

Educação corporativa em IES confessionais: Estudo de caso do Centro Universitário Adventista de São Paulo

Erick Limai¹; Celi Langhi²

Resumo – O progresso e amadurecimento da Educação Corporativa faz com que as organizações se preocupem cada vez mais com o desenvolvimento de seus colaboradores. A Igreja Adventista do Sétimo dia é responsável por centenas de instituições ao redor do mundo: editoras, hospitais, redes de comunicação, fábricas de alimentos e principalmente Instituições de Ensino. Essas instituições possuem uma cultura organizacional confessional muito peculiar. O objetivo desse trabalho é analisar quais os programas de Educação Corporativa oferecidos pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo. A pesquisa foi realizada através de levantamento bibliográfico com análise de documentos institucionais. Os resultados indicam a existência de pelo menos quatro programas de Educação Corporativa, sendo os principais com fortes elementos confessionais.

Palavras-chave: Ensino Superior, Ensino Confessional, Liderança, Cultura Organizacional, Propósito Institucional

Abstract – The progress and maturation of Corporate Education makes organizations increasingly concerned with the development of their employees. The Seventh-day Adventist Church is responsible for hundreds of institutions around the world: publishing houses, hospitals, communication networks, food factories and mainly Educational Institutions. These institutions have a very peculiar confessional organizational culture. The objective of this work is to analyze the programs of Corporate Education offered by Centro Universitário Adventista de São Paulo. The research was carried out through a bibliographic survey with analysis of institutional documents. The results indicate the existence of at least four Corporate Education programs, the main ones with strong confessional elements.

Keywords: Higher Education, Confessional Teaching, Leadership, Organizational Culture, Institutional Purpose

1 Introdução

A Igreja Adventista do Sétimo Dia (IASD) está presente em 213 áreas e países ao redor do mundo, com mais de 95 mil igrejas e cerca de 9,4 mil instituições de ensino, sendo que dessas instituições, 118 são de Ensino Superior (GENERAL CONFERENCE OF SEVENTH-DAY ADVENTISTS, 2022). Esse forte ímpeto educacional pode ser reconstruído e compreendido através da história da Igreja. Na esteira da reforma protestante iniciada na Europa, acontece nos EUA, a partir da primeira metade do século XIX, um movimento chamado de

¹ Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – erick.lima@cpspos.sp.gov.br

² Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – celi.langhi@cpspos.sp.gov.br

“Grande Despertar” (BUTLER, 1982). Este movimento traz forte agitação ao cenário religioso norte-americano, e passa em grande medida pela estruturação dogmática de novas Igrejas, que buscam subsidiar através do texto bíblico suas novas descobertas e doutrinas. Desse modo a Igreja Adventista passa a construir sua história sob a imagem de um movimento texto-centrado, que utilizou de forma incisiva a mídia impressa e priorizou o letramento bíblico como método de captação de novos adeptos (NOVAES, 2019).

Em seus anos iniciais, um grande grupo de pioneiros influenciou e impulsionou o desenvolvimento da IASD, em especial uma jovem mulher chamada Ellen Gould White (1827-1915), tratada internamente como profetisa, evidenciava-se o reconhecimento pela comunidade religiosa de seu papel como uma mensageira direta de Deus. Assim, a importância dos conselhos e direcionamentos de Ellen White tornou-se notadamente elevada para toda a comunidade de adventistas. Ellen White escreveu em vida cerca de 40 livros e milhares de artigos em revistas, que compilados após sua morte, elevam o número de livros atribuídos a autora a mais de 130, reforçando assim as características históricas da IASD de uma cultura texto-centrada. A autora publicou em 1903 o livro de título “Educação”, com conselhos e diretrizes para a IASD em relação a educação de seus membros. Dez anos depois a autora publica um complemento chamado “Conselhos aos Professores, Pais e Estudantes”, nele é enfática: onde existirem adventistas do sétimo dia, “os pais se devem unir para providenciar um lugar para uma escola em que suas crianças e jovens possam ser instruídos” (WHITE, 2007, p. 147). Esse conselho e outros do tipo, fizeram com que os adventistas passassem rapidamente de 18 escolas em 1895, para 220 em 1900 (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009). Ellen White defendia uma metodologia de ensino com ênfase no trabalho prático, de modo que as instituições eram prioritariamente alocadas em grandes terrenos rurais, onde houvesse espaço para que os alunos desenvolvessem trabalhos manuais diversificados, e até mesmo pequenas indústrias junto as escolas, que permitiram o subsídio das próprias instituições. A peculiaridade metodológica de ensino prático das instituições atraiu um crescente número de alunos e famílias que aderiam ao adventismo do sétimo dia e se viam na responsabilidade de oferecer uma educação diferenciada a seus filhos. Soma-se a isso outra estratégia igualmente importante dessa expansão, a criação de escolas paroquiais, ou seja, escolas atreladas ao prédio de uma Igreja, para que atendessem imediata e prioritariamente as famílias da IASD, característica que é vista ainda nos dias de hoje.

Os historiadores adventistas Schwarz e Greenleaf (2009) relatam que ao longo das décadas no colégio australiano adventista de Avondale “mais de 80% dos seus graduados ingressaram no serviço denominacional” (Ibid., p. 197), evidenciando um movimento comum das instituições adventistas de formar profissionais para trabalharem em outras instituições do grupo. Contudo os autores relatam que o rápido e constante crescimento das instituições sob responsabilidade da IASD gerava uma demanda por administradores competentes que se tornou muito difícil de suprir. (Ibid.)

No Brasil missionários estrangeiros reproduziam o mesmo movimento de investimento educacional, e depois de algumas iniciativas sem sucesso na região sul do país, inicia-se em 1915 na zona sul da cidade de São Paulo, um seminário adventista que viria tornar-se o Centro Universitário Adventista de São

Paulo (Unasp), esse que longo de uma história de mais de cem anos consolidou-se em uma estrutura *tri campi* e com mais de 40 cursos de graduação.

Desenhado um cenário de uma rede educacional ampla com necessidade de profissionais qualificados e alinhados com a cultura confessional peculiar da empresa, este trabalho orienta-se a partir da seguinte pergunta: Quais as abordagens do Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp) para a Educação Corporativa?

Isso posto, o objetivo geral do trabalho é analisar os programas do Unasp em busca de iniciativas implícitas e explícitas de Educação Corporativa descrevendo detalhadamente as ações e programas da Instituição de Ensino. Para alcançar esse objetivo este trabalho irá mapear programas e ações da Unasp que se caracterizem segundo pressupostos de educação corporativa apresentados a seguir.

A amplitude da educação adventista no Brasil e no mundo e a cultura de letramento de seus membros são fatores que ditam a relevância desse estudo. Dessa forma os hábitos ligados a cultura confessional, podem dialogar com os pressupostos da Educação Corporativa, e a convergência dessas áreas pode resultar em uma síntese que favoreça novos estudos e o desenvolvimento e aprimoramento de programas para Educação Corporativa.

2 Referencial Teórico

O termo educação corporativa é utilizado a fim de descrever as ações e programas educacionais das corporações oferecidos a seus funcionários. (EBOLI, 2004). A educação corporativa no Brasil tem crescido e adotado perspectivas que vão além da capacitação técnica dos colaboradores. As empresas têm investido nesse tipo de iniciativa também com o objetivo de reforçar sua cultura e construir uma estratégia de negócios eficiente, visando em última instância o crescimento da organização. (EBOLI, 2016)

A partir do escopo mais amplo que a Educação Corporativa tem adotado, é relevante para esse trabalho mencionar e tratar de cultura organizacional, que segundo Srour é o resultado de “uma aprendizagem socialmente condicionada” (SROUR, 2012, p. 288). Sendo assim, as práticas da empresa estão subordinadas a uma cultura organizacional que nem sempre é explícita e tão pouco percebida ou debatida, mas que acontece à medida que os colaboradores se relacionam, praticam e desempenham suas funções no dia a dia.

Eboli destaca a importância de as organizações comunicarem sua visão e cultivarem sua própria cultura, bem como lideranças alinhadas a mesma. Segundo a autora essas organizações são “feitas para durar” (EBOLI, 2016, p. 22). Desse modo o Unasp sendo uma instituição centenária e com uma cultura organizacional confessional e peculiar, evidencia-se como objeto de estudo adequado para essa lente teórica. À medida que os programas da instituição forem analisados serão confrontados com as três características de corporações duradouras apontados por Eboli (2016): (1) comunicação de visão e propósito; (2) disseminação de cultura própria; (3) cultivo de líderes.

3 Método

Dada a problematização e o objetivo deste trabalho estarem intimamente ligados a análise dos programas de uma instituição de ensino, este trabalho adota uma abordagem qualitativa, em que será realizado um breve levantamento bibliográfico, que permita através da fundamentação teórica na área de Educação Corporativa, confrontar pressupostos da área com os programas e ações de educação corporativa da instituição Unasp. Para isso soma-se a revisão de literatura um levantamento e análise de documentos, registros, materiais e artefatos. Isso inclui registros em arquivos públicos disponibilizados pela instituição, mas especialmente documentos e materiais organizacionais que podem incluir relatórios, memorandos, planos, publicações internas regulamentos e regimentos. (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

4 Resultados e Discussão

Através do site oficial da instituição e das comunicações internas impressas e de correio eletrônico com os colaboradores, foi possível mapear 4 iniciativas educacionais que envolvem todos ou parte dos funcionários, e que dialogam em maior ou menor medida com as características já citadas anteriormente de corporações duradouras apontados por Eboli (2016). Desse modo, serão descritos em detalhes o funcionamento de cada um dos programas mapeados, com uma reflexão acerca de sua capacidade de comunicação de visão e propósito, disseminação de cultura própria e cultivo de líderes.

4.1 Culto Matinal

A cultura adventista, influenciada pelas contribuições de Ellen White, possui como uma de suas marcas o culto familiar diário, Ellen White enfatizava: “Manhã e noite, unam-se os corações em culto reverente.” (WHITE, 2008a, p. 660). Dessa forma as famílias adventistas são, desde os primeiros anos de formação da IASD, influenciadas a manterem o hábito de reunirem os seus familiares para estudarem um texto bíblico, cantarem hinos e compartilharem experiências e questões cotidianas. Nota-se o mesmo comportamento em corporações mantidas pela igreja conforme Ellen White relata: “cada manhã, às seis horas, são os membros da escola reunidos para o culto matinal e para o estudo da Bíblia. Tais ocasiões têm-se demonstrado uma bênção” (WHITE, 2008b, p. 208). Uma vez que as instituições adventistas foram em grande medida iniciadas por famílias de voluntários adventistas, esse hábito facilmente se estendeu também ao ambiente corporativo das diversas instituições da IASD, as quais ainda nos dias de hoje possuem em geral os primeiros minutos do dia de trabalho dedicados a um momento de culto matinal com duração que varia de 10 a 30 minutos.

No Unasp os funcionários são convidados a participar de um culto com horário de início as 07h30 realizado em um auditório do centro universitário. Na primeira atividade do culto todos são convidados a envolver-se em um momento de canto musical, em que juntos cantam hinos que reafirmam os valores da cultura adventista (PEREIRA, 2016). Em seguida, um orador, que pode ser um ministro profissional ou não, conduz uma reflexão baseada em um texto bíblico, sendo muito comum que ele faça conexões entre mensagens e símbolos

espirituais ou religiosos com o universo do trabalho. Existe nesse momento a preocupação de reforçar a ideia de que o trabalho na instituição deve transcender objetivos materiais e financeiros do funcionário, e que ele está ali contribuindo para o cumprimento de uma missão religiosa. Haja vista que a missão da universidade é “educar no contexto dos valores bíblicos para um viver pleno e para a excelência no serviço a Deus e à humanidade” (UNASP, 2022), há a preocupação que os funcionários estejam alinhados diariamente a esse propósito e valores, e sejam assim capazes de reproduzir essa visão ao entrar em contato com os alunos.

Por fim, é comum que no culto haja um terceiro momento em que os funcionários podem interagir, em geral expondo motivos de gratidão por acontecimentos diversos de sua vida ou solicitando apoio em questões cotidianas. Do ponto de vista da socialização esse momento se destaca com maior participação ativa dos funcionários, que eventualmente retomam pontos da reflexão do orador, ou são direcionados em dinâmicas para fortalecimento do grupo. É importante destacar que essa sequência de momentos se repete diariamente ao longo do ano de trabalho, e conforme a necessidade o espaço é utilizado para promover programas e campanhas que estejam relacionados a época do ano, clima social ou necessidades organizacionais. O espaço, é utilizado por exemplo para demonstrar gratidão aos aniversariantes do mês, e homenagear os funcionários em outras datas especiais como Dia dos Pais e Dia das Mães. Podem também ser mencionados nesse espaço assuntos da sociedade que afetem o trabalho, como a pandemia e mudanças em políticas educacionais. Por vezes mudanças, programas e campanhas da instituição são brevemente mencionados aos funcionários nesse momento.

Evidencia-se, portanto, que o programa de culto matinal funciona perfeitamente como um espaço de comunicação de visão e propósito, já que sua existência pressupõe o reforço diário da confessionalidade, além disso o programa atua na disseminação de cultura própria ao exercitar nos colaboradores práticas que estejam conectadas aos valores da empresa. Não existe, no entanto, um foco específico no cultivo de líderes nesse programa, já que o objetivo é que haja uma participação dos colaboradores de forma ampla e homogênea.

4.2 Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL)

Em 2022, o Unasp iniciou o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), concebido com foco no desenvolvimento dos líderes da instituição, o programa é apresentado como uma proposta de desenvolvimento de líderes para “Missão” (PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS, 2022, p. 2). No contexto confessional a palavra missão está diretamente relacionada ao registro bíblico das palavras de Jesus que insta: “vão e façam discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai, do Filho e do Espírito Santo, ensinando-os a guardar todas as coisas que tenho ordenado a vocês” (BÍBLIA, Mateus, 28, 19). Desse modo o programa mostra estar imerso na cultura organizacional da instituição evidenciando sua confessionalidade. O programa é descrito como uma jornada de “autoconhecimento, capacitação técnica, incentivo ao pensamento crítico e à liderança servidora, baseada nos princípios cristãos” (PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS, 2022, p. 2). O PDL trabalha com um planejamento anual de encontros mensais entre os

campi da instituição, e inclui a abordagem de temas ligados a gestão de talentos, carreiras, atendimento, avaliação, clima organizacional e comunicação. O programa abre a oportunidade para que os líderes que dele participam se inscrevam gratuitamente em um MBA em Liderança, Desenvolvimento e Gestão de Talentos oferecido pela instituição, no qual os próprios encontros do PDL contam para cumprimento da carga horária da formação *lato sensu*. Para isso o programa adquire um caráter híbrido, além dos encontros presenciais, utiliza-se do ambiente e recursos da plataforma EAD da Unasp, e passa-se a oferecer uma formação através de aulas síncronas e assíncronas, bem como atividades e avaliações conforme é exigido de um curso de pós-graduação.

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças dialoga diretamente com o cultivo de líderes já que trabalha essencialmente com colaboradores que são responsáveis direta ou indiretamente por outros colaboradores. Além disso ao se propor trabalhar a ideia de liderança servidora e missão, o programa se torna meio de comunicação da visão e propósito institucional, e ao envolver os participantes em práticas e múltiplos objetos e experiências de aprendizado torna-se também disseminador da cultura organizacional.

4.3 Programa de Formação e Aperfeiçoamento de Pessoal (PROFAP)

O Programa de Formação e Aperfeiçoamento de Pessoal (PROFAP) do Unasp, é um programa desenvolvido pela Pró-reitora de Pesquisa e Desenvolvimento Institucional, resultante da consolidação de incentivos acadêmicos antes vigentes. O programa visa subsidiar formação para os funcionários da instituição para a obtenção de títulos em programas de *stricto sensu* e pós-doutorado que estejam estrategicamente alinhados aos objetivos da instituição de ensino, conseqüentemente enriquecendo academicamente os variados cursos e áreas da instituição (EAP, 2021).

O PROFAP envolve o custeio de todos ou alguns dos seguintes tipos de despesas: (1) Taxas de inscrição; (2) Mensalidades; (3) Hospedagem; (4) Transporte; (5) Alimentação; (6) Materiais e equipamentos. Todos os colaboradores que possuam vínculo formal com o Unasp estão aptos a solicitar esse custeio, mesmo aqueles que ainda não estão engajados em funções de docência, mas que poderão após análise e aceite do pedido serem realocados em funções docentes. A preferência de aprovação do financiamento é para aqueles que atuam na instituição em regime integral. Os ingressantes no programa podem aderi-lo em diferentes categorias conforme a demanda de estudos, é possível se programar para uma ausência prolongada, caso o curso exija o deslocamento para outra localidade por mais de 15 dias. Do contrário, pode-se ainda conciliar o programa com a diminuição da carga de trabalho, diminuição está a ser incluída nos cálculos de investimentos feitos pela instituição no auxílio ao funcionário.

Com esse programa, o Unasp objetiva manter o corpo de colaboradores com qualidade comparável às melhores Instituições de Ensino Superior no país estabelecendo uma estratégia de Educação Corporativa baseada no financiamento de estudos, visando por fim, como é natural da Educação Corporativa, a eficiência organizacional. Dessa forma o programa atua na disseminação da cultura organizacional, sem propriamente reforçar a visão e propósitos institucionais ou desenvolver lideranças senão docentes para o ensino superior.

4.4 Academia UNASP de Pesquisadores

O Unasp também tem investido na educação corporativa de seus funcionários que são pesquisadores, já que a pesquisa é elemento fundamental de uma instituição de ensino superior. Dessa forma a instituição se propõe a reconhecer o impacto, as discussões e trocas de experiências que as pesquisas científicas podem agregar a organização, sendo assim, desde 2018 a pró reitoria de pesquisa e desenvolvimento institucional tem promovido um evento chamado Academia Unasp de Pesquisadores, cujo foco é o “fomento e aperfeiçoamento quanto às práticas de pesquisa acadêmica aos docentes da instituição” (UNASPRESS, 2018). Com 15 edições realizadas, os encontros contam com múltiplas palestras, mesas de debates, oficinas e lançamento e divulgação de materiais impressos. Na primeira edição por exemplo, os inscitos puderam participar de minicursos relacionados aos processos de produção de revistas científicas (LIMA, 2018). Os palestrantes convidados são majoritariamente professores e pesquisadores de outras instituições, que com sua experiência externa possam contribuir e agregar saber a cultura organizacional do Unasp. Da mesma forma que o PROFAP, a Academia UNASP de Pesquisadores atua na disseminação da cultura organizacional, sem propriamente reforçar a visão e propósitos institucionais ou desenvolver lideranças.

5 Considerações finais

O objetivo proposto nesse trabalho era mapear os programas de educação corporativos da instituição de ensino Unasp. Através dos métodos descritos foi possível não apenas listar, mas analisar esses programas caracterizando-os conforme os paradigmas de Eboli (2016) sobre corporações duradouras.

Tabela 1 – Características dos programas de Educação Corporativa do Unasp

	Culto Matinal	PDL	PROFAP	Academia Unasp de Pesq.
Comunicação de propósito	X	X	-	-
Disseminação de cultura	X	X	X	X
Cultivo de líderes	-	X	-	-

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme exposto no texto e sintetizado na Tabela 1, o PDL se destaca como proposta de educação corporativa mais abrangente nos termos das características analisadas conseguindo conciliar comunicação de propósito, disseminação de cultura e cultivo de líderes. Em seguida o culto matinal aparece como ação importante de educação corporativa da instituição, já que consegue conciliar a comunicação de propósito e disseminação de cultura, porém com um diferencial em relação a frequência diária em que é realizado, tornando-se evidentemente um programa mais consistente. Os demais programas aparecem reforçando a cultura organizacional de cultivo a excelência educacional da

instituição. A confessionalidade traz ao ambiente corporativo das instituições da IASD características de ensino provenientes do ambiente familiar e eclesiástico, que agregam a cultura organizacional experiências recorrentes e intensas de educação.

A pesquisa ainda deixa espaço para que sejam mapeados outros possíveis programas de Educação Corporativa da instituição através de uma observação sistematizada e entrevista com gestores e líderes. É possível também analisar os mesmos programas sob a perspectiva de outras lentes teóricas ou características da educação corporativa. Além disso, dado o grande número de instituições de ensino sob a gestão da IASD, a metodologia da pesquisa pode ser aplicada em outros locais confrontando o resultado com essa em questão.

Referências

BÍBLIA, N. T. Mateus. In BÍBLIA. Português. **Bíblia Sagrada**: Nova Almeida Atualizada. Tradução de João Ferreira de Almeida. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2017. p. 1093

BUTLER, Jon. Enthusiasm Described and Decried: the great awakening as interpretative fiction. **Journal Of American History**. Bloomington, p. 305-325. set. 1982. Disponível em: <https://academic.oup.com/jah/article-abstract/69/2/305/835716>. Acesso em: 10 set. 2022.

EAP. Unasp. **Regulamento do Programa de Formação e Aperfeiçoamento de Pessoal (PROFAP)**. 2021. Disponível em: <https://www.unasp.br/ciencia/eap/>. Acesso em: 12 set. 2022.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa no Brasil**: mitos e verdades. São Paulo: Editora Gente, 2004. 278 p.

EBOLI, Marisa. Educação corporativa nos novos cenários empresariais. **GV-executivo**, 2016. Disponível em: <https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol15-num2-2016/educacao-corporativa-nos-novos-cenarios-empresariais>. Acesso em: 11 set. 2022.

GENERAL CONFERENCE OF SEVENTH-DAY ADVENTISTS. **Seventh-day Adventist World Church Statistics**. Disponível em: <https://www.adventist.org/statistics/>. Acesso em: 10 set. 2022.

LIMA, Nathália. **Unasp irá lançar Academia de Pesquisadores**. 2018. Disponível em: <https://www.unasp.br/noticias/unasp-lanca-academia-de-pesquisadores-em-junho/>. Acesso em: 12 set. 2022.

NOVAES, Allan Macedo de. Uma breve história da cultura visual adventista nos anos 1830 a 1860: o uso de imagens religiosas por um movimento de orientação textocentrada. **Numen**, Juiz de Fora, v. 21, n. 1, p. 38-61, 6 fev. 2019.

PEREIRA, Murilo. **Funcionários do Unasp fazem cultos pelas manhãs afim de buscar consagração**. 2016. Disponível em:

<https://www.unasp.br/noticias/funcionarios-do-unasp-fazem-cultos-pelas-manhas-afim-de-buscar-consagracao/>. Acesso em: 11 set. 2022.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS. Unasp (org.). **Desenvolvendo Líderes para a Missão**. Engenheiro Coelho: [S.l.], 2022. 4 p.

SAMPIERI R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill/Penso, 2013. 624 p.

SCHWARZ, Richard W.; GREENLEAF, Floyd. **Portadores de Luz: História da Igreja Adventista do Sétimo Dia**. Engenheiro Coelho: Unaspres, 2009.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2012. 288 p.

UNASP. **Sobre o UNASP**. Disponível em: <https://www.unasp.br/sobre-o-unasp/>. Acesso em: 12 set. 2022.

UNASPRESS. Unasp. **Academia UNASP de Pesquisadores**. 2018. Disponível em: <https://www.unasp.br/pesquisadores/>. Acesso em: 12 set. 2022.

WHITE, Ellen Gould. **Conselhos aos Professores, Pais e Estudantes**. Silver Spring: Ellen G. White Estate, 2007. Disponível em: <http://centrowhite.org.br/files/ebooks/egw/Conselhos%20aos%20Professores,%20Pais%20e%20Estudantes.pdf>. Acesso em: 10 set. 2022.

WHITE, Ellen Gould. **Jesus meu modelo**. Silver Spring: Ellen G. White Estate, 2008a. Disponível em: <http://centrowhite.org.br/files/ebooks/egw/Jesus,%20Meu%20Modelo.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.

WHITE, Ellen Gould. **Testemunhos para Ministros e Obreiros Evangélicos**. Silver Spring: Ellen G. White Estate, 2008b. Disponível em: <http://centrowhite.org.br/files/ebooks/egw/Testemunhos%20para%20Ministros%20e%20Obreiros%20Evang%C3%A9licos.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.