

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

TOBIAS JEAN DA ROCHA

**GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS:
Um Estudo Sobre As Estruturas Organizacionais Das Igrejas Evangélicas.**

Benjamin Constant/AM

2023

TOBIAS JEAN DA ROCHA

GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS:

Um Estudo Sobre As Estruturas Organizacionais Das Igrejas Evangélicas.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Amazonas – Instituto de Natureza e Cultura, como requisito parcial para obtenção do título de graduado.

Orientador:

Prof.º Dr. Pedro Henrique Mariosa

Benjamin Constant/AM

2023

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

R672g Rocha, Tobias Jean da
Gestão de Organizações Religiosas : Um Estudo Sobre As Estruturas Organizacionais Das Igrejas Evangélicas. / Tobias Jean da Rocha . 2023
35 f.: il. color; 31 cm.

Orientador: Pedro Henrique Mariosa
TCC de Graduação (Administração) - Universidade Federal do Amazonas.

1. Terceiro Setor. 2. Observação Participante. 3. Modelo Organizacional Linear. 4. Estrutura Organizacional Simples. I. Mariosa, Pedro Henrique. II. Universidade Federal do Amazonas III. Título

TOBIAS JEAN DA ROCHA

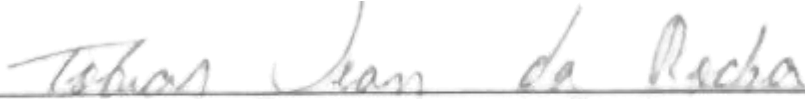
GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS:

Um Estudo Sobre As Estruturas Organizacionais Das Igrejas Evangélicas.

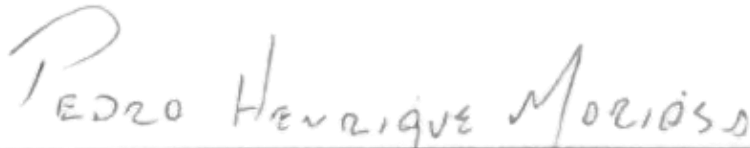
Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharelado em Administração pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Instituto de Natureza e Cultura – INC.

Aprovado em: 03 de março de 2023

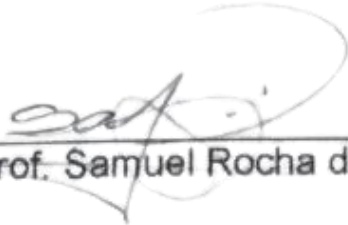
BANCA EXAMINADORA



Tobias Jean da Rocha



Prof. Pedro Henrique Mariosa – Presidente



Prof. Samuel Rocha de Oliveira – Membro Externo



Prof. Antônio Vagner Almeida Olavo – Membro

Benjamin Constant/AM

2023

*A minha mãe, minha esposa,
minha filha, meus irmãos,
meus amigos, e colegas pelo
incentivo para a realização
deste trabalho.*

AGRADECIMENTOS

A Deus por ser a razão da minha existência, por ter demonstrado seu amor por meio de seu Filho Jesus Cristo na cruz do calvário, e por sua grandiosa e infinita graça e misericórdia;

Ao meu orientador, professor Pedro Mariosa que incansavelmente esteve passando as orientações para a realização deste trabalho;

A minha querida mãe Enith Almeida Jean pelo fato de ter dado o melhor para eu ser o homem que sou hoje, e por ter sido uma das minhas motivações no decorrer desta graduação;

Aos meus irmãos por ser meus melhores amigos, e por ter me fornecido apoio, como a Ingrid e Julia que me deram hospedagem, e estrutura para mantimento na cidade onde se localiza a Universidade Federal do Amazonas;

A Universidade Federal do Amazonas – Instituto de Natureza e Cultura, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior. Vale ressaltar o corpo docente que esteve trabalhando incansavelmente durando os dias mais difíceis da pós modernidade (pandemia do COVID-19);

A minha turma de 2018/2, uma família que esteve contribuindo com minha formação nos debates, encontros, pesquisas e apresentações;

Enfim, gratidão a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

*Tem cuidado de ti mesmo e da doutrina:
persevera nestas coisas;
porque, fazendo isto, te salvará,
tanto a ti mesmo como aos que te ouvem.*

(Apóstolo Paulo)

RESUMO

A sociedade é formada por organizações pertencentes ao Primeiro, Segundo e Terceiro Setor, onde o primeiro Setor se trata das organizações do poder público, o segundo Setor se refere as empresas do mercado com finalidade lucrativa, e por fim, o Terceiro Setor onde se encontram as organizações sem fins lucrativos. O Terceiro Setor surgiu de uma necessidade da sociedade civil organizada em promover ações voltadas mudanças sociais e ambientais. Neste contexto estão também inseridas as organizações religiosas, que prestam serviços espirituais, assistencialista e caridade. As Organizações Religiosas a cada década têm dobrado seus seguidores, causando impactos significativos na sociedade brasileira, logo, precisam de atenção dos pesquisadores, especificamente sob o ponto de vista da ciência da administração. Diante desse contexto, este trabalho tem como objetivo relacionar conceitos da Teoria da Configuração Estrutural com o que é observado nas Organizações Religiosas Evangélicas, em específico nas igrejas evangélicas, e assim comparar com as ideias centrais da Teoria Estruturalista da Administração. A metodologia utilizada neste trabalho foi uma pesquisa descritiva e abordagem qualitativa, tendo como técnica de coleta de dados uma observação participante realizada em uma igreja evangélica na cidade de Benjamin Constant/AM, onde o autor deste trabalho é um dos principais responsáveis pela coordenação geral da igreja. Esta observação foi realizada de forma panorâmica, sendo desenvolvida de acordo com a experiência do autor em prática de gestão dessas organizações. A análise da observação constatou que as igrejas evangélicas possuem uma organização baseada em princípios de cadeias de comando, característicos da estrutura modelo organizacional linear e simples. Em linhas gerais, as organizações religiosas não são coordenadas por meio do amadorismo, sendo que há um padrão que a décadas tem demonstrado a eficiência das igrejas evangélicas.

Palavras-chave: Terceiro Setor. Observação Participante. Modelo Organizacional Linear. Estrutura Organizacional Simples.

ABSTRACTS

Society is formed by organizations belonging to the First, Second and Third Sector, where the first Sector deals with public power organizations, the second Sector refers to companies in the market for profit, and finally, the Third Sector where nongovernment organizations (NGO) with no profit. The Third Sector emerged from a need of organized civil society to promote actions aimed at social and environmental changes. In Brazil, the third sector include the Religious Organizations, providing spiritual, welfare and charity services. Religious Organizations have doubled their followers every decade, causing significant impacts on Brazilian society, therefore, they need the attention of researchers, specifically from the point of view of administration science. Given this context, this work aims to relate concepts of the Theory of Structural Configuration with what is observed in Evangelical Religious Organizations, specifically in Evangelical churches, and thus compare with the central ideas of the Structuralist Theory of Administration. The methodology used in this work was a descriptive research and qualitative approach, having as data collection technique a participant observation carried out in an evangelical church in the city of Benjamin Constant, Amazonas State, Brazil, where the author of this work is one of the main responsible for the general coordination of the church. This observation was carried out in a panoramic way, being developed according to the author's experience in the management practice of these organizations. The analysis of the observation found that the evangelical churches have an organization based on principles of chains of command, characteristic of the linear and simple model structure. Generally speaking, religious organizations are not coordinated through amateurism, and there is a pattern that for decades has demonstrated the efficiency of evangelical churches.

Keywords: Third sector. Participant Observation. Linear Organizational Model. Simple Structure of Organizations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Estrutura Simples.....	22
Figura 2: Diagrama em 5 Partes de Mintzberg	23
Figura 3: Cargos e nível hierárquico em igrejas evangélicas.....	28
Figura 4: Nível organizacional em igrejas evangélicas no aspecto estruturalista.....	30
Figura 5: Comparação sob um ponto de vista estruturalista em organização do Primeiro Setor e Igreja Evangélica	32
Figura 6: Processo da evangelização	34
Figura 7: Estrutura Organizacional da Igreja - 01	35
Figura 8: Organograma dos Departamentos da Igreja - 01	36

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 Teoria Das Configurações Estruturais	16
2.1.1 Ideias Centrais Da Teoria Estruturalista	16
2.2 Organizações Religiosas	19
2.2.1 Organizações Religiosas Evangélicas.....	20
2.2.2 Administração Eclesiástica na perspectiva evangélica.....	21
2.2.3 Estrutura Organizacional de Igrejas Evangélicas	22
3. METODOLOGIA	24
4. RESULTADOS	25
4.1 Análise Dos Aspectos Estruturais Da Administração Eclesiástica Em Igreja Evangélica	25
4.1.1 Igreja do Ponto de Vista de Organização Formal e Informal	25
4.1.1.1 Organização Formal e Informal na Igreja – 01	26
4.1.2 Recompensas materiais e sociais	27
4.1.2.1 Recompensas materiais e sociais na Igreja – 01.....	28
4.1.3 Níveis da organização	29
4.1.3.1 Níveis Organizacionais na Igreja – 01.....	30
4.1.4 Análise interorganizacional	31
4.1.4.1 Análise Interorganizacional na Igreja – 01.	33
4.2 Serviços Realizados pela Igreja-01	34
4.3 Estrutura Organizacional da Igreja-01	35
4.4 Departamentalização	36
5. CONSIDERAÇÕES	36
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

As organizações estão presentes no cotidiano das pessoas e, na sociedade moderna, as organizações circundam os mais diversos estágios da vida de uma pessoa, desde seu nascimento, crescimento, aprendizado, vivência, trabalho e diversão (CHIAVENATO, 2014). Logo, entende-se que as pessoas dependem das organizações para que suas necessidades e desejos sejam atendidos.

As organizações são unidades sociais compostas por um agrupamento de pessoas que intencionalmente se unem para alcançar objetivos específicos, e essas organizações independente de sua finalidade ou ramo, sempre terá divisão de trabalho, presença de centro de poder (autoridade), substituição de pessoal, planejamentos, e assim por diante (ETZIONE, 1964).

Freitas (2021, p. 3) afirma que “as organizações são as responsáveis por produzir bens e gerar serviços, com a finalidade de atender às exigências e necessidades da sociedade e do mercado”. Nesta relação entre sociedade e mercado, existem organizações com fins e sem fins lucrativos que estão organizadas por setores.

O Primeiro Setor corresponde as organizações do Estado, onde visam atender os interesses públicos e com gestão pública. No Segundo Setor se encontram as Organizações Privadas, de interesse privado, que geralmente possuem como finalidade a maximização dos lucros e produção de riqueza por meio da comercialização de produtos ou serviços (SOUZA, 2010).

O Terceiro Setor, em específico, correspondente a Organizações da Sociedade Civil, onde possuem gestão privada de interesse público, com a finalidade de preencher as lacunas na sociedade deixadas pelo Primeiro e Segundo Setor, ou seja, seu objetivo é provocar mudanças sociais, através da transformação de cada indivíduo envolvido (FERREIRA, 2018). Assim o trabalho apresentado será especificamente voltado a Gestão de Organizações Religiosas.

As Organizações Religiosas estão presente na vida das pessoas há milhares de anos, pois, na maioria das civilizações as pessoas se organizam e criam suas religiões baseadas em ritos, dogmas e credos sob os ensinamentos de algum ser superior. Essas religiões na maioria das vezes possuem algum tipo de estrutura administrativa, ou seja, uma instituição que gerencia todo o processo de captação de recursos financeiros e humanos para que as atividades religiosas possam a ser desenvolvidas, mesmo que de forma empírica (SOUZA, 2010).

A Lei nº 10.406, de janeiro de 2002 – CC, reconhece as Organizações Religiosas como pessoa jurídica de direito privado, ou seja, essa Lei permite e defende o funcionamento dessas organizações independente do credo religioso. O 1º parágrafo desse mesmo artigo defende a livre estruturação ou organização interna das Organizações Religiosas, permitindo assim com que os líderes religiosos gerenciem de forma livre semelhantemente com o gerenciamento interno das Organizações do Segundo Setor, distinguindo assim apenas em sua finalidade, que é pública, uma vez que o Terceiro Setor não visa a finalidade lucrativa como o Segundo Setor, contudo, as Organizações Religiosas podem aderir e aplicar a forma de gerenciamento das Organizações do Segundo Setor para buscar mais efetividade nas práticas administrativas.

No Brasil a Organização Religiosa que mais cresceu e se destacou nas últimas décadas foram as Organizações Religiosas Evangélicas e ainda afirma que essas Organizações sobrevivem em um ambiente competitivo semelhante as empresas neoliberais, onde competem entre si (CORRÊA; LAVE, 2016)

Nas organizações evangélicas existem várias ramificações, contudo, no Brasil as que mais se destacam são as pentecostais onde esse movimento deu início em 1910 no estado do Pará, onde a Assembleia de Deus foi a pioneira dessa nova onde religiosa e as neopentecostais que se apresentam com ênfase, na “cura divina e na glossolalia (orações em ‘línguas estranhas’)", promessas de milagres e se apropriam de “práticas mágicas, curas sobrenaturais, rituais de exorcismo ou libertação de espíritos demoníacos” e prosperidade econômica (CORREA; LAVE, 2016)

O crescimento das Igrejas Evangélicas, dar-se-á pelos motivos das mudanças radicais nas maneiras e costumes das pessoas e das Organizações Religiosas no Brasil. Fomentado devido ao ambiente pluralista das Organizações Evangélicas, ou seja, as Igrejas brasileiras vivem em um ambiente que podem competir entre si, se adequando ao seu público-alvo, se assemelhando ao ambiente do Segundo Setor, principalmente as neopentecostais.

Quanto mais moderna for a sociedade e menos regulamentado for o ambiente religioso, mas diversificada será a opção de oferta em relação às igrejas, logo, os frequentadores dessas igrejas terão mais opções de escolha, sendo assim, as igrejas passam a competir entre si, fornecendo produtos e serviços que atendo as expectativas de sua demanda (CORRÊA; VALE, 2016)

Desse modo, as Organizações Religiosas passaram a lidar com a gestão interna das Igrejas de forma mais profissional, logo, os líderes religiosos se viram obrigados a separar a gestão organizacional das Igrejas da parte das espirituais doutrinarias.

Nesse contexto entre organizações de finalidade pública, sem fins lucrativos e gestão e direito privado, somada ao arcabouço jurídico próprio, com gestão separada das questões religiosas e que as evangélicas passam a representar um novo modal de gestão e adequação à sociedade contemporânea, surge uma questão norteadora: Qual a estrutura organizacional tem sido utilizada como apoio a gestão dessas organizações religiosas?

Com a finalidade de responder a problemática encontrada, este trabalho tem como objetivo: Relacionar conceitos da Teoria Estruturalista com a estrutura organizacional observada nas Organizações Religiosas Evangélicas.

Para atingir o objetivo geral, foi desenvolvido os seguintes objetivos específicos:

Comparar as ideias centrais da Teoria Estruturalista com as estruturas organizacionais encontradas nos aportes teóricos.

Identificar as estruturas organizacionais em igrejas evangélicas sob um olhar da teoria estruturalista.

A escolha do tema deu-se com intensão de compreender do ponto de vista acadêmico o processo de gestão das Organizações Religiosas Evangélicas, contribuindo assim na perspectiva acadêmica, com novos estudos de pesquisas no ramo das ciências sociais aplicadas sobretudo a Administração, uma vez que ainda é possível verificar a escassez de conteúdos acadêmicos voltada a prática gerencial de Organizações Religiosas.

Em relação a sociedade, este trabalho visa promover aos membros dessas Organizações conteúdos técnicos para auxiliá-los no processo de gestão, colaborando com as práticas gerenciais das Igrejas Evangélicas. Enfatizar que as Organizações Religiosas contribuem com a diminuição dos problemas sociais encontrado na contemporaneidade (FERREIRA, 2016), e por esse motivo, necessitam de apoios de ferramentas que o auxiliam em contribuir com a paz, ordem social e assistencialismo.

Portanto, a sociedade terá a oportunidade de compreender de certa forma as Organizações Religiosas, e como elas podem ser administradas, contribuindo assim com o conhecimento tanto dos que frequentam essas Instituições como os que desejam entendê-las.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria Das Configurações Estruturais

O estruturalismo é uma consequência das teorias administrativas tradicionais como a Teoria Clássica, Teoria das Relações Humanas e da Burocracia (CHIAVENATO, 2014).

A teoria estruturalista surge no final da década de 1950 em decorrência das severas críticas dos sociólogos às escolas anteriores, como uma reação à visão fragmentada e distorcida dessas escolas (ALPERSTEDT; SILVA, 2018).

A Teoria Estruturalista nasceu de um desdobramento da Teoria da Burocracia e como contrapartida da reviravolta na Administração, causadas pelos princípios sociais e filósofos da Teoria das Relações Humanas (CARVALHO, 2008). Logo, a Teoria Estruturalista parte do conceito de uma composição de elementos visualizados em relação à totalidade da qual fazem parte (MOTA, 2019)

Portanto, entende-se que a Teoria Estruturalista surge com o propósito de compreender o todo da organização, sendo sua ênfase na estrutura, nas pessoas e no ambiente externo (CHIAVENATO, 2014).

Como se pode perceber, a Teoria Estruturalista nasce sob influência de outras áreas do conhecimento, tendo assim um caráter mais filosófico na tentativa de obter a interdisciplinaridade das ciências para compreender as partes que formam uma sociedade de organizações interligadas.

2.1.1 Ideias Centrais Da Teoria Estruturalista

2.1.1.1 Sociedade de Organizações

Na Teoria Estruturalista a sociedade é formada por organizações, onde as pessoas dependem dessas organizações desde a hora em que nascem até ao momento que morre, pois tudo o que utilizamos foi fabricado por alguma organização (ALPERSTEDT; SILVA, 2018).

Com oposição a Teoria da Burocracia, o Estruturalismo foca nas organizações complexas, logo, os estruturalistas definem organizações complexas como as organizações com alto grau de complexidade na estrutura e nos processos em razão do grande tamanho ou à natureza complicada das operações (CHIAVENTO, 2014).

Dentre as organizações formais existem as chamadas organizações complexas. Devido ao seu grande tamanho ou à natureza complicada das operações (como os hospitais e universidades), sua estrutura e processo apresentam alto grau de complexidade (MOTA, 2019).

2.1.1.2 O Homem Organizacional

Ao contrário da Teoria Clássica que via os colaboradores em uma visão de “*homo economicus*”, onde os trabalhadores eram movidos a recompensas financeiras, e a Teoria das Relações Humanas focava no “homem Social”, onde os funcionários possuíam necessidades de segurança, afeto, aprovação social, prestígio e autorrealização, a Teoria Estruturalista foca no “homem organizacional”.

Alperstedt e Silva (2018, p. 79) define o homem organizacional como “[...] a pessoa que ocupa vários papéis em diferentes organizações”. Logo, é possível compreender que o segurança de um supermercado na empresa em que trabalha tem um papel a ser cumprido, contudo, esse segurança pode ser pai, um religioso ou até mesmo um cooperado em uma OSC, assumindo assim várias funções em diferentes organizações.

O homem organizacional é aquele que desempenha diferentes papéis em diversas organizações (MOTA, 2019), nesse contexto, CHIAVENATO (2014) mostra que o homem organizacional se torna bem-sucedido quando tem as seguintes características:

Flexibilidade, em face das constantes mudanças que ocorrem na vida moderna.

Tolerância às frustrações, para evitar o desgaste emocional decorrente do conflito entre necessidades organizacionais e necessidades individuais.

Capacidade de adiar as recompensas e de compensar o trabalho rotineiro dentro da organização.

Permanente desejo de realização, para garantir a conformidade e a cooperação com as normas que controlam e asseguram o acesso às posições de carreira dentro da organização.

2.1.1.3 Os conflitos inevitáveis

Os estruturalistas acreditavam que os conflitos entre os interesses dos funcionários e os objetivos da organização, embora nem sempre desejáveis, são inevitáveis (ALPERSTEDT e SILVA, 2018).

Alperstedt e Silva (2018, p. 79) ainda aborda que “[...] essas tensões se situam entre necessidades organizacionais e individuais, disciplina e liberdade, relações formais e informais, entre níveis hierárquicos e unidades administrativas”.

2.1.1.4 Incentivos mistos

Alperstedt e Silva (2018, p. 79) afirmam que, “[...] para os estruturalistas, tanto os clássicos como os humanistas tinham uma visão fragmentada da realidade e, portanto, entendiam que os indivíduos necessitavam de recompensas materiais e sociais”.

2.1.1.5 As Organizações na Teoria Estruturalista

Com o objetivo de relacionar os principais aspectos da Teoria Clássica com a Teoria das Relações Humanas juntamente com a Teoria da Burocracia, os estruturalistas ao falar sobre as organizações inauguram os estudos a respeito do ambiente em que as organizações estão inseridas, ou seja, tanto o ambiente interno como o externo (BOTEON, 2013).

Carvalho (2008, p. 49) enfatiza que

A análise das organizações sob a ótica estruturalista é feita dentro de uma abordagem global e com a dualidade que sua origem compreende; a organização que pode ser formal e informal e abrange os mais diversos tipos de organizações, com o sistema de recompensa e sanções, materiais e sociais, centradas no comportamento organizacional.

A Teoria Estruturalista é um estudo em que se considera os fatores internos e externos (ambientes) para efetuar uma análise comparativa. Portanto, as organizações estão interligadas, dessa forma elas se interpenetram e interagem de tal modo que qualquer modificação ocorrida em alguma parte da organização afeta todas as outras partes da estrutura (QUEIROZ, 2018).

Assim, a análise das organizações do ponto de vista estruturalista é feita com base em uma abordagem múltipla que leva em conta simultaneamente os fundamentos da Teoria Clássica, da Teoria das Relações Humanas e da Teoria da Burocracia (CHIAVENATO, 2014).

CHIAVENATO (2014) aborda que os estruturalistas ao estudar as organizações, levam em consideração os seguintes aspectos:

Tanto a organização formal como a informal: A Teoria Estruturalista focaliza o problema das relações entre a organização formal e a informal. Nesse sentido, o estruturalismo não muda os conceitos estabelecidos nas Teorias anteriores, contudo, concilia organização formal que se referia ao padrão de organização determinado pela administração e a organização informal onde se referia às relações sociais que se desenvolvem espontaneamente entre as pessoas, acima e além da formal.

Recompensas materiais e sociais: Quanto às recompensas utilizadas pela organização para motivar as pessoas, os estruturalistas combinam os estudos da Teoria Clássica e das Relações Humanas.

Níveis da organização: As organizações caracterizam-se por uma hierarquia de autoridade, isto é, pela diferenciação de poder. O sociólogo Parsons de acordo com Chiavenato (2014) afirma que as organizações possuem os seguintes níveis hierárquicos.

Nível institucional: é o nível organizacional mais elevado, composto pelos sócios, dirigentes ou altos funcionários.

Nível gerencial: é o nível intermediário situado entre o nível institucional e o técnico, cuidando do relacionamento e da integração desses dois níveis.

Nível técnico: também denominado nível operacional, é o nível mais baixo da organização, em que as tarefas são executadas, os programas são desenvolvidos e as técnicas são aplicadas.

Diversidade de organizações: Enquanto as Teorias anteriores focavam nas grandes indústrias e fábricas de produção, os estruturalistas passaram a observar as organizações de pequenas, médias e grandes portes, assim também como as organizações públicas e as não governamentais.

Análise Inter organizacional: Todas as teorias administrativas anteriores preocuparam-se com fenômenos que ocorrem dentro da organização. No caso da Teoria Estruturalista, os autores passaram a explicar que as organizações funcionam dependendo e interagindo com outras organizações.

2.2 Organizações Religiosas

As sociedades primitivas comumente apresentam uma religião muito difusa entre as atividades e relações sociais, porém há dois fatores que tendem a modificar esta realidade para as organizações especificamente religiosas BUENO (2018).

O primeiro fator pode sofrer a influência da crescente diferenciação interna de sociedade, e com o aumento da divisão e diversificação do trabalho e recursos há uma especialização de função e o aparecimento de grupos baseados em um objeto específico, e assim surgem as organizações especificamente religiosas Bueno (2018).

O segundo fator de modificação ocorre com a existência do enriquecimento da experiência religiosa, que resulta na fundação de novas organizações religiosas, como efeito do processo societário e de mudança de consciência religiosa Bueno (2018).

O funcionamento das Organizações Religiosas assim como a liberdade de sua criação, está amparado na Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 – CC.

§1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público

negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento. (BRASIL, Lei nº 10.406, de 10/01/2002. CC)

São Organizações que não apresentam finalidades lucrativas. FERREIRA (2018) afirma que as Organizações Religiosas têm como objetivo de reunir seus fiéis, realizar atividades assistencialistas, evangelizadora, missionária e práticas econômicas onde se destina os recursos aos custeios das atividades religiosas.

O fato de ser a igreja, não significa que ela não necessite adotar paradigmas empresariais para a sua gestão. Este problema foi percebido pelos estudiosos da administração e foi então criada a administração de organizações sem fins lucrativos, onde as Organizações Religiosas estão inseridas SOUZA (2010).

Seguindo esse pensamento, “[...] nada impede a existência de outras finalidades de cunho beneficente, filosóficos, científicos, culturais ou filantrópicos”, uma vez que as Organizações Religiosas “numa visão ampla, consiste de forma voluntária, encaminhar benefícios para as pessoas que necessitam de ajuda, onde o Estado, sozinho, jamais alcançaria” (FERREIRA, 2018, p. 22) .

Sabendo que as Organizações Religiosas fazem parte do Terceiro Setor, onde a finalidade não pode ser lucrativa, Ferreira (2018, p. 22) aborda que “as arrecadações com contribuições são para caridade, para seus participantes e para manutenção dos templos, motivo pelo qual estão isentas de pagamento de impostos”.

Portanto, se entende que as Organizações Religiosas assumem um papel muito relevante na sociedade civil, uma vez que o filósofo Platão afirmou que “[...] o homem é um ser incuravelmente religioso [...] e mesmo as civilizações mais antigas e arcaicas sempre carregaram consigo seus deuses” (ROSA, 2009, p.103).

2.2.1 Organizações Religiosas Evangélicas

Dentre as diversas Organizações Religiosas existente no Brasil, a religião evangélica está entre as que mais tem se destacado e crescido nas últimas década, a ponto de Corrêa e Vale afirmar que:

O Brasil tem presenciado, nas últimas décadas, uma transformação de sua composição religiosa. Esta se caracteriza pela queda da população católica e pelo simultâneo crescimento da comunidade evangélica. Só na década de 1990, está praticamente dobrou, saltando de pouco mais de 13 milhões de fiéis, em 1991, para cerca de 26 milhões em 2000. (CORRÊA; VALE, 2016, p. 3).

Corrêa e Vale (2016) ainda conclui que a partir daí, formas de expressão religiosas não tradicionais, a exemplo da evangélica, sobretudo de vertente pentecostal e neopentecostal,

vieram a reforçar o fenômeno devido a mudança no comportamento do sistema religioso brasileiro.

Ou seja, o ambiente religioso das igrejas evangélica se assemelham muito com o ambiente liberal das organizações do Segundo Setor. Nesse sentido Corrêa e Vale (2016) chegou a afirmar que muitas congregações passaram a adotar uma postura ativa, combativa e competitiva, típica de empreendimentos produtivos, procurando captar e manter adeptos, obter mais recursos, distinguindo suas organizações das demais.

Esse ambiente competitivo e o alto crescimento do número de fiéis das igrejas evangélicas tem se dado pelo fato da capacidade administrativa que essas organizações têm desenvolvidos (CORRÊA e VALE, 2016). Seguindo essa afirmação, é necessário entender o que de fato é uma administração eclesiástica.

2.2.2 Administração Eclesiástica na perspectiva evangélica

Administração eclesiástica é o conjunto de atividades desempenhadas para garantir o mantimento e crescimento da comunidade cristã ou igreja (MONZATTO, 2013).

Monzatto (2013, p. 21) ainda mostra que a administração eclesiástica tem como objetivo desenvolver as atividades da melhor forma possível, com planejamento, organização e de forma ordenada a fim de dar resultado para a igreja.

Câmara e Kessler (2012) aborda que Administração Eclesiástica é o estudo dos diversos assuntos ligados ao trabalho do pastor no que tange à sua função de líder ou administrador principal da igreja a que serve. Dessa forma o pastor assume o papel principal de administrador da igreja, mesmo que de forma empírica, uma vez que nem sempre os pastores usufruirão do conteúdo técnico da administração eclesiástica.

No entanto, administrar uma igreja não é tão complicado para os cristãos evangélicos, uma vez que de acordo com o teólogo João Domingo Soares de Oliveira do Instituto Teológico diz que na própria Bíblia Sagrada é possível compreender alguns aspectos fundamentais para gerenciar uma igreja, como é o caso do livro de Êxodo capítulo 18, onde o sogro do profeta Moisés lhe orienta a delegar autoridade a pessoas, dividir tarefas e cargos e fazer controle por meio da observação de resultados SOUZA (2010).

Portanto, observando de forma panorâmica o cenário da administração eclesiástica das igrejas evangélicas, é possível compreender que mesmo que se trate de uma organização sem fins lucrativos, ao pôr em prática mesmo que de forma empírica algumas estratégias de gestão, a tendência é o crescimento como constatou Victor Silva Corrêa.

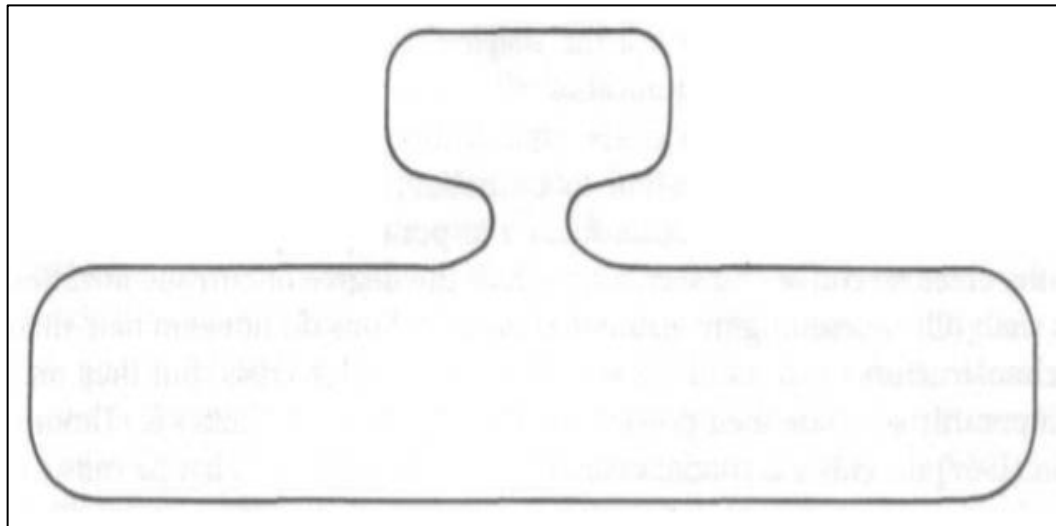
2.2.3 Estrutura Organizacional de Igrejas Evangélicas

É possível compreender as organizações através de categorias-conceitos de análises organizacionais que nos permitem traçar o formato da estrutura organizacional a partir do somatório dos departamentos da organização coordenadas para o trabalho Silva (2019). Borges (2019) aborda que as Organizações Religiosas na maioria das vezes utilizam a Estrutura Linear como auxílio de gestão das atividades organizacionais.

A organização linear possui vantagens e desvantagens, entre as vantagens destacamos sua estrutura simples de fácil compreensão, a clara delimitação das responsabilidades de cada órgão, a facilidade de implantação e a sua estabilidade e adequação a organizações de pequeno porte. As desvantagens, no entanto, residem em um comando autocrático, tendência a rigidez e a inflexibilidade, falta de especialização, ênfase em chefes generalistas e congestionamentos dos canais de comunicação à medida que a empresa cresce (BORGES, 2019).

Mintzber (1983, p. 157) afirma que a estrutura simples “tem pouca ou nenhuma tecnoestrutura, poucos funcionários de apoio, uma divisão frouxa de trabalho, diferenciação mínima entre suas unidades e uma pequena hierarquia gerencial”.

Figura 1: Estrutura Simples



Fonte: Mintzberg (1983):

A coordenação das atividades na estrutura simples é realizada baseada na supervisão direta, as tomadas de decisões mais relevante e impactante para a organização é centralizada no direto executivo, onde o mesmo tem um amplo controle das atividades, e é muito comum os liderados se dirigirem diretamente a ele (MINTZBERG, 1983).

Mintzberg (1983, p. 153) a “[...] estrutura simples dispõe de mecanismo de coordenação principal a supervisão direta, a parte chave da organização está no nível estratégico (gerencial), e o tipo de centralização é vertical [...]”.

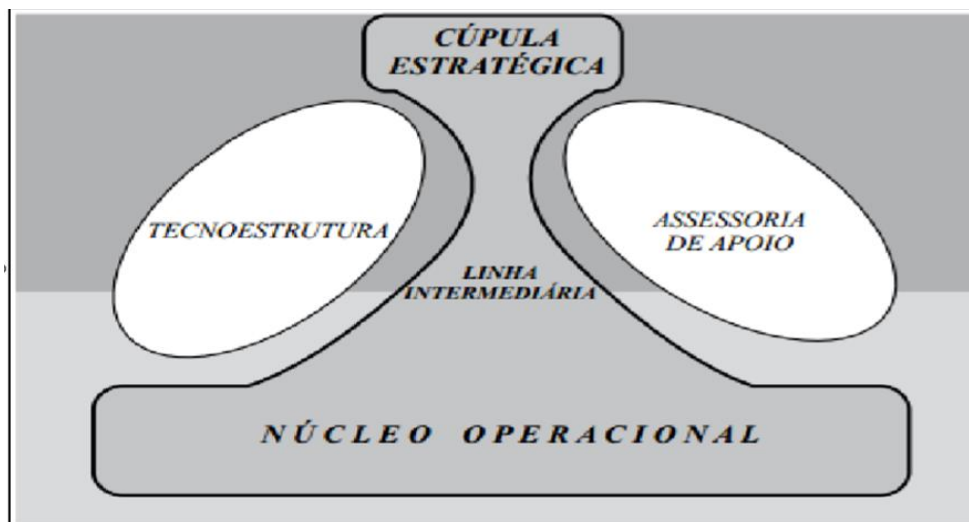
Mintzberg (1983, p. 159) afirma que a

Estruturas Simples é um sistema técnico não sofisticado e não regulador. As sofisticadas requerem elaboradas estruturas de apoio ao quadro de pessoal, nas quais deve ser delegado o poder de decisão técnica, e as reguladoras exigem a burocratização do núcleo operacional.

Então a razão das igrejas evangélicas na maioria das vezes adotarem a estrutura simples como ferramenta de apoio a gestão das atividades organizacionais. Principalmente em fase de início das operações das atividades, pois, a estrutura simples é muito marcante na fase inicial de várias outras organizações, dentre elas, as igrejas evangélicas.

Mintzberg (1983), ainda aborda que toda organização apresenta em sua estrutura cinco partes fundamentais, que são formadas pela Cúpula Estratégica (diretores e sócios), a linha intermediária (os gerentes), o núcleo operacional (operadores e realização das tarefas), Tecnoestrutura (pessoal da organização que desenvolvem atividades que não fazem parte de sua tarefa) e Assessoria (terceirizados), conforme a figura a seguir.

Figura 2: Diagrama em 5 Partes de Mintzberg



Fonte: Adaptado de Martin (2018) apud Mintzberg (2006).

No caso das igrejas evangélicas, a presença da tecnoestrutura é mínima, em alguns casos chega a ser nula, prevalecendo a estrutura simples, com modelo linear (BORGES, 2019).

3. METODOLOGIA

O trabalho apresenta uma metodologia que tem o propósito de descrever um fenômeno observado nas igrejas evangélicas, ou seja, as estruturas organizacionais utilizadas como apoio a gestão.

Para alcançar esse objetivo, este trabalho contara com os procedimentos de pesquisa de natureza exploratória e descritiva, e como abordagem qualitativa, onde será analisado e descrito os resultados coletados de pesquisas sobre a Teoria Estruturalista e Organizações Religiosas.

Logo, foi utilizado duas técnicas para a coleta de dados, a primeira se refere a pesquisa bibliográfica, onde foi realizado a seleção de trabalhos publicados nos últimos 20 anos, como tese, dissertações, monografias, artigos e livros voltado ao tema.

No segundo momento foi utilizado a técnica de observação participante, onde de acordo com Oliveira (2011) o observador envolve-se com o grupo, transformando-se em um dos seus membros, passando a fazer parte do objeto de pesquisa, nesse caso a Igreja – 01 (igreja escolhida como objeto de estudo). Como instrumento para aplicar a observação, foi feito a utilização de experiência do autor, uma vez que o autor coordena as atividades na Igreja – 01.

A observação participante, foi aplicada em uma organização religiosa localizada na cidade de Benjamin Constant/AM, onde a mesma será denominada de Igreja – 01 com o propósito de preservar sua identidade e o pessoal que nela participa.

Os dados coletados para os resultados foram categorizados e analisados sob as principais características da Teoria Estruturalista da Administração. Logo, a Igreja – 01 foi analisada do ponto de vista de Organização Formal e Informa; Recompensa Materiais e Sociais; Níveis Organizacional e Análise Interorganizacional. Portanto, no decorrer da abordagem das principais características da Teoria Estruturalista, foram apresentadas as características identificadas nas organizações religiosas de forma generalizadas, e se, seguida na Igreja – 01.

Como forma de complemento ao estudo da estrutura organizacional observada, foram utilizados conceitos do estudo de estrutura organizacional de Mintzberg (1983), no qual aborda sobre a estruturas que podem ser utilizadas por organizações na contemporaneidade. Dentre os principais limites para desenvolver o conteúdo deste trabalho, o tempo foi o que mais causou impacto, sendo que a produção do conteúdo deste TCC deu-se em 4 meses.

4. RESULTADOS

Para atingir os objetivos estabelecidos nesse estudo, houve a necessidade de aplicar duas metodologias, na qual está descrita no tópico 2 deste trabalho. Portanto, os resultados foram organizados da seguinte forma:

4.1 Análise Dos Aspectos Estruturais Da Administração Eclesiástica Em Igreja Evangélica

4.1.1 Igreja do Ponto de Vista de Organização Formal e Informal

Sob um olhar panorâmico no conceito estruturalista de organização formal e informal em igreja evangélica, foi possível compreender que, assim como em qualquer outra organização, uma igreja possui tanto estrutura de organização formal como a estrutura de organização informal (MONZATTO, 2013).

No aspecto de organização formal na igreja, foi possível notar a existência dos departamentos exigidos por Leis, como é o caso da diretoria, onde a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - CC, obriga todas as Organizações da Sociedade Civil formar uma diretoria com no mínimo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um vice secretário, um tesoureiro, um vice tesoureiro, e em alguns casos um conselho fiscal (BRASIL, Lei nº 10.406, de 10/01/2002. CC).

Além desses cargos obrigatório, que geralmente as igrejas denominam de diretoria, onde precisa estar bem claro no Estatuto da Igreja, existem também outros cargos e departamentos criados pela diretoria, onde é delegado funções para membros da igreja, formando assim os departamentos com o propósito de alcançar os objetivos organizacionais (evangelização, assistencialismo, ensinamentos etc. (MONZATTO, 2013).

As atividades e funções dos departamentos criados pela diretoria, liderada pelo pastor presidente, precisam estar bem descritas no Regimento Interno da igreja, permitindo o líder ou coordenador de departamento conhecer de forma clara suas funções e obrigações. Essa prática formal nas igrejas, possibilita o pastor presidente (administrador executivo) gerenciar toda a organização de forma eficiente, apesar das contingências e eventualidades. Monzatto (2013, p. 45) afirma que “Assim como nas demais organizações, a igreja também precisa ter a estrutura organizacional, isto é, precisa ter bem delimitadas, as divisões (departamentos e ministérios) da igreja”. Logo, a departamentalização é um dos principais aspectos para garantir a estrutura formal na igreja.

Em relação ao aspecto de organização informal na igreja, percebe-se que mesmo que as atividades e funções estejam bem descritas, ainda é possível identificar grupos informais, onde os líderes acabam interagindo e cedendo as ideias do grupo, fugindo assim do que está determinado pela diretoria. O surgimento dos grupos informais nas igrejas acontece frequentemente, tendo em vista que em igrejas as pessoas têm liberdade para opinar e sugerir com frequência em todas as atividades organizacionais.

O ambiente organizacional da igreja é o forte determinante para o surgimento dos grupos informais. O modelo de liderança baseada nos princípios de Jesus de Nazaré (ouvir, servir, se colocar no lugar do liderado, etc.), possibilita aos líderes de departamento permitir um relacionamento fora do que foi estabelecido formalmente, como por exemplo: um líder do departamento do coral, onde sua função é procurar os hinos religiosos para o grupo do coral ensaiar e apresentar nas reuniões. Contudo, caso o grupo não aceite os hinos que o líder encontrar, o grupo começa a criar outra relação, onde os liderados começam a trazer os hinos que o coral deseja cantar, e o líder fica apenas na coordenação dos ensaios.

4.1.1.1 Organização Formal e Informal na Igreja – 01

Ao observar sobre os aspectos de organização formal e informal na Igreja-01, foi possível confirmar o que os autores estruturalistas descreveram sobre esse assunto, tendo em vista que na igreja referida há registro formais como é o caso do Estatuto, Regimento Interno, Atas de Reuniões, entre outros registros (mesmo que a igreja ainda não esteja registrada formalmente), pois, o presidente desta igreja ao se preocupar com as obrigações da igreja, decidiu mesmo sem a regulamentação dispor destas ferramentas formais para gerenciar a igreja.

Sendo assim, as funções nos departamentos são avaliadas e definidas em reuniões ordinárias a cada 2 anos, e após a aprovação do presidente na reunião, os líderes de departamentos passam a cumprir o que lhe foi ordenado. Portanto, esse aspecto formal tem sido muito eficiente nos últimos anos, sendo que a ideologia cristã voltada a obediência aos superiores é muito forte nessa igreja.

Assim como se confirmou o aspecto formal, através da observação pode-se compreender que na Igreja-01 também há existência de organização informal, como é o caso dos grupos informais nos departamentos. Ao verificar o departamento do grupo de jovens e adolescentes foi possível notar que mesmo que o líder de jovens tem sua função ordenada pelo pastor presidente, o líder desse grupo acaba atribuindo responsabilidades a terceiros como forma de integrar mais os liderados no grupo.

Falando ainda sobre os aspectos de organização informal, foi possível notar que pela falta de alguns departamentos voltado a funções técnicas, alguns fiéis acabam exercendo atividades que não estão descritas formalmente, como é o caso de atividades publicitárias, programas em emissoras de rádios, entre outras atividades.

4.1.2 Recompensas materiais e sociais

Em relação as recompensas pelas atividades em igrejas evangélicas, a recompensa material é quase nula, predominando assim as recompensas sociais. Ao se tratar de uma organização baseada em uma ideologia cristã, onde se acredita que Deus recompensará ainda em vida e após a morte todos os que voluntariamente prestar serviços à igreja, a maioria das pessoas que trabalham nas igrejas, prestam serviços de forma voluntária (GABY, 2013).

Mesmo que nas igrejas se acreditam em recompensas divinas, há necessidades de remunerar alguns dos fiéis que prestam serviços específicos, como é o caso das atividades de manutenção das propriedades da igreja (limpeza do templo, limpeza do ambiente externo do templo, entre outros trabalhos braçais). Os coordenadores ou pastores responsáveis pela igreja são remunerados, pois, na maioria das vezes os pastores coordenadores dedicam tempo com exclusividade a gestão da igreja, necessitando assim que a igreja pague financeiramente o pastor coordenador com o propósito de o pastor cuidar de suas obrigações pessoais.

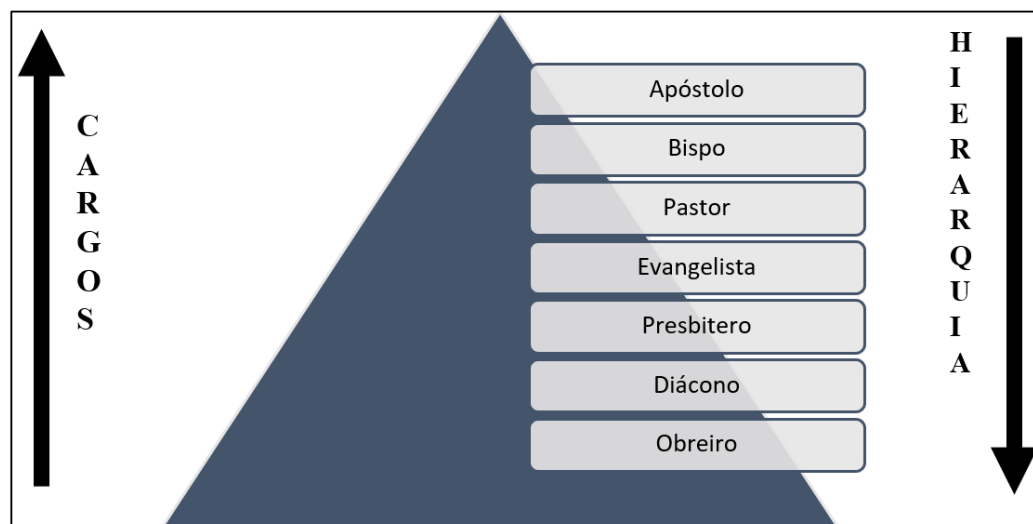
Para Gaby (2013, p. 20), a recompensa “é a maneira pela qual se retribui os serviços prestados, devendo-se ter sempre em mente o princípio de equidade e justiça”. Logo, se entende que mesmo que se trate de uma organização voltada a mudanças sociais, em finalidade lucrativa, é necessário remunerar certas tarefas desempenhadas nas igrejas.

As recompensas materiais além serem financeira, em algumas igrejas dão alojamento temporário para seus pastores coordenadores, ou pagam os custos de moradia pra esses líderes. No entanto, os servidores de igreja, almejam muito mais reconhecimento por seus trabalhos, devido a ideologia predominante, a maioria presta serviços visando a recompensa social. Mesmo a igreja remunerando alguns fiéis, eles trabalham buscando agradar primeiramente a Deus, e depois a igreja, focando assim nas recompensas sociais.

Devido os liderados serem submissos aos ensinamentos bíblicos da obediência a Deus e aos líderes, onde se compreende que Deus irá recompensar tudo o que se faz por Ele e pela igreja quando seguirem esses ensinamentos, as recompensas sociais são o foco nas igrejas (MOURA e ORDONES, 2018). Nesse sentido, os fiéis buscam de todas as formas prestar os serviços como se fosse para Deus, e assim, esperam que as pessoas que frequentam a igreja o reconheçam seus trabalhos.

Os prestadores de serviços também ficam na expectativa da diretoria os promoverem de cargo eclesiástico, e quanto maior o cargo, maior é a recompensa social (Figura 3).

Figura 3: Cargos e nível hierárquico em igrejas evangélicas



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No organograma acima criado levando em consideração os principais cargos eclesiásticos em igrejas evangélicas, é possível compreender que os fiéis que trabalham nas igrejas almejam os cargos mais elevados, pois, assim que os alcança, é sinal de que o fiel desempenhou um bom serviço, e por esse motivo, estar pronto para subir mais um nível.

4.1.2.1 Recompensas materiais e sociais na Igreja – 01.

Em relação as recompensas materiais e sociais na Igreja – 01, foi identificado através da análise que dentre todos os fiéis que, apenas o coordenador geral recebe algum tipo de recompensa material, nesse caso, valores em dinheiros e hospedagem.

Sendo assim, o coordenador precisa dispor tempo integral a igreja, prestando assistência aos demais departamentos, treinando os líderes de departamentos, passando ensinamentos bíblicos durante as reuniões religiosas (cultos), cuidando da propriedade da igreja, e assim por diante.

O coordenador geral também representa o pastor presidente na cidade de Benjamin Constant/AM, uma vez que tanto como o primeiro e o segundo presidente residem na cidade de Tabatinga, daí as inúmeras razões para o coordenador ser remunerado, pois, gerencia toda a igreja.

Já os demais fiéis, exercem atividades de forma voluntaria, recebendo assim recompensas sociais como, promoção em cargos eclesiásticos, reconhecimento do grupo, e bem-estar social (paz de espírito). As recompensas sociais na Igreja-01, é muito voltada aos

cargos eclesiásticos, sendo que, todos os fiéis almejam serem consagrados (promovidos) a algum cargo em nível mais elevado exercendo assim maior autoridade na igreja conforme a imagem apresentada no tópico anterior.

Ao analisar a figura 2 é possível verificar os cargos que os fiéis almejam alcançar como recompensas sociais por seus trabalhos na Igreja-01. O cargo pode ser dado apenas pelo pastor presidente, no entanto, o pastor sempre consulta o Coordenador Geral para verificar quem são os fiéis que estão prontos para assumir um novo cargo. A liderança de departamentos também é uma forma de recompensa social, uma vez que o responsável por algum departamento passa a ser visto como alguém capacitado e confiável da igreja.

4.1.3 Níveis da organização

Como na maioria das organizações, as igrejas evangélicas dispõem de três níveis organizacionais (CATUNDA, 2009).

O nível mais elevado é formado pelos pastores presidentes, onde, esses pastores elaboram os objetivos da organização, as tomadas de decisões sobre as atividades a serem desenvolvida na igreja e assim por diante.

Seguindo esse pensamento, Catunda (2009, p. 80) aborda que

“[...] em tese as igrejas evangélicas se apresentam como democrática, levando em consideração a autonomia dos líderes dos departamentos, contudo, na prática a igreja depende do que os presidentes decidirem, uma vez que os coordenadores buscam apenas os objetivos elaborados pelos presidentes”.

A diretoria da igreja formada pela secretaria, tesouraria e demais departamentos como de juventude, infantil, missões evangelísticas, entre outros, assumem o papel do nível gerencial. Os líderes dos departamentos da diretoria se reúnem para analisar o que foi determinado pela presidência, e assim, elaboram planos de curto prazo (planejamento tático) para alcançar esses objetivos.

Monzatto (2013, p. 27) nos mostra que

“As igrejas têm vários departamentos como secretaria, louvor, evangelismo, ensino, assistência social, entre outros. E todos têm uma equipe de trabalho e um líder que administra esta equipe e deve se preparar e evidenciar o que será feito, nos moldes de uma organização”.

Na maioria das igrejas, os presidentes participam ativamente dos planejamentos na diretoria propondo ideias, tirando dúvidas em relação aos objetivos estabelecidos, e em alguns casos, os presidentes tomam decisão na diretoria, uma vez que os líderes dos departamentos estão subordinados aos presidentes (CATUNDA, 2009).

Dessa forma compreende-se que os presidentes participam ativamente das atividades no nível gerencial, podendo assim está em dois níveis organizacional, onde na maioria das vezes, os presidentes chegam a assumir dois cargos, um de presidente e outro de coordenador departamentos.

O nível técnico nas igrejas pode ser identificado pelos fiéis que estão subordinados tanto ao nível institucional como o gerencial. Esses fiéis são denominados de obreiros, onde estão os Diáconos, Presbíteros e Evangelistas. Esses obreiros são os que executam as atividades nas igrejas, atividades que vão desde a limpeza do templo, recepção, elaboração de documentos, até palestras de ensinamentos se for o caso (CATUNDA, 2009).

Os obreiros seguem uma linha hierárquica, onde antes de ser diácono os obreiros são separados para ser observado por toda a igreja, e caso a igreja notar que o fiel separado esteja pronto para servir a igreja, ele é consagrado (promovido) ao cargo de diácono, ao desempenhar o cargo de diácono de forma satisfatória, é consagrado a presbítero e assim por diante, até passar para o nível mais elevado.

Figura 4: Nível organizacional em igrejas evangélicas no aspecto estruturalista



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

1.1.3.1 Níveis Organizacionais na Igreja – 01.

Em relação aos níveis organizacionais na perspectiva estrutural, na Igreja – 01 os níveis organizacionais se repetem como as demais organizações. Portanto, a igreja desfruta dos três níveis identificados pelos autores estruturalistas: Institucional; Gerencial e Técnico (figura 3).

O nível Institucional é formado pelo Pastor Presidente e sua esposa que assume o cargo de Vice-presidente. No Nível Institucional da igreja observada deu-se a perceber que os

presidentes elaboram os projetos, e apresentam ao coordenador que tem a missão de transformar os objetivos em metas para serem alcançadas.

Já o nível Gerencial é representado pelo Coordenador Geral da igreja. O coordenador transforma os objetivos em metas para os departamentos, contudo, os presidentes participam do processo de transformar os objetivos nas metas, e por esse motivo, esse nível na Igreja-01 se caracteriza pela participação direta do Nível Institucional.

O Nível Técnico é composto pelos obreiros que estão nos demais departamentos, pois, os obreiros liderados pelo Coordenador Geral, executam as atividades organizacionais. Os planejamentos nesse nível dependem muito dos recursos disponibilizados, e ao contrário do Nível Gerencial onde se tem a participação do Nível Institucional, não rebem influências diretas, no entanto, o Coordenador assume um papel de *staff*, pois, presta atividades de apoio com o objetivo de maximizar a eficiência das tarefas realizadas.

4.1.4 Análise interorganizacional

Seguindo a visão estruturalista de análise Interorganizacional e as características do Setor onde as igrejas estão inseridas, conclui-se que as igrejas interagem frequentemente com organizações tanto do Primeiro, Segundo e Terceiro setor (BURITY, 2007).

As igrejas lidam com as organizações do Primeiro Setor no sentido de solicitação de espaços públicos e recursos tanto materiais tecnológicos como financeiros para realizar eventos de caráter social, assistencialistas, captação de recursos, capacitação de pessoal, entre outros (BURITY, 2007).

Logo, é possível exemplificar os grandes eventos de capitalização de recursos como os shows de artistas gospel nacional em espaços públicos, onde o município fornece a estrutura do local, segurança, e equipamentos de som para a igreja responsável pelo evento.

Em relação ao Segundo Setor, as igrejas se relacionam no sentido de receber recursos filantrópicos, doações, patrocínios, e assim por diante. Portanto, se compreende que as igrejas necessitam de boas relações, projetos com objetivos bem definido, e equipe de pessoas capacitadas para captar e gerenciar esses recursos (BURITY, 2007).

No caso das relações com as organizações do Terceiro Setor, percebe-se que há uma cultura cooperativista entre as igrejas, ou seja, igrejas de denominações diferentes se unem para alcançar propósitos em comum (BURITY, 2007).

Tratando ainda do Terceiro Setor, as igrejas também possuem costume em manter relacionamentos informais para alcançar os mesmos objetivos, como, realizar eventos pequenos, pagar custos de passagem de hospedagem, entre outros.

Figura 5: Comparação sob um ponto de vista estruturalista em organização do Primeiro Setor e Evangélica

CARACTERÍSTICAS DOS ASPECTOS ESTRUTURAIS	SEGUNDO SETOR	IGREJAS EVANGÉLICAS
Organização formal	Padrão determinado pela administração: o esquema de divisão do trabalho e poder de controle, as regras e os regulamentos, o controle de qualidade, etc.	Padrão determinado pelos presidentes: departamentos, funções, autoridade, planejamentos de longo prazo, entre outros.
Organização informal	Relações sociais que se desenvolvem espontaneamente entre as pessoas.	Líderes permitem os liderados fazer mudanças dentro do departamento, fugindo do que estava predito pela diretoria.
Recompensas materiais	Todos integrantes que prestam serviços recebem remuneração de acordo com a hora trabalhada.	Alguns dos integrantes que prestam serviços recebem remuneração.
Recompensas sociais	Os funcionários esperam reconhecimento do grupo, mas prestam seus serviços com a intenção na Recompensa Material.	Os prestadores de serviços realizam atividades esperando reconhecimentos da igreja e de Deus.
Níveis da organização	Institucional: formado pelos sócios, e funcionários de alto escalão; onde se determinam os objetivos da organização. Gerencial: formado por líderes de departamentos, onde se faz os planejamentos de curto prazo para alcançar o que foi determinado pelos sócios. Técnico: formado por funcionários que executam as tarefas da organização; execução de atividade técnicas, operação de equipamentos e realização de serviços. Obs. Forte presença da tecnoestrutura e assessoria de apoio (diagrama de 5 partes).	Institucional: formado pelos pastores presidentes; realização de planejamentos de longo prazo. Gerencial: formado por coordenadores de departamentos como a secretaria, tesouraria, departamento infantil, de evangelização, e assim por diante; realização de planos de curto prazo. Técnico: formado pela equipe de obreiros; onde se executam as atividades religiosa para o andamento da igreja. Obs. Baixa presença da tecnoestrutura e da assessoria de apoio.
Análise interorganizacional	Stakeholders: fornecedores, instituições financeiras, órgãos de fiscalização pública, entre outros.	Relação com o Primeiro, Segundo e Terceiro Setor.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

4.1.4.1 Análise Interorganizacional na Igreja – 01.

A seguir com a observação, o aspecto da Análise Interorganizacional na Igreja-01 segue como está descrito no tópico 3.1.4, nesse sentido, a igreja se relaciona com os três Setores.

Em relação ao Primeiro Setor, a Igreja-01 se relaciona no sentido de seguir as Leis que regem o município onde está a igreja, como o horário permitido para som em volume alto, pagamento das taxas de serviços essenciais (água e energia elétrica), e após a legalização formal as contribuições devidas que estão previstas em Leis.

No caso do envolvimento com o Segundo Setor, a igreja observada foca nos patrocínios e doações filantrópicas. Algumas empresas do município vizinho fornecem doações de materiais para a manutenção e construções que pertence à igreja, e assim, a igreja apenas mostra o que é feito com os recursos destinados, em alguns casos os proprietários das empresas visitam pessoalmente a igreja para verificar o andamento das atividades.

Já a relação com o Terceiro Setor acontece com as parcerias com outras igrejas, fazendo uma união de forças para alcançar objetivos semelhantes, como é o caso da Ordem dos Ministros Evangélicos de Benjamin Constant/AM – OMEBC. A OMEBC é uma associação de pastores e líderes evangélicos da cidade de Benjamin Constant/AM, essa organização tem como objetivo de promover a realização de eventos missionários por meio das igrejas evangélicas. A OMEBEC nesse cenário não tem o poder de decidir sobre as igrejas, mas sim sobre os líderes associados, onde esses, influenciam toda a igreja para que sua organização venha a ter um líder sendo representado na OMEBEC.

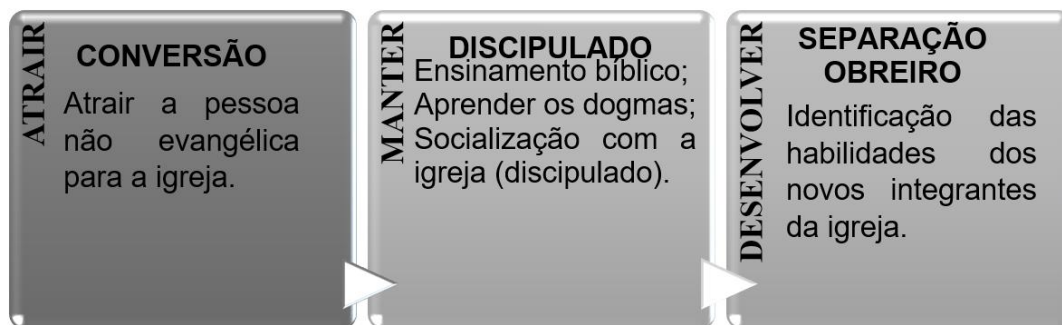
Há os casos de eventos em que igrejas precisam de recursos financeiros e de pessoal para realizar eventos grandes, e pela falta desses recursos, o pastor presidente faz propostas de união temporária com outras denominações para custear o evento. Portanto, a Igreja-01 não atua isoladamente, mas se relaciona com várias organizações no ambiente onde está inserida, confirmando o que está descrito na Teoria Estruturalista.

4.2 Serviços Realizados pela Igreja-01

Dentre os diversos serviços prestados na Igreja-01, a evangelização é a atividade principal. A evangelização na Igreja-01 possui três características distintas como:

- Atrair pessoas: A primeira etapa da evangelização é a conversão ao cristianismo (decisão voluntária de servir os ensinamentos bíblicos de Jesus) evangélico por meio da pregação dos ensinamentos de Jesus Cristo, e em seguida o novo fiel fará parte da igreja. Assim, o responsável pela evangelização usa vários meios para pregar o evangelho como: pregação em lugares públicos, visitas de casa em casa, visitas em hospitais, etc.
- Manter pessoas: A segunda etapa é caracterizada pelo ensinamento bíblico, onde o recém-chegado (novo fiel) aprende todos os credos religiosos da igreja, os dogmas, ensinamentos bíblicos sistemáticos, e a socialização com a comunidade cristã da igreja, essa etapa, é denominada de discipulado, onde o responsável pela evangelização passa a ensinar pessoalmente os ensinamentos bíblicos ao novo fiel.
- Desenvolver pessoas: A terceira fase da evangelização é marcada pela identificação das habilidades do então recém-chegado na igreja. Essas habilidades irão fornecer orientações para o pastor presidente convidar o fiel recém-chegado para fazer parte de algum departamento da igreja, e assim, contribuir com as atividades organizacionais (Separação de Obreiro).

Figura 6: Processo da evangelização



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

A prática da evangelização na Igreja-01 é realizada pelos obreiros e demais fiéis, e assim cada representante de departamento coordena os obreiros a trabalhar seguindo o processo ilustrado na figura 6. O coordenador geral fornece apoio a todos os departamentos, com recursos financeiros e materiais, treinamentos de liderança, participação na execução de atividades, e assim por diante.

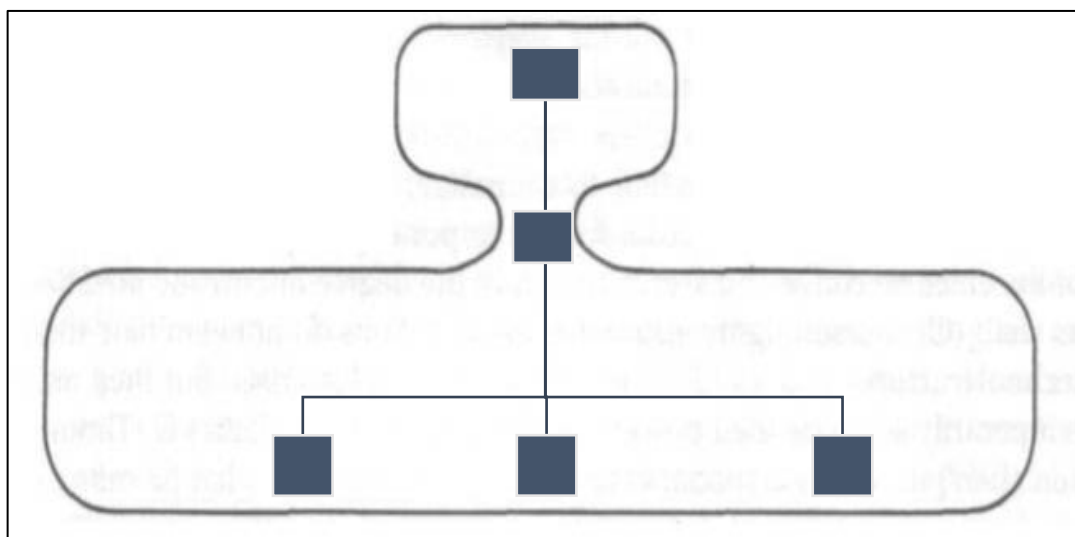
Além da evangelização, existe outras atividades como de assistencialismo a pessoas necessitadas (com foco nos membros da igreja), apoio a pessoas com doenças de caráter psicológicas, apoio a família dos fiéis, entre outras atividades.

4.3 Estrutura Organizacional da Igreja-01

A igreja cristã historicamente é reconhecida por possuir uma estrutura hierárquica muito eficaz (BORGES, 2019). As igrejas evangélicas com o objetivo de padronizar a questão de poder e autoridade, aplicou a estrutura hierárquica da Igreja Católica Romana, onde o poder se concentra em uma única pessoa (Papa) que delega autoridade para todos os departamentos (CATUNDA, 2009).

Por se tratar de um ambiente onde a tecnoestrutura e a assessoria de apoio são quase nulas, e quando usada não é de forma planejada, caracterizando-se assim a estrutura organizacional da Igreja – 01 como Estrutura Simples. Conforme Mintzberg (1983, p. 158) “a coordenação na Estrutura Simples é realizada em grande parte pela supervisão direta”, ou seja, todas as decisões importantes são centralizadas no diretor executivo, no caso da Igreja – 01, as tomadas de decisões importantes ficam com o pastor presente, como consta a figura 02

Figura 7: Estrutura Organizacional da Igreja - 01



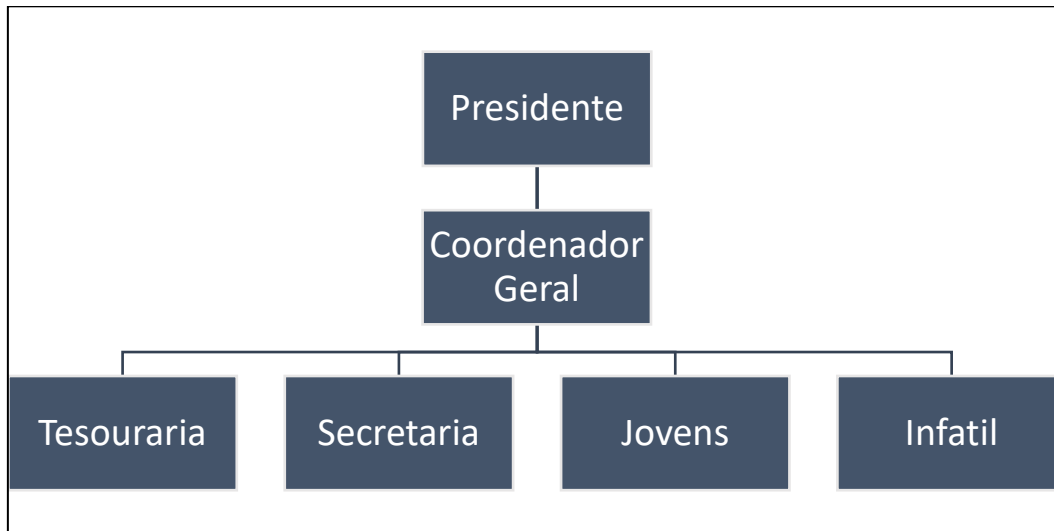
Fonte: Adaptado, Mintzberg (1983).

Na figura acima é possível compreender como acontece as tomadas de decisões na Igreja-01, pois, na estrutura linear simples, as decisões são tomadas de forma vertical (de cima pra baixo). Esse modelo de estrutura funciona muito bem na Igreja-01 pelo fato de essa organização possuir uma cultura organizacional muito estável, onde todos os fiéis seguem o pastor presidente e o coordenador levando em consideração aos princípios bíblicos de obediência aos líderes.

4.4 Departamentalização

Com o objetivo de sistematizar as tomadas de decisão a Igreja-01, organizou os departamentos da seguinte forma:

Figura 8: Organograma dos Departamentos da Igreja - 01



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Na figura 7 é possível compreender de forma visível como estão organizados os departamentos na Igreja-01. Como foi apresentado anteriormente sobre o modelo de estrutura, aqui fica claro que as decisões sempre vêm de cima para baixo, caracterizando assim uma estrutura linear simples.

5. CONSIDERAÇÕES

O trabalho teve como objetivo apresentar quais estruturas organizacionais estão sendo usadas como apoio a gestão das organizações religiosas, especificamente as igrejas evangélicas.

Relacionado ao objetivo geral caracterizou-se como objetivos específicos: Comparar as ideias centrais da Teoria Estruturalista com as estruturas organizacionais encontradas nos aportes teóricos. O primeiro objetivo específico foi atendido satisfatoriamente no tópico 4.1 Análise Dos Aspectos Estruturais Da Administração Eclesiástica Em Igreja Evangélica.

O segundo objetivo específico foi identificar as estruturas organizacionais em igrejas evangélicas sob um olhar da teoria estruturalista. Este segundo objetivo foi alcançado no tópico 4.3 Estrutura Organizacional da Igreja-01.

Ambos os tópicos conseguiram responder aos objetivos específicos, logo, constatou-se a partir da pergunta norteadora, e dos procedimentos estabelecidos para o desenvolvimento deste trabalho, que as igrejas evangélicas em meio a um ambiente moderno, secularizado e

instável, utilizam como apoio a gestão de seus recursos, a estrutura simples no modelo linear, baseada na cadeia de comando, e autoridade centralizada.

Contudo, conclui que para o ambiente onde as igrejas evangélicas atuam (competitividade característicos ao liberalismo), esse modelo de estrutura organizacional não é a adequada, uma vez que Corrêa e Vale (2016) afirma que as igrejas a cada década que passa atuam em um ambiente muito instável, com tendências a mudanças.

No entanto, a estrutura simples e linear identificada apresenta momentânea eficácia, o que é característico de empresas em suas fases organizativas iniciais, como já observado por Mintzberg (1983), sendo estes resultados observados, como por exemplo, na multiplicação de seus fiéis, alcançando assim seu objetivo principal, que é a evangelização.

Destaca-se ainda que devido o tempo para o desenvolvimento deste trabalho, este conteúdo ficou carente da abordagem de outros tipos de estruturas organizacionais, onde possibilitaria uma comparação para concluir com mais propriedade sobre a estrutura mais adequada às Organizações Religiosas, deixando assim uma gama de oportunidades para futuras pesquisas sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ALPERSTEDT, Graziela Dias; SILVA, Solange Maria da. **Teoria das Organizações**. 1ª ed. Palhoça: UnisulVirtual. 2018.

BORGES, Francisco. **Estruturas e Modelos Organizacionais**: Universidade Federal do Amazonas. 2019.

BOTEON, Margarete. **Teoria Geral da Administração: Teoria dos Sistemas**. DICOPLAY. 2013. Disponível em: <<https://docplayer.com.br>>. Acessado em: 25/02/2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil

BUENO, Rogeh Alves. **A Empresarização Como Processo de Institucionalização Religiosa na Contemporaneidade**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2018.

públicas e a sociedade civil. Revista ANTHROPOLÓGICAS, ano 11, volume 18(2): 7-48 (2007). Pernambuco. 2007.

CÂMARA, S; KESSLER, N;. **Administração eclesiástica**. 20ª edição. Ed. Rio de Janeiro: CPAD, 2012.

CARVALHO, Lúcia Maria Gadelha. **Introdução À Teoria Geral Da Administração: Caderno Pedagógico para o curso Técnico em Administração**. 2008.

CATUNDA, Marcus Túlio Tomé. **Análise da Configuração organizacional – Administrativa da Primeira Igreja Batista de Manaus**: Aplicando o modelo

multidimensional – Reflexivo. Universidade Federal de Pernambuco; Programa de Pós Graduação em Administração. Recife – PE. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9ª ed. Mole. 2014.

CORRÊA, Victor Silva; VALE, Gláucia Maria Vasconcellos. **AÇÃO ECONÔMICA E RELIGIÃO: Igrejas como Empreendimentos no Brasil**. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. 2016.

ETZIONI, Amitai. **Modern Organizations**. Prentice Hall, 1964. 120p.

FERREIRA, Jucelia Veloso do Nascimento. **A Contabilidade Enquanto Subsídio E Transparência Nas Prestações De Contas Das Entidades Do Terceiro Setor: Uma Análise Sobre a Percepção dos Gestores das Organizações Religiosas do Município de Governador Mangabeira-Ba**. Faculdade Maria Milza Bacharelado em Ciências Contábeis. 2018.

FERREIRA, Manuela Lowenthal. **A Materialidade Do Trabalho Religioso: um estudo sobre o neopentecostalismo da Igreja Bola de Neve**. Universidade Estadual Paulista: Faculdade de Ciências e Letras Campus de Araraquara – SP. 2016.

FREITAS, Adriano Ferreira de; CARVALHEDO, Amanda Gomes; FILHO, Érico Colodetti. **A Importância dos Recursos Humanos nas Organizações**. 2021.

MINTZBERG, Henry. **Structure in Fives: Designing Effective Organizations**. A Simon & Schuster Company. 1983.

GABY, Eliel dos Santos. **A Administração Estratégica Da Organização Eclesiástica Com Objetivo De Atender Às Demandas Do Nosso Tempo**. Revista Eletrônica de Teologia. Faculdade Cristã Curitiba. 2013.

MONZATTO, Thayná Danthes. *Et all.* **Administração Eclesiástica**. Universidade Federal Fluminense Escola De Ciências Humanas e Sociais Curso De Administração. 2013.

MOTA, F. C. P. **O estruturalismo na teoria das organizações**. RAE-Revista de Administração de Empresas. 2019. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br>>. Acesso em: 24/02/2023.

MOURA, Ana Clara Brevi de; ORDONES, Solange Aparecida Devechi. **A Aplicação De Conceitos Administrativos Em Instituições Religiosas A Partir Da Perspectiva Do MDA**. REGRAD, UNIVEM/Marília. São Paulo. 2018.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração**. Universidade Federal De Goiás Campus Catalão. 2011. Disponível em: <<https://files.cercomp.ufg.br>>. Acessado em: 20/02/2023.

ROSA, Isaías. **Teologia Sistemática**. IBAD. Ed. 6. Pindamonhangaba, SP. 2009.

SILVA, Bertha Maria do Amaral. *et al.* **Uma Organização Religiosa pensada a partir da Teoria das Estruturas Organizacionais em Mintzberg**. Journal of Perspectives in Management. 2019.

SOUZA, Timóteo Freitas De. **O PASTOR COMO GESTOR?** Chances E Desafios Da Administração E Da Gestão No Meio Da Igreja Presbiteriana Do Brasil. Escola Superior De Teologia. Programa De Pós-Graduação Em Teologia. São Leopoldo, SP. 2010.