



Wespath

BENEFITS | INVESTMENTS

a general agency of The United Methodist Church



CINCO DIMENSÕES DO BEM-ESTAR

50 maneiras de apoiar o
bem-estar do seu pastor



Uma boa saúde é a base para uma liderança pastoral eficaz.

Dos 13 factores identificados pelo Grupo de Trabalho dos Sistemas da Igreja (ver ligação abaixo) que têm um impacto direto na saúde do clero, pelo menos sete podem ser influenciados pela congregação e pelo Comité de Relações Paroquiais Pastor/Encarregado (P/SPRC), incluindo

- Satisfação profissional
- Relação com a congregação
- Equilíbrio trabalho/vida pessoal
- Viver autenticamente
- Satisfação conjugal e familiar
- Hábitos alimentares no trabalho
- Mudanças de nomeação/relocalização

Trze factores que influenciam a saúde do clero e as cinco dimensões do bem-estar

wspath.org/benefits/thirteen-factors/

Esta brochura tem como objetivo fornecer 50 formas de apoiar o bem-estar do seu pastor. Continue a ler para obter recursos e dicas valiosas.

As “50 Maneiras” que se seguem são sugestões que a Comité de Relações Pastor/Funcionários da Paróquia e a Congregação podem usar para apoiar a saúde e o bem-estar do seu pastor em todas as suas dimensões - física, emocional, espiritual, social e financeira - e assim apoiar também a missão e o ministério da Congregação.

Estas sugestões não são uma “receita” que se aplicará a todos os pastores ou congregações. Use-as como um ponto de partida para criar um ambiente onde os dons de liderança do seu pastor possam prosperar para melhor servir a sua congregação.

Utilização recomendada

Esta ferramenta foi concebida para ser utilizada **em conjunto com o processo de avaliação do pastor já utilizado pelo P/SPRC** para facilitar um diálogo construtivo sobre como o CRPP e a congregação podem apoiar melhor a saúde e o bem-estar do seu pastor. O formato de discussão recomendado a seguir deve ser facilitado pelo presidente da P/SPRC ou por outro membro da P/SPRC, e não pelo pastor.

Sugestão de formato de debate

- Ler a introdução anterior.
- Leia as 10 formas enumeradas na secção Dimensão física.
- Discuta quais delas são relevantes para o seu contexto, permitindo que o pastor partilhe quais seriam mais úteis para ele/ela ou ofereça outras sugestões.
- Leia as 10 maneiras listadas na secção Dimensão Emocional e, em seguida, discuta novamente, concentrando-se no que o pastor partilha como mais útil.
- Continue a percorrer todas as dimensões de forma semelhante.
- Permita que o pastor e os membros do P/SPRC resumam o que foi mais útil para eles na discussão e como implementar as formas de apoio sugeridas.

Recursos adicionais

Os recursos sobre saúde e bem-estar, bem como informações específicas sobre a saúde do clero, podem ser encontrados no sítio Web da Wspath em wspath.org/saude-bem-estar

Congregações que estão a ter uma mudança na liderança pastoral - “50 Ways to Welcome a New Pastor” do Lewis Center for Pastoral Leadership, disponível em www.churchleadership.com/50-ways/50-ways-to-welcome-a-new-pastor/

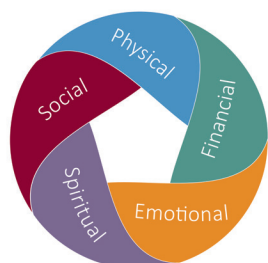
Concordar e discordar no amor - recurso de duas páginas de directrizes baseadas nas Escrituras para lidar com conflitos de forma saudável e cristã da Rede de Apoio à Paz e à Justiça da Igreja Menonita dos EUA, disponível em: www.mennoniteusa.org/resource-portal/resource/agreeing-and-disagreeing-in-love/



50 maneiras de apoiar o seu pastor nas cinco dimensões do bem-estar

Dimensão física

1. Permitir que o pastor escolha as áreas em que se deve concentrar para melhorar a sua saúde e bem-estar, em vez de fazer recomendações.
2. Considere frutas e legumes, ou outros alimentos saudáveis, como prenda de boas-vindas/apreciação em vez de produtos de pastelaria.
3. Incentivar o pastor a ser fisicamente ativo e a participar em actividades recreativas adequadas às suas capacidades.
4. Incentivar o pastor a cuidar de sua saúde física, descansando quando estiver sobrecarregado de trabalho e não trabalhando quando estiver doente.
5. Permitir que o pastor tenha tempo suficiente para se recuperar de uma doença, lesão ou cirurgia.
6. Assegurar a disponibilidade de escolhas alimentares saudáveis nos almoços e outros eventos da igreja.
7. Não insista para que o pastor “experimente tudo” em eventos relacionados com comida ou o force a comer alimentos não saudáveis.
8. Trabalhar para corrigir atempadamente quaisquer problemas da casa paroquial, do escritório ou de outro ambiente físico, com o contributo do pastor.
9. Permitir que o pastor tire tempo para consultas médicas, exames de prevenção, etc.
10. Respeitar a privacidade do pastor relativamente a questões de saúde pessoais.



Cinco dimensões do bem-estar

Dimensão emocional

11. Incentive o pastor a marcar dois dias de folga por semana - um dia pessoal e um dia de sábado. Respeite o dia de folga do seu pastor, contactando-o apenas para “verdadeiras emergências”. Discuta com antecedência o que constitui uma “verdadeira emergência”.
12. Esperar e encorajar o pastor a gozar a totalidade do seu tempo de férias em cada ano e a não voltar das férias para efetuar funerais, etc., sempre que possível. Ajudar o pastor a organizar a cobertura de cuidados pastorais enquanto ele estiver de férias.
13. Reconhecer que o papel de um pastor requer uma grande quantidade de energia emocional (por exemplo, lidar com mortes, conflitos na igreja e múltiplas exigências dos membros, do superintendente distrital e outros). Seja sensível para as épocas mais exigentes do ano eclesialístico e providenciar apoio adicional de membros leigos.
14. Respeitar a responsabilidade do pastor de manter muitos assuntos e informações confidenciais (ou seja, detalhes de doenças de membros, certas informações financeiras, etc.)
15. Incentivar o pastor a ter um treinador ou conselheiro fora da igreja com quem possa discutir e processar questões pessoais e da igreja.
16. Respeitar a privacidade do pastor e da sua família em casa e na comunidade.
17. Celebração do Mês de Valorização do Pastor em outubro todos os anos, manifestando o seu apreço pelo(s) pastor(es) e pelo pessoal.
18. Discutir quaisquer conflitos ou desacordos primeiro com o pastor, direta e confidencialmente, dando-lhe o benefício da dúvida e procurando a reconciliação. Incentive os outros a fazer o mesmo.
19. Apoiar o pastor na definição das expectativas da congregação relativamente ao seu tempo, talentos e prioridades.
20. Trabalhar com o pastor para identificar quais os programas e actividades da igreja que requerem verdadeiramente a presença do pastor e quais os que podem ser igualmente orientados por uma liderança leiga; gerir as expectativas da congregação em conformidade.



Dimensão espiritual

21. Reconhecer que o domingo é um dia de trabalho para o pastor. Incentive-o a observar um dia de sábado, que não seja o domingo.
22. Dar tempo ao pastor para fazer retiros espirituais regulares.
23. Incentivar o pastor a incluir a oração/reflexão como parte do seu tempo de trabalho diário, informando os outros as chamadas/e-mails não serão atendidas durante este período, exceto em caso de emergência.
24. Reconhecer que o pastor também é um cristão numa jornada espiritual e não terá “todas as respostas”.
25. Ore pelo pastor e pelo seu cônjuge/família e informe-o de que o está a fazer.
26. Parta do princípio de que o pastor é um cristão empenhado e discuta as diferenças teológicas de forma respeitosa, reconhecendo que os cristãos podem chegar a entendimentos um pouco diferentes consoante a sua O que é que se passa na vida de cada pessoa?
27. Encorajar o pastor a tirar um tempo de renovação (várias semanas para renovação e/ou estudo) de poucos em poucos anos, particularmente antes ou depois de tempos muito exigentes, tais como uma campanha de construção, realocização ou outro grande empreendimento da igreja. ¶1350 *O Livro de Disciplina*
28. Incentivar o pastor a encontrar-se periodicamente com um diretor espiritual formado.
29. Partilhe com o pastor a forma como o seu ministério fortaleceu a sua própria relação com Cristo.
30. Apoiar o pastor na prática das disciplinas espirituais de uma forma que se adapte a quem ele é e à sua relação pessoal com Cristo.

Dimensão social

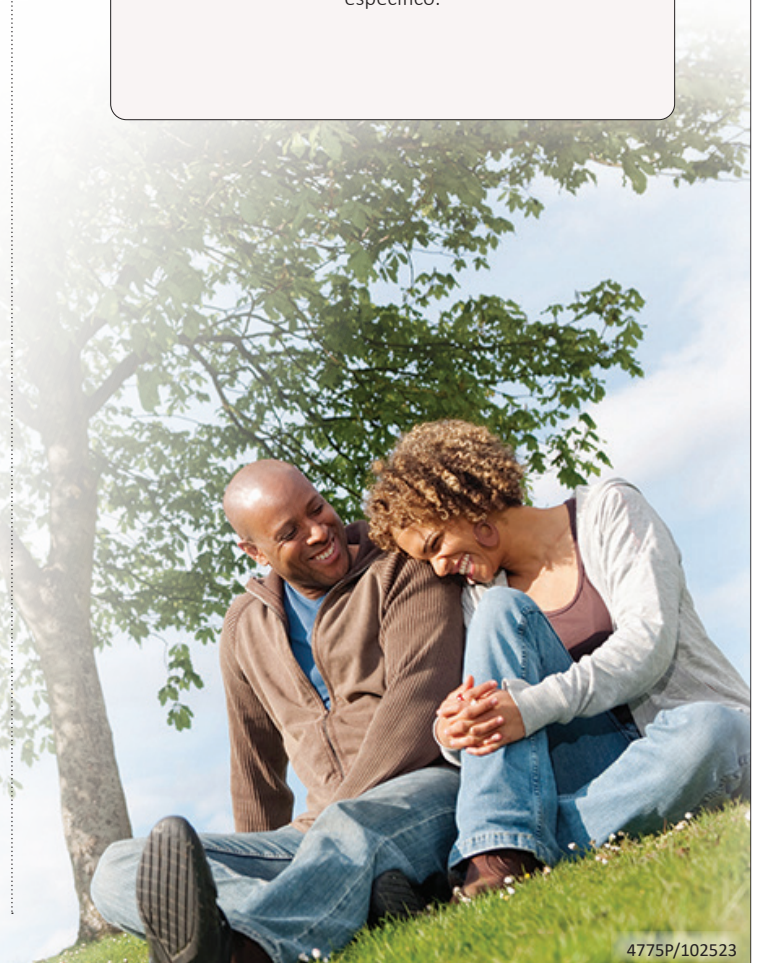
31. Incentivar o pastor a conviver com outras pessoas fora da “família” da igreja, com as quais ele possa “sair” do papel pastoral por um período de tempo.
32. Compreender que os eventos “sociais” com os membros da igreja (embora sejam divertidos para todos) nem sempre são eventos verdadeiramente sociais para o pastor, que pode ser puxado para o papel pastoral em qualquer altura.
33. Respeitar o tempo que o pastor reserva para estar com o seu cônjuge, família, amigos, etc.
34. Apoiar o pastor a “sair da cidade” regularmente, particularmente quando serve numa cidade pequena, a fim de se envolver em actividades fora do campo de missão direta da igreja.
35. Incentivar a participação do pastor num grupo de apoio/responsabilização do clero e dar-lhe tempo para participar durante a semana de trabalho.
36. Convidar o pastor e o seu cônjuge/família para funções cívicas e comunitárias onde ele possa conhecer outras pessoas da comunidade.
37. Acolher o cônjuge e a família do pastor como parte integrante da congregação e da comunidade sem expectativas ou exigências irrealistas, tais como esperar que os filhos do pastor sejam sempre perfeitamente comportados ou que o cônjuge seja um “funcionário não remunerado”.
38. Incentivar o pastor a dedicar-se a passatempos e actividades recreativas agradáveis fora do contexto da igreja.
39. Evite marcar reuniões ou actividades da igreja que exijam a presença do pastor mais de duas noites por semana.
40. Se o seu pastor for solteiro, não tente “arranjá-lo” com um membro da congregação ou com os familiares de um membro, etc. Respeite a sua privacidade nas relações de namoro.



Dimensão financeira

41. Remunerar o pastor de forma justa, de acordo com a sua experiência, formação e eficácia.
42. Fornecer todos os cheques de pagamento e reembolsos ao pastor dentro do prazo. Nunca pedir ao pastor que espere pelo seu cheque de pagamento ou reembolso porque os fundos da igreja estão baixos.
43. Assegure-se de que todos os pagamentos de pensões, seguros e quaisquer outras prestações são efectuados quando devidos. Os atrasos nos pagamentos podem resultar em perda de rendimentos ou colocar em risco o cancelamento de prestações importantes.
44. Reconhecer que a maioria dos pastores que saem do seminário têm dívidas significativas de empréstimos estudantis que têm de ser pagas; muitos continuam a ter dívidas significativas mais tarde na sua carreira também.
45. Compreender que o cônjuge do pastor também pode trabalhar para sustentar financeiramente a família, a fim de atingir objectivos a longo prazo, tais como mandar os filhos para a universidade, reforma, etc.
46. Orçar fundos adequados para cobrir os custos da educação contínua do pastor, conforme exigido pelo *Livro de Disciplina*.
47. Assegurar que são orçamentados fundos adequados para cobrir os custos da participação do pastor na sua reunião anual da conferência em cada ano, também exigido pelo *Livro de Disciplina*.
48. Estar ciente das leis fiscais únicas que se aplicam ao clero Metodista Unido, trabalhando com o pastor para estruturar o seu pacote de compensação de uma forma que melhor se adapte à sua família e situação de vida.
49. Certificar-se de que o pastor está ciente das formas de fazer contribuições pessoais para a sua reforma e de utilizar os recursos de planeamento financeiro disponíveis sem qualquer custo através da Wespeth Benefits and Investments.
50. Confirme que a sua congregação apoia a contribuição do Fundo de Educação Ministerial e outros fundos a nível da conferência que apoiam a educação do clero e bolsas de estudo.

A Wespeth Benefits and Investments fornece as informações contidas nesta publicação como um serviço educativo, ilustrando práticas que podem ter um impacto positivo no bem-estar. A Wespeth partilha esta informação geral com as conferências anuais, igrejas locais, participantes no plano e clérigos e trabalhadores da Igreja Metodista Unida. Não deve ser interpretado como, não constitui e não deve ser considerado como aconselhamento jurídico nem como aconselhamento médico, de aconselhamento, contabilístico, fiscal ou outro aconselhamento ou serviços profissionais sobre qualquer assunto específico.



4775P/102523