éfeso e o início da evangelização quando este encontra alguns discípulos e o posterior batismo dos mesmos, tanto nas águas como no Espírito Santo. Esta parte apresenta um quiasmo concêntrico como será descrito logo abaixo.

Os verbos (encontrou, perguntou, ele, Paulo) indicam uma atuação constante do personagem Paulo. Os substantivos, pronomes e verbos (discípulos, lhes, vocês, falaram, 12 homens...), apontam para os 12 discípulos encontrados pelo apóstolo. Essa contraposição de Paulo com os discípulos indica uma *alteração de linguagem*, onde o autor deixa a narrativa e discorre os fatos em forma de prosa. Além destas evidências, é possível averiguar que o conteúdo desta sessão gira em torno da palavra “batismo”, pois a mesma reincide cinco vezes.

c. A terceira parte (vv. 8 – 10) constitui o fechamento da perícopa selecionada e descreve a dupla mudança geográfica de Paulo e seus discípulos. Primeiramente a uma sinagoga por três meses e posteriormente à escola de Tirano por dois anos. Por último, é descrito o sucesso da evangelização paulina em toda a região da Ásia.

Temos, pois, três falas diretas no texto: a primeira fala é descrita pelo narrador que descreve a chegada de Paulo a Éfeso; a segunda é um diálogo entre Paulo e os discípulos; a terceira narrativa descreve as mudanças geográficas de Paulo da sinagoga para a Escola de Tirano e uma síntese sobre seu trabalho na Ásia.

A pontuação dos verbos na terceira pessoa do singular (entrando, falou, dissertando, persuadindo, afastou-se, separou, passando, continuou) indicam uma reincidências do personagem Paulo em todo o texto. A menção do verbo e substantivo (entrando, os discípulos), pressupõem a presença dos 12 discípulos encontrados por Paulo. Os numerais, (três meses na sinagoga e dois anos na Escola de Tirano) indicam a alternância topográfica de

Paulo e os discípulos. A fraseologia (todos os habitantes da Ásia) implica os resultados alcançados com a evangelização da Ásia menor.

3.2.2 Diagramação do conteúdo segundo a subdivisão feita e destaque de termos repetidos

<u>A primeira seção (v.1a)</u>		
Introdução		
“A chegada estratégica de Paulo em Éfeso”		
<i>Enquanto Apolo se achava em Corinto</i>	Paulo , depois de passar pelas regiões mais altas, chegou a Éfeso	
<u>Segunda seção (vv. 1b-7)</u>		
Desenvolvimento		
“O batismo e engajamento dos discípulos de João” (quiasmo concêntrico)		
a.	Lá (Éfeso) Paulo encontrou alguns discípulos . E lhes perguntou : “ vocês receberam o Espírito Santo quando creram ?”	
b.	Eles responderam: Não, nós nem sequer ouvimos que existe um Espírito Santo .	
c.	E ele lhes disse: “Então, em que batismo vocês foram batizados ?”	
d.	Eles responderam: “no batismo de João .	
x.	E disse Paulo : João batizou o batismo de arrependimento, dizendo ao povo que crese naquele que havia de vir depois dele, isto é, em {Jesus.}	
d.	Ouvindo isso, eles foram batizados em nome do {Senhor Jesus}	
c.	E, Paulo lhes impondo as mãos, veio sobre eles o Espírito Santo ,	
b.	falaram em línguas e profetizaram .	
a.	E eram ao todo uns doze homens .	
<u>Terceira seção (vv. 8-10)</u>		
“A capacitação dos discípulos e a evangelização da Ásia”		
a.	Entrando na sinagoga , falou com ousadia por três meses, dissertando e persuadindo a respeito do reino de Deus. Mas quando alguns deles se tornaram endurecidos e descrentes , maldizendo o caminho perante a multidão,	Dividida em três pontos Paulo na sinagoga por três meses
b.	afastou-se deles , separou os discípulos , passando a discorrer diariamente na escola de Tirano. E isto continuou por dois anos,	Paulo na escola de Tirano por dois anos
c.	de tal modo que todos os que habitavam na Ásia ouviram a palavra do {Senhor} , tanto judéus quanto gregos.	Conclusão Um breve relatório sobre os resultados alcançados em Éfeso

3.2.3 Constatação das “amarras” no texto

O que segue abaixo é uma investigação das possíveis “amarras” ou conectividades entre as três divisões supracitadas do texto. Com o objetivo de averiguar personagens, alternância topográfica, temas, termos, destaques ou expressões repetitivas ao longo do texto, aponta-se a seguinte subdivisão:

Personagens e locais da primeira seção – (v.1a): (Apolo, Corinto, Paulo, Éfeso) descrevem com clareza as cidades de trânsito e o nome de personagem.

Personagens, termos e locais da segunda seção – (vv. 1b-7): (lá) pronome demonstrativo que indica a cidade de Éfeso; (encontrou, perguntou, ele, Paulo) indicam uma atuação constante do personagem Paulo; (discípulos, lhes, vocês, falaram, 12 homens...) apontam para os 12 discípulos encontrados por Paulo. Essa contraposição de Paulo com os discípulos indica uma *alteração de linguagem*, onde o autor deixa a narrativa e discorre os fatos em forma de prosa. Além destas evidências, é possível averiguar que o conteúdo desta sessão gira em torno da palavra “batismo”, pois a mesma reincide cinco vezes.

Personagens e locais da terceira parte – (vv. 8-10): a pontuação dos verbos na terceira pessoa do singular (entrando, falou, dissertando, persuadindo, afastou-se, separou, passando, continuou) continuam a pressupor reincidências do personagem Paulo; a menção do verbo e substantivo (entrando, os discípulos), conjetura que sejam os 12 discípulos encontrados por Paulo; (3 meses na sinagoga e dois anos na Escola de Tirano), indicam alternância topográfica onde Paulo e os discípulos estiveram; (todos os habitantes da Ásia) implica os resultados alcançados com a evangelização da Ásia menor.

Ao final desta análise conclui-se que existe uma conectividade entre as três “falas” do texto apresentam uma unidade de sentido, formando um corpo literário com características e mensagem própria. O texto é elucidativo porque mostra simultaneamente as vantagens e os limites da constatação de elos ou “amarras” literais tanto no diálogo como nas narrativas. A idéia de que repetitividade pode sinalizar destaque de conteúdo, confirma-se plenamente neste texto. Somando verbos, pronomes e substantivos, o personagem Paulo é citado dezenove vezes no texto. Somente este fato já sugere que em torno de “Paulo” gravita um forte interesse da narrativa. De fato, o texto mostra relações de convergência entre a chegada do Paulo a Éfeso (19.1), seu encontro e diálogo com os discípulos (19.1-17), sua passagem por uma sinagoga e escola de Tirano, subsequente a evangelização em toda Ásia. Entre esta e outras

razões, cabe bem a esta perícopos o tema proposto nesta obra: “Gestão de pessoas no ministério de Paulo”.

3.3 Integridade e coesão do texto

O exame de coesão textual parte de observações sobre estilo, forma, conteúdo e pensamento teológico característico do autor. Ele pretende analisar se o texto original apresenta omissões, incongruências, duplicações, ou ainda, se foi secundariamente reduzido, acrescido, interpretado ou transferido de seu contexto original.

Partindo do critério de coesão e coerência da perícopos selecionada, a narrativa do texto apresenta alguns problemas. Entre os que chamam maior atenção, destacam-se os seguintes:

Não fica clara a expressão “**alguns discípulos**”. De acordo com Wegner, uma das evidências de acréscimos no texto bíblico é que em certas ocasiões, o texto “evita a menção de detalhes, expondo os fatos de forma breve e sucinta”³⁶. Neste ponto, Boor questiona:³⁷ “O que tornou esses homens discípulos? Eles eram cristãos? Não havia somente os discípulos de Áquila, Priscila e Apolo, bem como os de Paulo em seu primeiro trabalho em Éfeso (18.19)?” Fabris questiona dizendo: “Qual o motivo de Lucas encaixar neste ponto o episódio dos discípulos, supostamente ligando ao precedente de Apolo, onde se menciona exatamente o batismo de João (At 18.25)”³⁸? Qual a razão de situar o encontro de Paulo com estes “batistas” em Éfeso? Estes questionamentos levantam hipóteses da não existência destes discípulos. Segundo Boor, citando um estudioso crítico não referido no texto, “Lucas teria apenas imaginado esses fatos para realçar a atuação de Paulo em Éfeso”³⁹. Segundo Fabris, “o diálogo de Paulo com os discípulos não tem qualquer ligação com Éfeso, a não ser a ligação externa estabelecida pelo autor”⁴⁰. Posições diametralmente opostas a este comentário serão expostas mais a frente.

Estranheza também causou a alternância abrupta de estilo **narrativo** para **prosa**, sendo este em forma de quiasmo concêntrico, localizado na segunda seção (vv. 1b-7). Tanto na perícopos anterior como na posterior, o autor relaciona os fatos de forma narrativa, no entanto,

³⁶ WEGNER, 2001, p. 99.

³⁷ BOOR Werner. *Atos dos Apóstolos*. Curitiba: Esperança, 1993. p. 272.

³⁸ FABRIS, 1991, p. 347.

³⁹ BOOR, 1993, p. 272.

⁴⁰ FABRIS, 1991, p. 347.

neste episódio, ele interrompe a narrativa e reproduz um diálogo de Paulo com os discípulos. De acordo com Uwe Wegner, “a alternância de estilo levanta suspeitas de que o texto tenha sido acrescido, interpretado, ou ainda, transferido de seu contexto”⁴¹. Contudo, a alternância entre prosa e narrativa não é fator determinante para supor acréscimos e interpretações do texto, pois no livro de Atos é comum esta alternância de narrativa e prosa, sugestionando uma característica do estilo literário do autor. Dos muitos exemplos desta alternância entre narrativa e prosa, destacam-se os seguintes: (1.6-11; 5.1-11; 17-32; 6.8-15; 8.14-40; 16.27-34; etc.).

Focalizando o verso (19.8), suscitam dúvidas sobre os passos de Paulo, o conteúdo de sua mensagem e a estadia de cristãos na sinagoga. Pelo texto não se pode compreender qual foi o motivo específico que tornou incompatível a presença de cristãos na sinagoga. Por que somente depois de três meses Paulo decidiu deixar a sinagoga? Por que só agora a reação judaica tornou-se abertamente hostil? Será que o autor quer mostrar que da parte cristã se fez toda tentativa para viver em harmonia, e por fim, foi obrigada a separar-se, iniciando um novo período da igreja emergente? Foi realmente isso que aconteceu em Éfeso? O conteúdo da mensagem paulina era o reino de Deus?

Devido à fraseologia muito tradicional do (v.8), “*Paulo discutia e procurava persuadir os judeus*”; alguns autores aludem que a formulação deste versículo seja uma interpolação secundária, escrita com bases na previsibilidade dos passos paulinos. Seguindo este pensamento, Fabris argumenta: “para reconstruir o trabalho de Paulo em Éfeso, o autor procura enquadrar seus passos numa moldura recebida da tradição, onde Paulo sempre inicia a evangelização no ambiente judaico aproveitando como praxe, a assembléia da sinagoga”⁴².

Referindo-se ao conteúdo da mensagem paulina, Fabris comenta que, “a expressão *reino de Deus* é um pouco nova para definir o conteúdo da pregação de Paulo”⁴³. Da mesma forma, Fitzmyer argumenta que, “na realidade, o tema sobre o reino de Deus raramente aparece nos escritos de Paulo (I Ts 2.12; Gl 5.21; I Co 4.20; 6.9-10; Rm 14.17), de maneira geral, é possível dizer que este resumo catequético (da mensagem paulina) vem de uma tradição anterior aos escritos paulinos e não de Paulo. Para Lucas, o reino de Deus está intimamente ligado a pessoa de Jesus”⁴⁴. (tradução própria).

No entanto, entre os argumentos que favorecem a originalidade, integridade e coesão do (v.8), podem ser destacados os seguintes: Formular um argumento sob a mera

⁴¹ WEGNER, 2001, p. 98.

⁴² FABRIS, 1991, p. 349.

⁴³ FABRIS, 1991, p. 349.

⁴⁴ FITZMYER J. *Los hechos de los Apóstoles*. Salamanca, 2003. p. 332.

tradicionalidade ou previsibilidade dos passos paulinos de visitar primeiro as sinagogas não reúne argumentos suficientes para duvidar da integridade e coesão do verso. Quanto à expressão “*reino de Deus*”, a Bíblia online⁴⁵ aponta sessenta e cinco aparições desta expressão no Novo Testamento, fato este que torna o assunto amplamente conhecido. O argumento de Fitzmyer é dissipado em sua própria apresentação.

De maneira conclusiva, os três pontos arrolados acima revelam uma série de aspectos curiosos e estranhos, cuja explicação nem sempre é fácil. Contudo, os argumentos contra a originalidade ou historicidade do texto não parecem convincentes e nem apresentam evidências claras de rupturas grosseiras, disparidades, contradições, desigualdades, quebras da argumentação no que diz respeito à estrutura do texto. Subdividida em três partes com focos precisos, coesos, progressivos e intrinsecamente ligados, é plausível afirmar que a perícopé de At 19.1-10 sustenta-se nos quesitos de coesão e integridade do texto. Maiores detalhes que fundamentam estas afirmações serão explicitados no tópico que trata da análise redacional.

3.3.1 O uso de fontes no livro de Atos

Parte-se do pressuposto que não existe consenso no que se refere às fontes utilizadas pelo autor de Atos. Na concepção de Coblin, “é possível pressupor que o autor de Atos usou fontes, porém, as hipóteses destas fontes sempre se revelam frágeis”⁴⁶. Boor chega a afirmar que: “os estudiosos da pesquisa histórica das fontes se esforçaram com afinco para identificar as fontes. Contudo, o resultado deste esforço demonstrou que ele é em vão”⁴⁷.

Abreviando o pensamento de C. H. Turner, citado por Champlin, é possível distinguir no livro de Atos seis níveis diferentes de fontes utilizadas pelo autor: “1ª – expansão da Igreja em Jerusalém (1- 6.7); 2ª – em toda palestina (9.31); 3ª – até Antioquia (12.24); 4ª – pela Ásia Menor (16.5); 5ª – pela Europa (19.20); 6 – até Roma (28.31)”⁴⁸.

Para ⁴⁹Williams e ⁵⁰Coblin, os versos (6.1-15; 7.54- 8.3; 11.19-26) correspondem às tradições helenistas e formam certo conjunto prévio de uma redação *antioquena*, relacionada a

⁴⁵ BIBLIA Online 3.0.

⁴⁶ COBLIN, J. *Atos dos Apóstolos*. Petrópolis: Sinodal, 1988. p. 65.

⁴⁷ BOOR, 1993, p. 18.

⁴⁸ CHAMPLIN, 1979, p. 9.

⁴⁹ WILLIAMS David J. *O novo comentário contemporâneo de Atos: Vida*, 1990, São Paulo. p. 13.

⁵⁰ COBLIN, 1988, p.64-66.

Silas. Outra fonte seria *jerosolimitana-cesareense*, ligada a pessoa de Pedro (8.4-25; 9.32-46; 10.11 – 11.18).⁵¹Fabris e⁵² Champlin concordam ao afirmar que: “os problemas referentes a fontes giram em torno dos capítulos primeiro e décimo quinto, isto é, antes das chamadas (seções nós)”. Ou seja, são aqueles trechos da viagem de Paulo que se distinguem do resto porque são redigidos na primeira pessoa do plural. Com argumentação diametralmente oposta sobre a seção “nós”, Coblin afirma que: “a discussão e as dúvidas sobre as eventuais fontes é cristalizada justamente ao redor das chamadas (seções-nós), abrangendo a segunda parte dos Atos (caps. 16-28)”⁵³.

Williams sujestiona a colaboração de vários personagens próximos ao contexto do autor que forneceram as fontes para a compilação do livro de Atos, dos quais destacam-se os seguintes: “Pedro, o próprio diário do autor – sessão nós, Paulo, Timóteo, Áquila e Priscila, Aristarco, Marcos, Silas, Sosípatro e Barnabé”⁵⁴.

Apesar de ser quase impossível ter qualquer certeza no que diz respeito à questão das fontes informativas utilizada pelo autor de Atos, especialmente no que se refere a indivíduos particulares que tenham prestado colaborações ao autor, parece razoável pensar que o material chegou às suas mãos, de uma forma ou de outra, vindo dos grandes centros do cristianismo primitivo. Também é plausível pensar que o autor do livro compilou, subscreveu ou ainda, interpretou estas fontes para formar a obra por completo.

3.3.2 O uso de fontes em Atos 19.1-10

Na concepção de Fitzmyer “os versos 19.4-6, foram remontados pelo autor com apoio da fórmula batismal de At 2.38”⁵⁵. Sua hipótese fundamenta-se nos acréscimos dos manuscritos “D y 614 da versão siríaca” que expande a breve declaração, “*em nome do Senhor Jesus*” adicionando “*para o perdão dos pecados*”. Porém, após uma análise acurada das possíveis semelhanças de termos, tendo como base o texto grego, não se evidenciou tal suspeita, pois nenhum dos termos analisados é absolutamente igual entre os versos. Contudo,

⁵¹ FABRIS, 1991, p. 65.

⁵² CHAMPLIN, 1979, p. 9.

⁵³ COBLIN, 1988, p. 65.

⁵⁴ WILLIAMS, 1990, p. 13.

⁵⁵ FITZMYER, *Los hechos de los Apóstoles*. Salamanca, 2003. p. 327.

o texto de Almeida parece corroborar com esta impressão: Segue abaixo uma visuali:
desta semelhança:

<p>At 2:38 E disse-lhes Pedro: Arrependei-vos, e cada um de vós seja batizado em nome de Jesus Cristo para perdão dos pecados, e recebereis o dom do Espírito Santo.^{ARC}</p>	<p>At 19. 4. E disse Paulo: João batizou o batismo de arrependimento, dizendo ao povo que cresse naquele que havia de vir depois dele, isto é, em Jesus. 5. Ouvindo isso, eles foram batizados em nome do Senhor Jesus. 6. E, Paulo lhes impondo as mãos, veio sobre eles o Espírito Santo e falaram em línguas e profetizaram. (tradução própria)</p>
<p>Πέτρος δὲ πρὸς αὐτούς, μετανοήσατε, [φησίν.] καὶ βαπτισθήτω ἕκαστος ὑμῶν ἐπὶ τῷ ὀνόματι Ἰησοῦ Χριστοῦ εἰς ἄφεσιν τῶν ἁμαρτιῶν ὑμῶν καὶ λήψετε τὴν δωρεάν τοῦ ἁγίου πνεύματος.</p>	<p>4. εἶπεν δὲ Παῦλος· Ἰωάννης ἐβάπτισεν βάπτισμα μετανοίας τῷ λαῷ λέγων εἰς τὸν ἐρχόμενον μετ' αὐτὸν ἵνα πιστεύσωσιν, τοῦτ' ἐστὶν εἰς τὸν Ἰησοῦν. 5. ἀκούσαντες δὲ ἐβαπτίσθησαν εἰς τὸ ὄνομα τοῦ κυρίου Ἰησοῦ, ἀφῆσιν ἁμαρτιῶν. 6. καὶ ἐπιθέντος αὐτοῖς τοῦ Παύλου [τὰς] χεῖρας ἦλθε τὸ πνεῦμα τὸ ἅγιον ἐπ' αὐτούς, ἐλάλουν τε γλώσσαις καὶ ἐπροφήτεουν.</p>

4 ANÁLISE REDACIONAL

O objetivo da análise redacional é indicar o autor do livro, seu estilo literário e fazer uma comparação deste estilo com a perícopre delimitada, buscando verificar sua legitimidade. Este processo comparativo busca identificar possíveis alterações entre o texto e as fontes que lhe serviram de base. Da mesma forma, esta análise investiga possíveis repetições e indícios de atividades redacionais do autor. E por fim, esta análise buscará situar a perícopre delimitada em seu contexto integral, maior e menor.

4.1 Autor, data e destinatário do livro de Atos.

Enquanto nas cartas do N.T. o remetente se dá a conhecer expressamente por meio de seu nome e também de sua posição, o autor de Atos dos Apóstolos não diz nada a respeito de si mesmo, nem em sua dedicatória pessoal a Teófilo. Pela falta de informações precisas sobre o autor, deve-se dizer que o livro de Atos é anônimo. A tradição eclesiástica, porém, defende de forma veemente que o autor de Atos é Lucas, antioqueno, médico e companheiro de Paulo.

Segundo ⁵⁶David Hale, ⁵⁷Boor, ⁵⁸Williams, e o autor de Atos é, “Lucas, *o médico amado* de (Cl 4.14)”. Corroborando com esta afirmação, ⁵⁹Champlin e ⁶⁰Williams, fundamentam a autoria lucana com os comentários de personagens da era patrística e documentos históricos, dentre os quais destacam-se os seguintes: “Tertuliano (155 - †207 d.C), Clemente de Alexandria (190 d.C.), Orígenes (186 - †255 d.C), Eusébio (325 d.C), Jerônimo e o cânon muratoriano (século II)”.

As evidências internas repousam em grande parte nas passagens em que há o pronome "nós", quando a primeira pessoa do plural substitui a terceira pessoa, na narrativa. De acordo com Williams, “há um total de 97 versículos assim”⁶¹. Os autores Champlin, Boor, Williams, descrevem que estas sessões possivelmente indicariam que o autor foi igualmente uma testemunha ocular dos acontecimentos narrados e companheiro de Paulo nessas ocasiões.

Fabris coloca uma opinião contrária sobre a sessão “nós” e afirma que “nenhum companheiro de Paulo, fosse ele Lucas ou outra pessoa qualquer, teria traçado o retrato do apóstolo Paulo que esse autor traça”⁶². Para defender sua hipótese ele subcreve os seguintes argumentos: existem erros históricos no livro que dificilmente se permitiriam a uma testemunha ocular – (At 20.4 x II Co 12.10-12), (At 9.26-29, 22.17 x Gl 1.15-20); o autor de Atos não faz referências aos temas paulinos como: justificação pela fé, libertação da lei.

Quanto à data e composição do livro de Atos, pressupõe que não existe um consenso preciso sobre a questão, pois a mesma está ligada ao problema do autor. Desta forma, Champlin, Boor, Williams, Norton, Fabris e Hale apontam as seguintes datas: 60, 63, 67, 70, 75 e 80, d.C. De maneira conclusiva, parece razoável ao pesquisador uma data ao redor de 75 d.C, apoiado na hipótese de Lucas ter se baseado nos escritos do evangelho de Marcos, que teria escrito no final dos anos 60, ou início dos anos 70, seguindo-se o evangelho de Lucas logo depois.

Atos é dirigido a uma pessoa específica, Teófilo (At 1.1). Embora tenha escrito para alguém específico, muitos acreditam que ele se dirige a todos os que amam a Deus, uma vez que "Teófilo" significa "aquele que ama a Deus". De qualquer modo, Lucas escreveu Atos para que pudesse ser lido por muitos. Ele foi escrito para explicar a emergência de uma comunhão religiosa mundial, através da aceitação da proclamação do evangelho de Jesus

⁵⁶ HALE, 1983, p. 126.

⁵⁷ BOOR, 1993, p. 18.

⁵⁸ WILLIAMS, 1990, p. 12.

⁵⁹ CHAMPLIN, 1979, p. 3.

⁶⁰ WILLIAMS, 1990, p. 12.

⁶¹ WILLIAMS, 1990, p. 14.

⁶² FABRIS, 1991, p. 32-34.

Cristo. Segundo Hale, “nos desenvolvimentos históricos lógicos dos princípios inerentes no ministério e ensinos de seu fundador e Senhor, a Igreja saiu ao mundo, sob o poder e direção do Espírito Santo, para quebrar toda barreira que separa o homem do homem e o homem de Deus”⁶³.

4. 2 Análise estilística de Atos

Baseado em comentários e outras literaturas, é possível apontar as seguintes observações sobre a redação do livro de Atos:

No comentário de Fabris, “o autor de Atos escreve na língua grega em uso no seu ambiente, tanto popular como literário. Sendo que 85% dos vocábulos de Atos são análogos à Septuaginta e 65% aos papiros de Plutarco”⁶⁴.

Pertence ao estilo característico de Atos sua própria fisionomia literária que interpõe uma grande variedade e encadeamento de modelos e expressões. Na concepção de Fabris, esta peculiaridade pode ser identificada nas seguintes situações: “narrativas com relatos de milagres, aparições, visões, viagens missionárias concatenadas com discursos, prédicas, catequeses, fórmulas de fé; e por fim, pequenas sínteses panorâmicas”⁶⁵. Na perspectiva do autor supracitado, outra característica do estilo lucano são as indicações cronológicas que, à diferença das geográficas ou espaciais, são bastante genéricas: “naqueles dias (6.1); alguns dias (10.48;15.36; 18.23); muitos dias (18.18, etc.); ou são muito fragmentadas e parcimoniosas – um ano (11.26); um ano e meio (18.11); três anos (20.31)”⁶⁶.

Ao estilo próprio de Atos pertence também o emprego excessivo de conectivos entre orações, ou seja, da conjunção coordenativa aditiva (καί e δε = e). De acordo com BibleWorks, no livro de Atos aparecem mais de 1000 vezes a conjunção “καί” e mais de 500 vezes a conjunção “δε”. Para Garcia, “O emprego excessivo de conectivos permite verificar o estilo redacional de um autor”⁶⁷.

Outro pormenor deste livro é ressaltado por Fabris, quando afirma que: “o estilo de Atos apresenta uma grande variedade e riqueza de vocábulos em relação a outros escritos do

⁶³ HALE, 1983, p.136.

⁶⁴ FABRIS, 1991, p.19.

⁶⁵ FABRIS, 1991, p.19.

⁶⁶ FABRIS, 1991, p.27.

⁶⁷ GARCIA, *Comunicação em prosa moderna*. Rio de Janeiro: FGV, 2001. p.147.

NT. Cerca de 500 termos são exclusivos de Atos em detrimento a outros livros do NT”⁶⁸. Outra peculiaridade lucana é a utilização de *sínteses*, onde o autor faz um pequeno panorama para resumir uma série mais ampla de acontecimentos com poucas palavras, como foram os casos de: (4.4; 5.14; 6.7; 11.21; 13.48; 12.24; 13.49; 19.10; 19.20).

4.3 A redação do texto à luz do escrito como um todo.

A partir da análise literária, foi-se evidenciando uma amostra possível organizacional redacional, caracterizada pelo estilo lucano. Com base nos elementos característicos do estilo lucano observados anteriormente, que por sua vez permeiam todo o texto, é possível notar que as evidências redacionais do livro também ocorrem em toda perícopie selecionada, dois quais se destacam os seguintes:

Corroborando com o estilo literário de Lucas, a perícopie selecionada apresenta um emprego excessivo dos conectivos “και e δε ” (= e), sendo que o primeiro aparece nove vezes e o segundo seis.

Como foi citado anteriormente, é comum ao estilo lucano a riqueza e variedade de vocábulos exclusivos ao autor em detrimento a outros livros do NT. Corroborando com esta constatação, BibleWorks⁶⁹ destaca na perícopie selecionada dez termos exclusivos ao livro de Atos: (διελθόντα passando) 19.1; (ἐπαρρησιάζετο falou com ousadia) 19.8; (διαλεγόμενος dialogando) 19.9; (ἔσκληρύνοντο endurecidos; ἠπέιθουν endurecer; κακολογοῦντες maldizendo; ἀποστὰς afastou-se; ἀφώρισεν separou; σχολῆ escola; Τυράννου soberano) 19.9.

Confirmando a utilização de *sínteses* no estilo lucano, o verso (19.10) é um breve panorama do que aconteceu em Éfeso. “*E isto continuou por dois anos, de tal modo que todos os que habitavam na Ásia ouviram a palavra do Senhor, tanto judeus quanto gregos*”. Além disso, a característica de Lucas também se evidencia neste verso pela indicação cronológica genérica do período de (dois anos), e no (v.8) três meses.

Fitmyer resalta o fato de “Lucas utilizar de novo em (19.1) o verbo – (Ἐγένετο aconteceu) no infinitivo”⁷⁰(tradução própria). Bibleworks confirma 58 casos do verbo no

⁶⁸ FABRIS, 1991, p.17.

⁶⁹ BibleWorks 6.0.

⁷⁰ FITZMYER, p. 325.

livro de Atos, quase sempre nos inícios de frases e novos assuntos, como foi o caso do versículo supracitado.

Por fim, outra característica do estilo lucano é a menção constante do Espírito Santo, perfazendo um total de 40 vezes no livro. Confirmando esta característica, Ele é mencionado nos (v. 2,6) da perícopé delimitada.

4.4 Contexto maior

Trata-se aqui de investigar a função do texto dentro das unidades temáticas maiores nas quais o autor de Atos inseriu a perícopé delimitada. Busca-se descobrir as relações de conteúdo que apresenta com a mesma unidade e se a sua localização é casual ou intencional.

Quando se examina a localização de (At. 19.1–10), dentro do contexto maior, pode-se verificar que, o autor de Atos, na segunda parte do livro, especificamente quando se refere ao Apóstolo Paulo (13.1 – 28.31), organiza o livro de forma ordenada e sistemática, se propondo a relatar os acontecimentos das três viagens missionárias de Paulo (1^a = 13.1 – 15.29; 2^a – 15.30 – 18.22; 3^a 18.23 – 21.16). Sendo que, o contexto maior que a perícopé está inserida, pertence à terceira viagem de Paulo (18.23 – 21.16). Sua função dentro do contexto maior é de fundamental importância, pois fornece detalhes indispensáveis sobre o início da terceira viagem de Paulo e sua chegada a Éfeso.

Quanto ao seu conteúdo, (19.1-10) apresenta nexos fortes com o texto anterior (18.24-28), bem como, com os posteriores (18.23 – 21.16). Esta ligação é dada, sobretudo, pela forma sistemática e ordenada de Lucas descrever os passos missionários de Paulo e o crescimento da Igreja. Disto se conclui: os nexos mais estreitos de conteúdo apresentados por (19.1-10) em relação ao contexto maior da terceira viagem missionária de Paulo, encontram-se no texto anterior e nos trechos diretamente subsequentes a esta passagem, a saber, (18.23 – 21.16).

4.5 Contexto menor

A análise do contexto menor procura saber se o texto está em alguma relação de continuidade temática direta com o anterior e/ou posterior. Trata-se da investigação das possíveis amarras e conexões com o contexto literário imediatamente anterior e posterior ao texto.

A função de At 19.1–10 neste contexto é a de dar prosseguimento à descrição da terceira viagem de Paulo. O texto anterior (18.24-28) narra a transferência de Apolo de Éfeso para Corinto. Com apoio de ⁷¹ Boor, é possível afirmar que a chegada de Apolo em Corinto tornou possível a ida de Paulo a Éfeso. Desta forma, há um nexos bastante estreito entre a perícopre selecionada e a anterior.

Os elos de ligação entre (19.1–10) e o texto subsequente (19.11-20) também são bastante estreitos. Antes de iniciar sua narrativa da viagem, Lucas faz questão de relatar mais uma história da estada de Paulo em Éfeso. A narrativa inicia com um breve relato sobre os milagres realizados por Paulo e completa-se com uma tentativa frustrada de um grupo de judeus exorcistas. O nome de Paulo é novamente citado junto com um breve relato da expansão do trabalho em Éfeso. Como a presença de Paulo é tematizada em ambos os textos, pode-se afirmar que os textos antecessor e sucessor dão uma continuidade à questão abordada em atos 19.1–10, embora sob um enfoque diferente. Segue abaixo uma demonstração do contexto menor e a localização da perícopre neste contexto:

Paulo em Corinto 18.1-11	_____	C
Paulo perante Gálio 18. 12-17	_____	o
O final da 2ª viagem missionária de Paulo 18.18-23	_____	n M
<i>A 3ª viagem de Paulo. Apolo em Éfeso 18.24-28 (texto anterior)</i>	_____	t e
PAULO EM ÉFESO (Escola Tirano) 19.1-10 (Texto)	← _____	e n
<i>A expansão do evangelho em Éfeso 19.11-20 (texto posterior)</i>	_____	x o
Paulo envia a Macedônia Timóteo e Erasmo: 19.21-22	_____	t r
Demétrio excita grande multidão 19.23-41	_____	o

⁷¹ BOOR W. *Carta aos Coríntios*, Curitiba: Esperança, 2004. p. 270.

5 ANÁLISE DAS FORMAS

A linguagem neotestamentária serve-se de variadas formas de expressão para comunicar sua mensagem. O estudo dessas formas visa apurar a sensibilidade do leitor para identificar os gêneros literários, a situação dentro da qual as formas adquiriram as suas características específicas e a intenção com a qual estas formas e seus respectivos gêneros foram empregados. As *formas* referidas na presente análise compreendem “a soma das características estilísticas, sintáticas e estruturais de um texto, ou seja, o seu perfil lingüístico”⁷².

5.1 Determinação do gênero e caracterização formal

Os ⁷³manuais de exegese indicam que (At.19.1-10) pertence ao **gênero narrativo**, embora também seja caracterizado como um **paradigma** menos puro. Bultmann, citado por Wegner, subdividiu o paradigma em duas categorias, as quais encaixam-se perfeitamente na perícopé delimitada:

A primeira seção (vv. 1a) – ⁷⁴*Apótegma biográfico* – caracterizado por uma narrativa biográfica de Paulo, tendo como base, sua experiência particular:

“Aconteceu que, enquanto Apolo se achava em Corinto, **Paulo**, depois de passar pelas regiões mais altas, **chegou** a Éfeso e lá encontrou **alguns discípulos**”. (tradução própria)

⁷² WEGNER, 2001, p. 167.

⁷³ DOUGLAS Stuart e Gordon FEE. *Manual de Exegese Bíblica - do Antigo e Novo Testamento*. São Paulo: Vida Nova, 2008. p. 176 e WEGNER, p. 184.

⁷⁴ *Apótegmas biográficos* - caracterizam-se por apresentar dados interessantes sobre a biografia ou sentença de um personagem da narrativa, muitas vezes oferecidos por ele próprio, através de palavras ou ações. WEGNER, 2001, p. 185.

A segunda seção (vv. 1b – 7) – ⁷⁵*Diálogo didático* – onde Paulo dialoga e instrui os discípulos:

Lá **encontrou** (Paulo) alguns **discípulos**. E **lhes** **perguntou**: “**vocês** receberam o Espírito Santo quando **creram**?” **Eles** responderam: “**Não, nós** nem sequer **ouvimos** que existe um Espírito Santo”. E **ele** **lhes** disse: “**Então, em que batismo** **vocês** foram batizados?” **Eles** responderam: “no batismo de João”. E disse **Paulo**: João batizou o batismo de arrependimento, dizendo ao povo que crese naquele que havia de vir depois dele, isto é, em Jesus. **Ouvindo** isso, **eles** foram batizados em nome do Senhor Jesus. E, **Paulo** **lhes** **impondo as mãos**, veio sobre **eles** o Espírito Santo; **falaram** em línguas e **profetizaram**. E **eram** ao todo uns **doze homens**. (tradução própria)

A terceira seção (vv. 8 – 10) – *Apótegra biográfico* – também caracterizado por uma narrativa biográfica de Paulo, tendo como base a dupla mudança geográfica de Paulo com seus discípulos da sinagoga para a Escola de Tirano.

“**Entrando** na sinagoga, **falou** com ousadia por três meses, **dissertando** e **persuadindo** a respeito do reino de Deus. Mas quando alguns deles se tornaram endurecidos e descrentes, maldizendo o caminho perante a multidão, **afastou-se** deles, **separou os discípulos**, **passando** a discorrer diariamente na escola de Tirano. E isto continuou por dois anos, de tal modo que todos os que habitavam na Ásia ouviram a palavra do Senhor, tanto judeus quanto gregos.” (tradução própria)

As formas dos paradigmas são apresentadas, por Bultmann, supracitado por Wegner com as seguintes características: “Apresentam um início e fim claramente definidos. Não apresentam descrições de pormenores. São de natureza simples e breve. Têm como principal objetivo o realce do dito ou pronunciamento do protagonista. E por fim, apresentam um estilo religioso em contraposição a um estilo mundano e realista”⁷⁶.

As características formais descritas acima se encaixam muito bem com a narrativa em apreço. At. 19.1-10 é de fato, uma narrativa simples e breve que não reproduz muitos detalhes. Todo o texto gira em torno da pessoa de Paulo e finaliza com um breve resumo de toas as atividades do apóstolo na Ásia, descrito no v.10.

⁷⁵ *Diálogos didáticos* - apresentam o protagonista da narrativa em discussão com outras pessoas. A origem dos diálogos por vezes é originada pelo personagem principal ou pelos coadjuvantes que formulam a pergunta. WEGNER, 2001, p. 185.

⁷⁶ WEGNER, 2001, p. 167.

5.2 Lugar vivencial, intenção genérica e específica do texto.

O estudo do lugar vivencial visa determinar em que situação e com que finalidade foram repetidos e transmitidos os ditos e as histórias, de modo que acabaram adquirindo as formas características dos diversos gêneros aos quais pertencem. Os pesquisadores fazem questão de frisar que o lugar vivencial é uma categoria supra-individual, ou seja, comunitária e social. Trata-se sempre de uma situação sócio-comunitária típica e representativa dentro do cristianismo primitivo, que deu às diversas histórias e ditos dos cristãos do primeiro século um estilo formal característico.

No tópico de “análise estilística de Atos”, percebeu-se que é comum a fisionomia literária de Atos a indicação de cronologias, sínteses, panoramas e uma grande variedade e encadeamento de modelos, contextos, lugares e expressões. Sendo assim, é comum ao estilo lucano concatenar vários ambientes e situações características do ministério paulino. Com base nestes apontamentos e nas indicações de ⁷⁷Wegner, que cita Bultmann, é possível identificar na perícopa delimitada três lugares vivenciais: a *catequese*, a *prédica* e o *culto*.

a. A segunda seção (vv. 1b – 7) – *catequese*

Para a consecução de seus objetivos, Paulo cria formas específicas de ensino religioso. Ou seja, ele dialoga, discute textos bíblicos e catequiza os discípulos de João com o objetivo de conduzi-los a uma nova etapa do exercício cristão.

b. A terceira seção (v. 8-9) – *prédica, culto e catequese*

A *prédica* caracteriza-se pelo material usado por pregadores com o objetivo de conseguir a adesão das pessoas à nova fé cristã ou para solidificá-la cada vez mais. Este lugar vivencial faz sentido, sobretudo, no versículo oito, quando o mesmo descreve a seguinte situação: “*Entrando na sinagoga, falou com ousadia por três meses, dissertando e persuadindo a respeito do reino de Deus*”.

Além da *prédica*, é plausível apontar o *culto* como um segundo lugar vivencial do verso oito. Pois o texto indica que Paulo participava do culto sinagoga, onde eram realizadas reuniões periódicas de adoração, louvor e edificação. Em função do culto, a liturgia adquire uma forma característica, com alternância entre a palavra do celebrante e o responsório da comunidade.

⁷⁷ WEGNER, 2001, p. 171.

Tendo como objeto de análise o verso oito – “*afastou-se deles, separou os discípulos, passando a discorrer diariamente na escola de Tirano. E isto continuou por dois anos.*” – é possível identificar na referência sublinhada que Paulo teria se utilizado do método de *catequese* para ensinar seus discípulos.

5.3 Intenção do texto

Segundo Wegner, “o estudo da intencionalidade do texto pressupõe que ele é parte integrante de um processo de comunicação. O texto possui, por isso, uma determinada intenção em relação aos seus destinatários. Ninguém se comunica sem motivo”⁷⁸.

5.3.1 Intenção genérica

A intenção genérica de At. 19.1-10 está intimamente conectada com o lugar vivencial atribuído: sendo a *catequese* uma característica para o lugar vivencial, conjectura-se que, a intenção primeira pode ter sido a de instruir os cristãos quanto à necessidade de solidarizar-se na fé por meio do conhecimento do caminho, batismo nas águas e com o Espírito Santo. Da mesma forma, a catequese visa munir pregadores e novos líderes cristãos para o caráter marcante da expansão do evangelho e da evangelização da Ásia. Sendo assim, tendo em vista o batismo dos doze discípulos e sua catequização na escola de Tirano, caracteriza-se o processo de *formação de líderes* ou *gestão de pessoas*.

Da mesma forma, a presença de *prédica* e *culto* no lugar vivencial, apontam que a intenção do texto foi a de proclamar, legitimar, convencer e esclarecer aos habitantes da Ásia a mensagem do evangelho de Cristo. Da mesma forma, o texto intenciona corrigir o legalismo judaico, o culto sinagagal e propor uma nova forma de culto, onde prevalecem o batismo, a fé, o mover do Espírito, a profecia e o evangelho de Cristo.

⁷⁸ WEGNER, 2001, p. 171.

5.3.2 Intenção específica

O texto não explicita a que leitor se dirige. Por essa razão ele está, em tese, aberto para diversas possibilidades. Talvez, por ter sido um público bastante heterogêneo entre cristãos *judeus* (considerados *justos*) e *gentios* ou *gregos* (considerados *pecadores*) (cf. Gl. 2.11-14), o público alvo do texto possa ter sido exatamente essas duas categorias de cristãos.

Ao examinar a função do texto e contrapor com os diversos atos lingüísticos propostos por ⁷⁹Egger, é possível chegar às seguintes considerações:

- a. O texto quer, inicialmente, *descrever e narrar* uma ação de Paulo, indicando que este é orientado pelo Espírito Santo.
- b. Tem por objetivo afirmar um determinado tipo de comportamento e crença (de Paulo) e contestar o comportamento e crença contrários (dos discípulos e judeus da sinagoga).
- c. Pretende, em terceiro lugar, mostrar a origem, os ajustes doutrinários, a formação e o preparo de futuros líderes e evangelistas da Ásia.
- d. Em último lugar, aspira descrever etapas da evangelização da Ásia e do crescimento da Igreja de Jesus Cristo.

⁷⁹ EGGER W. *Metodologia do Novo Testamento*, São Paulo: Loyola, 1994.

6 ANÁLISE TEOLÓGICA

Dentro do corpo da exegese, a tarefa da análise teológica já foi parcialmente proposta por ocasião da análise redacional, na parte reservada ao estudo do “contexto do escrito” ou “contexto integral”. No entanto, a análise redacional procurava destacar apenas as ênfases teológicas do redator do escrito. Agora se trata de *correlacionar textos* em que opções ou posturas iguais e idênticas tenham sido tomadas pelo *próprio Paulo* ou então se encontrem testemunhadas em outras partes da Bíblia, seja do NT ou do AT

Após o exame do texto e contexto da perícopre delimitada, identificou-se na mensagem paulina uma teologia trinitária e cúllica. De acordo com ⁸⁰Bultmann, esta era uma característica presente no culto das comunidades eclesiais do primeiro século. Haja visto que, as pessoas do Pai, do Filho e do Espírito Santo, aparecem no diálogo de Paulo com os discípulos de João, bem como, em seu discurso sinagoga. Esta afirmação pode ser averiguada nos versículos abaixo:

At 19. 2. Vocês receberam o **Espírito Santo** quando creram?

v.6. E, Paulo lhes impondo as mãos, veio sobre eles o **Espírito Santo** e falaram em línguas e profetizaram.

v.4. dizendo ao povo que cresse naquele que havia de vir depois dele, isto é, em **Jesus**.

v.5. Ouvindo isso, eles foram batizados em nome do **Senhor Jesus**.

v.8. Entrando na sinagoga, falou com ousadia por três meses, dissertando e persuadindo à respeito do reino de **Deus**.

Objetivando a avaliação teológica, optou-se, para melhor visualização e didática, a subdivisão da mesma em três pontos: *crisologia*, *pneumatologia* e *teologia* cúllica. Observando como lugar vivencial, as comunidades primitivas do primeiro século, o culto, a catequese e a prédica.

⁸⁰ BULTMANN, 2004, p. 185.

6.1 A Cristologia da comunidade primitiva

- a. **A fé em Jesus** – At 19. 4 – “E disse Paulo: João batizou o batismo de arrependimento, dizendo ao povo que **cresse** naquele que havia de vir depois dele, isto é, em **Jesus**”.

Nesta passagem, uma vez mais, como tantas outras nas escrituras, é possível verificar que Paulo pregava a Jesus como o Messias prometido, o que foi sempre uma questão vital para o cristianismo primitivo. Juntamente com a exigência do arrependimento para a salvação, vem a fé em Jesus. Os textos de (Jo 3.16, Rm 10.14, Ef 2.8-9), descrevem que a igreja primitiva aprendeu que a fé em Jesus era a condição primordial da salvação.

Segundo Bortolletto, citando Paul Tillich, “a teologia escolástica definiu a fé com um jogo de palavras de língua latina na qual a (*fides para creditur* – a fé pela qual se crê), representa um aspecto objetivo da fé e se encontra em relação à tensão com a (*fides quae creditur* – a fé que é crida), a fé como aquilo em que se crê, representa o aspecto subjetivo da fé”⁸¹. De acordo com (Rm 10.14), entende-se, que a pregação já supõe um conteúdo objetivo que é pregado, e aí então, ouvido, crido e confessado. Neste sentido, a fé está no começo e no fim do processo, nestes dois momentos inseparáveis. Esta é a fé salvadora. Berkhof, citado por Severa, define a fé salvadora como “uma certa convicção, produzida pelo Espírito Santo no coração, quanto a veracidade do Evangelho, e uma segurança nas promessas de Deus no Messias”⁸².

Nas palavras de ⁸³Bultmann, a fé em Jesus tornou-se explícita na comunidade primitiva à medida que ela entendeu Jesus como aquele do qual Deus fez o Messias mediante a ressurreição e ao qual espera como o Filho vindouro. [...] O querigma de Jesus como o Messias é o princípio básico da fé nas comunidades primitivas.

A fé em Jesus pressupõe um sincero reconhecimento de culpa perante sua santidade e um profundo arrependimento (Gl 2.20). A fé é a aceitação do querigma (pregação), não como mera tomada de conhecimento e consentimento, e sim como a obediência autêntica. Em última análise a fé não é uma qualidade do ser humano que lhe é inerente para sempre de modo misterioso, não é um ato único que depois fica no passado, ou ainda, uma aceitação racional de conceitos religiosos. Ao analisar a teologia paulina, Bultmann aponta seis

⁸¹ BORTOLLETO F. organizador. Dicionário Brasileiro de Teologia. São Paulo: Aste, 2008. p. 444.

⁸² SEVERA Z. *Manual de teologia Sistemática*, Curitiba: A.D. Santos, 1999. p. 280.

⁸³ BULTMANN Rudolf. *Teologia do Novo Testamento*. São Paulo: Teológica, 2004. p. 85.

elementos da fé: “fé é obediência, negação, confissão, esperança, medo e confiança”⁸⁴.

b. O batismo em nome de Jesus – At.19.5 – “Ouvindo isso, eles foram batizados em nome do Senhor Jesus”.

Bultmann descreve que à teologia da comunidade primitiva praticava ou entendia o batismo em quatro aspectos: “ele propicia perdão dos pecados, [...] é um selo de propriedade no nome de Jesus, [...] nele é concedido o Espírito Santo, [...] e por último, o batismo concede participação na morte e na ressurreição de Cristo”⁸⁵. Conforme tudo indica, o batismo foi praticado na comunidade primitiva como um rito de iniciação da comunidade escatológica, como um banho sacramental que purifica da culpa e do pecado (I Co 6.11).

Segundo o autor supracitado, “o batismo é considerado um sacramento, isto é, um ato que, através de forças naturais, ativa forças sobrenaturais”⁸⁶. Neste sentido, a menção do *nome do Senhor* é evidentemente, em princípio, a *marca de propriedade do Kýrios*. Isto demonstra que o batismo é um *selo* no nome do proprietário para todos aqueles que crêem. Desta forma, assim como a aceitação crente da palavra é a aceitação do Kýrios que nela fala, assim também a fé coloca o batismo sobre o senhorio do Kýrios.

c. Jesus como (Kýrios) Senhor – At 19.5 – “Ouvindo isso, eles foram batizados em nome do Senhor Jesus”.

Segundo Bultmann, os títulos messiânicos mais utilizados pela comunidade primitiva eram: “Messias, filho do homem, filho de Davi, filho de Deus, servo de Deus e *Senhor*. [...] as comunidades do cristianismo helenista foram responsáveis pela transição de Jesus Cristo como salvador escatológico para *Senhor* venerado e cultuado”⁸⁷. Desta forma, o título de Kýrios é um imperativo para se saber de que divindade se esta tratando. Segundo Fp 2.11 - *E toda língua confesse que Jesus Cristo é Senhor, para a glória de deus Pai*. – o nome Kýrios é que coroa a obra salvífica de Jesus. Para Bultmann, “ο διαφορώτερον ὄνομα [nome superior] que Deus concedeu ao exaltado e que o eleva acima de todos é, sem dúvida, conforme Hb 1.4, o nome do Filho”⁸⁸.

⁸⁴ BULTMANN, 2004, p. 383 – 393.

⁸⁵ BULTMANN, 2004, p. 185 – 195.

⁸⁶ BULTMANN, 2004, p. 184.

⁸⁷ BULTMANN, 2004, p. 91-94.

⁸⁸ BULTMANN, 2004, p. 91-94.

Este título coloca Cristo não apenas como o Kýrios de seus venerados, mas também como *Senhor de todos* – (Rm 10.12), *Senhor de todos os poderes cósmicos* – (Fp 2.11) e *Senhor da glória* – (I Co 2.8).

6.2 A Pneumatologia da comunidade primitiva

Na concepção de Bortolletto, “o Espírito Santo desce sobre a Igreja no dia do pentecostes (At 2.1-13), de acordo com a promessa do profeta (Jl 2.28) e do Senhor ressurreto (At 1.5-8), com características e missão definidas”⁸⁹. De forma geral, o Espírito Santo guia os apóstolos na obra missionária (At 4.8; 6.10; 8.29; 10.19), propicia a unidade da igreja (At 15.28; Ef 2.1-5; 4.1-6), estabelece os ministérios (Ef 4.7-16; At 6.6; 20.28), consola e protege o cristão (Jo 14.16; 16.7), inspira a escrituras (Hb 3.7; 9.8; 10.15) e acompanhará a igreja até o fim dos séculos (Mt 28. 20).

Tendo em vista a perícope delimitada, observa-se a manifestação do Espírito durante e depois do batismo nas águas. Como foi descrito anteriormente, os batizados tinham seus pecados perdoados (Cl 1.13), porém, segundo Bultmann, “os pecados representam um efeito negativo do batismo. [...] Entretanto, o recebimento do Espírito Santo representa seu efeito positivo”⁹⁰. Neste sentido, o batismo é um banho de renovação no Espírito Santo. De acordo com os textos abaixo, no batismo se recebe o Espírito Santo (At 2.38; 8.17; 10.44-48; 19.1-16; I Co 12.13; II Co 1.22; Ef 1.13; 4.30; Tt 3.5).

Contudo, o recebimento do Espírito antes ou logo depois do batismo são exceções aparentes, pois os dois casos são encontrados nas escrituras (At 8.14-17; 10.44-48). Comentando as passagens acima, Bultmann não vê conflito entre elas, pois em última análise, sugere que elas “querem ensinar que o batismo e recepção do Espírito Santo são inseparáveis. Um batismo que não recebe o Espírito Santo não é um verdadeiro batismo”⁹¹.

Assim como a concessão do Espírito está ligada ao banho batismal, ela também está ligada ao ritual especial da imposição de mãos (At 8.14-17; 10.6). No batismo, o Espírito foi concedido a todos os cristãos. Segundo o autor supracitado, “na celebração cúlrica da comunidade primitiva, ele se revela como alguém que está vivo neles, [...] trazendo força,

⁸⁹ BORTOLLETO, 2008, p. 444.

⁹⁰ BULTMANN, 2004, p. 189.

⁹¹ BULTMANN, 2004, p. 190.

poder e dons espirituais. Neste sentido, a dádiva do Espírito é um dom escatológico. O fato dele tornar-se atuante na comunidade, torna-se um evento escatológico (Rm 8.23; 5.4-8)⁹².

6.3 A Teologia da comunidade primitiva

At 19.8 – “Entrando na sinagoga, falou com ousadia por três meses, dissertando e persuadindo a respeito do reino de Deus.”

Para Bultmann, “um dos traços que caracteriza a pregação missionária helenista, é que o mundo do paganismo é visto como mergulhado em ἄγνοια (ignorância) e πλάνη (engano) (Gl 4.8; At 17.30; Rm 1.27; Tt 3.3)”⁹³. Desta forma, Paulo retoma a característica veterotestamentária dos gentios como, *aqueles que não conhecem a Deus* (Jr 10.25; Sl 78.6). Aceitar a fé cristã, por isso, significa necessariamente conhecer a Cristo. Segundo o autor supracitado, “o chamado a fé no único Deus verdadeiro é, por isso, simultaneamente, o chamado à conversão (μετανοία)”.

Quando Paulo ensina na sinagoga sobre o “*reino de Deus*”, na verdade, está encadeando a mensagem veterotestamentária com a neotestamentária. Segundo Boor, “O reino de Deus era um tema conhecido e privilegiado no judaísmo daquele tempo! [...] Porém, Paulo, precisava mostrar a diferença entre o reino desejado (terreno) dos judeus e testemunhar o reino que veio por meio de uma determinada pessoa, por meio de um acontecimento muito bem definido, e a necessidade de nos submetemos a esse senhorio”⁹⁴.

Na compreensão de Bortolletto, “em lugar nenhum da bíblia se encontra uma definição clara e direta sobre o Reino de Deus. Jesus falava sobre ele como uma realidade conhecida, que está próxima”⁹⁵. Muitas parábolas como a do *semeador* (Mc 4.26-32), *fermento* (Lc 13.20; Mt 13.33), *pérola de grande valor* (Mt 13.44-45), descrevem diferentes aspectos deste reino.

Segundo Champlin, “nas páginas do N.T., a expressão *reino de Deus* forma um tema complexo, com grande variedade de sentidos, porém, no livro de Atos, é utilizada com maior freqüência, a fim de indicar de modo geral e um tanto vago a mensagem total do

⁹² BULTMANN, 2004, p. 206-209.

⁹³ BULTMANN, 2004, p. 111.

⁹⁴ BOOR W. *Atos dos Apóstolos*. Curitiba: Esperança, 1993. p. 274.

⁹⁵ BORTOLLETO, 2008, p. 444.

evangelho”⁹⁶. Desta forma, subtede-se que a argumentação de Paulo abrange a pregação de um *Deus único*, o *reino messiânico de Jesus*, e até mesmo, a *obra do Espírito Santo* no íntimo do indivíduo. Neste aspecto, o reino aparece como no *interior* dos homens. Provaveln foram estes últimos dois pontos que causaram tamanha discussão entre Paulo e os judeus.

7 O CONTEXTO VIVENCIAL DE ÉFESO A PARTIR DE (At 19.1-10)

A escolha de Éfeso não foi um golpe de sorte e muito menos um acaso do destino. Paulo sabia onde queria chegar. Suas ações eram planejadas. Seu projeto era audacioso. O apóstolo pretendia evangelizar toda a Ásia Menor (At 19.10). Dado a falta de estrutura e escassez de líderes nas duas viagens anteriores, o apóstolo sabia que não poderia alcançar tal objetivo sozinho, pelo contrário, necessitava de líderes bem instruídos, preparados e aptos a continuarem a expansão do reino de Deus. Sendo ele um *pregador, apóstolo, mestre* (2 Tm 1:11) e líder de extrema qualificação, suas ações não foram impensadas. Pelo contrário, suas ações eram precisas e objetivaram, como será tratado mais a frente, a gestão de novos líderes na cidade de Éfeso.

Sendo Éfeso uma metrópole cosmopolita bem situada, uma cidade pacífica, um centro comercial, religioso, educacional, político e possuidora de uma igreja emergente iniciada pelo próprio Paulo e posteriormente liderada por Áquila, Priscila e Apolo (At 18.19 -28), a escolha de Éfeso foi estratégica e alavancou a expansão do evangelho por toda a Ásia Menor (At 19.10).

7.1 Contexto histórico de Éfeso

Explicitando sobre a cidade de Éfeso, Fabris escreve que:

Éfeso, segundo as inscrições gregas, com todo o direito é chamada “a primeira e a mais importante metrópole da Ásia”. Com o comércio e trocas de todos os gêneros, para lá confluí uma população cosmopolita. Ao redor do núcleo originário grego,

⁹⁶ CHAMPLIN, 1979, p. 412.

misturam-se os emigrados asiáticos, entre os quais se distingue uma numerosa e poderosa colônia judaica⁹⁷.

Segundo Douglas “Éfeso era a maior e a mais importante cidade da província romana da costa oeste da Ásia Menor. No final do primeiro século D.C. era a quarta maior cidade do Império Romano”⁹⁸. Conforme Wikipédia, é possível afirmar que:

Os romanos fizeram de Éfeso o centro administrativo da província da Ásia. Era o centro comercial, religioso e político da Ásia Ocidental. Também era um centro de transporte marítimo e terrestre, tão importante quanto a Antioquia, na Síria, e Alexandria, no Egito. E está situada próximo ao lugar onde Caister e Meandro desembocam no Mar Ageu. Foi fundada por colonos provenientes principalmente de Atenas e Sírio, o Grande, incorporou a cidade ao Império Persa e Alexandre a libertou-a em 334 a.C.⁹⁹.

Mencionando sobre o aspecto **político-administrativo** de Éfeso, Wikipédia descreve que “a cidade era a sede do procônsul, capital da província da Ásia que compreendia Mísia, Lídia, Cária e Frígia ocidental. Um importante centro comercial, principalmente por sua localização, a cidade comercializava minérios, em especial o ouro”¹⁰⁰.

Éfeso tinha uma localização importantíssima, de contato entre os dois lados do império romano (a Europa e a Ásia). Douglas explica que, “duas estradas importantes cruzaram Éfeso, uma seguindo a costa e a outra continuando para o interior, passando por Laodicéia”¹⁰¹. Para Murphy, “Uma magnífica estrada de 22 metros de largura, e ladeada por colunas de mármore, atravessava toda a cidade até o ótimo porto, que servia tanto como grande centro exportador, no fim da rota de caravanas vindas da Ásia, e também como escala natural para quem viajava para Roma”¹⁰².

Na concepção de Douglas, em Éfeso existia um dos maiores teatros do mundo, com capacidade para 25.000 espectadores de uma população total estimada em cerca de 400 mil – 500 mil habitantes. Também em Éfeso surgiram as condições para uma mudança fundamental no pensamento do Ocidente, durante os séculos VII e VI a.C. Éfeso e Mileto, também na Ásia Menor, são berços da filosofia. Em 133 a.C. Éfeso foi declarada capital da província romana da Ásia, mas pesquisas arqueológicas revelam que Éfeso já se constituía em centro urbano antes de 1000 a.C., quando era ocupada pelos jônios¹⁰³.

⁹⁷ FABRIS, 1991, p. 348.

⁹⁸ DOUGLAS J. D. *O novo dicionário da Bíblia*. São Paulo: Vida Nova, 1995. p. 459.

⁹⁹ WIKIPÉDIA- a enciclopédia livre. 2001. Disponível em < <http://pt.wikipedia.org/wiki/%C3%89feso> >. Acesso em 17/12/ 2009.

¹⁰⁰ WIKIPÉDIA, pesquisado em 26/12/ 2009.

¹⁰¹ DOUGLAS, 1995, p. 459.

¹⁰² MURPHY, 2004, p. 177.

¹⁰³ DOUGLAS, 1995, p. 459.

Estes dados políticos-administrativos mostram claramente que Éfeso era um centro comercial com boa estrutura de transportes marítimo e terrestre. Estes fatos foram fundamentais para que Paulo escolhesse esta cidade como base para suas atividades evangelísticas. Sua localização privilegiada, sua estrutura e seus meios de transporte facilitavam grandemente a locomoção do apóstolo e seus liderados por toda a Grécia e Ásia menor, como é possível ver em At 20.1-38. Neste capítulo é possível identificar a facilidade com que o apóstolo se locomovia. Em (At 20.17) Paulo esta em Mileto e manda chamar os presbíteros de Éfeso para que fossem até ele, os quais, com extrema facilidade, logo encontram o apóstolo no local determinado.

O paganismo e a idolatria não foram empecilhos para que o apóstolo optasse por Éfeso. Pelo contrário, ele acreditava, como de fato aconteceu, (19.10) em uma conversão e transformação em massa dos habitantes da Ásia Menor. Acreditava que o evangelho de Cristo superaria a idolatria a Diana, a deusa da cidade. (At 19. 24-41)

Éfeso era conhecida, como o foco de adoração da deusa da fertilidade, Ártemis ou Diana. Fabris ressalta que “Talvez, o ponto mais atraente na cidade fosse o seu templo a Diana, deusa da fertilidade que toda a Ásia e o mundo adoravam (*Atos 19:27*). Conhecida como *Ártemis* pelos gregos e *Diana* pelos romanos, a deusa tinha uma seita de seguidores que praticavam a magia e a astrologia”¹⁰⁴. Para Douglas, “a adoração dessa figura também trazia para a cidade uma enxurrada de adoradores e turistas. Construído de mármore e coberto de ouro, seu templo media 130 por 70 metros e abrigava no centro do seu santuário interno a imagem de Diana”¹⁰⁵.

Wikipédia expõe que o templo “foi construído no século VI a.C. no porto mais rico da Ásia Menor pelo arquiteto cretense Quersifrão e por seu filho, Metagenes. Era composto por 127 colunas de mármore com 20 metros de altura cada uma”¹⁰⁶. Fabris descreve que, “no tempo de Paulo, o templo era considerado uma das sete maravilhas do mundo, e o comércio, a indústria e a economia da cidade dependiam das multidões que se aglomeravam ali para adorar Diana”¹⁰⁷.

A cidade de Éfeso caracteriza-se como um importante centro de magia que era um outro aspecto da religiosidade do primeiro século. A perícopes póstuma a perícopes delimitada (At 19. 24-41), descreve um pouco da grandeza e importância de Diana aos efésios. Nesta ocasião, Paulo enfrenta a oposição de *Demétrio*, fabricante de imagens da deusa Diana.

¹⁰⁴ FABRIS, 1991, p. 348.

¹⁰⁵ DOUGLAS, 1995, p. 459.

¹⁰⁶ WIKIPÉDIA, pesquisado em 27/12/ 2009.

¹⁰⁷ FABRIS, 1991, p. 349.

Demétrio, vendo que os ensinamentos de Paulo estavam prejudicando seu negócio, criou muita turbulência na cidade de Éfeso, e, impeliu o povo contra Paulo, de tal forma, que ficaram por quase duas horas gritando: *Grande é a Diana dos efésios!*(v.34). Foi preciso que o escrivão da cidade interviesse e acalmasse a população, afirmando ao próprio povo a crença em Diana, e defendendo os “judeus”, dizendo que estes não haviam blasfemado o nome de Diana, o que fez com que a gritaria cessasse.

Para Murphy, “A grandeza e importância de Éfeso haviam motivado os romanos a conceder a essa cidade certa autonomia política com um senado próprio e uma assembléia do povo. É por isso que no levante dos ourives não intervém o procônsul romano, mas o chanceler da própria cidade”¹⁰⁸. Ele respeita os direitos da “assembléia do povo” à sua maneira.

Apesar de toda a riqueza material, em sua terceira viagem missionária, Paulo encontrou ali um povo não só afundado na decadência moral, como também na cegueira e pobreza espiritual.

Wikipédia explicita que, o nível cultural que se revelava naquela cidade era excelente, destacando-se ali os **estóicos** e os epicureus (filósofos que contendiam com Paulo em Atenas, At 17.18). Os **epicureus** ensinavam que o prazer é o sumo bem dos homens. Os **estóicos**, ao contrário, ensinavam que o prazer nunca deve ser o motivo de nossos atos. Da mesma forma, nela se destacavam iniciativas culturais como escolas filosóficas; escola de magos e muitas manifestações religiosas¹⁰⁹.

Neste ambiente variado e refinado pela cultura, rico de solicitações religiosas e expectativas humanas, Paulo empreende a sua última campanha missionária. Como será descrito mais a frente, é neste contexto que o apóstolo atrai um grupo de discípulos e capacitava-os diariamente na escola de tirano por dois anos. Talvez a escola de tirano tenha sido uma destas escolas filosóficas citadas acima ou até mesmo uma escola judaica. Porém, este assunto será abordado mais a frente.

Todavia, de forma categórica, é possível afirmar que os resultados da estadia paulina em Éfeso foram surpreendentes. Muitos creram e abandonaram seus caminhos de magia e feitiçaria. O mundo do ocultismo foi quebrado e a cidade teve uma fogueira de livros de magia no valor de cinquenta mil denários (At 19. 18 e 19).

¹⁰⁸ MURPHY, 2004, p. 176.

¹⁰⁹ WIKIPÉDIA- pesquisado em 26 dez. 2009.

8 NOVA TRADUÇÃO

A nova tradução originou-se da análise gramatical e tradução de cada palavra constada no texto original grego de Nestle – Aland. **Novum Testamentum Graece**. Editado por Bárbara e Kurt Aland et alii. 27.ed. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1994. De igual modo, com o objetivo de chegar a uma nova tradução, comparou-se a tradução literal com quatro versões da língua vernácula e uma em latim, considerando também a crítica textual, a análise literária, a análise da redação e a análise das formas, bem como, o contexto vivencial brasileiro e as novas regras a língua portuguesa. Sendo assim, a versão final da perícopé delimitada de **At 19.1-10** ficou da seguinte forma:

1. Enquanto Apolo se achava em Corinto, Paulo, depois de passar pelas regiões mais altas, chegou a Éfeso e lá encontrou alguns discípulos.

2. E lhes perguntou: “você receberam o Espírito Santo quando creram?” Eles responderam: “Não, nós nem sequer ouvimos que existe um Espírito Santo”. **3.** E ele lhes disse: “Então, em que batismo vocês foram batizados?” eles responderam: “no batismo de João”. **4.** E disse Paulo: João batizou o batismo de arrependimento, dizendo ao povo que cresse naquele que havia de vir depois dele, isto é, em Jesus. **5.** Ouvindo isso, eles foram batizados em nome do Senhor Jesus. **6.** E, Paulo lhes impondo as mãos, veio sobre eles o Espírito Santo e falaram em línguas e profetizaram. **7.** E eram ao todo uns doze homens.

8. Entrando na sinagoga, falou com ousadia por três meses, dissertando e persuadindo à respeito do reino de Deus. **9.** Mas quando alguns deles se tornaram endurecidos e descrentes, maldizendo o caminho perante a multidão, afastou-se deles, separou os discípulos, passando a discorrer diariamente na escola de Tirano, da hora quinta à décima **10.** E isto continuou por dois anos, de tal modo que todos os que habitavam na Ásia ouviram a palavra do Senhor, tanto judeus quanto gregos.

REFERÊNCIAS

BibleWorks for Windows CD, version 6.0, copyright 2003.

Bíblia Sagrada. Edição Revista e Atualizada (RA), trad. João Ferreira de Almeida, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil (SBB), 1993.

Bíblia Sagrada - Nova Tradução na Linguagem de Hoje (NTLH), Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2000.

Bíblia Sagrada, Nova Versão Internacional (NVI); tradução pela comissão de tradução da Sociedade Bíblica Internacional, São Paulo: Vida, 2001.

Bíblia – a Mensagem de Deus – Novo Testamento. São Paulo: Loyola, 1980.

Bíblia Sagrada, tradução do NT por Mateus Hoepers. São Paulo: Círculo do Livro, 1982.

Bíblia Sagrada – Edição Pastoral. 44ª edição, tradução Ivo Storniolo et al. São Paulo: Paulus, 1990.

Bíblia Online 3.0, Módulo Avançado – Sociedade Bíblica do Brasil.

BOOR W. *Atos dos Apóstolos*. Curitiba: Esperança, 1993.

BOOR W. *Carta aos Coríntios*. Curitiba: Esperança, 2004.

BORTOLLETO F. organizador. *Dicionário Brasileiro de Teologia*. São Paulo: Aste, 2008.

BULTMANN Rudolf. *Teologia do Novo Testamento*. São Paulo: Teológica, 2004.

CHAMPLIN R. *O Novo Testamento Interpretado*. São Paulo: Milenim, 1979.

COBLIN. J. *Atos dos Apóstolos*. Petrópolis: Sinodal, 1988.

COENEN L; Brown C. *Dicionário Internacional de Teologia do Novo Testamento*. São Paulo: Vida Nova, 1974.

DOUGLAS J. D. *O novo dicionário da Bíblia*. São Paulo: Vida Nova, 1995.

DOUGLAS Stuart e Gordon FEE. *Manual de Exegese Bíblica - do Antigo e Novo Testamento*. São Paulo: Vida Nova, 2008.

EGGER, W. *Metodologia do Novo Testamento*. São Paulo: Loyola, 1994.

FABRIS R. *Os atos dos Apóstolos*. São Paulo: Loyola, 1991.

FITZMYER Joseph A. *Los hechos de los Apóstoles*: Salamanca, 2003.

FRIBERG Barbara & Timothy. *Novo Testamento Grego Analítico*. São Paulo: Vida Nova, 1987.

GARCIA Othon Moacir. *Comunicação em prosa moderna*. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

GUSSO, R. *Tradução da Bíblia hebraica passo a passo*. Curitiba: FTBP, 2001. Apostila.

MURPHY Jerome. *Paulo – Vida e Obra*, São Paulo: Loyola, 2000.

NESTLE - ALAND. *Novum Testamentum Graece*. Editado por Bárbara e Kurt Aland et alii. 27.ed. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 1994.

RIENECKER F & ROGERS Cleon. *Chave Lingüística do Novo Testamento*. São Paulo: Vida Nova, 1995.

SCHOLZ V. *Novo Testamento Interlinear – grego/Português*. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2004.

SEVERA Z. *Manual de teologia Sistemática*, Curitiba: A.D. Santos, 1999.

TAYLOR W. *Dicionário do Novo Testamento Grego*. Rio de Janeiro: JUERP, 1991.

WEGNER U. *Exegese do novo testamento*. 3 Ed. São Paulo: Paulus, 1998.

WILLIAMS David J. *O novo comentário contemporâneo de Atos*. São Paulo: Vida, 1990.

WIKIPÉDIA – a enciclopédia livre, 2001.