

A APLICAÇÃO DE CONCEITOS ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS A PARTIR DA PERSPECTIVA DO MDA

Ana Clara Brevi de Moura ¹
Solange Aparecida Devechi Ordones ²

RESUMO

O Modelo de Discipulado Apostólico (MDA) é uma proposta voltada para o crescimento de igrejas protestantes que tem conquistado espaço e importância no cenário brasileiro e mundial, servindo-se de prerrogativas administrativas para fundamentar-se e tornando o funcionamento das igrejas que o adotam mais próximo do modelo de gestão empresarial. Em consequência disso, percebe-se alterações significativas tanto quanto à maneira de condução dos trabalhos eclesiais bem como os resultados alcançados. Destarte, a análise da maneira como a aplicação de conceitos administrativos em uma instituição religiosa contribui para seu desenvolvimento torna esse artigo relevante para os estudos administrativos uma vez que é recente esse tipo de adoção na condução de trabalhos eclesiais. Para tanto, a metodologia utilizada será o mapeamento daquilo que já fora produzido acerca do assunto, coleta de dados realizada a partir de informações e registros disponíveis acerca dos princípios do MDA

PALAVRAS-CHAVE: Modelo de discipulado apostólico; gestão empresarial; igreja; administração.

¹ Possui graduação em GESTÃO EMPRESARIAL (PROCESSOS GERENCIAIS) pela FACULDADE DE TECNOLOGIA (2013). Atualmente é supervisora de rota do GRUPO JULIO SIMOES. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Logística, atuando principalmente nos seguintes temas: liderança informal, comportamento organizacional, organização, liderança formal e modelo burocrático

² Graduada em Psicologia pela Fundação Educacional de Bauru (atual UNESP). Pós-graduação "Lato Sensu" em Administração de Recursos Humanos, pela Fundação Armando Álvares Penteado (FAAP-SP). Especialista em Coordenação de Dinâmica de Grupo, pela Associação Brasileira de Dinâmica de Grupo (SBDG-RS). Titulação de Mestre no Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), Campus de Marília, com a dissertação intitulada Modelo para análise de usabilidade de periódico científico eletrônico, com ênfase em assuntos que envolvem a comunicação científica, usabilidade em website, informação e tecnologia, revistas eletrônicas e aspectos cognitivos do ensino-aprendizagem na construção do conhecimento científico. Possui curso de Capacitação de Tutores pela Fundação Getúlio Vargas e ANATED. Experiência de aproximadamente 28 anos em empresas de pequeno, médio e grande porte; em contexto familiar, nacional, bi-nacional, multinacional e prestação de serviços, na implantação, implementação e gerenciamento de Recursos Humanos. Há 15 anos atua como docente titular do Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM) nas disciplinas de: Psicologia do Comportamento Organizacional, Psicologia da Educação, Ética e Responsabilidade Profissional, Gestão de Pessoas, Liderança e Desenvolvimento Gerencial distribuídas nos cursos de Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Licenciaturas em Letras, Matemática e Engenharia de Produção. Orientadora de Estágio Supervisionado e de Trabalho de Curso (TC) nas áreas de Recursos Humanos, Responsabilidade Corporativa, questões de Cidadania e Processos do Ensino-Aprendizagem. Experiência de 3 anos como Orientadora-Tutora pela UNASUS-UNIFESP na disciplina de Metodologia Científica e TC na área da saúde. Colaboradora da Empresa de Desenvolvimento Urbano (Marília) em projetos ligados à Educação no Trânsito e mudanças de hábitos; voluntária da empresa Nestlé do Brasil Ltda. (Marília), em trabalhos de resgate à cidadania em comunidades carentes. Experiência na área de Psicologia, com ênfase em planejamento estratégico ambiental, comportamento humano, desenvolvimento de políticas de RH, avaliação psicológica, relacionamento interpessoal, dinâmicas de grupo, credenciamento de ISO e processo de ensino-aprendizagem nos aspectos cognitivo, emocional, social e motor.

ABSTRACT

The Apostolic Discipleship Model (ADM) is a proposal aimed at the growth of Protestant Churches that has gained space and importance in the Brazilian and world scenario, using administrative prerogatives to build its structural bases and approaching the structure of the churches that adopt it closer to the business management model. Because of this, significant changes can be noticed, for example, the manner of conducting the ecclesiastical works and the results achieved. Thus, the analysis of the way in which the application of administrative concepts in a religious institution contributes to its development makes this article relevant to administrative studies since this kind of adoption is recent in the conduct of ecclesiastical works. In order to do so, the methodology used will be the mapping of what has already been produced about the subject, data collection based on available information and records about ADM principles.

KEYWORDS: Apostolic Discipleship Model (ADM); business management; church; management.

INTRODUÇÃO

O Modelo de Discipulado Apostólico (MDA) é uma proposta da Associação MDA que tem conquistado espaço e importância no cenário brasileiro e mundial para benefício do crescimento quantitativo de igrejas protestantes, como alternativa ao modelo eclesiástico tradicional. Em quase duas décadas de existência, a associação conseguiu convencer milhares de igrejas a adotá-lo, e isto não apenas em território nacional, como também em países de todos os continentes, haja vista a existência de nove regionais atendendo a demanda brasileira, uma estabelecida em cada continente e duas nas Américas, totalizando seis filiais ao redor do mundo (ASSOCIAÇÃO MDA, 2017).

A capacidade do MDA em agregar fiéis às comunidades que o adotam é o que tem convencido muitos líderes evangélicos a aceitarem tal modelo. Em território nacional, participa expressivamente em todo o litoral e movimenta-se com sucesso para atingir áreas mais interioranas partindo do sul e centro-oeste do país e alcançando as regiões norte e nordeste.

Para expressivo resultado, fica claro que o MDA se serve de bases administrativas bem ajustadas para seu desempenho estratégico, quebrando o paradigma de modelos estruturais de igrejas históricas, herdados da Reforma Protestante.

Na cidade de Marília-SP, por exemplo, a Primeira Igreja Batista se destaca ao assumir esse modelo devido ao crescimento de mais de 600% em sete anos, reunindo cerca de 10.000 pessoas semanalmente em pequenos grupos caseiros chamados de células, base de sua estrutura. A responsabilidade desse resultado é atribuída pela

liderança da igreja ao MDA, tendo em vista que, de acordo com o pastor local, tamanho desenvolvimento é devido ao investimento de 90% do tempo e recursos da comunidade no foco dessa visão (PIB MARÍLIA, 2007).

Vislumbrando as transformações quantitativas e qualitativas que tal alteração tem proporcionado, o objetivo geral dessa pesquisa é entender como a aplicação de conceitos administrativos em instituições religiosas contribui para seu desenvolvimento, uma vez que é relativamente recente esse tipo de prática na condução dos trabalhos. Para tanto, objetivos específicos foram delineados, a saber: buscar na literatura disponível bases teóricas que auxiliem a compreensão de como se dá o processo de aplicação dos conceitos administrativos sob a perspectiva do MDA; identificar quais os conceitos administrativos aplicados na condução dos trabalhos realizados; analisar o papel do líder e sua influência para o crescimento acelerado dos últimos anos das organizações que se apropriam do MDA; buscar a compreensão da importância individual e conjunta de cada conceito administrativo aplicado bem como suas consequências e como sua integração contribui para o destaque de tais organizações.

A pesquisa possui, então, um caráter exploratório, descritivo e explicativo buscando uma visão mais detalhada acerca dos fundamentos do MDA e como se relacionam com as premissas administrativas, haja vista a necessidade de se estabelecer as características que permeiam essas duas variáveis. Não obstante, foi realizada a leitura e o fichamento de uma vasta bibliografia. Em termos empíricos, uma etnografia foi realizada a partir de acompanhamento e registro das reuniões e estudos que contemplem a visão do MDA, conversas informais e convivência com membros das igrejas envolvidas.

Nesse sentido, o presente artigo se estrutura apresentando no primeiro tópico os elementos que fundamentam e caracterizam o MDA, em segundo lugar expõe-se um panorama histórico e conceitual das teorias administrativas e, por fim, as considerações finais entrelaçam administração e o modelo através da resposta às perguntas estabelecidas no início da pesquisa.

1. FUNDAMENTOS DO MDA

O Modelo de Discipulado Apostólico (MDA) é uma iniciativa da Associação MDA que propõe auxílio a igrejas protestantes, independentemente de suas

denominações, no sentido de agregar multidões de fiéis e ensiná-los a perspectiva da cultura que a comunidade associada admite através de dois elementos que o alicerçam: células e discipulado um a um.

Tendo em vista sua necessidade de atender as carências físicas, espirituais e emocionais de membros de maneira particular, crescer quantitativamente torna-se um desafio, visto que a assistência personalizada é prejudicada a medida em que o número de pessoas a serem assistidas cresce. Sob essa perspectiva, Robbins (2010, p.54) defende que ao trabalharem em grupos, as pessoas tendem a se comunicar de maneira mais frequente colaborando umas com as outras para a realização de tarefas. Por conseguinte, o sentimento de pertencer a um grupo torna-as mais comprometidas e motivadas. Tão logo, é necessário atentar-se à quantidade de integrantes a ele pertencentes para que esse efeito seja satisfatório. Dessa forma, Robbins (2010, p.309) afirma que especialistas orientam a formação de grupos com o menor número de membros possível no intuito de se evitar problemas quanto ao desenvolvimento de coesão e comprometimento, fadiga social bem como comunicação.

Assim, o MDA traz a proposta da instituição de células, a saber, grupos constituídos de “seis (06) a dezesseis (16) pessoas, reunindo-se semanalmente para aprender como tornar-se uma família, adorar ao Senhor, edificar a vida espiritual uns dos outros, orar uns pelos outros e levar pessoas ao Evangelho” (HUBER; GOMES, 2010, p.23) com o “objetivo de fazer discípulos que fazem discípulos que resultam em multiplicação” (COMISKEY, 2016). Corroborando com as premissas de Robbins, nesse modelo não é aconselhado que uma célula possua muitos membros, pois, de acordo com a proposta, células muito grandes perdem a “atmosfera de família” (MONTEIRO, 2017). Justifica-se, então, o que é conhecido como multiplicação: à medida que o grupo atinge números de fiéis suficiente para compor dois grupos menores, acontece sua separação formando duas células independentes uma da outra.

Em suma, esses grupos são elementos chave para a construção de todo o modelo, funcionando como pequenas igrejas estabelecidas nas casas dos fiéis tais como filiais dependentes de uma matriz denominada Igreja Local, onde se encontram para a realização e participação de demais atividades eclesiais, tais como “adoração, intercessão, evangelismo, integração, discipulado, treinamento de líderes, comunhão, assistência social, etc.” (ASSOCIAÇÃO MDA, 2017). García (2014, p.5), em seu relato acerca das transformações estruturais da igreja cubana nas duas últimas décadas, alega que lançar

mão dos grupos caseiros é uma estratégia que colabora sobremaneira para o crescimento da igreja quando essa se torna um lugar onde “um grupo de crentes funciona plenamente (...), sendo uma expressão fundamental da igreja local” (GARCÍA, 2014, p. 5).

Logo, o agrupamento periódico das células passa a ser um artifício utilizado no sentido de, entre outras funções, reforçar os princípios da visão do MDA, atualizar a igreja acerca da conquista de “pessoas através dos grupos de células e para dar aos membros uma visão sobre o que a igreja está fazendo para alcançar novas áreas por meio do ministério de casa em casa” (COMISKEY, 2016), o que se difere das igrejas tradicionais que, por sua vez, tem realizado reuniões de pequenos grupos durante a semana, tais como no MDA, contudo não adotam-nas como maneira estratégica de conquistar pessoas, constituindo-se, entretanto, como um trabalho tal qual outros realizados nos templos e assumindo as reuniões da congregação, como os cultos dominicais, por exemplo, enquanto centro das atividades realizadas.

Nesse sentido, observa-se a existência de uma semiautonomia dos grupos celulares, que estão sujeitos às regras gerais da igreja local, mas que por outro lado são livres para desenvolverem e realizarem projetos sem a necessidade de processos burocráticos que envolvam a alta liderança. Comiskey (2017) defende que, em decorrência de sua estrutura, elas possuem tudo o que é necessário para criar ministros. Assim, líderes de células atuam como pastores, evangelizando, aconselhando, treinando etc (COMISKEY, 2017).

Dessa maneira, é perceptível a descentralização da responsabilidade acerca das funções pastorais, o que, por sua vez, é benéfico para o crescimento quantitativo das comunidades filiadas, tendo em vista que os processos desse serviço se tornam menos atravancados em decorrência do caráter de auto gerência das células. Rodrigues e Mendes (2014, p.7) ponderam que a partir dessa organização, a outorga de poderes de controle e monitoramento da vida dos discípulos à líderes de células e discipuladores auxilia no crescimento da igreja local assim como na adaptação dos fiéis a este sistema religioso. Assim, o termo “pastor” assume outro significado distinto do original. O novo sentido assimilado pelo MDA torna-o dono, administrador, gestor, entre outros análogos.

Por conseguinte, é necessário destacar que sendo o crescimento quantitativo um dos pontos fundamentais do MDA, alguns benefícios são pretendidos através da multiplicação e formação de mega igrejas, a saber (Comiskey, 2016): maior impacto sobre a vida política da região de atuação da associada e maior facilidade de captação e

movimentação financeira, o que, por sua vez, gera maior capacidade do desenvolvimento organizacional, que se expressa principalmente na formação de líderes e multiplicação de células. Logo, a capacidade de crescimento de uma comunidade é diretamente proporcional ao seu tamanho corrente, visto que quanto maior a estrutura já conquistada em termos materiais e cognitivos, maiores são as condições de fazer com que essa continue se desenvolvendo.

Isso posto, o modelo quando aplicado de maneira disciplinar gera os resultados propostos de formar mega igrejas. A Igreja da Paz, localizada na cidade de Santarém-PA, por exemplo, ganhou notável expressividade a partir do momento em que passou a aplicar seus princípios. Contando hoje com aproximadamente 65.000 membros, representa 21,94% da população local e 86,78% da comunidade evangélica da cidade, com base no censo do IBGE. De acordo com o Pastor Geraldo Batista, responsável pela congregação, tamanho desempenho se deve, entre outros aspectos, ao foco nessa visão e participação em eventos do MDA (REVISTA MDA, 2017). Nesse sentido, é imperioso destacar o papel de uma estratégia que aliada à constituição das células se torna fundamental para tamanho crescimento: o discipulado um a um, ou seja, a ação de mentoria voltada para a criação do relacionamento individual entre um membro cuja frequência em células ou período de interação ativa com a cultura gospel é maior (discipulador) e outro com menor experiência nesse sentido (discípulo) objetivando o desenvolvimento espiritual do discípulo através de encontros periódicos e comunicação frequente.

No MDA, a orientação dada é que cada membro tenha um discipulador e no mínimo dois discípulos (HUBER, 2017) formando uma espécie de pirâmide facilitadora do crescimento. Contudo, é aconselhado também que esse número não seja muito alto, visto que, de acordo com Huber, quando um discipulador precisa se reunir com muitas pessoas, o cuidado com cada uma delas é prejudicado (CARVALHO, 2017).

Outro aspecto importante a respeito de tal estratégia é o qualitativo. As comunidades filiadas têm esse elemento da estrutura como uma forma eficiente de unificar a consciência de seus membros no tocante à ideologia por ela adotada, assumindo-o, entre outros termos, como ferramenta de ensino. Isso posto, algumas práticas são adotadas inclusive no âmbito da vida pessoal do fiel, a saber: ensino doutrinário, admoestação em casos de desobediência à doutrina estabelecida, estímulo quanto à admissão de determinada conduta ou direção, consolo e instrução (REVISTA MDA, 2016).

Tão logo o método é aplicado, o crescimento quantitativo se faz evidente. A Igreja Presbiteriana Renovada em Goianésia/Goias, por exemplo, atingiu praticamente o dobro do número de seus membros no período de um ano e meio como resultado do discipulado um a um (REVISTA MDA, 2016). Portanto, é possível constatar que a aliança entre estratégias complementares como grupos celulares e discipulado um a um têm resultado em efeitos consideráveis no sentido do desenvolvimento das comunidades filiadas à Associação MDA tendo em vista a forte ênfase na aplicação de máximas administrativas, tais como gestão de grupos, estrutura organizacional descentralizada e liderança.

2. ADMINISTRAÇÃO E MDA: UMA RELAÇÃO DE INTIMIDADE VOLTADA PARA O CRESCIMENTO

Ao longo do relativo curto período no qual a administração se desenvolveu de forma mais significativa, ela se revelou essencial para o bom funcionamento do sistema sócio-político-econômico do mundo moderno, posto que torna as organizações capazes de utilizar seus recursos de maneira racional no sentido de alcançar os objetivos traçados com vistas ao ambiente externo.

Lacomb e Heilborn (p.48, 2008) a conceituam tradicionalmente como “um conjunto de princípios e normas que tem por objetivo planejar, organizar, dirigir, coordenar e controlar os esforços de um grupo de indivíduos que se associam para atingir um resultado comum” que, no caso das comunidades pertencentes à Associação MDA, é o crescimento do número de fiéis evangélicos nas áreas onde atuam e sua integração a elas.

Dessa forma, os fundamentos da administração a torna uma ciência inserida no sistema capitalista, cujo pensamento se deu de forma racional em diversas regiões e tempos de forma regular, mas ao que afirma Weber (2013, p.19), foi no Ocidente que tomou tanto “uma extensão quantitativa quanto (trazendo consigo esse desenvolvimento quantitativo) em tipos, formas e direções que jamais existiram em outros lugares”, se transformando em um capitalismo desenvolvido com o intuito de maximizar o ganho e satisfazer as perspectivas de remuneração do capital (VIZEU, 2010), ou seja, a organização capitalista racional do trabalho (formalmente) livre (Weber, 2013, p.20), o que abriu margens à ascensão industrial europeia trazendo consigo novas formas de

trabalho e exigindo, assim, novas maneiras de administrá-lo, agora mais racional e sistematicamente.

Dessa maneira, é perceptível a adoção de tal racionalidade pelo MDA através do planejamento estratégico no sentido da adoção da organização no que diz respeito ao desenvolvimento de uma base estrutural (células, supervisões, redes e regiões) com o objetivo de maximizar o potencial da Igreja Local na direção da conquista de multidões de fiéis e causar impacto nos contextos socioeconômicos nos quais estão inseridos; direção quanto à execução dos projetos e tarefas cotidianas; coordenação dos ministérios com as células; e controle das atividades eclesiais e seus resultados por meio de índices periódicos voltados para o alcance dos objetivos estabelecidos.

Ainda no contexto do moderno capitalismo racional, suas consequências não se restringiram apenas à economia, como também à política e cultura, dentre as quais o surgimento de um novo profissional, cuja função era deter o controle do trabalho: o administrador especializado (VIZEU, 2010, p.783).

Os motivos que ressaltam a importância desse novo profissional, fundamentam e alicerçam a Administração Científica. A relação entre a divisão do trabalho, autoridade e responsabilidade e disciplina, por exemplo, são elementos delineadores das relações trabalhistas que permanecem até a atualidade.

Nesse sentido, no contexto da administração clássica, a divisão do trabalho permite reduzir o número de objetivos sobre os quais devem ser aplicados a atenção e esforço. Reconhece-se que essa é a melhor maneira de obter o máximo proveito do indivíduo e da coletividade. Não se aplica somente às tarefas técnicas, senão a todos os trabalhos, sem exceção, que põem em movimento um número mais ou menos grande de pessoas e que delas exigem diferentes classes de aptidões. Tende, em consequência, à especialização das funções e à separação dos poderes. (FAYOL, 1978, p.34-35)

Tendo em vista a função emergente de gestão no sentido de coordenar as diferentes partes isoladas para garantir a sincronia de todo o processo e, assim, manter o fluxo de trabalho, é correto presumir que, segundo Marx (2002, p.403-404), tal posição passa a ser considerada como uma categoria profissional privilegiada, já que confere ao gestor poder advindo da alienação do trabalhador bem como o controle de todo o processo.

Em decorrência desse poder outorgado ao administrador, assim como sua visão holística dos processos, tal relação (operário-gestor) se caracteriza pela distinção e

conexão entre autoridade e responsabilidade. Fayol (1978, p.35) explica tais conceitos da seguinte maneira: a “autoridade consiste no direito de mandar e o poder de se fazer obedecer” sendo expressa estatutária (ou regimentalmente) quando inerente à própria função; e pessoal quando decorrente da capacidade cognitiva, de experiência, entre outros fatores peculiares do profissional; enquanto a responsabilidade é consequência da autoridade. Não existe uma sem a outra, visto a expressão da necessidade de sanção acompanhante do exercício do poder, em outras palavras, a responsabilidade se traduz na obrigação de assumir as consequências - positivas ou negativas – desse exercício.

Tais conceitos se mostram acentuados na prática da função de liderança dentro do MDA, visto que a estrutura organizacional proposta por ele admite vários níveis hierárquicos nos quais ela é realizada³. Destarte, um dos temas mais relevantes no que concerne a esse modelo é a liderança.

Weber (1994, p.139), por exemplo, a entende sob a perspectiva de dominação, que deve ser entendida como “a probabilidade (normalmente) confiável de que haja uma ação dirigida especialmente à execução de disposições gerais e ordens concretas, por parte de pessoas identificáveis com cuja obediência se pode contar”.

Baseando-se em diversos aspectos motivacionais de submissão, ainda abarca o cultivo da crença na legitimidade como pressuposto para o estabelecimento de uma relação de dominação voluntária, em outras palavras, a probabilidade de a dominação ser reconhecida e tratada como um direito de quem a efetiva (Weber, 1994, p.139,140). Portanto é a motivação de atribuição da legitimidade que caracteriza os tipos de dominação exercida (Weber, 1994). No contexto do MDA, por exemplo, a dominação carismática se faz manifesta, visto que é oriunda da confiança que o líder inspira heroísmo e caráter exemplar expresso em seu âmbito de atuação (Weber, 1994, p.141).

Já sob uma ótica mais recente, entende-se como liderança o processo de insuflar nas pessoas uma visão partilhada através da qual oportunidades são criadas e valorizadas bem como a confiança na realização dos valores e oportunidades são partilhados. Ainda é possível defender que se trata do conjunto de ações pelas quais os membros de um grupo adquirem a capacidade de

³ “Supervisor geral de missão-nacional e internacional; coordenação/reunião nacional de líderes e responsável pelos EDD (Encontros de Discipuladores com Deus); supervisor de distrito/Estado; supervisor de área/cidades; pastor da igreja local; obreiro supervisor; obreiro da igreja local; unidade básica da micro-célula (discipulado um a um): 2 pessoas –discipulador e discípulo” (RODRIGUES; MENDES, 2014, p.7).

[...] trabalharemos juntos de forma sinérgica, na direção de uma meta ou visão comum, que criará mudança e transformará instituições, e assim poderá melhorar a qualidade de vida. O líder é uma força catalítica ou facilitadora que, por sua posição ou oportunidade, proporciona aos outros a possibilidade de uma ação coletiva na realização de uma meta ou visão. (ASTIN, 1993, apud HOUSE, 2003, p.772)

Tendo em vista as considerações acerca da dominação carismática e os principais conceitos atuais de liderança, é possível verificar sua proximidade no que tange à forma de exercício da liderança assim como a identificação da figura do líder. Nesse sentido, vale aqui fazer referência ao conceito weberiano de carisma que servirá de fundamento para as análises posteriores a respeito da prática da liderança a partir dos pressupostos do MDA. Tão logo, Weber considera carisma como uma qualidade pessoal percebida através de provas pelos liderados como extraordinária e em decorrência da qual poderes ou qualidades sobrenaturais, sobre-humanas ou extra cotidianas são atribuídas a quem o detém, de forma que tal indivíduo torna-se perante ao grupo uma pessoa enviada por Deus ou, no mínimo, exemplo a ser seguido (Weber, 1994, p.158,159).

É mister destacar que a legitimidade da liderança carismática se fundamenta no prestígio da autenticidade da missão do líder. Filho (2014, p. 241), assevera que o detentor de dons carismáticos lidera uma comunidade em decorrência de seu carisma, de forma que é necessário que prove constantemente que sua missão tem caráter extraordinário, transcendente, divino.

A igreja, nessa perspectiva, identifica aqueles que foram separados para a função através da sua capacidade de produção e obediência, ou seja, quanto tempo se dedica à oração, quão aberto é a aceitar sem confrontos os ensinamentos propostos, quantas pessoas consegue levar à igreja, sua assiduidade em cultos e demais programações, fidelidade quanto ao dízimo, atitude extrovertida, interesse em discipular outros membros e dedicação ao treinamento de líderes estabelecido pelo MDA (GOMES, HUBER; 2010, p.43 e 44) além de já fazer parte da vida eclesial local, ou seja, ninguém deve ser “convidado para servir na equipe pastoral a menos que ele ou ela tenha se envolvido em uma célula, liderado uma célula, multiplicado uma célula, e treinado grupos celulares” (REVISTA MDA, 2017).

Nesse sentido, CARVALHO (2017) cita alguns princípios acerca da autoridade carismática que são levados em conta para o reconhecimento do líder no contexto do MDA, a saber: estabelecimento de um comando pela figura sacra com “objetivo de organizar, proteger e viabilizar uma administração saudável e efetiva”; a competência do

líder em estabelecer objetivos, conduzir grupos em sua direção, aplicar com justiça as regras morais e discernir o lugar mais adequado para cada pessoa da comunidade; e a semelhança entre o caráter do líder ao de Deus.

De acordo com Robbins (2010, p.371), ele deve ser capaz de estabelecer uma visão fascinante que conecte o presente e o futuro de longo prazo para a organização no qual está inserido; comunica-la transmitindo suas altas expectativas e expressando confiança no alcance das metas que ela acarreta; gerar autoconfiança, autoestima, tom de cooperação e apoio mútuo entre seus subordinados; dar exemplo daquilo que espera deles e, por fim, influenciar emoções e comportamentos que inspirem coragem e motivação para o alcance dos objetivos propostos.

Vale destacar, então, o apelo ao sucesso inserido no discurso dos líderes por meio de mensagens motivacionais e do uso de palavras-chaves como “sobrenatural”, “grandes coisas”, “multiplicação” e “Espírito Santo”. Não obstante, há ainda forte carga emocional embutida nas reuniões da Igreja Local, a exemplificar, “o êxtase religioso, que ocorre em especial no contexto de grandes ajuntamentos, impulsionado pelos cânticos e orações e expresso através de lágrimas e de vozes de comando dos fiéis, que acionam palavras que determinam a benção espiritual e a vitória sobre o maligno (Diabo) ” (Rodrigues e Mendes, 2014, p.8).

Tão logo, para identificar a origem da capacidade de exercício das competências de liderança mencionadas, há teorias acadêmicas que defendem o carisma como um traço da personalidade do indivíduo que apenas pode ser herdada. Corroborando com a vertente oposta, porém, o modelo assume que todos possuem potencial para liderar uma célula de sucesso, visto que, em muitos casos, trata-se apenas de um processo de aprendizado, logo não há um elemento principal padronizado que caracterize um bom líder de célula no que tange à personalidade.

Assim sendo, é a partir do cumprimento de todos requisitos expostos que a compreensão pela comunidade local a respeito da veracidade do chamado para o governo é assimilada, de forma que a palavra do líder é tida como lei inquestionável, pois não tem raízes humanas, mas sim, divinas, visto que ele age apenas como um porta-voz. Dessa maneira, a formalização da liderança torna-se uma possibilidade a ser viabilizada.

Por não ser necessariamente coligada a uma posição hierárquica formal, formação profissional ou não apresentar nenhum procedimento ordenado para nomeação e substituição, a dominação carismática é instável, pois não há nada que assegure sua

perenidade, já que “o líder carismático ganha e mantém a autoridade exclusivamente provando sua força” (WEBER, 1994, p.287). O processo de rotinização do carisma, então, se torna natural tendo em vista o intuito de garantir um “cotidiano duradouro” (WEBER, 1994, p.162) transfigurando-o em tradição para que a nova ordem estabelecida por meio de seu exercício seja mantida objetivando principalmente a expansão da comunidade (FILHO, 2014, p.245).

Em vista disso, é indispensável esclarecer que a objetivação e a rotinização não excluem aspectos essenciais do carisma como seu caráter extraordinário. Constata-se, então, que essa diferenciação entre extra cotidiano e cotidiano é também uma forma de caracterização dos níveis da hierarquia e não impreterivelmente avessa a ela. Filho (2014, p.247) defende que uma análise da classe sacerdotal de religiões cristãs sob a perspectiva do carisma é possível, tendo em vista que ele diferencia “aqueles que possuem o carisma institucionalizado e aqueles que se mantêm como comunidade de seguidores (leigos) ”.

Destarte, tal distinção traz à comunidade religiosa o senso de responsabilidade daqueles que se encontram em níveis mais baixos na estrutura hierárquica no sentido de obedecer ao líder carismático integralmente pois a desobediência é traduzida como rebeldia contra o próprio Deus e está sujeita a sanções.

Ao refletir sobre o sentimento de justiça responsável pela existência da sanção, bem como a dificuldade de determiná-la a medida em que aumenta o abismo entre a falta de responsabilidade e suas conseqüências, FAYOL (1978, p.36) argumenta que “a sanção é uma questão de uso convencional; quem a estabelece deve ter em conta o ato em si, as circunstâncias que o rodeiam e a repercussão que possa ter”. Para o justo julgamento é necessário, então, a observância de valores morais, imparcialidade e firmeza em virtude da conservação do sentimento de responsabilidade dentro da empresa. Assim, qualquer sanção aplicada por um líder dentro do MDA é tida como justa, pois vem de Deus que é “fiel, que não comete erros, justo e reto ele é” (Bíblia Sagrada; Deuteronômio 32:5).

À vista de tal raciocínio, outro conceito importante é estabelecido: a disciplina. Posto que denota o respeito explícito às normas e convenções estabelecidas entre a empresa e seus agentes (FAYOL, 1978, p.36), encontra-se intimamente ligada à responsabilidade. Destarte, esta conexas à obediência das normas tácitas ou explícitas acordadas e que regem a relação entre chefes e subordinados, de forma que a empresa precisa se atentar a alguns meios de mantê-la sem deixar de considerar a clareza dos

princípios a serem obedecidos e a aplicação de sanções adequadas caso necessário (FAYOL, 1978, p.38).

Por conseguinte, a ênfase dada à disciplina se dá tanto no sentido comportamental no âmbito da vida pessoal do membro quanto no sentido de sua participação na agenda da igreja que, por sua vez, é colocada como a expressão física do indivíduo que entendeu sua responsabilidade no que concerne ao chamado de fazer discípulos e expandir o Reino de Deus. Isto posto, a pessoa engajada é aquela que entendeu a mensagem pregada e percebeu a necessidade de participar assiduamente dos programas e eventos locais para crescer espiritualmente e aprender maneiras eficientes e eficazes de realizar o trabalho que lhe foi posto, estratégias essas que incluem, por exemplo, o desenvolvimento de amizade e suprimento das necessidades e desejos de pessoas as quais se pretende alcançar (GOMES, HUBER; 2010, p.42,43-110).

Na esfera do comportamento humano, o discipulado um a um é uma estratégia utilizada como meio de ensinar, disciplinar e sancionar membros que não tenham se adequado à cultura local conforme a expectativa. Tendo em vista a analogia do discipulador enquanto “pai” e autoridade determinada por Deus, o relacionamento de paternidade e autoridade divina estabelecido confere a ele o direito punitivo conforme os princípios das disciplinas progressiva e corretiva (Sherman, 2003, p.433-435).

Por conseguinte, é possível reconhecer que as noções de gestão expressas nesse capítulo são notavelmente aplicadas no contexto do MDA, já que a lógica empresarial permeia os aspectos de seu funcionamento quase que em totalidade. Prova disso é a forma de estruturação organizacional da igreja, estabelecimento de metas, relacionamento pessoal entre membros, líderes das variadas esferas hierárquicas e discipuladores e sistematização de processos em vista da produtividade (multiplicação).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estrutura organizacional baseada no desenvolvimento de células e discipulado um a um refletem a prática de gestão empresarial baseada na racionalidade sistêmica administrativa desenvolvida sob a perspectiva do neoliberalismo, contrariando o método tradicional que possui maior destaque para elementos subjetivos concernentes à fé evangélica no sentido de aferir maior responsabilidade quanto ao crescimento e condução dos trabalhos eclesiais à figura divina.

Nesse sentido, é necessário que o modelo tenha estabelecida uma forte liderança carismática tanto para benefício do crescimento quantitativo quanto à adequação de novos membros à cultura da organização religiosa pertencente à Associação MDA. Assim, o discurso voltado para o sucesso material e espiritual, aliado à carga emocional nele agregada é capaz de atrair pessoas sedentas por uma saúde psíquica, financeira, física, entre outros aspectos concernentes à vida humana.

Por conseguinte, a gestão de pequenos grupos se dá de forma semiautônoma através de processos fluidos e descentralização da responsabilidade pastoral que, por sua vez, facilitam o crescimento quantitativo configurando maior eficiência quando comparado a instituições evangélicas mais tradicionais, mas que por outro lado, descaracteriza a figura do pastor enquanto líder religioso, responsável pelo cuidado da espiritualidade dos membros, tornando-o um administrador, gestor e/ou estrategista empresarial.

Isso posto, a disciplina aliada à percepção da autoridade originária e outorgada por Deus leva à manifestação da responsabilidade de maneira mais assídua em decorrência da persuasão e conformação da mentalidade dos fiéis a uma unidade promotora da apropriação dos objetivos estratégicos organizacionais pelos membros tornando-os alvos pessoais, o que, por conseguinte, agrega maior esforço e melhoria no desempenho da instituição como um todo.

Ainda é notável a presença de outras premissas administrativas que impactam consideravelmente a vida eclesial dessas comunidades de modo que apenas um artigo não se faz suficiente para abarcar uma análise completa de todos eles. Portanto, há necessidade de novos estudos com o intuito de explicar com maior intensidade e profundidade tal modelo que tem provado sua capacidade de conquistar relevância no cenário evangélico nacional.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO MDA. **A visão**. Disponível em: <www.associacaomda.org/a-visao/> Acesso em: 15 jul. 2017

BÍBLIA. Português-Ingês. **Bíblia Sagrada**. Nova tradução internacional. São Paulo; Editora Vida, 2003.

CARVALHO, Natasha. **Novo paradigma de discipulado**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/novo-paradigma-de-discipulado/>> Acesso em 05 out. 2017.

CARVALHO, Natacha. **O perigo de quebrar o princípio da autoridade**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/o-perigo-de-quebrar-o-principio-da-autoridade/>> Acesso em: 24 jul. 2017.

COMISKEY, Joel. **Células claramente definidas fazem mais e melhores discípulos**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/celulas-claramente-definidas-fazem-mais-e-melhores-discipulos/>> Acesso em: 28 set. 2017.

COMISKEY, Joel. **A célula e o culto de celebração no sistema orgânico da igreja em células**.

Disponível em: <<http://www.revistamda.com/a-celula-e-o-culto-de-celebracao-no-sistema-organico-da-igreja-em-celulas/>>. Publicação: 15 nov. 2016. Acesso em: 20 jul. 2017

COMISKEY, Joel. **Os benefícios de mega igreja em células**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/os-beneficios-de-megaigrejas-em-celulas/>> Publicação: 06 jan. 2016. Acesso em: 21 jul. 2017

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Atlas, 1978.

FILHO, Robson Rodrigues Gomes. **Carisma e dominação carismática: perspectivas teórico-metodológicas do conceito weberiano de carisma e sua efetivação histórica nos estudos de religião**. Goiânia, ano 6, número 11, maio/2014, ISSN: 2175-5892. Disponível em: <https://www.historia.ufg.br/up/108/o/CARISMA_E_DOMINA%C3%87%C3%83O_CARISM%C3%81TICA_PERSPECTIVAS_TE%C3%93RICO-METODOL%C3%93GICAS_DO_CONCEITO_WEBERIANO_DE_CARISMA_E_SUA_EFETIVA%C3%87%C3%83O_HIST%C3%93RICA_NOS_ESTUDOS_DE_RELIGI%C3%83O.pdf> Acesso em: 01 out. 2017.

GOMES, Ivanildo; Huber, Abe. **Treinamento de líderes de células**. Fortaleza: Premium, 2010.

GONZÁLEZ GARCÍA, D. **Modelo cubano de crescimento do reino: a igreja sistêmica**. : Cuban model of growth of the kingdom: the systemic church. *Revista Batista Pioneira*. 3, 1, 99-121, June 2014. ISSN: 2316462X.

HOUSE, Robert H. **Liderança**. In: Cooper, Cary L.; Argyris, Crhis. *Discionário enciclopédico de administração*. São Paulo: Atlas, 2003.

HUBER, Abe. Revista MDA. **O discipulado um a um em ação**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/o-discipulado-um-a-um-em-acao/>> Acesso em: 29 ago. 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População no último censo**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pa/santarem/panorama>>

MOURA, Ana Clara B. de, ORDONES, Solange A. D. **A APLICAÇÃO DE CONCEITOS ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS A PARTIR DA PERSPECTIVA DO MDA**.

Arquivo consultado em 02 out. 2017.

LACOMB, Francisco José Masset. HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARX, Karl. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

Quem somos. Disponível em: <<http://www.associacaomda.org/quem-somos/>> Acesso em: 07 set. 2017.

REVISTA MDA. **Conceitos e palavras relacionadas com o método do discipulado**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/conceitos-e-palavras-relacionadas-com-o-metodo-do-discipulado/>> Acesso em: 05 Out. 2017.

REVISTA MDA. **Igreja dobra nº de membros após implantar discipulado um a um**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/igreja-dobra-no-de-membros-apos-implantar-discipulado-um-a-um/>> Acesso em: 05 out. 2017 Publicado em: 27 out. 2016.

REVISTA MDA. **A maior igreja brasileira trabalha com o MDA**. Disponível em: <<http://www.revistamda.com/a-maior-igreja-brasileira-trabalha-com-o-mda/>> Publicação: 26 maio 2017. Acesso em: 15 jul. 2017

ROBBINS, Stephen P.; Judge. Timothy A.; Dobral, Filipe. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Tradução: Rita de Cássia Gomes.

RODRIGUES, Donizete; MENDES, Fábio Marques. **“O Triângulo Religioso EUA América Latina-Ásia: o caso da Primeira Igreja Batista de Marília, SP”**. In: Atas do VIII Congresso Português de Sociologia. Lisboa: APS, 2015, pp. 01-10.

SHERMAN, Mark R. **Disciplina corretiva**. In: Cooper, Cary L.; Argyris, Crhis. **Discionário enciclopédico de administração**. São Paulo: Atlas, 2003.

SHERMAN, Mark R. **Disciplina progressiva**. In: Cooper, Cary L.; Argyris, Crhis. **Discionário enciclopédico de administração**. São Paulo: Atlas, 2003.

VIZEU, Fabio. **(Re)contando a velha história: reflexões sobre a gênese do Management**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 5, p. 780-797, out. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000500002&Ing=p&t&nrm=iso>. Acesso em: 14 mar. 2017.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2013.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília: UnB-Universidade de Brasília, 1994.