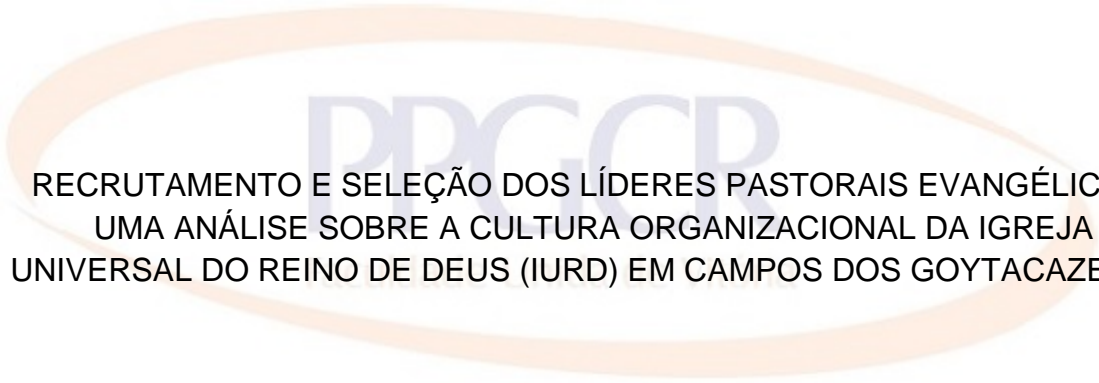


FACULDADE UNIDA DE VITÓRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DAS RELIGIÕES

PAULO SÉRGIO PEÇANHA LUNA



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS LÍDERES PASTORAIS EVANGÉLICOS:
UMA ANÁLISE SOBRE A CULTURA ORGANIZACIONAL DA IGREJA
UNIVERSAL DO REINO DE DEUS (IURD) EM CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 12/06/2019.

VITÓRIA
2019

PAULO SÉRGIO PEÇANHA LUNA

Certificado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade Unida de Vitória - 12/06/2019.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS LÍDERES PASTORAIS EVANGÉLICOS:
UMA ANÁLISE SOBRE A CULTURA ORGANIZACIONAL DA IGREJA
UNIVERSAL DO REINO DE DEUS (IURD) EM CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ

Faculdade Unida de Vitória

Trabalho Final de
Mestrado Profissional
Para obtenção do grau de
Mestre em Ciências das Religiões
Faculdade Unida de Vitória
Programa de Pós-Graduação
Linha de pesquisa: Religião e Esfera
Pública

Orientador: Dr. José Adriano Filho

Vitória-ES
2019

Luna, Paulo Sérgio Peçanha

Recrutamento e seleção dos líderes pastorais evangélicos: uma análise sobre a cultura organizacional da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) em Campos dos Goytacazes/RJ / Paulo Sérgio Peçanha Luna. -- Vitória: UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2019.

ix, 95 f. ; 31 cm.

Orientador: José Adriano Filho

Dissertação (mestrado) – UNIDA / Faculdade Unida de Vitória, 2019.

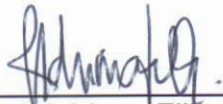
Referências bibliográficas: f. 81-89

1. Ciência da religião. 2. Religião e esfera pública. 3. Igreja Universal do Reino de Deus. 4. Pastores. 5. Seleção e Recrutamento. 6. Campos dos Goytacazes. - Tese. I. Paulo Sérgio Peçanha Luna. II. Faculdade Unida de Vitória, 2019. III. Título.

PAULO SERGIO PEÇANHA LUNA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS LÍDERES PASTORAIS EVANGÉLICOS: UMA ANÁLISE SOBRE A CULTURA ORGANIZACIONAL DA IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS (IURD)

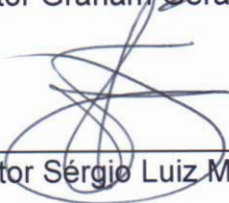
Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Ciências das Religiões no Programa de Mestrado Profissional em Ciências das Religiões da Faculdade Unida de Vitória.



Doutor José Adriano Filho – UNIDA (presidente)



Doutor Graham Gerald McGeoch – UNIDA



Doutor Sérgio Luiz Marlow – UFES

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pelo dom da minha vida.

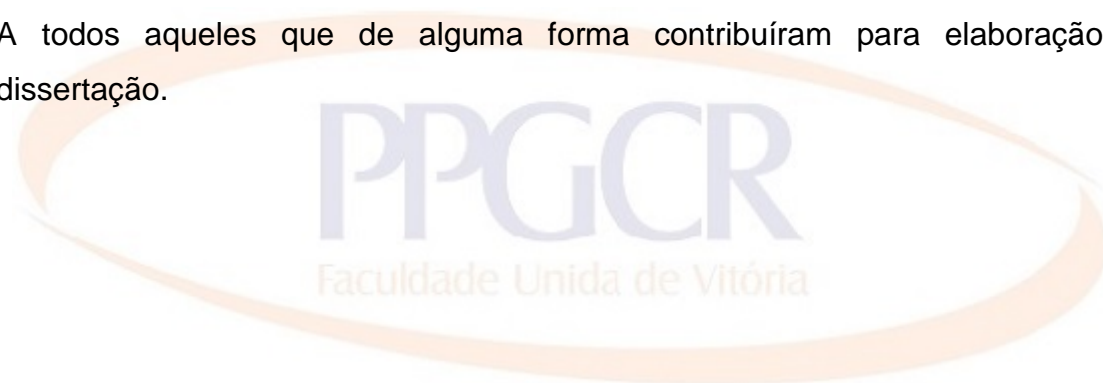
Agradeço a minha amada esposa Monique.

Aos meus filhos: Paula, Pedro Paulo, Paulo Victor e Raphael.

A direção da Faculdade Unidas de Vitória, em especial aos professores, por toda dedicação com os mestrandos de modo geral.

Ao Prof. Mestre José Adriano Filho por toda orientação disponibilizada a mim, pela ajuda no tema, pela compreensão quanto a minha urgência em concluir este mestrado.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para elaboração desta dissertação.



RESUMO

A política organizacional adotada pela Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) para formação do seu quadro de pastores líderes busca priorizar o recrutamento interno, valorizando assim a vocação divina e dons dos seus próprios membros/fiéis. Nesse contexto, propõe a presente Dissertação de Mestrado analisar a cultura organizacional da IURD no município de Campos dos Goytacazes/RJ, considerando os aspectos sociais, econômicos e religiosos da sua constituição como organização religiosa; assim como, com relação ao seu aspecto organizacional, atendendo aos princípios da Teoria Geral da Administração, em especial, quanto à política de RH (recursos humanos) referente ao recrutamento e seleção dos líderes religiosos que ministrarão aos fiéis o discurso religioso proposto por sua liderança maior: o Bispo Edir Macedo. O Referencial Teórico deste estudo foi consubstanciado em autores como Weber, Troeltsch, Alencar, Campos, Chiavenato, Dessler, Hall, Boechat e Dutra, Mariano, dentre outros autores de relevância apresentados. Definiu-se a pesquisa como exploratória, segundo os objetivos; bibliográfica, quanto aos procedimentos; e de cunho qualitativo, no que tange à abordagem do problema. Este estudo considerou ainda apresentar a estrutura organizacional da IURD central localizada no município de Campos dos Goytacazes, a partir das informações obtidas por meio da Supervisora de OPEC da Rede Record – Interior, Srta. Márcia Ribeiro, juntamente com os obreiros mais antigos da instituição iurdiana campista. O estudo concluiu que, na formação dos pastores líderes iurdianos, a preferência é por pastores que são membros “frutos da casa ou pratos da casa”, formados na rotina diária dos cultos, no convívio com os outros membros, pastores mais antigos e experientes, bem como, da relação com os fiéis.

Palavras-chave: Igreja Universal do Reino de Deus. Pastores. Seleção. Recrutamento. Campos dos Goytacazes.

ABSTRACT

The organizational policy adopted by the Universal Church of the Kingdom of God (IURD) for the formation of its leading pastors seeks to prioritize internal recruitment, thus valuing the divine vocation and gifts of its own faithful members. In this context, this Master's Dissertation proposes to analyze the organizational culture of the IURD in the municipality of Campos dos Goytacazes/RJ, considering the social, economic and religious aspects of its constitution as a religious organization; as well as, in relation to its organizational aspect, in accordance with the principles of the General Theory of Administration, in particular, regarding the human resources policy regarding the recruitment and selection of religious leaders who will minister to the faithful the religious discourse proposed by their leadership Bishop Edir Macedo. The theoretical framework of this study was based on authors such as Weber, Troeltsch, Alencar, Campos, Chiavenato, Dessler, Hall, Boechat and Dutra, Mariano, among other authors of relevance. The research was defined as exploratory, according to the objectives; the procedures; and qualitative, with regard to the approach of the problem. This study also considered the organizational structure of the central IURD located in the municipality of Campos dos Goytacazes, based on the information obtained through the OPEC Supervisor of Rede Record - Interior, Miss Márcia Ribeiro, along with the oldest workers of the iurdian camper institution. The study concluded that in the formation of leading Ugandan pastors the preference is for shepherds who are members of "household or house silver," formed in the daily routine of worship, in fellowship with other members, older and experienced pastors, as well as the relationship with the faithful.

Keywords: Universal Church of the Kingdom of God. Shepherds. Selection. Recruitment. Campos dos Goytacazes.

LISTA DE ABREVIATURAS / SIGLAS

a.C.	Antes de Cristo
AEVB	Associação Evangélica Brasileira
BCM	Banco Crédito Metropolitano
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBURD	Instituto Bíblico Universal do Reino de Deus
IURD	Igreja Universal do Reino de Deus
ONGs	Organizações Não-Governamentais
OSCIPs	Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público
PMCG	Prefeitura Municipal de Campos dos Goytacazes
RH	Recursos Humanos
TP	Teologia da Prosperidade

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Cinco Fases Evolutivas da Gestão de Pessoas.....	18
Figura 2 – Bispo Edir Macedo no início da IURD	49
Figura 3 – Identificação dos obreiros da IURD.....	58
Figura 4 – Mapa de localização do município de Campos dos Goytacazes – Estado do Rio de Janeiro	61
Figura 5 – Localização dos 48 templos da IURD em Campos dos Goytacazes.....	68
Figura 6 – Projetos Sociais da IURD.....	70
Figura 7 - Universal Campos dos Goytacazes – Catedral da Fé.....	75
Figura 8 – Estrutura interna da Catedral da Fé – Evento Concentração de Fé e Milagres – 07/10/2018.....	75
Figura 9 – Estrutura interna da Catedral da Fé – Evento Concentração de Fé e Milagres – 07/10/2018.....	76
Quadro 1 – Cinco categorias de Técnicas de Seleção.....	27
Quadro 2 – Seleção de Pessoal como comparação	27
Quadro 3 – Diferenças entre autoridade formal e liderança.....	32
Quadro 4 – Estrutura Hierárquica da IURD por Cargos no Brasil	64
Quadro 5 – Estrutura Organizacional da IURD quanto às ações sociais	71
Tabela 1 – População residente em Campos dos Goytacazes, por religião, 2000 e 2010	62
Tabela 2 - Censo Demográfico de 2010 - Amostra da Religião evangélica de origem pentecostal no município de Campos dos Goytacazes.....	63

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO DE PESSOAS	16
1.1 Teorias de Seleção e Recrutamento – Recursos Humanos (RH)	22
1.2 Liderança.....	29
2 APLICABILIDADE DAS TEORIAS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO NA IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS (IURD)	35
2.1 A Cultura Organizacional da IURD	37
2.2 Recrutamento e Seleção de líderes pastores na IURD.....	54
3 A FORMAÇÃO DOS PASTORES LÍDERES NA IURD DO MUNICÍPIO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES.....	60
3.1 Caracterização do município de Campos dos Goytacazes.....	60
3.2 A IURD e a Catedral da Fé em Campos dos Goytacazes	67
CONCLUSÃO.....	79
REFERÊNCIAS.....	81

INTRODUÇÃO

A Igreja Universal do Reino de Deus – IURD, assim como as demais células das denominações neopentecostais como a Nova Vida (1960); a Igreja Internacional da Graça de Deus (1980) e; Cristo Vive (1986), além de outras, criaram formas de organização que sustentam a efetiva participação dos seus membros à ideologia e as atividades propostas por suas lideranças. Trata-se de uma organização que segue as mesmas diretrizes de gerenciamento das ações e estratégias das demais empresas do mercado.

Segundo Max Weber uma organização religiosa é capaz de influenciar as motivações, valores, hábitos, critérios de tomada de decisão, formas de comportamento no trabalho e de consumo de uma sociedade, tanto é, que para ele as mesmas têm representatividade como elemento cultural como qualquer outra organização no que tange à vida econômica¹. No entanto, as organizações religiosas também acompanharam, ao longo da história, as transformações no contexto econômico, social, cultural, etc. Ademais, as organizações religiosas também buscam direcionar sua atuação objetivando: a profissionalização do seu pessoal, a captação de recursos financeiros, a busca de apoio empresarial e governamental, a captação de fiéis, dentre outras características². Evidencia-se assim que as organizações religiosas não escaparam à expansão da lógica de mercado, demonstrando sinais crescentes de adequação a parâmetros empresariais³.

Historicamente, de acordo com Leonildo Silveira Campos, a IURD iniciou-se como um movimento religioso autônomo, como uma pequena “seita” pentecostal (num sentido sociológico), comum aos vários movimentos que frequentemente surgem nos bairros, nos municípios, nas pequenas e nas grandes cidades brasileiras. Aliás, as organizações de tipo “igreja” geralmente começam como movimento ou “seita” com a finalidade de serem aceitas pelas demais organizações,

¹ WEBER, Max. *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2009.

² SERAFIM, Maurício Custódio; ALPERSTEDT, Graziela Dias. As organizações religiosas e suas relações: Uma análise a partir da teoria dos stakeholders. *Revista de Negócios*, v. 17, n. 2, p. 53-71, 2012. p. 54.

³ MARIANO, Ricardo. *Neopentecostais: sociologia do novo pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Loyola, 1999.

bem como, pela a sociedade; após estabilizarem e alcançarem seus objetivos, estas buscam a institucionalização.⁴

Numa análise realizada por Santiago Filho, considerando as lições de Weber⁵ acerca da diferenciação entre a denominação de seita e igreja, o autor buscou evidenciar as características de ambas sob alguns aspectos. Por exemplo, do ponto vista cultural, Weber considera que a relação entre ambas deve ser observada sob o prisma de uma relação entre dominantes e dominados”, a partir das desigualdades sociais estabelecidas entre os referidos grupos. Para Weber, as seitas tendem apresentar afinidades com indivíduos de classes inferiores⁶; já as igrejas tendem a “representar a classe dominante e, conseqüentemente, a cultura dominante que busca monopolizar o conteúdo simbólico e subjugar as seitas como heréticas ou simplesmente englobá-la”⁷.

Considerando também a análise de Santiago Filho, o mesmo fundamenta seu estudo em Troeltsch que definiu igreja como um tipo de organização conservadora, tendo em vista sua origem secular, dominadora das massas e de caráter universal. Por sua vez, as seitas foram definidas por Troeltsch “como formadas por grupos pequenos que aspiram à perfeição interior e que rejeitam a ordem secular ou simplesmente a toleram”.⁸ Troeltsch sintetiza a diferenciação de ambas ressaltando que a igreja sempre busca aliar-se aos anseios de ordem nacionais, econômicos e culturais; ou seja; busca acomodar sua ética à ética da civilização. Já a seita defende a interpretação do seu discurso sob à ética cristã e prefere o isolamento às concessões. “Às vezes participa do governo, às vezes rejeita a guerra, às vezes procura romper tanto quanto possível os vínculos com a vida comum da indústria e da cultura”.⁹

⁴ CAMPOS, Leonildo Silveira. Organização e Religião: dilemas administrativos da Igreja Universal. In: *Teatro, Templo e Mercado: organização e marketing de um empreendimento neopentecostal*. Petrópolis, RJ: Vozes; São Paulo: Simpósio Editora e Universidade Metodista de São Paulo, 1997.

⁵ WEBER, 1971 *apud* SANTIAGO FILHO, 2015.

⁶ A observação de Weber sobre esse papel das seitas ilustra uma realidade comum na sociedade brasileira. Pertencer a uma igreja, no senso comum do termo, é parte importante da identificação religiosa nesse campo. Ser crente significa ser crente de alguma igreja. Pela ligação institucional, identifica-se o *ethos* que orienta o indivíduo. É possível ligar essa forma de identificação à origem das missões protestantes no Brasil. Constata-se, portanto, que a identificação do indivíduo com uma igreja específica reproduz essa característica. SANTIAGO FILHO, Elio Roberto Pinto. O gradiente seita-igreja como paradigma da cultura. *Estudos de Religião*, v. 29, n. 2, p. 86-111, 2015, p. 92.

⁷ WEBER, 1971, p. 211 *apud* SANTIAGO FILHO, 2015, p. 92.

⁸ TROELTSCH, 1992 *apud* SANTIAGO FILHO, 2015, p. 94.

⁹ TROELTSCH, 1992 *apud* SANTIAGO FILHO, 2015, p. 94.

Santiago Filho apresenta ainda nos seus estudos o posicionamento de Pierre Bourdieu sobre a diferenciação entre seita e igreja, também pautado pela teoria weberiano, enfatizando que “a relação entre seita e igreja deve ser vista a partir do esforço – trabalho – dos grupos na competição pelo monopólio religioso”¹⁰. Nesse contexto, Bourdieu utiliza o termo mercado religioso e capital religioso, salientando que a igreja se apresenta como uma “instituição dominante que busca o monopólio dos bens de salvação”¹¹. Quanto à seita, Bourdieu, assim como Weber, considera que sua centralização está “no carisma do profeta, empresário independente dos bens de salvação”, por isso, ela representa uma concorrência direta para a igreja¹².

É nesse contexto de igreja apresentado acima que a IURD está inserida, de uma organização religiosa neopentecostal que visa sobreviver no ambiente corporativo contemporâneo e tem sua estrutura organizacional respaldada nos pilares da Teoria Geral da Administração, haja vista o crescente aumento, de forma avassaladora, da quantidade de templos construídos, do grande número de seguidores fiéis, bem como, dos altos valores monetários movimentados¹³.

Conforme dispõe Odênio Antônio Ferrari, o evangelismo iurdiano é quantificado por meio das aplicações de projeções e metas a serem atingidas por pastores / bispos com relação ao número de espectadores e de resultados financeiros; o autor ressalta ainda que esse é um dos motivos que contribuem para ocorrência de manejos e, inclusive, destituições de lideranças caso os objetivos e planejamentos não sejam atingidos por parte o *staff* de pastores e obreiros da referida igreja.¹⁴

Considerando a adoção das teorias da administração pela IURD, a mesma utiliza-se das técnicas aplicadas pela Gestão de Pessoas quanto ao Recrutamento e Seleção daqueles que irão desempenhar funções administrativas e pastorais no seu ambiente laboral. Assim sendo, com base em algumas das questões levantadas, foram propostos os seguintes questionamentos, consideradas perguntas problemas desta dissertação: Sob quais argumentos a formação de pastores - líderes agrega valores para a cultura organizacional da IURD? De que forma acontece o

¹⁰ BOURDIEU, 2009 *apud* SANTIAGO FILHO, 2015, p. 93.

¹¹ BOURDIEU, 2009 *apud* SANTIAGO FILHO, 2015, p. 93.

¹² SANTIAGO FILHO, 2014. p. 94,

¹³ CAMPOS, 1997.

¹⁴ FERRARI, Odênio Antônio. *Bispo S/A. A Igreja Universal do Reino de Deus e o exercício do poder*. São Paulo: Editora Ave-Maria, 2012.

recrutamento e seleção de líderes iurdianos no município de Campos dos Goytacazes?

Justifica-se a escolha do tema, tendo em vista que a IURD é considerada uma importante organização religiosa, iniciando suas atividades em 1977, sendo sua força sustentada no discurso sobre a Teologia da Prosperidade (TP)¹⁵, difundida pelo seu principal líder e comunicador, o bispo Edir Macedo, que ao longo das últimas três décadas tem arrebanhado milhões de fiéis para sua igreja. Assim, ao evidenciar que a prosperidade é um direito do fiel e que faz parte dos planos de Deus, esse discurso tornou-se um parâmetro a ser seguido por seus pastores, líderes dos templos.¹⁶ Quanto à minha escolha em analisar a IURD do município de Campos dos Goytacazes, esta é justificada devido ao fato de residir no referido município, bem como, exercer minhas atividades laborais como servidor federal do Instituto Federal Fluminense – IFF *Campus* Centro, na condição de docente.

Este estudo refere-se à análise da cultura organizacional da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD), no que tange aos aspectos sociais, econômicos e religiosos da sua constituição como organização religiosa; assim como, com relação ao seu aspecto organizacional, atendendo aos princípios da Teoria Geral da Administração, em especial quanto à política de RH (recursos humanos) referente ao recrutamento e seleção dos líderes religiosos que ministrarão aos fiéis o discurso religioso proposto pela liderança maior da referida organização: o Bispo Edir Macedo. Dessa forma, o Referencial Teórico será consubstanciada em autores como Weber, Troeltsch, Alencar, Campos, Chiavenato, Dessler, Hall, Boechat e Dutra, Mariano, dentre outros autores de relevância apresentados.

Nesse contexto, a abordagem deste estudo quanto à formação de pastores líderes tem como ponto de partida uma análise sobre a importância da Gestão de Pessoas na cultura organizacional de uma empresa no intuito de planejar e elaborar projetos para o desenvolvimento de profissionais capacitados. Outro ponto

¹⁵ Vale ressaltar que a Teologia da Prosperidade se refere a uma adaptação e modificação da Teologia, representando distintos interesses sociais e contextos organizacionais, sendo difundida e fortalecida entre os membros-fieis e pastores da igreja sob o argumento de reinterpretação da revelação divina, onde no mundo não pode haver rejeições e sim conquistas, onde o “poder de Deus está acessível aos homens para torná-los destacáveis neste mundo”, BOECHAT, João, DUTRA, Roberto e PY, Fábio. Teologia da prosperidade campista: Apóstolo Luciano e suas ressignificações religiosas na Igreja Pentecostal Semeiar. *Religião & Sociedade*, v. 38, n. 2, p. 198-220, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rs/v38n2/0100-8587-rs-38-2-00198.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2019, p. 201.

¹⁶ LÚCIO, Paulo Jorge. Performance mercantilista das principais Igrejas Pentecostais Brasileiras. *UNITAS – Revista Eletrônica de Teologia e Ciências das Religiões*, Vitória-ES, v. 1, jan-jun, 2014.

destacado neste estudo refere-se ao gerenciamento do conjunto de ações e estratégias nas organizações, com ênfase maior nas Políticas de Recursos Humanos, em especial com relação aos procedimentos para o recrutamento e seleção dos pastores líderes para atuarem nos diversos templos que fazem parte da IURD, tendo em vista que a referida organização é regida pelas mesmas diretrizes administrativas de gestão de uma empresa/organização comum.

No que se refere à análise de fontes, foram adotados os seguintes critérios para seleção das publicações: textos publicados nos últimos 20 anos, que estivessem na íntegra e em língua portuguesa, considerando, no entanto, algumas publicações anteriores a este período em razão da relevância do tema. Considerados como critérios de inclusão, a partir dos seguintes descritores: Igreja Universal do Reino de Deus, Líderes, Pastores, Recursos Humanos, Seleção, Recrutamento. Quanto ao critério de exclusão do material bibliográfico foram descartados aqueles que não cumprissem os critérios de inclusão ora mencionados.

Registra-se que o presente estudo foi estruturado da seguinte forma: O primeiro capítulo trata do processo de Recrutamento e Seleção, ressaltando a relevância do referido processo para as organizações, haja vista que visa captar novos líderes a fim de integrarem suas equipes de colaboradores, e conseqüentemente, agregar valores para as mesmas.

O segundo capítulo evidencia a Igreja Universal do Reino de Deus e seu líder, Edir Macedo, sendo evidenciadas também as diversas estratégias de que a referida igreja neopentecostal dispõe para atrair e manter seus fiéis. Nesse contexto, o capítulo em questão reflete sobre aplicabilidade das teorias de seleção e recrutamento na Igreja Universal do Reino de Deus (IURD), enfatizando a importância da formação de pastores líderes, cujo objetivo é perpetuar o discurso evangélico do seu principal líder, o bispo Edir Macedo.

Por fim, o terceiro capítulo propõe descrever de que forma é estruturada a Política de Recursos Humanos da Igreja Universal do Reino de Deus localizada no município do norte fluminense de Campos dos Goytacazes, no que tange aos procedimentos para o recrutamento e seleção dos pastores líderes.

Portanto, por meio deste encadeamento dos capítulos será possível reconhecer a força que emana da IURD, uma organização religiosa, cujo funcionamento se assemelha a uma grande empresa, e, de certa forma, decifrar em suas práticas e linguagem religiosa as tendenciosidades embutidas no corpo desse

discurso, que arregimenta milhares de fiéis. Estes, por sua vez, vivenciam seus princípios e diretrizes, além de se exporem em depoimentos veiculados nas mídias, o que a igreja, essa instituição poderosa realizou em suas vidas¹⁷.



¹⁷ OLIVEIRA, Cleber Roberval Salvador; SARES, Maria Izabel Ferezin. *Empresas da Fé – Aspectos de Administração em Organizações Religiosas*. VII CONFIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. 19 a 21 de novembro de 2010. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_1564.pdf>. Acesso em: 16 set. 2017.

1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO DE PESSOAS

As organizações para serem constituídas requerem de uma estrutura bem planejada, que compreende dentre vários aspectos, um olhar cuidado aos atuais e futuros colaboradores que delas fazem ou farão parte. No que se refere ao processo de planejamento de pessoal deve-se seguir uma sequência básica, que é: prever a demanda de mão de obra do empregador e a sua disponibilidade no mercado; depois, identificar as lacunas de oferta e demanda; e desenvolver planos de ação para preencher as lacunas previstas.¹⁸

De forma oportuna conceitua-se Estrutura Organizacional como um “instrumento administrativo resultante da identificação, análise, ordenação e agrupamento das atividades e dos recursos das empresas [...]”¹⁹, cuja finalidade é atingir os objetivos determinados nos planejamentos destas. As estruturas organizacionais apresentam três funções básicas, sendo elas²⁰: a) A função de produzir resultados organizacionais, atingindo as metas pré-estabelecidas pelas empresas, ou seja, serem eficazes; b) A função de minimizar ou, pelo menos, administrar a rotatividade de funcionários, assegurando a estes a devida adaptação às exigências das organizações, e não o contrário; c) A função de ser o cenário no qual o poder é exercido, onde as decisões são tomadas e onde as atividades são realizadas.

Registra-se que as estruturas organizacionais são alicerçadas por atividades humanas organizadas, sejam elas simples ou complexas, originárias de duas exigências fundamentais: a divisão do trabalho em tarefas e a coordenação dessas tarefas, a fim de que as atividades sejam executadas.²¹

Sob um outro entendimento compreende-se como Estrutura Organizacional toda articulação de logística, funcionamento e organização das atividades de uma empresa, considerando a forma não estática destas estruturas, que deverá estar

¹⁸ DESSLER, Gary. *Administração de recursos humanos* / Gary Dessler; tradução Cecília Oderich; revisão técnica Álvaro Pequeno e Denise Delboni. 3. ed., São Paulo: Person Education do Brasil, 2014.

¹⁹ OLIVEIRA, D. P. R. *Sistemas, Organização e Métodos: uma abordagem gerencial*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 23.

²⁰ HALL, R. H. *Organizações: estruturas, processos e resultados*. São Paulo-SP. Editora Prentice Hall. 2004.

²¹ PAULA, G. M. de. *Estruturas Organizacionais: o papel do gestor de nível intermediário*. Dissertação de Mestrado em Administração. Faculdade de Ciências Empresariais. Universidade FUMEC. Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/resumo/geraldode_marcelio_de_paula.pdf>. Acesso em: 11 maio 2018.

sujeita às interferências externas, segundo o ambiente no qual estão inseridas, e internas, conforme estratégia adotada, a tecnologia utilizada e o capital humano disponibilizado.²² Compreende-se por capital humano as pessoas inseridas no contexto laboral das organizações, contribuindo para o sucesso das mesmas, desta forma, não se fala mais em administrar pessoas, mas sim administrar com pessoas, já que elas são responsáveis diretos pela administração dos recursos organizacionais.²³

A partir do advento da Teoria das Relações Humanas, cujo maior expoente tem como figura do sociólogo australiano Elton Mayo (1880-1949), desenvolvida a partir de 1940, nos Estados Unidos, em oposição à teoria clássica, as empresas passaram a se preocupar com seus trabalhadores onde, por meio da ciência administrativa, tanto ela como seus relacionamentos sociais ganharam notoriedade nas relações de trabalho (na busca da humanização e da democratização da Administração), tendo em vista que passaram a ser abrangidos os aspectos psicossociais dos seus funcionários, que evidenciava ainda os relacionamentos interpessoais, bem como sua integração à organização, questões estas abordadas nos treinamentos.²⁴

Cumprido destacar que a referida teoria se apresenta com um divisor de águas no que se refere-se à gestão das empresas, tendo em vista que traz o foco para o ser humano e não apenas nas tarefas e organização de processos. Ademais, a teoria das relações humanas influenciou outras teorias relacionadas à satisfação, à motivação, ao comportamento, à liderança, à capacitação, ao clima e à cultura organizacional, tendo como principais conceitos a relação entre a produção e as relações sociais, o comportamento do indivíduo baseado no grupo, as relações humanas e os aspectos emocionais como influenciadores do processo produtivo, a relação direta entre a eficiência do trabalhador e a autonomia e o conteúdo do cargo.²⁵

²² MEDEIROS, M. I. G.; TERRA, L. G.; SANTOS, E. G.; PINTO, R. S.; SANTOS, G. S. *Estrutura Organizacional e Modelo de Gestão: uma análise no Instituto Federal Sul-Rio-grandense – IFSUL*. XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. II Congresso Internacional de IGLU. “Gestão Universitária, Cooperação Internacional e Compromisso Social”. Florianópolis, 7 a 9 de dezembro de 2011.

²³ CHIAVENATO, I. *Comportamento Organizacional*. A dinâmica do sucesso da organização. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

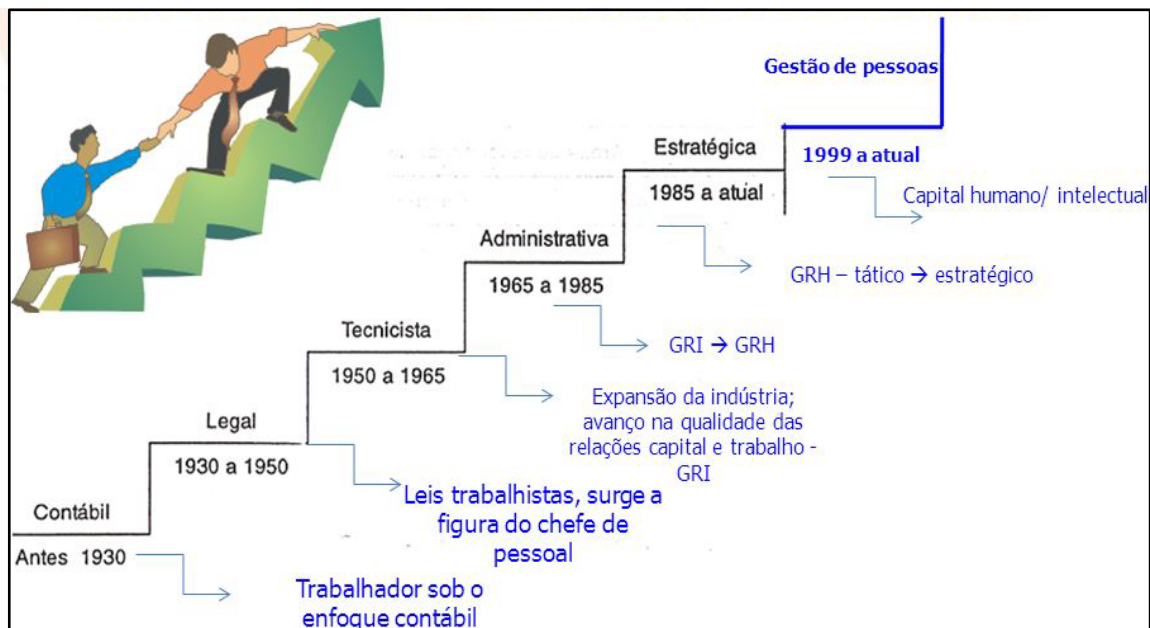
²⁴ GIL, Antônio Carlos. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 1994.

²⁵ RIBAS, Andréia Lins; SALIM, Cassiano Ramalho. *Gestão de Pessoas para Concursos*. 4. ed. rev. atual. Alumnus, 2016.

Nesse sentido, as organizações visando ter êxito no mercado passaram optar por uma nova forma de organização de trabalho e produção, direcionando seu olhar para a exigência de mão de obra capacitada e com maior nível de escolaridade formal; com maior apropriação de tecnologia e conhecimento; capacidade de decisão e responsabilidade pela concepção e execução de atividades, constituindo-se em elementos capazes de aumentar a capacidade competitiva das organizações.²⁶

A par disso, frente à mudança de visão de homem e de preceitos teóricos por parte das empresas é que foi denominada a área de Gestão de Pessoas, que é única em cada organização, pois depende de vários aspectos que vão desde a arquitetura organizacional às características das pessoas que as constituem²⁷. Cabe registrar que a denominação Gestão de Pessoas é fruto de um processo evolutivo que decorre de cinco fases anteriores, conforme figura 1 abaixo.

Figura 1 – Cinco Fases Evolutivas da Gestão de Pessoas.²⁸



Jean Pierre Marras²⁹ descreve essas fases mencionadas na ilustração acima como: contábil, legal, técnica, administrativa e estratégica, que serão

²⁶ WOMACK, J.P.; JONES, D. T.; ROOS, D. *A Máquina que Mudou o Mundo*. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 2004.

²⁷ CHIAVENATO. 2014, p. 7.

²⁸ Adaptado de Tose, 1997 apud GIRDWOOD, A.; CARVALHO, B.; PONTE, B.; COSTA, E.; SANTANA, R. *Gestão Contemporânea e Gestão de Pessoas*. Escola de Administração da UFBA – NPGA, 2008.

descritas, de forma resumida, a seguir: (a) *A fase contábil* cuja principal característica é a preocupação com os custos da organização, em razão disso, observavam-se os trabalhadores sob à ótica do enfoque contábil; (b) *na fase legal* tem início o registro da função de chefe de pessoal, considerado aquele profissional que fiscalizava a aplicabilidade das leis trabalhistas da era getulista; (c) *A fase tecnicista* foi responsável pela implantação do modelo americano de gestão de pessoal, dando ênfase assim a função de RH ao *status* orgânico de gerência. Essa fase foi responsável pela operacionalização na área de RH quanto aos serviços como os de treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, benefícios e outros; (d) *A fase administrativa* (ou sindicalista) contribuiu para a criação de um marco histórico nas relações entre capital e trabalho; nessa fase, registrou-se uma mudança com relação à denominação e na responsabilidade do gerente de relações industriais que passou a ser chamado de gerente de recursos humanos; (e) *A fase estratégica* é demarcada operacionalmente pela introdução dos primeiros programas de planejamento estratégico para RH atrelados ao planejamento estratégico central das organizações.

A estratégia da área de recursos humanos – que no passado esteve muito voltada para a defesa da postura e do poder, tendo como principais objetivos: a manutenção da disciplina e ordem dos membros da empresa – assume, atualmente, uma postura de área promotora do desempenho coletivo no trabalho, com a importante função de valorizar seus funcionários e colaboradores, direcionando-os a um processo de desenvolvimento e inovação de suas capacidades.

De fato, cada vez mais notório que as empresas que permanecem no mercado, precisam adaptar-se às mudanças que ocorrem no cenário mundial, e o Setor de Recursos Humanos (RH) também precisou se aperfeiçoar juntamente com essas mudanças, pois necessita estar alinhado com a cultura organizacional da empresa no intuito de planejar e elaborar projetos para o desenvolvimento de profissionais capacitados.

Nesse contexto, o RH se apresenta como uma área estratégica para as empresas, pois contribui para o processo de competitividade das mesmas. No entanto, para que isso ocorra é preciso que haja uma efetiva e eficaz interação entre a cultura organizacional das empresas (inseridos aí a sua filosofia, metas e

²⁹ MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 3.ed. São Paulo: Futura, 2009.

objetivos) com os colaboradores, a partir do investimento na transformação destes em agentes de competição.³⁰ Além disso, é “papel do RH tanto transmitir quanto transformar os trabalhadores em elementos chaves na concorrência”, acrescentando ainda que outro elemento relevante discurso refere-se “a defesa da existência de uma nova visão de homem em todo o processo”.³¹

Cabe acrescentar ainda que outras áreas estão sendo incorporadas ao RH como: o Endomarketing³² e a Responsabilidade Social³³. Dessa forma, organizações não podem mais se permitir investir em projetos de recursos humanos que não dê retorno para o cliente, acionista, etc. Por isso, quando se fala em mercado competitivo, conceitos como qualidade no atendimento, marketing, acesso às novas tecnologias, e, principalmente, capacitação, qualificação e treinamento dos funcionários, dentre outros, são fundamentais para o crescimento e funcionamento de uma organização.

As mudanças constantes no comportamento do mercado, concorrência acirrada, entrada de novos funcionários, transformações dos cargos e funções e os conflitos internos, estão fazendo com que as empresas mudem o seu comportamento e comecem a investir em treinamentos, desenvolvimento de pessoas, bem como, a investir em todo e qualquer tipo de processo educacional visando melhorar seu quadro de pessoal.³⁴

Importa mencionar que as Políticas ou Diretrizes de Recursos Humanos, no contexto da cultura organizacional, são definidas como: “linhas de ação a serem

³⁰ COELHO-LIMA, F.; TORRES, C. C. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2011, vol. 14, n. 2, p. 227-240. Disponível em: <www.revistas.usp.br/cpst/article/download/25705/27438>. Acesso em: 28 abr. 2018.

³¹ COELHO-LIMA; TORRES. 2018, p. 231.

³² “O endomarketing consiste em ações de marketing dirigidas ao público interno da empresa ou organização. Sua finalidade é promover entre os funcionários e os departamentos os valores destinados a servir cliente ou, dependendo do caso, o consumidor. Essa noção de cliente, por sua vez, transfere-se para o tratamento dado aos funcionários comprometidos de modo integral com os objetivos da empresa”. BEKIN, Saul Faingaus. *Endomarketing: Como praticá-lo com sucesso*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. p. 3.

³³ A Responsabilidade Social de uma Empresa pode ser dividida em duas grandes dimensões: uma interna, outra externa. A primeira relaciona-se com os cuidados inerentes à segurança e higiene no trabalho, à aplicação de um conjunto de medidas que visam a criação de boas condições de trabalho no seio das organizações; a segunda reflete-se numa aproximação à comunidade e às suas preocupações ambientais, sociais, e de interajuda”. FONSECA, Daniela Esperança Monteiro da. A importância do conceito de Responsabilidade Social das Empresas. *Comunicación*, n. 37, p. 59-75, 2018. p. 7.

³⁴ PAZ, Sérgio J. F. *O Treinamento na empresa: Teoria & Prática do Treinamento*. Consultoria Interna em Treinamento realizada na Petrobrás. Macaé: Rio de Janeiro, 2005.

tomadas para motivar as pessoas a compreenderem os objetivos da instituição. São princípios, processos e práticas de gestão de recursos humanos”.³⁵

Sobre isto, Idalberto Chiavenato enfatiza que o objetivo dessas políticas é reger as relações da empresa existentes seus colaboradores (público interno), assim como, com seus clientes (público externo), considerando ainda a “implantação dos procedimentos de operação e orientação da execução das atividades da organização”.³⁶

José Roberto Marques em sua obra *O que é política de recursos humanos?* Apresentou as principais Políticas de RH das empresas³⁷, elencando-as como: (a) *Plano Estratégico*: refere-se ao manual de estratégias e táticas, visando o crescimento e ampliação da organização, a fim de promover o destaque das empresas diante do mercado. (b) *Recrutamento e Seleção*: recrutar e contratar profissionais, a fim de preencher de forma adequada e assertiva os cargos disponibilizados pela empresa, evitando assim: a alta rotatividade de funcionários e o *turnover*; (c) *Organização e Condução de Processos* – a partir da criação de métodos e rotinas organizacionais visando o controle dos processos internos; (d) *Treinamento e Desenvolvimento Profissional* - objetivando qualificar e capacitar os colaboradores de forma a gerar os resultados almejados; (e) *Avaliação de Desempenho* - visando estimular a melhoria e crescimento contínuo dos colaboradores; (f) *Ações de Endomarketing e Comunicação Interna* – considerando o endomarketing como uma das ferramentas mais eficientes para melhorar o clima e a comunicação interna de uma empresa; (g) *Melhora no Clima Organizacional* – a partir do reconhecimento profissional e financeiro, plano de cargos e salários, crescimento organizacional e benefícios como plano de saúde, seguro de vida, auxílio refeição, vale transporte, entre outros.

Dentre as importantes ferramentas de gestão de pessoas nas organizações está o processo de Recrutamento e Seleção, tendo em vista que por meio deste

³⁵ DENK, Jean Carlo; DIAS, Jorge Padilha; RODRIGUES, Alessandro Moreira. *Políticas de Recursos Humanos*. Curso de Formação de Oficiais. Centro Universitário para a Defesa e Segurança Pública com Cidadania da PMSC. Florianópolis/SC – 2010, p. 8.

³⁶ CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

³⁷ MARQUES, José Roberto. *O que é política de recursos humanos?* Publicado em 09 de dezembro de 2014 Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-politica-de-recursos-humanos/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

processo as organizações percebem a importância das pessoas que a integra³⁸ conforme será ressaltado no tópico a seguir.

Tratam-se de técnicas constantes às organizações que visam a procurar novas pessoas, a fim de integrarem suas equipes de colaboradores, com a finalidade de substituírem, por exemplo, àqueles colaboradores em situações de promoções, transferências, demissões ou pedido de dispensa, ou ainda em situações de expansão de empresa em período de crescimento.

1.1 Teorias de Seleção e Recrutamento – Recursos Humanos (RH)

Os processos de recrutamento e seleção de recursos humanos devem ser vistos como duas fases de um mesmo processo. Onde a tarefa do recrutamento é a de atrair com seletividade candidatos tanto internos, quanto externos, e que possuam os requisitos mínimos para preencher o cargo a ser ocupado, enquanto a tarefa da seleção é a de filtrar, escolher e classificar, entre os candidatos recrutados, ou seja, aqueles que tenham maiores probabilidades de se adaptar aos cargos vagos.³⁹

“Atrair e agregar talentos significa não somente pensar nas atividades presentes e operações da empresa, mas principalmente no seu futuro e destino. [...] ingressando hoje na empresa poderão, ser mais adiante, os futuros dirigentes”.⁴⁰ Nesse sentido, recrutar apresenta como um processo de atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo que esteja disponível na organização. Idalberto Chiavenato conceitua Recrutamento como:

[...] um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. É basicamente um sistema de informação por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de RH as oportunidades de emprego que pretende preencher.⁴¹

³⁸ ROCHA, Ana Paula de Sousa. *A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial*. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, v. 15, p. 14-17, 2014.

³⁹ CHIAVENATO, Idalberto. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009 – (Série recursos humanos).

⁴⁰ CORADINI, Joziane Rizzetti; MURINI, Lisandra Taschetto. *Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa*. *Disciplinarum Scientia*. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009, p. 60.

⁴¹ CHIAVENATO, 2009, p. 68.

Dessa forma, quanto mais específica e exigente for a organização com relação às qualidades que os futuros colaboradores devem apresentar, mais difícil será o recrutamento. Sobre isto, vale ressaltar que: “É fundamental casar as competências (conhecimento, habilidades, atitudes e interesses) que o cargo exige com as competências que cada candidato tem a oferecer. [...] toma a decisão final aquele que se apresente como o mais adequado à busca da empresa”.⁴²

Para um efetivo recrutamento é fundamental que sejam observadas as seguintes etapas⁴³: *1ª etapa* – Coleta de dados, sendo realizado o detalhamento do perfil de cargo, o mapeamento das competências, o tempo disponível para preencher a vaga, os recursos financeiros destinados ao recrutamento, a situação do mercado de trabalho etc.; *2ª etapa* – Planejamento, quando ocorre o recrutamento, através dos tipos: interno, externo e misto, a escolha dos meios de divulgação, a previsão de custos, a definição do conteúdo da divulgação, as responsabilidades sobre o processo etc.; *3ª etapa* – Execução do recrutamento – a partir da divulgação da vaga; *4ª etapa* – Avaliação do recrutamento – a partir dos seguintes questionamentos: dos candidatos que responderam ao recrutamento, quantos eram realmente qualificados para a vaga? As vagas foram preenchidas? Os meios foram eficazes?

Ainda quanto ao Recrutamento, há três tipos comumente utilizados, a saber:

a) *Recrutamento interno* – quando o setor de RH procura dentro da própria organização potenciais candidatos que possam ocupar vagas disponíveis, ou seja, trata-se de uma oportunidade de movimentação dos colaboradores, por exemplo, por meio de transferências e promoções.⁴⁴ b) *Recrutamento externo* – trata-se de um processo que busca atrair candidatos externos, qualificados para ocupar as vagas na organização. Neste, identifica-se um processo de comunicação bilateral, onde de um lado, está a organização, que visa atrair um candidato mais qualificado para o desempenho de determinada função; e do outro, estão os candidatos, que propendem a se sentir atraídos por empresas que se diferenciam no mercado.⁴⁵ Em suma, refere-se ao candidato que vem “de fora”, ou seja, a empresa divulga a vaga

⁴² SIMÕES, Marcos; BOREL, Luciana. Cogestão de pessoas e o sucesso das ações de T&D. In: SLIVNIK, Alexandre; FURLAN, Jô; SITA, Maurício. *Ser Mais com T&D: Estratégias e ferramentas de treinamento e desenvolvimento para o mundo corporativo*. São Paulo: Editora Ser Mais, 2010, p. 226.

⁴³ FARIA, Maria Helena Alves de. *Recrutamento, seleção e socialização*. Coleção Bibliográfica Universitária Person. São Paulo: Person Education do Brasil, 2015.

⁴⁴ LOTZ, Erika Gisele. *Recrutamento e seleção de talentos*. Curitiba: InterSaber, 2015.

⁴⁵ LOTZ, 2015.

em aberto na mídia em geral, disponibilizando todas as competências necessárias para exercer o cargo, sendo a porta de entrada do candidato na empresa a apresentação de seu *curriculum vitae* ou proposta de trabalho.⁴⁶ c) *Recrutamento misto* – é aquele que recorre tanto ao recrutamento interno quanto ao externo, para atrair candidatos às vagas disponíveis⁴⁷. Trata-se de um tipo de recrutamento que se apresenta como alternativa visando ultrapassar as desvantagens de optar apenas por recrutamento interno ou externo.⁴⁸

Importa mencionar que cada um destes tipos de recrutamento apresenta vantagens e desvantagens, sendo de responsabilidade da área de Gestão de Pessoas a análise da forma mais viável e efetiva para a escolha do candidato que irá ocupar a vaga divulgada pela empresa. Acrescenta-se ainda que fontes específicas de recrutamento são consideradas mais eficazes que outras para preencher determinado tipo de cargo.⁴⁹

Sendo assim, quanto às vantagens e desvantagens dos recrutamentos, Idalberto Chiavenato assinala o seguinte: a) *Recrutamento Interno*: - Vantagens: ser mais econômico para a empresa; é mais rápido; apresenta maior índice de validade e de segurança; é uma fonte poderosa de motivação para os funcionários; aproveita os investimentos da empresa em treinamento; desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal). - Desvantagens: exige potencial de desenvolvimento dos funcionários; pode gerar conflitos de interesses; não pode ser feito em termos globais dentro da organização.⁵⁰ b) *Recrutamento Externo*: - Vantagens: permite inserção de novas pessoas e experiências novas na organização; renova e enriquece os recursos humanos da organização; traz novas competências para a organização; aproveita os investimentos em preparação e desenvolvimento de pessoal efetuados por outras empresas ou pelos próprios candidatos. - Desvantagens: é geralmente mais demorado do que o recrutamento interno; é mais caro e exige inversões e despesas imediatas em técnicas de recrutamento; é menos

⁴⁶ FARACO, Adroaldo. *Administração de recursos humanos completa e atualizada: o conceito de APH*. Criciúma, SC: Ed. do Autor, 2007. p. 93.

⁴⁷ LOTZ, 2015.

⁴⁸ AIRES, Ana. *Gestão de Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção*. Universidade Independente - Lisboa, Portugal. Data de Publicação: 25/09/2007. Disponível em: <<http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoeselecao.htm>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

⁴⁹ GUIMARÃES, Marilda F. ARIEIRA, Jailson O. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. *Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR*, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005. Disponível em: <revistas.unipar.br/empresarial/article/view/309/280>. Acesso em: 23 mai. 2018.

⁵⁰ CHIAVENATO, 2009.

seguro do que o recrutamento interno; pode frustrar a equipe de colaboradores da organização; geralmente afeta a política salarial da empresa.⁵¹

Face às vantagens e desvantagens dos recrutamentos interno e externo, Chiavenato salienta a preferência da maioria das organizações, como uma solução eclética, pelo recrutamento misto, haja vista que por meio desta forma específica de recrutamento tanto as fontes internas como as fontes externas de recursos humanos serão melhores aproveitadas.⁵² Em outras palavras, o recrutamento misto acaba minimizando os contrapontos presentes em nos recrutamentos externo e interno⁵³.

No que se refere às fontes de recrutamento externo, cabe mencionar uma há uma variedade, dentre elas: anúncios em jornais, revistas, rádio e televisão; apresentação espontânea (currículos entregues diretamente na empresa); associações ou órgãos comunitários; *banners* e placas na frente ou na entrada da organização; boca a boca (a empresa divulga sua vaga aos colaboradores, solicitando a estes que repassem a seus contatos); contatos com outras empresas; feira de empregos; *headhunters* (caçadores de talento); indicações/*networking*; órgãos de classe; sindicatos; órgãos governamentais; redes sociais; *site* da própria organização; transportes públicos; universidades, faculdades e escolas profissionalizantes.⁵⁴

Por sua vez, quanto à seleção de pessoas ou profissionais, trata-se de um processo de avaliação, que através de métodos de comparação, irá proporcionar a decisão pelo mais qualificado ao trabalho, e para que a escolha seja assertiva, a seleção deve se fundamentar nas exigências do cargo e nas habilidades que a organização requer.⁵⁵ Trata-se de um processo de fundamental importância para qualquer organização. A formação e o desenvolvimento de times competitivos — os únicos capazes de responder com eficiência aos desafios de um mercado em constante evolução — passam necessariamente pela escolha de pessoas com potencial de desenvolvimento em sintonia com as necessidades e o estilo de gestão da empresa.⁵⁶

⁵¹ CHIAVENATO, 2009.

⁵² CHIAVENATO, 2009.

⁵³ LOTZ, 2015.

⁵⁴ LOTZ, 2015.

⁵⁵ FARIA, 2015.

⁵⁶ GONÇALVES, Isabella. *Seleção de Profissionais Estratégicos*. Rede Gestão. 2006. Disponível em: <<http://www.informazione4.com.br/cms/opencms/desafio21/artigos/era/conectado/0047.htm>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

De forma oportuna, torna-se relevante mencionar que a apesar da primeira tentativa de selecionar pessoas ter ocorrido em 207 a.C., na China durante a dinastia Han – com a criação uma longa e detalhada descrição de cargos para funcionários públicos, porém com poucas contratações satisfatórias – foi somente durante a Segunda Guerra Mundial que a aplicabilidade do processo de seleção ocorreu de forma sistematizada, devida a necessidade de selecionar um grande número de combatentes para forças armadas.⁵⁷ Sobre isto, segundo Francisco de Assis Palharini, o processo seletivo sempre esteve presente, seja de forma intuitiva ou assistemática, por meio da:

[...] avaliação de características observáveis necessárias para desempenhar determinadas tarefas, como a força física, habilidade manual e, mesmo, intelectual. Isto pode ser constatado na forma pela qual o artesão escolhia seus aprendizes, na alocação de escravos para diferentes funções, na distribuição dos soldados para o Exército, para a Marinha Mercante ou Militar, entre outros.⁵⁸

Outro detalhe histórico relevante acerca do processo de seleção de pessoas é que no século XVIII e XIX, o candidato era escolhido conforme se apresentavam, quer pela recomendação de amigos, ou por empregados antigos, ou pelo interesse que demonstravam. Na época havia também a seleção por meio de exame de caligrafia, que era analisada pelas cartas encaminhadas solicitando o emprego. Outro critério adotado na época foi a “seleção por experiência”.⁵⁹

No entanto, para realizar um processo de seleção de pessoal é necessário seguir um conjunto de etapas, que é composto por: triagem dos candidatos, aplicação de testes, aplicação de entrevistas, dinâmica de grupo, exames admissionais, até chegar à assinatura e formalização do contrato de admissão. Mas estas etapas podem modificar de acordo com o perfil do cargo que será preenchido e as organizações que estão contratando.⁶⁰ As técnicas de seleção estão compreendidas em cinco, segundo quadro 1 abaixo:

⁵⁷ GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005.

⁵⁸ PALHARINI, Francisco de Assis. *Recrutamento e seleção de pessoas: fundamentos e tendências*. Texto didático. Departamento de Psicologia da UFF – Universidade Federal Fluminense. 2015. Disponível em: <www.uff.br/periodicos/humanas/index.php/cadernosdoichf/article/.../353>. Acesso em: 21 mai. 2018, p. 13.

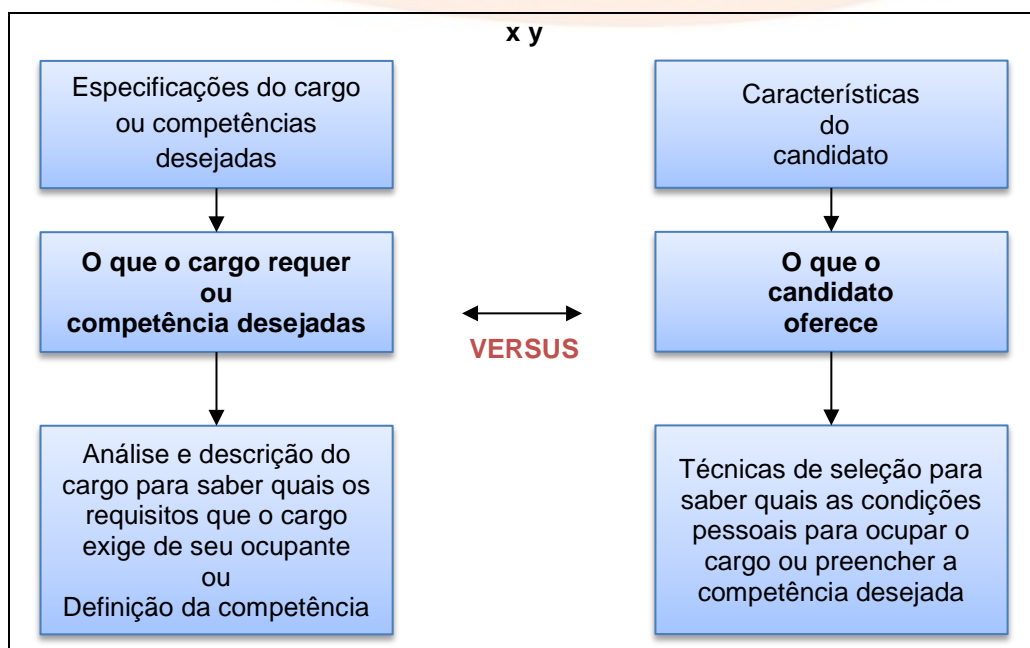
⁵⁹ PALHARINI, 2015.

⁶⁰ LOTZ, 2015.

Quadro 1 – Cinco categorias de Técnicas de Seleção⁶¹

Entrevista de Seleção	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista Dirigida (com roteiro preestabelecido) • Entrevista Livre (sem roteiro definido)
Provas de Conhecimento ou de Capacidade	<ul style="list-style-type: none"> • Gerais - Cultura Geral e Línguas • Específicas - Conhecimentos Técnicos e Cultura Profissional
Testes Psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Testes de Aptidões - Gerais e Específicos
Testes de Personalidade	<ul style="list-style-type: none"> • Expressivos - PMK • Projetivos - Roscharch, Teste da árvore e TAT • Inventários - de Motivação e de Interesses
Testes de Simulação	<ul style="list-style-type: none"> • Psicodrama, Dinâmica de Grupo • Dramatização (Role Playing)

Em geral a seleção de pessoas obtém duas informações importantes no processo. De um lado, os critérios da empresa (com requisitos do cargo a ser preenchidos ou as competências individuais), de outro lado, o perfil dos candidatos com suas respectivas características, conforme ilustra a quadro 2.

Quadro 2 – Seleção de Pessoal como comparação⁶²

⁶¹ Adaptação de CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. Parte II: Agregando Pessoas. Capítulo 5: Seleção de Pessoas. 3. ed., 2010.

⁶² Adaptação de CHIAVENATO, 2010.

Com relação às competências, segundo Idalberto Chiavenato, é necessário que seja realizado um mapeamento das mesmas para o cargo que faz parte do processo de seleção, considerando assim a competência um efetivo instrumento de medida para comparação de candidatos.⁶³ Através da Seleção por Competências se diminui as chances dessa seleção dar errada, sendo capaz de medir cada habilidade que os indivíduos possuem para um bom desempenho no cargo”.⁶⁴

No cenário atual, a palavra competência, retornou como a personagem principal da ação de gestão de pessoas e organizações e sofreu algumas mudanças interessantes. Nesse âmbito, Cardoso define competência como a soma de conhecimento, experiência e atitude.⁶⁵

A definição das competências essenciais da organização tem como objetivo o estabelecimento das necessidades básicas do negócio para garantir seus resultados no mercado. Representado no conjunto de qualificações de um profissional e necessita estar relacionada a resultados, portanto tem que estar relacionado à ação. Para se definir as competências essenciais da organização é necessário se valer das definições do Planejamento Estratégico e, por sua vez, são essas competências essenciais que irão definir qual o rol das competências individuais mais importantes para o negócio.⁶⁶ Desta maneira entende-se Competência como um agregado de conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas que afetam mais significativamente o desempenho de um papel objetivando a agregação de valor aos resultados organizacionais.⁶⁷

Por fim, cabe salientar que os processos de seleção devem ter uma relação entre os candidatos recrutados e as metas organizacionais, pois assim, a empresa terá conhecimento do que irá procurar nos candidatos, as suas concepções diante do indivíduo e a perspectiva mais adequada ao cargo.⁶⁸

⁶³ CHIAVENATO, 2010.

⁶⁴ MATOS, Patrícia Pires de. *A importância da seleção por competências*. 2006. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/4625/a-importancia-da-selecao-por-competencias.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

⁶⁵ CARDOSO, V. C. *Gestão de Competências por Processos: um método para a gestão do conhecimento tácito da organização*. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). COPPE. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2004.

⁶⁶ PAZ, 2005.

⁶⁷ CHIAVENATO, 2010.

⁶⁸ FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. *Estação Científica*, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125>>. Acesso em: 05 mai. 2018.

Outra questão de grande relevância relacionada à Gestão de Pessoas, visando atingir as oportunidades oferecidas pelo mercado e desenvolver seu capital humano, refere-se aos programas específicos direcionados à formação / construção de líderes, a fim absorver as mudanças, conduzindo as pessoas / colaboradores aos lugares, aos comportamentos, às situações, às ações anteriormente desconhecidas por seus liderados. Os líderes devem propor a esses colaboradores novas estratégias, e até mesmo, revolucionárias para que os mesmos atinjam o inatingível, o intangível, alterando assim um sistema ou, simplesmente, criando métodos complementares⁶⁹.

1.2 Liderança

Há uma convicção por parte das organizações, gestores e dos próprios colaboradores quanto à impossibilidade de se falar de competitividade de mercado sem considerar o importante papel do líder, haja vista que: “o desenvolvimento de líderes agrega valor à organização, além de se constituir em uma poderosa estratégia de retenção de talentos”.⁷⁰ Trata-se de uma importante chave para realizar o potencial total do capital humano.

Um ambiente de mudanças contínuas e produtivas cria para as organizações a necessidade de uma liderança que estimule seus colaboradores a serem produtivos. Nesse sentido, cabe descrever algumas das características e habilidades relevantes inerentes à figura do líder, a saber: a) *Autoconhecimento*: fator importante para o líder. Registra-se que é de fundamental importância que o líder saiba quais são os seus limites e conhecer quais são seus pontos fortes, a fim de utilizá-los a seu favor e em favor da empresa. Além disso, é fundamental que o mesmo conheça também seus pontos fracos, para que possa desenvolvê-los, buscando funcionários que possam supri-los⁷¹.

⁶⁹ ROSSETTO, Luís Gustavo; Adalberto BRANDALIZE. *O papel da liderança*. 2007. Disponível em: <<http://labinfo.cefetrs.edu.br/professores/durval/maq2/10-%20o%20papel%20da%20lideranca.doc>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

⁷⁰ TARUNE, Betania; EVANS, Paul. *A importância do RH*. São Paulo: Fundação Dom Cabral, 2007, p. 65.

⁷¹ OLIVEIRA, Miguel Moreira. *Conceitos relativos à liderança: consistência entre recomendações da literatura acadêmica e de consultores*. 35 f. Monografia (Especialização, MBA Gerência Empresarial) – Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté, Taubaté, Brasil, 2004.

b) *Conhecimento*: Refere-se ao conhecimento específico de sua área ou o relacionado às áreas afins. Para que possa conduzir satisfatoriamente suas atividades laborais e, ao mesmo tempo, auxiliar as atividades dos seus liderados, o líder precisa construir e apreender conhecimentos sobre a sua área e outras áreas de trabalho⁷². Nesse sentido, “quanto mais ampla a gama de conhecimentos que uma pessoa dispõe, mais ampla a realidade que ela consegue interpretar”⁷³.

c) *Facilitar o desenvolvimento dos liderados*: As empresas estão em constante desenvolvimento e precisam de uma liderança que além de continuar se desenvolvendo, também desenvolva as pessoas, preparando-as para que possam atender às necessidades da empresa. O líder precisa preparar um ambiente que facilite para as pessoas se desenvolverem. Terá que disponibilizar recursos e prestar orientação para atender às necessidades dos funcionários⁷⁴. Neste cenário o papel do líder é o de facilitador.

A excepcionalidade dos líderes está no fato dos mesmos serem extremamente visionários, conduzindo seus liderados e as organizações em direções que sozinhas não seguiriam. Em razão disso, os líderes são capazes de criar e mudar a trajetória de empreendimentos, formar culturas organizacionais, ser vencedores em guerras. Líderes são estrategistas ao extremo, e agarram oportunidades imperceptíveis às pessoas comuns, pois veem os pequenos detalhes, bem como, pequenas realidades fundamentais. É isso que os tornam especiais.

d) *Confiabilidade*: A confiança do líder é lembrada como característica relevante, que se estende à confiança entre líder e liderado, condição de grande importância para promover um ambiente laboral trabalho propício para a orientação e o desenvolvimento dos funcionários⁷⁵. “[...] o requisito final da liderança eficaz é ganhar a confiança. [...] Confiança é a convicção de que o líder fala sério. É a crença numa coisa muito antiquada chamada integridade”⁷⁶.

e) *Visão de longo prazo*: É saber interpretar o que está acontecendo no momento atual da organização e determinar as metas visando alcançar um

⁷² OLIVEIRA, 2004.

⁷³ MAXIMIANO, Antonio César Amaru. *Teoria geral da administração: da revolução urbana a Revolução Digital*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 41.

⁷⁴ OLIVEIRA, 2004.

⁷⁵ OLIVEIRA, 2004.

⁷⁶ DRUCKER, Peter. *Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século*. tradução de Nivaldo Montigelli Jr. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1996, p. 77.

resultado positivo no futuro. Esta visão precisa ser inspiradora e transmitida de forma clara para os colaboradores da empresa, a fim de que os mesmos possam aderir ao proposto com comprometimento⁷⁷.

f) *Habilidade de se comunicar e relacionar com as pessoas*: Para obter um bom relacionamento no ambiente de trabalho, é preciso que o líder atue com eficiência como membro de grupo para que consiga obter um esforço conjugado da equipe que supervisiona. É com o uso destas habilidades é que o líder conseguirá que seus colaboradores sintam afinidade pelo mesmo de modo a se comprometerem com a sua visão e objetivos⁷⁸.

g) *Motivadores*: Motivar é dar atenção às necessidades pessoais e de seus subordinados, dar suporte para o que for necessário para o seu desenvolvimento e estimulá-los para novos desafios⁷⁹. Para Peter Drucker um líder eficaz, "incentiva seus associados e subordinados, elogiando-os e promovendo-os"⁸⁰.

Necessário se faz registrar que características como carisma, inspiração, estímulo intelectual e consideração individualizada são consideradas importantes porque fazem parte do conjunto de características de líderes transformacionais: "líderes que inspiram os seguidores a transcender seus próprios em benefício da organização, exercendo sobre eles um efeito profundo e extraordinário"⁸¹. De acordo com a cultura organizacional de uma empresa, da sua estrutura, bem como, da distribuição setorial de cada colaborador, haverá desafios de enfrentamento variados quanto ao exercício da liderança, implicando essas questões para o desenvolvimento de líderes⁸².

O líder em transformação é considerado alguém capaz de lidar com o novo, capaz de ajudar os membros do grupo e seus liderados a explorar e adotar novos pontos de vista e de estabelecer novas metas e novas maneiras de realizá-las, aproximando-se praticamente liderança da criatividade⁸³.

⁷⁷ OLIVEIRA, 2004.

⁷⁸ OLIVEIRA, 2004.

⁷⁹ OLIVEIRA, 2004.

⁸⁰ DRUCKER. 1996, p. 77.

⁸¹ ROBBINS, S. P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 397.

⁸² TARUNE; EVANS, 2007.

⁸³ YOSHIURA, Eunice Vaz. *Comunicação Simbólica: Uma Abordagem Metodológica na Mediação para a Liderança de Transformação*. In: INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XXVI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – BH/MG – 2 a 6 Set 2003. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2003/www/pdf/2003_NP05_yoshiura.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2018.

Em contrapartida, nas organizações onde há excesso de liderança, o ambiente laboral pode torna-se um local estressante, comprometendo assim a produtividade dos liderados. Ademais, liderança não pode se confundir com autoritarismo, são questões completamente distintas.⁸⁴ Sobre isto, vale apresentar o quadro 3 a seguir.

Quadro 3 - Diferenças entre autoridade formal e liderança⁸⁵

Autoridade Formal	Liderança
Fundamenta-se em leis aceitas de comum acordo, que criam figuras de autoridade dotadas do poder de comando.	Fundamenta-se na crença dos seguidores a respeito das qualidades do líder e de seu interesse em segui-lo.
O seguidor obedece à lei incorporada na figura de autoridade, não à pessoa que ocupa o cargo.	O seguidor obedece ao líder e à missão que ele representa.
A lei é o instrumento para possibilitar a conveniência social.	O líder é instrumento para revolver problemas da comunidade.
A autoridade formal é limitada no tempo e no espaço geográfico, social ou organizacional. Os limites definem a jurisdição da autoridade.	A liderança é limitada ao grupo que acredita no líder ou precisa dele. Os limites da liderança definem a área de influência do líder.
A autoridade formal é temporária para a pessoa que desempenha o papel de figura de autoridade.	A liderança tem a duração da utilidade do líder para o grupo de seguidores.
A autoridade formal inclui o poder de forçar a obediência de regras aceitas para a convivência.	Os líderes têm o poder representado pela massa que o segue.
A autoridade formal é a atributo singular.	A liderança é produto de inúmeros fatores. Não é qualidade pessoal singular.

Acrescentando o rol de estilo de líderes, há ainda o líder formal, considerado uma pessoa investida oficialmente investido em autoridade e poder organizacional, comumente denominado: gerente, diretor ou supervisor, sendo o grau de poder teoricamente determinada pela relevância da função ocupada na organização. Quanto ao líder informal, como o próprio termo define, a liderança não é oficial, apesar de ser efetivamente exercida. No entanto, a informalidade da liderança “pode pelo mérito de um atributo pessoal ou desempenho superior influenciar outros a exercer a função de liderança”⁸⁶.

⁸⁴ MAXIMINIANO, 2002.

⁸⁵ Adaptação de MAXIMINIANO, 2002.

⁸⁶ LARA, Leonardo Lugli; LUCCA, Rodrigo Fortini de; PIVA, Silvio Ricardo. *Liderança e Motivação no Ambiente Organizacional*. Monografia apresentada no curso de Organização, Sistemas e Métodos.

De forma específica, no contexto das organizações religiosas, para que as estratégias organizacionais⁸⁷ propostas por ela tenham êxito, é preciso que estas sejam projetadas e, sempre que necessário, redesenhadas a partir da observação e incorporação de novas estratégias, pois são as “estruturas e sistemas que dão o foco estratégico, impulso e apoio operacional necessários para prosperar em um mundo em mudança, porém, sem perder de vista a sua natureza sacra, que a separa de qualquer outra espécie de organização”⁸⁸.

As organizações religiosas fazem parte do Terceiro Setor, considerado “não governamental” e “não lucrativo” – com características próprias como: a participação voluntária, autônoma e privada, organizada em torno de objetivos coletivos ou de interesse público – e que teve seu campo de atuação ampliado em função das mudanças quanto às demandas sociais da população, bem como, de mudanças institucionais diversas, intensificadas principalmente após a década de 70. No entanto, foi a partir de meados da década de 80, com a queda da ditadura, o estabelecimento do Estado Democrático, e, principalmente, com as dificuldades socioeconômicas brasileiras da época, que as organizações religiosas, assim como, as demais organizações inseridas no referido setor, passaram a “buscar alternativas para sua sustentabilidade, iniciando uma tendência de geração de suas fontes próprias de recursos, principalmente através de atividades de produção ou comercialização de produtos e serviços”⁸⁹. Somado a isto, intensificou-se também, visando a sobrevivência destas organizações, “o processo de profissionalização e a busca de instrumentos e práticas de gestão para auxiliá-las em suas operações”⁹⁰.

No entanto, apesar da característica “não lucrativa” das organizações do Terceiro Setor, estas estão inseridas numa sociedade que é capitalista e que dependem de recursos econômicos para sobreviverem na sociedade. Murtinho e Castilho evidenciam que, contexto da gestão das organizações religiosas, é de

Faculdades Integradas Campos Salles, 2011, p. 1-39. Disponível em: <<http://www.gestaoerh.com.br>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

⁸⁷ Miller, considerando os sociólogos Rodney Stark e William Bainbridge, ressalta que as organizações religiosas são compreendidas como empresas sociais, pois, as mesmas primam pelo “propósito de criar, manter e trocar compensações gerais baseadas no sobrenatural. [...] postulados sobre recompensas a partir de explicações que não são facilmente suscetíveis a avaliações inequívocas. Assim, o produto principal das organizações religiosas é a provisão de compensações sobrenaturais, as quais vêm acompanhadas com recompensas temporais. MILLER, K. D. Competitive strategies of religious organizations. *Strategic Management Journal*, v, 23, n. 5, p. 435- 456, 2002.

⁸⁸ MURTINHO; CASTILHO, 2016, p. 3.

⁸⁹ SILVA, Carlos Eduardo Guerra. Gestão, legislação e fontes de recursos no terceiro setor brasileiro: uma perspectiva histórica. *Revista de Administração Pública*, v. 44, n. 6, p. 1301-1325, 2010. p. 1310.

⁹⁰ SILVA, 2010. p. 1310.

extrema importância a correlação entre ministérios eficazes e treinamento adequado de pastores em gestão e liderança, a fim contribuir para eficácia do planejamento estratégico desta organização, cujo reflexo será observado nas taxas de crescimento de fiéis e membros, “bem sobre a condição financeira da igreja”⁹¹.

Segundo Leonildo Silveira Campos, apesar da natureza sacra inerente às organizações religiosas, os atores que fazem parte delas “decidem com os pés na terra, firmemente arraigados no ambiente terreno de onde retiram seus argumentos racionais e fundamentam seus interesses”⁹².

Assim, no caso específico da Igreja Universal do Reino de Deus, as considerações acerca das Políticas de Recursos Humanos, em destaque à área de Gestão de Pessoas e à aplicabilidade das técnicas de recrutamento e seleção, se fazem relevantes em razão do processo de formação de todos os seus membros-colaboradores, em especial, dos pastores líderes que devem estar comprometidos com a cultura organizacional da referida organização religiosa, de forma a difundir os ideais propostos por seu principal fundador e líder, o Bispo Edir Macedo.

Nesse contexto, alinhavando o presente capítulo ao próximo a seguir, buscase detalhar a forma como foi constituída a cultura organizacional da IURD como principal igreja neopentecostal no Brasil; a aplicabilidade das Teorias de Seleção e Recrutamento na IURD, em especial, na formação de líderes pastores que irão propagar o discurso evangélico do seu principal líder, Edir Macedo; assim como, a fundamentação da Teologia da Prosperidade da IURD, que encontra em Max o sentido de compreender as interações religiosas e econômicas.

⁹¹ MURTINHO, Max Nunes; CASTILHO, Fernando Marcos B. Moreira. de Estratégia, Crescimento e Declínio: O caso da Igreja Universal do Reino de Deus (1991-2010). *Anais do V SINGEP – Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade*. São Paulo. Brasil. 20, 21 e 22/11/2016. Disponível em: <<https://singep.org.br/5singep/resultado/625.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2018. p. 3.

⁹² CAMPOS, 1997, p. 379.

2 APLICABILIDADE DAS TEORIAS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO NA IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS (IURD)

Segundo Leonildo Silveira Campos no decorrer da construção histórica de uma organização devem ser observados tanto os elementos internos como externos, por exemplo, “as divisões do trabalho específico, formas de exercício do poder e de comunicação, maneiras de gerir os recursos humanos [...]”⁹³. Quanto ao gerir os recursos humanos, vale mencionar que para compreender quais são as intenções de uma organização com relação aos seus colaboradores é fundamental observar quais são as atribuições de tarefas que esta organização delegará aos mesmos. Aliás, trata-se de uma observação realizada desde o início do processo de recrutamento e seleção, ou seja, se os futuros colaboradores irão de fato atender as demandas laborais que necessitam tais organizações.

É importante ressaltar também, como já mencionado no capítulo anterior, que nesse processo de construção histórica de uma organização é fundamental que as definições de estratégias organizacionais sejam bem planejadas e detalhadas, por exemplo, com planejamentos onde há exposição de determinações em longo prazo, com metas básicas, ações e recursos necessários para o seu alcance⁹⁴. De acordo com Murtinho e Castilho, para as estratégias organizações sejam de fato executadas com sucesso, é fundamental também que haja uma integração de forma coesa e participativa de todos os envolvidos neste processo, principalmente dos líderes.

Entretanto, é necessária ainda que haja uma identificação, assim como, um esclarecimento por parte dos líderes aos seus liderados quanto a missão que estes deverão cumprir.⁹⁵ Sobre isso, Leonildo Campos menciona que “uma das formas de se interpretar as intenções das pessoas envolvidas numa organização é a observação dos propósitos, explícitos ou não, que orientam o projeto desde o seu início”⁹⁶.

⁹³ CAMPOS, 1997, p. 380.

⁹⁴ MURTINHO, Max Nunes; CASTILHO, Fernando Marcos B. Moreira. de Estratégia, Crescimento e Declínio: O caso da Igreja Universal do Reino de Deus (1991-2010). *Anais do V SINGEP – Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade*. São Paulo, Brasil. 20, 21 e 22/11/2016. Disponível em: <<https://singep.org.br/5singep/resultado/625.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2018. p. 3.

⁹⁵ MURTINHO; CASTILHO, 2016, p. 3.

⁹⁶ CAMPOS, 1997, p. 381.

Silva e Ribeiro enfatizam que os princípios de gestão, com algumas exceções, podem ser aplicados em qualquer organização formal, independente da sua finalidade, isto é, seja ela uma organização religiosa, social, ambiental. No caso específico de uma organização religiosa, por envolver dois princípios fundamentais: anunciar e ensinar, os autores ressaltam que ela não deve delimitar-se em si mesma, ou seja,

[...] permanecer fechada em si mesma, alheia ao ambiente à sua volta e presa à tradição, à rotina e aos seus dogmas, pois assim, estará condenada à estagnação e ao desvirtuamento de suas finalidades principais: pregar e ensinar. Nesta direção, a organização é desafiada a atualizar seus sistemas administrativos permitindo mais viabilização dos recursos para o pleno cumprimento de sua tarefa na missão de Deus⁹⁷.

Em obra publicada na década de 1960, Douglas McGregor ressalta que toda a obra baseada no evangelho de Cristo se fez para alcançar as pessoas e, conseqüentemente, para que essas obras fossem perpetuadas por meio delas. Segundo o referido autor, considerando a natureza humana das organizações, os membros que fazem parte da igreja determinam o tipo de liderança que ali será manifestada, ou seja, essa liderança pode variar entre autoritária e participativa. É o que McGregor definiu como Teoria XY, em que o estilo de liderança X compreende os membros desejam serem servidos pelos ministérios da igreja, evitando para si quaisquer responsabilidades e compromissos como líderes, sob o argumento que assim se sentirão mais seguros. Por outro lado, o estilo de liderança Y compreende aqueles membros que estão sempre prontos a servir, tomam para si as responsabilidades como servos da igreja; trata-se de uma liderança que é mais participativa-consultiva⁹⁸.

Dessa forma, numa organização religiosa e sem fins lucrativos, a gestão deve, dentre outras atribuições, direcionar-se ao envolvimento de seus membros com os princípios da própria organização, visando assim atrair fiéis. Nas organizações religiosas, a gestão atua, recrutando, selecionando e capacitando pessoas para atuarem de forma compromissada com as metas e os valores da organização religiosa, cujo foco principal são os fiéis. Segundo Silva e Ribeiro, “cabe

⁹⁷ SILVA, Geoval Jacinto da; RIBEIRO, Otoniel Luciano. *Gestão e serviço: administração nas organizações religiosas sem fins lucrativos*. Revista Caminhando v. 15, n. 1, p. 107-118, jan./jun. 2010. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/Caminhando/article/viewFile/1599/1862>>. Acesso em: 18 abr. 2018, 2010, p. 109.

⁹⁸ MCGREGOR, Douglas. *The Human side of the enterprise*. Nova York: McGraw-Hill, 1960.

ao gestor profissional possibilitar os meios e os recursos eficazes para conduzir as organizações para que elas realizem sua missão numa dimensão da práxis religiosa, isto é, práxis que requer reflexão e mudanças”⁹⁹.

No entanto, é fundamental ressaltar que as organizações religiosas, assim como, as instituições filantrópicas criadas por empresas, as OSCIP's (organizações da sociedade civil de interesse público) e todas as outras organizações genericamente denominadas como ONGs (organizações não-governamentais) estão compreendidas no Terceiro Setor¹⁰⁰, cuja terminologia é sociológica, haja vista que compreendem todas as organizações com iniciativas privadas de utilidade pública com origem na sociedade civil.

Expostas as considerações iniciais, a abordagem do tópico a seguir dará enfoque ao caráter da cultura organizacional da IURD, no que se refere a sua constituição como principal igreja neopentecostal no Brasil, que tem como líder o empreendedor bispo Edir Macedo.

2.1 A Cultura Organizacional da IURD

A manifestação do Espírito Santo é uma característica comuns às religiões cristãs que lidam com o Sagrado, dentre elas estão as de tradição pentecostal, representadas a partir das expressões corporais das pessoas ao louvarem a Deus durante os cultos, sendo esta manifestação originária do avivamento metodista¹⁰¹, que já no século XIX propôs um novo movimento de renovação, o chamado

⁹⁹ SILVA; RIBEIRO, 2010, p. 111.

¹⁰⁰ “A palavra é uma tradução de *Third Sector*, um vocábulo muito utilizado nos Estados Unidos para definir as diversas organizações sem vínculos diretos com o Primeiro Setor (Público, o Estado) e o Segundo Setor (Privado, o Mercado).” SILVA; RIBEIRO, 2010, p. 115.

¹⁰¹ Os movimentos avivalistas ou ‘revivals’ nos Estados Unidos era uma realidade presente desde o século XVIII, cujo início foi em Northampton em 1734, liderados por Jonatham Edwards (pastor congregacional). “Os movimentos avivalistas mantinham base calvinista, com peso na soberania de Deus, mas também, em função da influência arminiana, na necessidade de conversão instantânea e de reorganização da vida em busca da perfeição necessária à salvação. Davam ênfase na incapacidade humana de alcançar, por si própria, a satisfação da justiça divina. Os movimentos de avivamento geraram um significativo crescimento do número de membros nas igrejas, despertando também o entusiasmo missionário que vai dar força à consolidação do movimento missionário protestante. (Velasques Filho, 1990)” apud CUNHA, Magali Nascimento. Pentecostalismo e movimento ecumênico: divergências e aproximações. *Estudos de Religião*, v. 25, n. 40, p. 33-51, 2011. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ER/article/view/2399/2552>>. Acesso em: 15 dez. 2018. p. 36-37.

“*Holiness*”¹⁰² cujo significado refere-se à santidade.¹⁰³ Registra-se que esse movimento de renovação pregava que a conversão era condição necessária para a salvação, e em razão disso o cristão deveria se submeter a uma nova e profunda experiência religiosa, denominado “batismo no Espírito Santo”¹⁰⁴.

Importante mencionar que esse movimento pentecostal iniciou em 1900, a partir da adesão do pastor metodista Charles Parham às concepções propostas pelo *Holiness*, onde eram realizados estudos bíblicos na Escola Bíblica Betel, fundada por ele, localizada na cidade de Topeka, no Kansas (EUA), juntamente com 30 alunos. Naquela ocasião, eles compreenderam que o dom de línguas (ou seja, a glossolalia)¹⁰⁵ decorria de uma manifestação do batismo no Espírito Santo. Nesse sentido, o falar em línguas passou a ser considerada uma característica fundamental do pentecostalismo¹⁰⁶. Para Rovílio Costa, é o Espírito Santo de Deus que é o agente deste movimento de renovação, de renascimento, a partir do derramamento do sangue expiatório de Cristo, é por meio dessa regeneração que ocorre o batismo do Espírito Santo¹⁰⁷.

Importa registrar que a divulgação da experiência pentecostal vivenciada naquele momento foi externada a outros espaços e regiões por meio de um dos alunos da Escola Bíblica de Parham, William Seymour¹⁰⁸, sendo mesmo considerado o responsável pela explosão, onde,

¹⁰² Com o movimento *Holiness* surge visão negativa da cultura que é herdada da matriz teológica pentecostal estadunidense pré-milenarista. “Para essa nova perspectiva teológica, o Espírito Santo torna-se o grande agente transformador da cultura ao confirmar a bênção do novo escolhido por meio de um processo de santificação. Trata-se da influência metodista de um ‘segundo trabalho da graça’ que conduziria inteiramente a esse processo de iluminação. [...] Uma nova experiência face ao sagrado capaz de fornecer um novo sentido teológico para o cristianismo, inspirado na igreja primitiva, transforma esses personagens em agentes reflexivos, pois possibilita uma atualização de crenças tradicionais”. SANTIAGO FILHO, Elio Roberto Pinto. O gradiente seita-igreja como paradigma da cultura. *Estudos de religião*, v. 29, n. 2, p. 86-111, 2015. p. 87-88.

¹⁰³ SYNAN, Vinson. *O século do Espírito Santo: 100 anos do avivamento pentecostal e carismático*. São Paulo: Vida, 2011. p. 16-17.

¹⁰⁴ BANDINI, Claudirene. Corpo, religião e identidade social: marcas simbólicas da experiência pentecostal. In: *Mandrágora*, Núcleo de estudos teológicos da mulher da América Latina. São Bernardo do Campo: UMESP, ano IX, n.10, p. 40-48, 2004.

¹⁰⁵ Vocalização de expressões ininteligíveis. *Falar em línguas* significa falar milagrosamente em uma linguagem desconhecida para o falante, “como o Espírito dá expressão vocal”. Primeiramente aconteceu com os discípulos no dia de Pentecostes. Falar em línguas pode ser evidência do batismo do Espírito Santo ou uma demonstração do dom de línguas. Cf. AQUINO, Felipe Rinaldo Queiroz de. *Falsas Doutrinas – seitas e religiões*. 12. ed. Lorena: Cléofas, 2010, p. 92.

¹⁰⁶ COSTA, Rovílio. O pentecostalismo e o culto do divino na atualidade. *Teocomunicação*, Porto Alegre, v. 37, n. 158, p. 590, dez. 2007. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/teo/article/viewFile/2736/2085>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

¹⁰⁷ COSTA, 2007, p. 590.

¹⁰⁸ Willian Seymour se mantinha atento quanto à questão da unidade promovida pela experiência com o Espírito Santo. Nesse sentido, falar de Pentecostes remetia a uma compreensão de “unidade, de

Tendo sua cadeira colocada no corredor da sala de aula, por ser negro, Seymour foi alimentado pela teologia aprendida em Kansas e, ao sair de lá, funda uma pequena comunidade em Los Angeles, em 1906, transformada no movimento conhecido como Azuza Street Mission do Movimento da Fé Apostólica. A Missão da Rua Azuza ficou marcada pelos cultos que enfatizavam a oralidade na liturgia, apresentação de testemunhos, espaço à emoção expressa na inclusão de êxtase, sonhos e visões, expressão corporal própria das igrejas negras, além do falar em línguas estranhas e manifestações de cura divina. Esta experiência recebeu duras críticas de igrejas e da mídia (como a acusação de heresia e práticas voduns) mas recebeu também apoios, adesões, a ponto de se dirigirem à Azuza Street caravanas de cristãos, negros, brancos, desejosos de uma experiência com o Espírito Santo¹⁰⁹.

Percebe-se assim que, a partir da experiência de William Seymour com o batismo no Espírito Santo, as práticas do movimento pentecostal foram difundidas na sociedade, inicialmente em Los Angeles, a partir do confronto com as barreiras até então presentes e experimentadas pelas igrejas chamadas tradicionais, sendo elas:

A barreira racial, com a inclusão de brancos e negros no mesmo espaço eclesial; a barreira social, com o acolhimento de imigrantes e pessoas empobrecidas que não encontravam espaço de plena participação nas igrejas tradicionais; e a barreira de gênero, com o desenvolvimento do espaço para liderança das mulheres¹¹⁰.

O movimento pentecostal manifestado de forma intensa naquele período contribuiu efetivamente para que o mesmo, após dois anos, fosse espalhado por outras regiões dos EUA, além de outros países¹¹¹, dentre eles: do norte da Europa, a Índia, a China e a África. Nos anos seguintes, o referido movimento chega à América Latina, em especial no Chile e no Brasil; neste mesmo período, novas missões são direcionadas à África e à Ásia¹¹². A respeito disso, Leonildo Campos comenta que o crescimento do movimento pentecostal em todo mundo cristão foi motivado por questões específicas, conforme trecho citado a seguir:

peças que se encontravam e se entendiam. Desta forma é possível afirmar que os primeiros pentecostais tinham uma compreensão do significado ecumênico da experiência pentecostal com o Espírito”. CUNHA, 2011. p. 39.

¹⁰⁹ CUNHA, 2011. p. 37.

¹¹⁰ CUNHA, 2011. p. 37.

¹¹¹ Segundo Leonildo Campos, “desde 1906, o movimento pentecostal se irradiou, dando origem, em várias partes do mundo, “grupos pentecostais, uns autóctones, outros resultantes da chegada de missionários norte-americanos ou europeus. Portanto [...] ‘pentecostais’ são todos aqueles que, vindos de classes sociais mais baixas, aderiram aos grupos religiosos, que fizeram dessa experiência mística, seu caráter distintivo. CAMPOS, 1997. p. 49.

¹¹² CUNHA, 2011. p. 38.

a) O crescimento da indiferença religiosa entre os cristãos; b) mudanças sociais rápidas que levaram as pessoas a perda da identidade; c) crescimento da insensibilidade das pessoas devido as características da vida isolada das grandes cidades industrializadas; d) aumento dos problemas sociais ligados à falta de assistência médica adequada, de sentido para a vida e desamparo diante da burocracia da vida moderna; e) medo de se enfrentar o dia de amanhã, angústia e sensação de que alguma coisa está para acontecer, etc¹¹³.

Para Antônio Maspoli de Araújo Gomes, o "Protestantismo brasileiro"¹¹⁴ é compreendido como um termo elástico, tendo em vista que neste estão inseridos tanto os pentecostais, como os neopentecostais, todos originários de um mesmo útero: o Protestantismo puritano norte-americano, considerado hegemônico na constituição do Protestantismo brasileiro¹¹⁵.

No Brasil, o início do Pentecostalismo é compreendido sob vários momentos. Para Ricardo Mariano, o movimento pentecostal ocorre por três períodos distintos, consideradas como ondas¹¹⁶ de implantação das igrejas pentecostais¹¹⁷. Essa primeira onda do pentecostalismo surge em 1910 com a fundação da Congregação Cristã no Brasil, em São Paulo. Logo em seguida surge a Assembleia de Deus, em 1911, mais precisamente em Belém¹¹⁸. Segundo Gedeon Alencar, no Brasil, esse primeiro movimento pentecostal no Brasil, de 1911 a 1946, foi considerado um período carismático¹¹⁹, que apresentou um crescimento

¹¹³ CAMPOS, 1997, p. 380.

¹¹⁴ Para Weber, a transformação religiosa da Reforma Protestante está o subsídio do espírito do capitalismo moderno, uma justificativa moral para as atividades mundanas decorrentes dessa Reforma. Ele acrescenta ainda que, a partir disso, quatro formas de Protestantismo ascético surgiram: o Calvinismo, o Pietismo, o Metodismo e as seitas originárias do movimento batista, no entanto, nenhuma destas desenvolveram de forma autônoma, tendo que vista que são frutos de uma só vertente. Em razão disso, segundo Weber, a Reforma Protestante, na estrutura de suas propostas, atinge não somente o âmbito religioso, mas também o âmbito social, pois elabora tipos de conduta moral que são articuladas socialmente. SILVA JÚNIOR, Nilson da. Uma análise do Neopentecostalismo a partir da ética protestante e o espírito do capitalismo. *Ciberteologia - Revista de Teologia & Cultura*, ano VIII, n. 40, p. 3-21, out-nov-dez, 2012. Disponível em: <<https://ciberteologia.com.br/assets/pdf/post/uma-analise-do-neopentecostalismo-a-partir-da-etica-protestante-e-o-espirito-do-capitalismo-.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2019. p. 8.

¹¹⁵ GOMES, Antônio Maspoli de Araújo. As Representações Sociais do Corpo e da Sexualidade no Protestantismo Brasileiro. *Rever - Revista de Estudos da Religião*, n. 1, p. 1-38, 2006, p. 19.

¹¹⁶ Paul Freston utiliza a tipologia ondas para referir-se ao "início, expansão e reversão desses movimentos religiosos no decorrer do tempo. A dificuldade do modelo está na difícil separação entre as igrejas e movimentos de 'segunda onda' dos de 'terceira onda' [...] já que trazem em si muitas das características desenvolvidas pela 'terceira onda', como a IURD". CAMPOS, 1997, p. 51.

¹¹⁷ MARIANO, Ricardo. *Neopentecostais: sociologia do novo pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Loyola, 1999. p. 24.

¹¹⁸ MARIANO, Ricardo. Expansão neopentecostal no Brasil: o caso da Igreja Universal. *Estudos avançados*, v. 18, n. 52, p. 121-138, 2004.

¹¹⁹ ALENCAR, Gedeon Freire de. Pastores assembleianos na Universidade: a polissemia assembleiana da Terceira Geração Pastoral. *Reflexus*. Ano VIII, n. 12, p. 292, 2014. Disponível em:

considerável de fiéis, cuja a adesão deve-se ao período de industrialização e urbanização nacional, em especial com a adesão dos operários de baixa renda. Aliás, aqui no Brasil, a “explosão” pentecostal ocorreu a partir da década de 50. Segundo Wulforth, em 1930 a Assembleia de Deus já possuía um número em torno de 15.000 fiéis; em 1995 o número era de 13 milhões de fiéis, conforme a Associação Evangélica Brasileira (AEVB). Ademais, importante mencionar que o número de fiéis aumentava à medida que aumentava a pobreza na periferia das cidades e do campo, em razão dos discursos de apoio e solidariedade proclamados pelos pastores¹²⁰.

O Deuteropentecostalismo, considerada a segunda onda, surge no início da década de São Paulo – por meio de lideranças religiosas americanas, como os missionários Harold Willians e Raymond Boartright, vinculados a *International Church of the Foursquare Gospel*, com a Cruzada Nacional de Evangelização, um braço da chamada Igreja Quadrangular – como um movimento inovador, abordando a cura divina e a difusão do rádio como difusão de suas ideias.¹²¹ Esse segundo movimento pentecostal, compreendido no período de 1946 a 1988, é que ocorre a oficialização da institucionalização pentecostal, onde em razão do crescimento urbano e modernização do país são formados os Ministérios Corporativos¹²². Este período é compreendido como uma panaceia social e espiritual, segundo Passos, “um período de grande desenvolvimento econômico. [...] de um fluxo migratório intenso rumo aos centros urbanos mudaram a paisagem do País. [...] a miséria, a exclusão e a desesperança agrupam-se às margens das metrópoles nacionais”¹²³.

Por fim, o terceiro movimento pentecostal tem seu início a partir de 1988 num contexto de racionalização econômica. Registra-se que é neste terceiro

<revista.faculdadeunida.com.br/index.php/reflexus/article/download/244/258>. Acesso em: 21 jul. 2017.

¹²⁰ WULFHORST, Ingo. O Pentecostalismo no Brasil. *Estudos Teológicos*, v. 35, n. 1, p. 8-9, 1995. Disponível em: <http://www.periodicos.est.edu.br/index.php/estudos_teologicos/article/download/838/767>. Acesso em: 13 maio 2018.

¹²¹ MARIANO, 2004.

¹²² Com a institucionalização dos movimentos pentecostais surgidos na primeira onda, em especial, as Assembleias de Deus, uma tradição foi construída de forma simbólica pelas primeiras lideranças suecas, que foram respeitadas e ressignificadas pelas lideranças brasileiras que se impuseram neste período. No entanto, em decorrência de uma disputa interna sobre qual liderança seria mais conservadora, houve uma fragmentação dos ministérios das ADs, ao mesmo tempo em que as lideranças paroquiais se fortaleceram. ALENCAR, Gedeon Freire. *Matriz pentecostal brasileira: Assembleias de Deus, 1911-2011*. 383 p. Editora Novos Diálogos, 2013. p. 219-220.

¹²³ PASSOS, Paulo Rogério Rodrigues. As Premissas do Deuteropentecostalismo: Tradição e Renovação no Campo Religioso Brasileiro. *Revista Observatório da Religião*, v. 1, n. 1, p. 188-198, 2014. p. 189.

movimento que se insere o Neopentecostalismo, que tem seus ideais difundidos com força no Brasil a partir da década de 1970; um movimento com uma abordagem doutrinária de constante luta contra o mal e a busca pela prosperidade terrena. Cumpre evidenciar ainda que as igrejas de cunho neopentecostal nasceram no Brasil num momento de significativas transformações sociais, econômicas e culturais, tendo em vista a mudança das características rurais que o Brasil apresentava, assumindo assim uma expressão mais moderna e urbana¹²⁴. “Com visão empresarial objetiva, logística espiritual sofisticada e grande oferta de bens e produtos simbólicos personalizados, as igrejas neopentecostais tornaram-se grandes conglomerados empresariais alicerçados no mercado religioso”¹²⁵.

Apesar das três ondas ressaltarem como fundamento teológico o Cristianismo, baseando no o tripé do evangelismo tradicional, conforme menciona Murtinho e Castilho, ou seja, “Jesus Cristo como elemento central para a salvação do homem, o arrependimento humano como ato de salvação e vida eterna como galardão do homem”¹²⁶, nunca houve homogeneidade entre elas em razão de desavenças quanto aos ideais comportamentais, os quais definem a identidade pentecostal da igreja¹²⁷.

A Igreja Universal do Reino de Deus – IURD é uma igreja de origem neopentecostal que foi influenciada pelo movimento pentecostal transmitido pela tradição *holiness* e difundida a partir de Kansas (EUA), surgindo como um novo movimento teológico que tem como base um sistema de crenças sobre cura, prosperidade e poder da fé, tendo como principal articulador o texano Kenneth

¹²⁴ A crescente hegemonia dos interesses urbano-industriais sobre os interesses agrários tem início a partir de 1930, mais especificamente, com a implantação do Estado Novo em 1937, consolidou-se uma vitória importante, ainda que parcial, da cidade sobre o campo. Pouco a pouco, as classes sociais de mentalidade e interesses caracteristicamente urbanos impuseram-se sobre a mentalidade e os interesses tipicamente do campo. Mais à frente, no Governo Kubitschek (1956-1960) houve novo processo de substituição de importação, agora com a produção de bens de consumo duráveis, bens de capital e bens intermediários. Neste momento a hegemonia do urbano sobre o rural se consolida em definitivo. “[...] A indústria como categoria econômica, política e cultural passou a dominar o pensamento e a atividade dos governantes e das classes sociais dos centros urbanos grandes e médios (IANI, 1971, p. 172) *apud* CARREIRO, Gamaliel Silva. Democracia Epidérmica: Declínio do congregacionalismo e ascensão do episcopado nas igrejas evangélicas brasileiras. *Anais dos Simpósios da ABHR*, v. 12, n. 1, p. 1-39, 2011. p. 29-30.

¹²⁵ PASSOS, Paulo Rogério Rodrigues. As Premissas do Deuteropentecostalismo: Tradição e Renovação no Campo Religioso Brasileiro. *Revista Observatório da Religião*, v. 1, n. 1, p. 188-198, 2014. p. 198.

¹²⁶ MURTINHO; CASTILHO, 2016, p. 3.

¹²⁷ MARIANO, 1999, p. 24.

Hagin, que recebeu o “batismo com o Espírito Santo” em 1937¹²⁸. “Trata-se de uma Igreja que atua dentro de um quadro de pluralismo religioso, cuja estratégia é localizar nichos de pessoas insatisfeitas, provocando nelas estímulos diferenciados a fim de atraí-las para novas experiências religiosas”¹²⁹.

No entanto, relevante se faz mencionar que, ainda no período inicial de efervescência do movimento pentecostal nos EUA, o movimento neopentecostal já dava seus indícios, sendo o mesmo verificado nas discurso de Max Weber publicado em 1906 que considerava que a vocação cristã era manifestada por meio do trabalho e o mesmo tinha o poder de aniquilar as ações malignas e o pagamento disso seria a prosperidade. Weber evidenciava que o trabalho (em alemão *beruf*¹³⁰) era dignificado para glorificação de Deus e, em contrapartida, obtinha-se a prosperidade, considerada assim um sinal da presença e bênção D’Ele¹³¹. De forma oportuna, cabe aqui apresentar a compreensão do significado de *beruf* para Max Weber:

No conceito de *Beruf*, portanto, ganha expressão aquele dogma central de todas as denominações protestantes que condena a distinção católica dos imperativos morais em “praecepta” e “consilia” e reconhece que o único meio de viver que agrada a Deus não está em suplantar a moralidade intramundana pela ascese monástica, mas sim, exclusivamente, em cumprir com os deveres intramundanos, tal como decorrem da posição do indivíduo na vida, a qual por isso mesmo se toma a sua “vocação profissional”¹³².

Assim, considerando a perspectiva weberiana, onde o trabalho é concebido como vocação profissional, a fruto advindo deste trabalho, isto é, o dinheiro, o lucro, a prosperidade, é a certificação da graça recebida por Deus. Sendo assim, este foi o estímulo psicológico utilizada na época para a eficácia do capitalismo. “O trabalho

¹²⁸ BOECHAT, João, DUTRA, Roberto e PY, Fábio. Teologia da prosperidade campista: Apóstolo Luciano e suas ressignificações religiosas na Igreja Pentecostal Semear. *Religião & Sociedade*, v. 38, n. 2, p. 198-220, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rs/v38n2/0100-8587-rs-38-2-00198.pdf>>. Acesso em 02 jan. 2019. p. 203.

¹²⁹ CAMPOS, 1997, p. 52.

¹³⁰ Para Weber trata-se de uma palavra cujo significado dá o “sentido de uma posição na vida, de um ramo de trabalho definido, tal como a ignorou a Antiguidade clássica, ao passo que ela está presente em todos os povos predominantemente protestantes”. WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2004, p. 71.

¹³¹ SILVA JÚNIOR, Nilson da. Uma análise do Neopentecostalismo a partir da ética protestante e o espírito do capitalismo. *Ciberteologia - Revista de Teologia & Cultura*, ano VIII, n. 40, p. 3-21, out-nov-dez, 2012. Disponível em: <<https://ciberteologia.com.br/assets/pdf/post/uma-analise-do-neopente-costalismo-a-partir-da-etica-protestante-e-o-espírito-do-capitalismo-.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

¹³² WEBER, 2004, p. 72.

como vocação profissional tornou-se tão característico para o trabalhador moderno, como para o empresário, a correspondente vocação para o lucro”¹³³.

É nesse contexto que se compreende a associação do conceito de *beruf* ao neopentecostalismo, tendo em vista o sentido sagrado de agradar a Deus, sendo o mesmo considerado uma condição para a salvação humana, simbolizada pelo recebimento do lucro decorrente dele, e não somente pela interação do homem com a Igreja, conforme descreve o sistema teológico tradicional reformado, que enfatiza que o sofrimento dos homens é permitido por Deus a fim de que eles se arrependam e tornem-se homens melhores, preparando-os para a vida perfeita que a porvir. Com o neopentecostalismo, a Teologia da Prosperidade se solidifica modificando essa visão a respeito do sofrimento, que perde sua função positiva como sendo um sinal de desgraça e abandono por parte de Deus¹³⁴.

Dessa forma, é sob a égide do movimento neopentecostal iniciado nos anos 70 que surgiram as organizações religiosas, dentre elas a IURD, “cujos processos administrativos sofreram forte influência das forças racionalizantes, modernas, pragmáticas e urbanas que afetava o país como um todo naquele período”.¹³⁵ Sobre isto Leonildo Campos ressalta que a IURD está vinculada a um “capitalismo tardio e a um quadro cultural, em que as ferramentas de marketing desempenham um importante papel”¹³⁶. Segundo Campos, a ação religiosa da IURD insere-se no contexto do “mercado de bens simbólicos”, um conceito desenvolvido por Pierre Bourdieu que compreende os “bens religiosos como: Salvação, cura, libertação das culpas, sentido para a vida e outros mais, como elementos ‘produzidos’ graças à instrumentalidade de pastores colocados à disposição de um laicato que, convocado por eles, se mostra disposto a adquirir tais ‘produtos’”¹³⁷.

A IURD surge precisamente no ano de 1977 em decorrência da dissidência de Edir Macedo Bezerra e de Romildo Ribeiro Soares, que até então eram líderes da Igreja Nova Vida, e não mais corroboravam com as propostas apresentadas pela referida igreja.¹³⁸ Com a saída de Edir Macedo e Romildo Soares da Igreja Nova Vida vários grupos de pessoas, oriundas de diversos outros movimentos pentecostais, se associaram a eles constituindo então a origem da IURD, já

¹³³ WEBER, 2004, p. 163.

¹³⁴ SILVA JÚNIOR, 2012.

¹³⁵ CARREIRO, 2011. p. 30.

¹³⁶ CAMPOS, 1997, p. 53.

¹³⁷ CAMPOS, 1997, p. 53.

¹³⁸ OLIVEIRA; SARES, 2010.

apontando para uma proposta de universalização de seus princípios¹³⁹. Três anos após a fundação IURD, depois de um intenso processo de ajustamentos e luta pelo poder, Romildo Soares discordando da forma autoritária que Edir Macedo, seu cunhado, imprimia na instituição, resolveu sair, restando apenas dois dos seus fundadores mais influentes, Edir Macedo e Roberto Augusto Lopes. Em 1981, os dois fundadores foram consagrados mutuamente bispos¹⁴⁰.

Com o tempo, o espaço eclesiástico disputado pelos líderes carismáticos Lopes e Macedo foi se tornando pequeno, e em razão disso, Lopes retornou à Igreja de Nova Vida, restando Edir Macedo como o único líder da IURD¹⁴¹. Inquestionavelmente, essa sucessiva mudança de líderes afetou sobremaneira a cultura organizacional da IURD, tendo em vista as alterações quanto a visão, os valores e os objetivos iniciais da mesma.

Esse início de organização reproduz o modelo sugerido por E. H. Schein (1985) para explicar como se dá tal origem e ressaltar que o líder empreendedor é o verdadeiro criador da cultura de uma organização, ele oferece as seguintes etapas para o surgimento de uma organização: alguém teve a ideia de um novo empreendimento, reuniu ao seu redor um pequeno número de pessoas com a mesma visão. Algum tempo depois, após alguns exames e análises, concluíram que valeria a pena arriscar e trabalhar juntos, lançando as bases do empreendimento. Enquanto isso, outras pessoas se juntaram ao grupo e a história começou¹⁴².

Assim, é possível constatar tanto o seu fundador Edir Macedo como a própria IURD são reconhecidos como portadores de carisma, sendo esta autoridade carismática reconhecida, como tal, tanto pelos membros da hierarquia quanto pelos fiéis¹⁴³, uma condição de uma *marca* com forte densidade simbólica. Sobre isto, Weber considera o carisma como uma qualidade extraordinária comum às pessoas,

¹³⁹ CAMPOS, 1997.

¹⁴⁰ CAMPOS, Leonildo Silveira. Cultura, liderança e recrutamento em organizações religiosas – o caso da Igreja Universal do Reino de Deus. *Organização em Contexto*, ano 2, n. 3, 2006.

¹⁴¹ CAMPOS, 2006.

¹⁴² CAMPOS, 2006, p. 114-115.

¹⁴³ A liderança sob a perspectiva da teoria weberiana compreendida como de dominação carismática. Nesse sentido, a liderança carismática é uma relação de poder, no sentido weberiano de autoridade. “Em Weber, portanto, um evento carismático não poderia ocorrer senão por forma de relacionamento, ou melhor, em uma relação de dominação. Apesar de Weber focar prioritariamente no indivíduo carismático, a relação deste com o coletivo chamava também a atenção do autor, uma vez que somente a partir do reconhecimento do seguidor, e mesmo da comunidade ao seu redor, é que se constituía a existência do carisma. Dizer, portanto, que o carisma só existe, seja no indivíduo ou na instituição, a partir da relação de reconhecimento por parte de uma comunidade que lhe atribui sentido, não seria de todo imperativo”. GOMES FILHO, Robson Rodrigues. Carisma e Dominação Carismática: perspectivas teórico-metodológicas do conceito weberiano de carisma e sua efetivação histórica nos estudos de religiões. *Revista Expedições: Teoria da História & Historiografia*, v. 5, n. 1, p. 238-27, 2014.

assim como, às instituições que, de uma forma geral, como no caso das organizações religiosas, podem manifestar tal carisma em decorrência de um carisma pessoal do seu líder ou fundador¹⁴⁴, por exemplo. Essa relação entre o carisma pessoal e o carisma institucional é compreendida por Bourdieu, como uma luta pelo monopólio do exercício legítimo do poder religioso¹⁴⁵.

Ou seja, a igreja, enquanto empresa burocrática de salvação, é incondicionalmente hostil ao carisma 'pessoal', isto é, profético, místico ou extático, que pretende indicar um caminho original em direção a Deus. Ao mesmo tempo, a igreja preconiza que seus funcionários (padres ou pastores) deve(m) se subordinar à graça institucional sob pena de condenação [...]; eles devem reproduzir as obrigações articuladas pela instituição proprietária do carisma de função¹⁴⁶.

Especificamente quanto a sua cultura organizacional, além dos objetivos comuns a todas organizações do Terceiro Setor, evidencia-se a Teologia da Prosperidade difundida e fortalecida entre os membros-fieis e pastores da igreja que se utiliza dos meios de comunicação, considerados estratégias essenciais para manutenção do clima organizacional, bem como, da homogenia da cultura interna da organização. Segundo Carvalho, a IURD é considerada uma grande organização de sucesso seja no mercado nacional, como no internacional. Sendo assim, a mesma requer uma demanda de profissionais/colaboradores que divulguem seu produto (prosperidade, ascensão profissional, cura e libertação, sanidade emocional, por exemplos), visando atender as necessidades dos seus consumidores, no caso, os fiéis iurdianos. Dessa forma, utilizando-se da sua estrutura organizacional, a IURD utiliza-se de estratégias empresariais a fim de atrair membros para a igreja¹⁴⁷.

¹⁴⁴ Para Silva e Carvalho Neto, “os subordinados diretos do líder carismático não são diferentes dos lordes feudais que mantinham bastante autonomia dentro de seus feudos, enquanto mantinham as graças do rei. A promoção resume ao sucesso de neutralizar os rivais para obter a atenção e os favores do líder. Na organização carismática, a lealdade concentra-se no líder, se o líder for embora a lealdade dos súditos o acompanha”. SILVA, Antonio Santos; NETO, Antonio Carvalho. Uma contribuição ao estudo da liderança sob a ótica weberiana de dominação carismática. *Revista de Administração Mackenzie* (Mackenzie Management Review), v. 13, n. 6, nov./dez.2012. p. 20-47. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/download/3867/3888>>. Acesso em: 20 dez. 2018. p. 29.

¹⁴⁵ ORO, Ari Pedro. Organização eclesial e eficácia política. O caso da Igreja Universal do Reino de Deus. *Civitas*, Porto Alegre, v. 3, n. 1, jun. 2003, p. 98.

¹⁴⁶ ORO, 2003, p. 98.

¹⁴⁷ CARVALHO, Sarita dos Santos. *O fiel empreendedor, testemunha e ferramenta de marketing - uma análise do discurso acerca dos congressos empresariais da IURD*. 147p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Religião) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas-SP, 2018.

Nesse contexto, vale destacar que a IURD possui um relevante patrimônio que se traduz em sua expansão religiosa, constituído desde o espaço geográfico até meios de comunicação, ou seja, por um canal televisivo próprio (Rede Record) com inúmeras afiliadas e concessionárias de rádio, por mídias impressas (por exemplo, jornal Folha Universal), por uma editora denominada Unipro (cujos autores são, na maioria, são seus pastores e bispos). A IURD é ainda proprietária da Line Record, uma gravadora especializada em música gospel e do Banco Crédito Metropolitano (BCM), além de empresas destinadas a produção de móveis e equipamentos para os seus templos, a ENGIURD Construtora, bem como, diversos outros empreendimentos em outros países. A IURD mantém ainda um canal na internet (www.universal.org) e um canal de programa por assinatura (www.univervideo.com), que disponibiliza conteúdos diversos. No ano de 2014, a IURD construiu a sua maior marca, o Templo de Salomão, maior da América Latina e localizado na cidade de São Paulo, com 10 mil m²¹⁴⁸.

Na cosmovisão iurdiana há em todos os setores da sociedade uma ação direta dos espíritos malignos que querem destruir as pessoas, querem vê-las derrotadas. Registra-se que um dos principais discursos efervescentes da IURD é contra os demônios e hostes malignas que estão presentes na maior parte dos problemas sociais e que precisam ser expelidos, numa realidade dicotomizada entre o 'bem' e o 'mal', em que o mal é expurgado a partir da ação de Deus¹⁴⁹. Sob o mesmo entendimento, Antonio e Lahuerta comentam que a IURD “concebe o fiel como um sócio de Deus, mediante a contrapartida do dízimo, atestando que este é a ferramenta precípua para que o fiel contribua para a ‘Obra de Deus’, para que o ‘Mal’ seja eliminado e para que a abundância possa chegar a todos”¹⁵⁰. Por outro lado, Edir Macedo menciona que “[...] existem milhares de religiões, igrejas e seitas e movimentos que reúnem falsas doutrinas ou ensinamentos para confundir cada vez mais o ser humano [...], criando falsos ensinos para enganar as pessoas”¹⁵¹.

¹⁴⁸ CARVALHO, 2018

¹⁴⁹ ROSAS, Nina. As ações sociais da Igreja Universal: recrutamento e empreendedorismo no a gente da comunidade. *Ciências Sociais e Religião*, Porto Alegre, ano 14, n. 17, p. 27-51, Jul./Dic. 2012, p. 28.

¹⁵⁰ ANTONIO, Gabriel Henrique Burnatelli de; LAHUERTA, Milton. O neopentecostalismo e os dilemas da modernidade periférica sob o signo do novo desenvolvimentismo brasileiro. *Revista Brasileira de Ciência Política*, p. 57-82, 2014. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n14/0103-3352-rbcpol-14-00057.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2019. p. 65.

¹⁵¹ MACEDO, Edir. *Doutrinas da Igreja Universal do Reino de Deus*. Rio de Janeiro: Universal Produções, 2000, p. 31.

Segundo Antonio e Lahuerta, a fé depositada pelos fiéis é traduzida em inúmeros benefícios, como bênçãos e milagres de Deus cujo reflexo se dá na vida material deles. Segundo o autor essa subserviência deve ao fato de que:

A internalização de valores privatistas na doutrina religiosa neopentecostal é propalada aos fiéis pela recursiva insistência no sucesso intramundano mediante a emulação espiritual, e pode ser considerada como um efeito de tomada de consciência dessa vertente religiosa quanto à gradual configuração de um indivíduo moderno que brota da periferia, privado muitas vezes de condições básicas de cidadania e, portanto, submetido a condições econômicas e sociais de profunda instabilidade, insegurança e abandono estatal, e que encontra na possibilidade de autorrealização e no empreendimento de si um mecanismo alternativo de ascensão social, prestígio e acesso à sociedade de consumo¹⁵².

Contudo, conforme ressalta Diana Lima, essa ação dos espíritos do mal é neutralizada por meio da força performativa das palavras proclamadas pelos próprios fiéis, que têm forças para expulsar os “males que se impõem à vida, e ter acesso a tudo de bom que a existência terrena pode oferecer (saúde perfeita, harmonia conjugal, riqueza material etc.)”¹⁵³. No entanto essa “força” para a IURD decorre da relação contratual existente entre o fiel com seu Deus, numa obrigação de reciprocidade, ou seja, “para receber a graça divina de modo a ser capaz de modificar seu destino no mundo, ele deve viver de acordo com a fé, entregar regularmente o dízimo, fazer suas ofertas, e “tomar uma atitude”¹⁵⁴. Lima complementa ainda ressaltando que:

O dízimo, as ofertas, a boa conduta, além do empenho no alcance daquilo que se deseja são a contrapartida do cristão à bondade divina. Ao aderir à Mensagem, o fiel da Universal torna-se um aliado ou, nas palavras da igreja, um sócio de Deus na luta contra o Demônio. Ele coloca sua “fé em ato” e será por isso individualmente privilegiado, recebendo do Senhor “a vida plena e feliz” a que tem direito no mundo todo aquele que se mostrar um bom filho de Deus. O dinheiro arrecadado de cada cristão é imprescindível também para a manutenção da Obra, porque sustenta a igreja e permite a sua expansão espiritual. Ao espalhar a boa nova do evangelho, a igreja quer salvar milhares de almas e libertar o mundo inteiro do Mal, culpado por todos os pesares da humanidade¹⁵⁵.

Segundo Paulo Jorge Lúcio, “o dinheiro é assumido direta e claramente como questão prioritária” por determinadas igrejas neopentecostais. Aliás, o autor

¹⁵² ANTONIO; LAHUERTA, 2014, p. 64.

¹⁵³ LIMA, Diana. Alguns fiéis da Igreja Universal do Reino de Deus. *Mana*, v. 16, n. 2, p. 351-373, 2010. p. 352.

¹⁵⁴ LIMA, 2010, p. 352.

¹⁵⁵ LIMA, 2010, p. 366-367.

fazendo referência ao Edir Macedo, líder da IURD, ressalta que para o mesmo o dinheiro é como se fosse o sangue da igreja, isto é, uma ferramenta sagrada de Deus¹⁵⁶.

Ademais, em sua obra literária “Nos passos de Jesus”, Edir Macedo (figura 2) menciona que sua fórmula pastoral tem como fundamento a fidelidade a Deus, e ressalta ainda que:

As bases de nossa sociedade com Deus são as seguintes: o que nos pertence (nossa vida, nossa força, nosso dinheiro) passa a pertencer a Deus; o que é d'Ele (as bênçãos, a paz, a felicidade, a alegria e tudo de bom) passa a nos pertencer. Passamos a ser participantes de tudo o que é de Deus¹⁵⁷.

Figura 2 – Bispo Edir Macedo no início da IURD (final da década de 1970)¹⁵⁸



Segundo Macedo, Jesus veio pregar aos pobres para alívio e solução de todos os problemas principalmente, os de ordem financeira.¹⁵⁹ Cumpre evidenciar que, assim como para a IURD, para os pregadores da Teologia da Prosperidade, todo mal que ocorre procede do inimigo de Deus, isto porque Deus é bom e, por Ele

¹⁵⁶ LÚCIO, 2014.

¹⁵⁷ MACEDO, Edir. *Nos passos de Jesus*. Rio de Janeiro: Editora Gráfica Universal, 2005, p. 68.

¹⁵⁸ BARBOSA, Daniele. 20 fotos que dizem mais de Edir Macedo – estreante na Forbes. *Revista Exame*. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/negocios/20-fotos-que-dizem-mais-de-edir-macedo-estreante-na-forbes/>> Acesso em: 17 ago. 2018.

¹⁵⁹ MACEDO, 2005.

ser bom não pode querer nada de ruim. Dessa forma, aquele que apresenta enfermidades, que está em estado de desgraça é porque está em pecado¹⁶⁰.

De acordo com Nina Rosas, o discurso religioso do Bispo Edir Macedo ganha notoriedade, tendo em vista que ele é considerado por seus membros e fiéis na IURD como um homem com íntima relação com Deus, sendo comparado ainda à Jesus Cristo, devido as tribulações vivenciadas na época em que foi perseguido, preso e humilhado.¹⁶¹ Vale ressaltar ainda que o discurso religioso da IURD está direcionado na teologia da cura física, da cura espiritual e, principalmente, na Teologia da Prosperidade, evidenciando assim “os anseios existencialistas da sociedade capitalista e pós-moderna”¹⁶². A respeito disso, torna-se oportuno citar um trecho da obra de Odêmio Ferrari acerca da Teologia da Prosperidade:

O neopentecostalismo percebeu que não é mais possível estabelecer uma religião de proibição dos frutos do progresso tecnológico e comercial. A Teologia da Prosperidade foi absorvida e vivida intensamente pelos neopentecostais, vivência que se refletiu no culto e no agir do novo crente. Sua clientela foi instigada a viver inserida no mundo globalizado, assumindo os valores do mercado¹⁶³.

Ao fazerem referência quanto à origem da Teologia da Prosperidade, Barbosa e Brittos mencionam que está ocorreu na década de 1940, nos Estados Unidos, efetivando nos templos evangélicos após o neopentecostalismo na década de 1970, tendo como idealizador dessa doutrina William Kenyon, em Nova York, em 1867, a partir do momento em que: “assumiu um forte cunho de autoajuda e valorização do indivíduo agregando crenças sobre cura, prosperidade e poder da fé através da confissão da palavra em voz alta e em nome de Jesus para o recebimento de bênçãos”¹⁶⁴. No entanto, o maior divulgador da Teologia da Prosperidade foi Kenneth Hagin, considerado discípulo de Kenyon. Para Hagin a referida teologia sustenta-se em três tópicos:

¹⁶⁰ CBESP - Convenção Batista do Estado de São Paulo. Realidade Batista - *Rumo e Prumo*. 3. ed., dez. 2004 e jan. 2005. Disponível em: <http://www.abrejund.org/v3/images/pdf/realidade_batista.pdf>. Acesso em: 22 out. 2018, p. 172.

¹⁶¹ ROSAS, 2012, p. 28.

¹⁶² MURTINHO; CASTILHO, 2016, p. 3.

¹⁶³ FERRARI, Odênio Antônio. *Bispo S/A*. A Igreja Universal do Reino de Deus e o exercício do poder. São Paulo: Editora Ave-Maria, 2012, p. 33.

¹⁶⁴ BARBOSA, Rafaela Chagas; BRITTOS, Valério Cruz. O padrão tecnoestético e a produção simbólica da Rede Record de televisão na IURD. *Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação*. XXXII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Curitiba, PR – 4 a 7 de setembro de 2009. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/premios/2009/RafaelaBarbosa.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2018. p. 5-6.

A primeira refere-se à autoridade espiritual, os cristãos como os profetas dos dias atuais, tendo o poder de conversar diretamente com Cristo e receber dele suas instruções; a segunda baseia-se nas bênçãos e maldições da lei, os cristãos podendo e merecendo viver uma vida plena, sem dor, pobreza, doença e morte espiritual; e a terceira faz uma abordagem à confissão positiva¹⁶⁵.

Essa é a fundamentação teológica da IURD, que prega um discurso onde todos têm o direito de serem prósperos aqui na terra, independente da sua conversão e atuação como cristão; aliás, temas, como por exemplo, o arrependimento e redenção dos fiéis, comumente empregados no Cristianismo, raramente são tratados pela IURD¹⁶⁶. No entanto, o acesso à prosperidade requer uma efetiva relação com Deus; neste contexto, o dízimo, como já mencionado, apresenta-se como a porta de entrada para a salvação. Assim, para Barbosa e Brittos ao cumprir este preceito, o fiel iurdiano poderá ter abundância material na sua vida; “basta crer e ordenar para que as bênçãos divinas aconteçam para o fiel, entretanto, é necessário doar bens com fidelidade”¹⁶⁷.

Em seus estudos, Lima descreve que sua observação quanto à Teologia da Prosperidade ao participar em 2005 de uma reunião com membros de um templo da IURD, realizada semanalmente às segundas-feiras. Segundo o autor, “não foi preciso nenhum esforço para notar, nessas reuniões, a tão alardeada referência aberta ao dinheiro, ao direito à prosperidade e à abundância”, onde durante as reuniões, eram desenvolvidas com as pessoas dinâmicas, a fim de que as mesmas pudessem descobrir seus talentos, potenciais, traçar objetivos e planejar cada detalhe para a realização de suas metas, sob o fundamento bíblico que ilustra o trecho que ressalta: “Eu vim aqui para que tenham vida e a tenham em abundância” (João 10:10)¹⁶⁸.

Segundo a referida autora, nessas reuniões eram empregados constantemente os termos e conteúdos extraídos do campo semântico da economia,

¹⁶⁵ BARBOSA; BRITTOS, 2009, p. 6.

¹⁶⁶ Para Max Weber, a prosperidade torna-se relevante quando é direcionada para Deus e não para a carne, ou seja, se o trabalho for desonroso para aquisição de recursos para o bem-estar do próprio trabalhador, o mesmo não será se for em honra a Deus. Sendo assim, “a pobreza transforma-se em sinal de desgraça e distanciamento de Deus, uma vez que bons fiéis são abençoados com vocação e boas oportunidades de exercê-la. Dessa forma, as pessoas mais prósperas representam os mais abençoados e, por consequência, referências de fé e retidão”. SILVA JÚNIOR, 2012. p. 8-9.

¹⁶⁷ BARBOSA; BRITTOS, 2009, p. 7.

¹⁶⁸ LIMA, Diana Nogueira de Oliveira. Trabalho, mudança de vida e prosperidade entre fiéis da Igreja Universal do Reino de Deus. *Religião & Sociedade*, v. 27, n. 1, p. 132-155, 2007, p. 135.

tais como “empresa”, “negócio”, “lucro”, “contrato”, “aumento da produção”, “máquinas”, “diferencial do produto no mercado”, “desemprego”; sendo evidenciado ainda a questão da obrigatoriedade do pagamento do dízimo, sob o argumento de que os fiéis devem firmar um “compromisso com Deus” e em razão disso podem se considerar “sócios de Deus”¹⁶⁹.

Diana Lima enfatiza, numa outra publicação de sua autoria, acerca do tom pedagógico que os pastores da IURD utilizam em seus os seus cultos, estimulando os fiéis a clamarem por vitória em suas vidas, cantando e gritando por ela. Aliás, segundo a autora, durante os cultos semanais é comum os pastores lerem e comentarem sobre os casos de sucesso alcançados por alguns dos fiéis da IURD como forma de “marketing”.¹⁷⁰ Na gestão da IURD, assim como ocorre na estratégia de marketing de qualquer outra organização, é fundamental que o seu público-alvo seja solo fértil para sua atuação, suas práticas e suas relações de troca¹⁷¹.

É nesse contexto que se insere o discurso dos pastores da IURD, que de um lado evidenciam os variados problemas sociais enfrentados pelas pessoas e de outro lado, exaltam as graças alcançadas por aqueles que se tornaram “fixos e frequentadores fiéis dos cultos, participando, principalmente, das doações, que se tornaram a sustentação das atividades desta instituição religiosa”¹⁷².

É importante salientar ainda que o evangelismo iurdiano pode ser facilmente identificado pelo estereótipo dos pastores, e isso dá seja nos templos, nos programas transmitidos pela televisão, a, até mesmo, no rádio, onde “[...] o modo da fala, os trejeitos da voz, a entonação, as ênfases, a fraseologia, denunciam a presença de um pastor iurdiano”¹⁷³, tendo em vista que os mesmos apresentam um perfil peculiar, que o difere dos pastores das igrejas protestantes clássicas.

Constata-se assim que fazem parte da cultura organizacional da IURD: a difusão da Teologia da Prosperidade por meio dos seus colaboradores e líderes pastorais, qualificados para esta função e pelos meios de comunicação, como

¹⁶⁹ LIMA, 2007, p. 136.

¹⁷⁰ LIMA, 2010, p. 367.

¹⁷¹ MURTINHO, Max Nunes; DE CASTILHO, Fernando Marcos Bonnemassou Moreira; URDAN, André Torres. Declínio Organizacional e Contexto em Organização Religiosa: A Igreja Universal do Reino de Deus *Revista Ibero-Americana de Estratégia – RIAE*, v. 17, n. 2, abril/jun., 2018, p. 96.

¹⁷² BARBOSA; BRITTOS, 2009, p. 9.

¹⁷³ NASCIMENTO, Josimir Albino do. Igreja Universal do Reino de Deus: antecedentes históricos, análise de doutrinas distintivas e proposta evangelística. Tese de Doutorado em Teologia Pastoral. Seminário Adventista Latino-Americano de Teologia Centro Universitário Adventista de São Paulo Campus Engenheiro Coelho, 2010. Disponível em: <<http://centrowhite.org.br/wp-content/uploads/2013/06/Tese-Pr.-Josimir-Albino-2010.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2018, p. 290.

emissoras de rádio e canal de televisão pertencentes ao bispo Edir Macedo, consideradas assim estratégias essenciais para manutenção do clima organizacional, bem como, da homogeneia da cultura interna da organização.

Philip Kotler é enfático ao considera que: “Toda a organização deve comunicar-se eficazmente com seus diversos públicos-alvo considerando, para isso, nove elementos inerentes a esse processo: emissor, receptor, mensagem, canal, codificação, decodificação, resposta, feedback e o ruído”¹⁷⁴.

Sendo assim, o líder deverá ter esse papel de ser o emissor e, ao mesmo tempo, receptor em relação aos seus liderados (fiéis) e a Deus, ou seja, o líder deve saber argumentar e, também, saber ouvir¹⁷⁵. Ademais, é preciso ainda que o líder, tenha uma comunicação estruturada envolvendo todo os elementos da comunicação, porém essa comunicação dever ser carismática, simples, clara, interessante, e, principalmente, repetida¹⁷⁶.

A principal função de um líder é motivar seus liderados, a partir das expectativas positivas propostas pela organização e, conseqüentemente, das suas recompensas individuais, por promoverem melhor desempenho nas tarefas; por outro lado, os liderados precisam confiar no caminho indicado pelo líder, dar a mão, se entregar, acreditar que esse caminho é o mais adequado. Entretanto, é fundamental esclarecer que liderar não é ter ação direta uma pessoa sobre outra. É, na verdade, um processo de influência numa via de mão dupla líderes e seguidores¹⁷⁷. No entanto, para formar líderes na IURD é preciso, primeiramente, recrutar e selecionar pastores, conforme será visto no próximo tópico.

¹⁷⁴ KOTLER, Philip. *Administração de Marketing: análise, planejamento, implementação e controle*. São Paulo: Atlas, 1998.

¹⁷⁵ MONTOSA, Rodolfo Garcia. *A boa gestão de uma igreja*. Artigo. Instituto Jetro. 2006. Disponível em: <<http://www.institutojetro.com/artigos/administracao-geral/a-boa-gestao-de-uma-igreja.html>>. Acesso em: 11 set. 2017.

¹⁷⁶ MONTOSA. 2006

¹⁷⁷ SANT'ANNA, Anderson De Souza; CAMPOS, Marly Sorel; LOTFI, Samir. Liderança: o que pensam executivos brasileiros sobre o tema? *RAM - Revista Administração Mackenzie*, Edição Especial. São Paulo, v.13, n. 6, p 48-76, nov.-dez., 2012.

2.2 Recrutamento e Seleção de pastores na IURD

Para Leonildo Silveira Campos, recrutar e treinar líderes religiosos, sacerdotes, pastores ou profetas representa um dos temas mais desafiantes na análise sociológica das organizações religiosas. Aliás, em estudo realizado por ele em 1987, ficou evidenciado que “no discurso religioso, de um modo geral, prevalecem as palavras ‘vocação’ e ‘chamado divino’ para designar a ‘conversão’ à carreira”¹⁷⁸.

Conforme já fora mencionado, a partir do Neopentecostalismo, determinadas igrejas pentecostais passaram a ter influência no empreendedorismo econômico e, ao mesmo tempo, elevaram o grau de profissionalização dos novos pastores evangélicos para liderarem essas organizações. Nesse contexto, evidenciam-se os aspectos empreendedores da IURD¹⁷⁹. O pastor da IURD deve, em nível local, administrar seus fiéis,

O culto e todas atividades de um templo, coordenando a equipe de pastores auxiliares e obreiros. [...] atuando no palco-altar como ator, pregar, curar [...] administrar o templo, liderar o público durante o culto [...], assim como outras tarefas determinadas pelo ‘pastor regional’ ou bispo¹⁸⁰.

Para Estelle Morin, o trabalho desenvolvido em determinado espaço específico tem grande valor representativo, exercendo influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, bem como, sobre sua satisfação¹⁸¹. Assim, de forma análoga ao que descreve Morin, a comunidade que faz parte da IURD (membros-fieis, obreiros e pastores) é motivada pela obra representada pela referida organização, propiciando assim uma fácil e rápida adaptação à cultura organizacional da mesma.¹⁸²

No caso de um templo da IURD, o líder deve preencher os requisitos elencados e consagrados no regimento da organização quanto aos deveres e atribuições, requisitos estes identificados com a sua missão, sua visão e seus valores organizacionais. Urge registrar ainda que algumas características são fundamentais para a formação de um líder, como: carisma, inspiração, estímulo

¹⁷⁸ CAMPOS. 1997, p. 404.

¹⁷⁹ ROSAS. 2012, p. 42.

¹⁸⁰ LÚCIO. 2014, p. 401.

¹⁸¹ MORIN, Estelle. *Os sentidos do trabalho*. In T. Wood (Ed.), *Gestão empresarial: O fator humano* (p. 13-34). São Paulo, SP: Atlas. 2002.

¹⁸² MORIN. 2002.

intelectual, por exemplo, sendo consideradas por Stephen Robbins como relevantes aos líderes transformacionais: “líderes que inspiram os seguidores a transcender seus próprios em benefício da organização, exercendo sobre eles um efeito profundo e extraordinário”¹⁸³.

Nas igrejas neopentecostais, no recrutamento para novos líderes, o público alvo são os membros da própria instituição, ainda que seja uma simples célula. Para Leonildo Campos “a observação da postura corporal, linguagem, nível de raciocínio e aspirações expressas pelos pastores, indicam procederem das camadas mais pobres da sociedade, espaço onde se localiza o celeiro das vocações pastorais dessa Igreja”¹⁸⁴.

Ademais, quanto aos deveres e atribuições dos pastores da IURD os mesmos estão elencados no decorrer do seu regimento, como por exemplo, o artigo 32 que é composto por 10 (dez) parágrafos que dispõe acerca das ações que um pastor iurdiano não deve fazer. Dentre essas ações pode mencionar:

Exercer, sem autorização, atividades estranhas ao ministério; realizar trabalhos em outras igrejas, sem prévio consentimento do Supervisor Regional; apanhar vales do movimento de sua Igreja; assumir responsabilidades financeiras além de suas próprias condições; alugar ou vender imóveis da Igreja, bem como comprar em seu nome, móveis ou imóveis, para uso da Igreja; movimentar contas bancárias em seu nome com dinheiro da Igreja; aceitar donativos de fieis para si ou para seus familiares; pregar ou ensinar doutrinas que contrariem os princípios da Igreja (IURD, s/d: 116, 119)¹⁸⁵.

Contudo, é fundamental que as igrejas em franca ascensão, como a IURD, promovam aos seus futuros líderes um rápido treinamento, para colaborar, tão logo que possível, com a obra que representa.¹⁸⁶ Quanto à formação destes futuros líderes pastores, por serem membros considerados “pratas da casa”, os mesmos, em sua maioria, não possuem formação teológica. Estes são formados na prática, onde pastor neófito (pastor auxiliar) é acompanhado durante um tempo pelos pastores mais experientes¹⁸⁷.

Sobre isto, Leonildo Campos mencionou os dados de uma pesquisa realizada pelo psicólogo, Rogério Rodrigo Silva sendo demonstrado naquela época

¹⁸³ ROBBINS, Stephen. P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 397.

¹⁸⁴ CAMPOS. 1997, p. 404.

¹⁸⁵ CAMPOS. 1997, p. 401.

¹⁸⁶ OLIVEIRA; SARES. 2010.

¹⁸⁷ CAMPOS, 2006.

que “apenas 5% dos pastores da IURD possuem mestrado ou doutorado, enquanto, que, esse número sobe para 17% nas igrejas protestantes tradicionais”¹⁸⁸. Ademais, uma justificativa por terem uma formação teológica está pautada no argumento de que são indispensáveis as aulas de hebraico, grego, exegese e hermenêutica, tendo em vista que algumas aulas de práticas de oratória, etiqueta e gerência financeira de um templo já são suficientes para a formação da liderança de um pastor¹⁸⁹.

Ainda neste contexto, Oliveira e Sares acrescentam ainda que,

Este líder comunitário não precisa saber teologia, basta que consiga administrar o templo, pregar, curar e atender a uma vasta e sortida gama de pessoas, oriundas, sobretudo, das camadas mais adversas da população. E a grande jornada de integração do novo funcionário ocorre ali mesmo, no ambiente do templo, onde já há grande número de obreiros, os fervorosos auxiliares do pastor, que auxiliam nas diversas funções corriqueiras ligadas ao sagrado. Tais obreiros, ao receberem a promoção para a função de pastor, tornam-se exemplos da valorização da “prata da casa” e ajudam a ressaltar que realmente vale a pena deixar o catolicismo e as religiões afro brasileiras para trás e se dedicar a “ganhar almas para Cristo” nas igrejas pentecostais. Assim, obtêm-se líderes de maneira rápida, eficiente e garantida, já que são poucos os que se levantam contra a empresa que os acolheu e os fez prosperar. Claro, o princípio de tudo isso foi um chamado divino. Sem ele, não é possível estar à frente de um templo ou de uma igreja, em qualquer religião. Ao menos, é assim que garante a teoria¹⁹⁰.

Por outro lado, torna-se relevante mencionar que o modelo iurdiano encontra dificuldade em se estabelecer em outros países, em razão das inúmeras realidades encontradas diferentes do Brasil, o que contribui para a ocorrência de muitas tensões, promovendo assim mudanças e flexibilizações no nome e atividades da organização. “O transplante denominacional de base sincrética brasileira não tem dado muito certo na maioria dos espaços estrangeiros, chocando-se com uma base matriz religiosa diferente”¹⁹¹.

Leonildo Campos ressalta que fora do Brasil, os fiéis da IURD são formados por emigrantes luso-brasileiros, latino-americanos ou de outras nacionalidades, sendo a maioria vivendo em situação imigratória irregular, fato este que contribui para sua invisibilidade organizacional, pois trata-se de pessoas que são relativamente “invisíveis” para estes países. Em razão disso, *know how* da IURD que aqui efetivamente produz frutos, acaba não fruindo resultados em outros países¹⁹².

¹⁸⁸ CAMPOS, 2006, p. 134.

¹⁸⁹ CAMPOS, 2006.

¹⁹⁰ OLIVEIRA; SARES. 2010, p. 4-5.

¹⁹¹ FERRARI, 2012, p. 34.

¹⁹² CAMPOS, 2006.

Conforme ressaltado por Odêmio Ferrari, essa expansão contribui para ocorrência de problemas e tensões¹⁹³, principalmente com relação à formação de recursos humanos, fato este que o próprio Edir Macedo não vê com bons olhos, pois considera que:

O emprego de pastores nativos para administrar essas igrejas, talvez por temer riscos de futura desagregação do empreendimento. Isso explica porque, pelo menos para os postos mais importantes como pastorado efetivo dos maiores templos, administração dos jornais, estações de rádio e programas de televisão, assim como para o bispado, têm-se nomeado brasileiros. Por outro lado, emprega-se o rodízio contínuo de pastores e a estratégia de desterritorialização dos recursos humanos, aumentando-se assim a dependência dos pastores em relação à organização, diminuindo-se significativamente a sua independência na construção de sua própria carreira¹⁹⁴.

Em razão disso, a opção da IURD é por adotar um modelo episcopal de governo, em que um bispo é o líder e o responsável em cada país, região ou grupo de templos, a fim de que com a centralidade quanto à manutenção dessa unidade organizacional dificilmente haverá de tendências conflitantes, e, conseqüentemente fragmentação de ideais, um fenômeno bastante comum nos meios pentecostais e protestantes¹⁹⁵.

Torna-se relevante salientar que sociologicamente a administração de uma igreja, denominada governo eclesiástico, pode conduzida por meio de quatro grandes sistemas de governo, que são dominantes nas estruturas administrativas das igrejas cristãs no mundo, bem como, nas suas derivações. Com relação ao protestantismo, são três os modelos de governos eclesiásticos que mais se destacam: as organizações episcopais protestantes, as organizações sinodais ou presbiterianas e as organizações congregacionais¹⁹⁶.

Gamaliel Silva Carreiro salienta que as organizações neopentecostais que surgiram no Brasil a partir de meados da década de 1970 são eclesiasticamente mais autoritárias que as pentecostais, considerando que este autoritarismo é compreendido como estratégia organizacional¹⁹⁷. Dessa forma, assim como as demais organizações neopentecostais, na IURD o governo eclesiástico adotado é o modelo episcopal (e não o congressional ou presbiteral adotados no início do

¹⁹³ FERRARI, 2012.

¹⁹⁴ FERRARI, 2012, p. 34.

¹⁹⁵ CAMPOS, 2006.

¹⁹⁶ CARREIRO, 2011.

¹⁹⁷ CARREIRO, 2011. p. 29.

pentecostalismo no Brasil), tornando-se assim um novo paradigma eclesial no campo evangélico brasileiro do final do século XX. O modelo episcopal adota pela IURD, de certa forma, assemelha-se ao modelo adotado pela Igreja Católica,

Especialmente no que tange a aspectos como a centralização das decisões, no autoritarismo das lideranças, e na total separação entre fiéis e corpo sacerdotal. Porém [...] inspira-se na lógica empresarial moderna, racional, eficiente e competitiva da grande empresa capitalista. Em outros termos, é um governo autoritário não porque é antigo mas porque é moderno¹⁹⁸.

Nesse contexto, considerando que as ações desenvolvidas pela IURD estão inseridas no âmbito da lógica empresarial, é fundamental que seus obreiros, compreendidos como colaboradores, sigam normas e procedimentos específicos que estão discriminados num documento denominado “Manual do Serviço Sagrado”. Trata-se de um instrumento que tem por objetivo, dentre vários, orientar os obreiros quanto às suas condutas nos templos com relação aos fiéis, orientando ainda as questões relacionadas às vestimentas dos mesmos. Por exemplo, é fundamental que aqueles que irão servir ao Templo da IURD estejam devidamente identificados (figura 3), e isso é um protocolo imprescindível. “O crachá é a identificação do (a) obreiro (a). Portanto, a recomendação é fixá-lo de forma que facilite a sua visualização”¹⁹⁹. Registra-se que tais orientações são inclusive comuns a gestão de RH em várias organizações.

Figura 3 – Identificação dos obreiros da IURD²⁰⁰



¹⁹⁸ CARREIRO, 2011. p. 29.

¹⁹⁹ IURD - Igreja Universal do Reino de Deus. *Manual do Serviço Sagrado*. 2015. Disponível em: <<https://sites.universal.org/obreirosuniversal/manual/>>. Acesso em: 23 set. 2018.

²⁰⁰ IURD, 2015.

Enfim, pelo exposto até aqui, é possível notar claramente a posição empreendedora da IURD, uma organização religiosa que segue os parâmetros empresariais. Aliás, esse aspecto empresarial pode ser constatado pela sua estrutura organizacional que exige constante “lucro e produtividade dos pastores, somada ao fornecimento de vantagens indiretas aos mesmos e à existência de uma carreira eclesiástica com caráter de ascensão funcional”²⁰¹. Nesse sentido, conforme fora apresentado até aqui, pode-se compreender a importância da formação dos líderes na IURD para o seu estabelecimento como uma grande organização seja no Brasil, ou em outros países.

Nesse diapasão, o próximo capítulo propõe caracterizar a IURD central de Campos dos Goytacazes, quanto aos aspectos referentes ao recrutamento e seleção de pastores, visando à formação de futuros líderes e ministradores da Teologia da Prosperidade. Para tanto, será realizada uma entrevista (modelo anexo) com o Coordenação da IURD local com perguntas específicas destinadas à política de RH no que tange à formação dos membros e dos pastores líderes dos templos iurdianos localizados em município de Campos dos Goytacazes, complementando assim o objetivo inicialmente proposto.

²⁰¹ FRAGALE FILHO, Roberto; ALVIM, Joaquim Leonel de Resende; SOARES, Tatiana Alves; OLIVEIRA, Danielle Fernandes de. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas. *Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 1, n. 1, p. 29-41, 2004. Disponível em: <<http://www.confluencias.uff.br/index.php/confluencias/article/viewFile/260/134>>. Acesso em: 17 set. 2018, p. 31.

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A IURD DO MUNICÍPIO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES

A proposta inicial deste capítulo tinha como estratégia a apresentação dos dados obtidos a partir de uma entrevista com a Coordenação da IURD local quanto à política de RH destinada à formação dos membros e dos pastores líderes dos templos iurdianos localizados em município de Campos dos Goytacazes.

Registra-se que as informações que seriam obtidas pela coleta de dados por meio da entrevista foram prematuramente inviabilizadas em duas oportunidades: num primeiro momento diante da recusa da liderança regional e; num segundo momento, diante da recusa de um membro local em me receber enquanto pesquisador ou até mesmo na voluntariedade de fornecer dados sobre questões internas da organização.

Entretanto, a dificuldade em obter informações sobre a IURD local foi superada através de alguns dados estatísticos sobre a IURD no Estado do Rio de Janeiro e, até em Campos dos Goytacazes, extraídos do banco de dados do IBGE, assim como, de algumas publicações científicas a respeito da IURD no município, conforme será descrito no tópico 3.1. Por fim, já tendo quase desistido em obter quaisquer informações da IURD local, fui surpreendido com a ajuda de um membro da referida instituição religiosa (por intermédio de uma pessoa conhecida), obreiro há mais de 20 anos e conhecedor nato da história da constituição da IURD no município de Campos dos Goytacazes, conforme será apresentado no tópico 3.2.

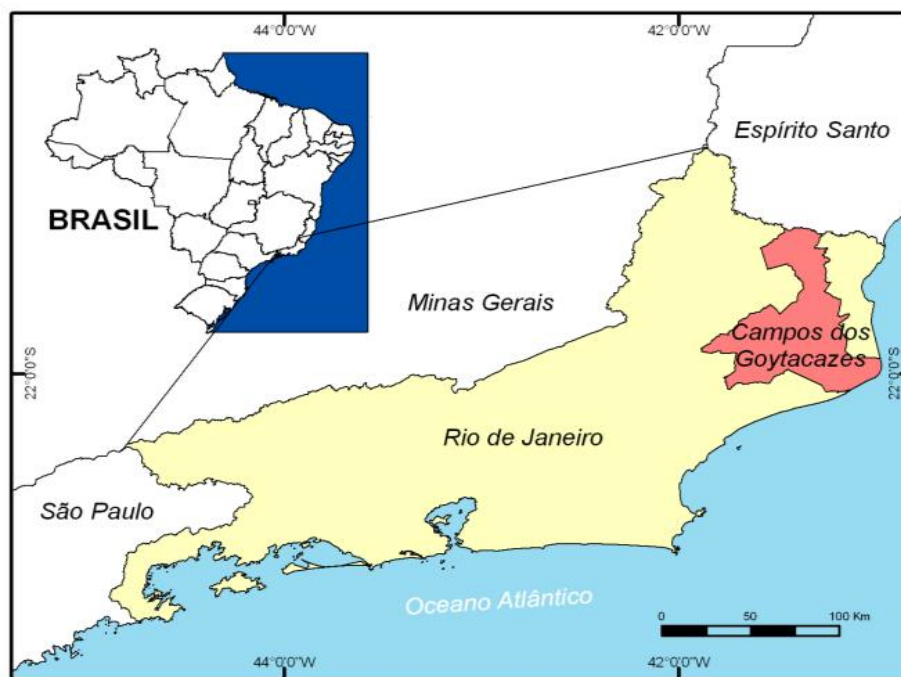
3.1 Caracterização do município de Campos dos Goytacazes

Campos dos Goytacazes é o maior município do interior fluminense em extensão territorial no Estado do Rio de Janeiro, com seus 4.027 km² (figura 4), possuindo atualmente 106 bairros em 14 distritos. A sede do Município localiza-se a 14 metros acima do nível do mar, a 21° 45' 23" de latitude sul e 41° 19' 40" de longitude oeste.²⁰² À 286 km da capital do estado, o município faz limite com São João da Barra, São Francisco do Itabapoana, Cardoso Moreira e Italva, municípios estes que já fizeram parte do território de Campos dos Goytacazes, emancipando-se

²⁰² PMCG - Prefeitura Municipal de Campos dos Goytacazes. Perfil Campos 2018 – *Perfil Populacional*. Disponível em: <<https://www.campos.rj.gov.br/newdocs/1542233062PERFILCAMPOS2018.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019. p. 40.

posteriormente. Os demais municípios limítrofes são: São Fidélis, Quissamã, Conceição de Macabu, Santa Maria Madalena, Bom Jesus do Itabapoana e Mimoso do Sul (ES)²⁰³.

Figura 4 – Mapa de localização do município de Campos dos Goytacazes – Estado do Rio de Janeiro.²⁰⁴



No que tange a população, o município de Campos dos Goytacazes apresentou no último Censo Demográfico, realizado no ano de 2010, um quantitativo de 463.731 habitantes, representando 54,6% da população do Norte Fluminense, segundo dados do IBGE/2010.²⁰⁵ Já em 2017, a estimativa populacional para o município, divulgada pelo IBGE, era de 490.288 habitantes.²⁰⁶ Em 2018, essa estimativa populacional, segundo o IBGE, aumentou para 503.424 habitantes²⁰⁷.

Com relação à religião, o município de Campos dos Goytacazes apresenta um grande pluralismo religioso, apesar de que há algumas décadas o predomínio era do catolicismo, tendo em vista que a região, que fez parte da Capitania

²⁰³ PMCG. Perfil Campos 2018, p. 48.

²⁰⁴ Disponível em: <https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Localizacao-da-area-Municipio-de-Campos-dos-Goytacazes-RJ_fig1_268367567> Acesso em 23 jan. 2019.

²⁰⁵ PMCG. Perfil Campos. 2018, p. 48.

²⁰⁶ PMCG. Perfil Campos. 2018, p. 49.

²⁰⁷ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Cidades – Campos dos Goytacazes*, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/campos-dos-goytacazes/panorama>>. Acesso em: 02 fev. 2019.

Hereditária de São Tomé, foi colonizada pela Coroa Portuguesa e sofreu uma intensa catequização de ordenações da Igreja Católica, principalmente dos missionários jesuítas²⁰⁸.

No entanto, ao longo da história, houve um decréscimo desse predomínio do catolicismo no município de Campos dos Goytacazes, sendo esse quantitativo de redução de fiéis católicos observado na Tabela 1, que faz um comparativo entre os anos 2000 e 2010, com relação ao número de habitantes por religião no município.

Tabela 1 – População residente em Campos dos Goytacazes, por religião, 2000 e 2010.²⁰⁹

Religião	2000	2010
Católicos	241.206	233.862
Evangélicos de Missão	42.960	45.075
Evangélicos de origem pentecostal	39.620	68.274
Evangélico não denominado	2.066	30.677
Testemunha de Jeová	2.281	2.840
Espírita	9.162	10.956
Umbanda e Candomblé	-	598
Umbanda	362	417
Candomblé	135	181
Budismo	169	178
Novas religiões orientais	-	552
Tradições esotéricas	322	306
Sem religião	62.764	63.829
Outros	6.121	5.986

A partir da leitura da tabela é possível constatar que, apesar do número de fiéis católicos ter reduzido (em percentuais, passou de 59,2% do total da população em 2000, para 50,4% em 2010), o catolicismo ainda continua sendo a religião majoritária no município. Com relação ao evangélicos, percebe-se um aumento deste percentual, aliás, somando-se as categorias: evangélicos de origem

²⁰⁸ FEYDIT, Júlio. *Subsídios para a História dos Campos dos Goytacazes*. 1900. Edição Comemorativa dos Festejos do Santíssimo Salvador. Rio de Janeiro: Editora Esquilo Ltda., 1979.

²⁰⁹ PMCG. Perfil Campos. 2018, p. 52.

pentecostal, evangélicos de missão e evangélico não determinado, esse aumento foi relevante, haja vista que de 21,3% em 2000 para 31,6% em 2010. Quanto ao percentual de pessoas sem religião, que antes representava 15,4% da população em 2000, passou a representar 13,7% em 2010²¹⁰.

Especificamente quanto à religião evangélica de origem pentecostal o Censo Demográfico de 2010 contabilizou um número de 68.274 pessoas, distribuídas em diversas ramificações, sendo o maior número de fiéis evangélicos pentecostais pertencentes à Assembleia de Deus com 33.349 pessoas, seguido da Igreja Universal do Reino de Deus, com 14.739 pessoas, conforme demonstra a tabela 2 abaixo.

Tabela 2 - Censo Demográfico de 2010 - Amostra da Religião evangélica de origem pentecostal no município de Campos dos Goytacazes.²¹¹

Denominação Religiosa	Quantitativo (habitantes)
Religião Evangélica Pentecostal	68.274
Comunidade Evangélica	376
Evangélica renovada não determinada	38
Assembleia de Deus	33.349
Casa da Bênção	246
Congregação Cristã do Brasil	724
Deus é Amor	1.798
Igreja do Evangelho Quadrangular	1.361
Maranata	2.650
Nova Vida	746
O Brasil para Cristo	78
Igreja Universal do Reino de Deus - IURD	14.739
Outras	12.168

Com relação à IURD, como já mencionado no capítulo anterior, é uma organização que tem sua estrutura estabelecida por meio de cargos, definidos como de menor instância (no caso os membros “firmes”, isto é, estáveis) e de maior instância (no caso, a liderança mundial do Bispo Edir Macedo). Salienta-se ainda que os grupos da IURD atuam de forma diversificada e todos eles com seu grau de

²¹⁰ PMCG. Perfil Campos. 2018, p. 65.

²¹¹ IBGE. Censo Demográfico 2010. *Amostra Religião*. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/campos-dos-goytacazes/pesquisa/23/22107?detalhes=true>>. Acesso em: 13 fev. 2019.

importância, visando a manutenção de serviços e atividades dos templos²¹². O quadro 4 ilustra de forma apropriada a estrutura hierárquica estabelecida pela IURD.

Quadro 4 – Estrutura Hierárquica da IURD por Cargos no Brasil²¹³.

Cargos da IURD
BISPO – Liderança Mundial
BISPO – Vice-Liderança Mundial
BISPO – Liderança do País
BISPO – Liderança dos Estados
BISPO – Liderança dos Município Estadualizados
PASTORES – Regionais
PASTORES – Igrejas Comuns
PASTORES – Auxiliares
IBURDS
OBREIROS
GRUPOS
MEMBROS COMUNS

Essa estrutura hierárquica é descrita nos estudos de Jheniffer Vieira de Almeida da seguinte forma:

A liderança principal da IURD é o bispo Edir Macedo, criador da instituição. Abaixo dele, tem-se outro bispo. Esses dois são responsáveis pela gestão mundial da IURD. [...] As capitais sedes de cada estado também possuem um bispo responsável (com exceção de Natal, Recife, Aracaju, São Luis e Maceió), assim em cada município estadualizado. Município estadualizado é aquele município que possui uma catedral estadual, com independência em relação às igrejas comuns [...]. É na catedral que são feitos os cursos para formação de pastor através do Instituto Bíblico Universal do Reino de Deus – IBURD, e IBURD também são as nomenclaturas para os homens que além da participarem do curso de formação, possuem funções na catedral. [...] os pastores regionais gerenciam as igrejas comuns. Uma igreja regional pode ter dois pastores, um principal e seu auxiliar. [...] Abaixo do pastor regional, tem-se o pastor de igreja comum. Todos os cargos acima descritos são compostos por homens [...]. Em todas as igrejas haverá obreiros, composto por homens e mulheres, que são responsáveis por auxiliar o pastor ou bispo. Abaixo dos obreiros, têm-se os grupos: EBI, Evangelismo, Calebe, TFTeen, Força Jovem Universal – FJU, Godllywood e entre outros. Esses grupos também são compostos por homens e mulheres. Os membros comuns podem ser firmes ou pessoas que vão a IURD ocasionalmente²¹⁴.

²¹² ALMEIDA, 2017.

²¹³ ALMEIDA, 2017, p. 32.

²¹⁴ ALMEIDA, 2017, p. 32.

Percebe-se que em todos os grupos da estrutura hierárquica da IURD há uma linhagem de líderes, responsáveis pela gestão de ações específicas direcionadas a eles, estabelecendo-se assim uma divisão do trabalho religioso. Contudo, apesar de existir lideranças específicas e distintas em cada grupo, devido ao padrão eclesiástico episcopal adotado pela IURD, a liderança suprema é conferida ao Bispo Edir Macedo, principal idealizador e fundador do sistema iurdiano verticalizado. Sobre isto, Cláudia Cerqueira comenta que essa centralização do poder nas mãos de um líder geral, no caso o Edir Macedo, é que tem garantido um maior controle, bem como, o bom funcionamento do sistema iurdiano, aliás, segundo a autora:

O bispo Macedo delineou o sistema iurdiano de forma que nenhuma das camadas desta hierarquia seja capaz de intervir em suas decisões, preservando sua autoridade. Os pastores, grau mais baixo na hierarquia da igreja, não têm qualquer autonomia, devendo sempre se reportar aos bispos²¹⁵.

Na verdade, essa estruturação verticalizada da IURD contribuiu sobremaneira também para o processo de expansão da referida instituição religiosa, pois ao limitar a intervenção dos pastores de graus menores nas decisões internas, como já comentado, promove-se a manutenção da unidade e, conseqüentemente, uma rápida tomada de decisões em relação aos investimentos dos recursos financeiros, por exemplo. Vale ressaltar ainda que, devida a dinâmica de poder da IURD se centralizar nas arrecadações de dinheiro, aqueles pastores que obtiveram maiores arrecadações nos seus ministérios sobem de grau na hierarquia da igreja, além de recebem outras vantagens, como gratificações financeiras; por sua vez, aqueles que não obtiverem resultados satisfatórios quanto a arrecadação são rebaixados na escala hierárquica, inclusive podendo até perder o cargo de pastor²¹⁶.

De forma oportuna, considerando o perfil dos pastores que compõem a IURD, cabe citar um trecho do livro de Douglas Tavolaro e Christina Lemos, intitulado *O Bispo: a história revelada de Edir Macedo*, publicado em 2007, que faz

²¹⁵ CERQUEIRA, Claudia. *Igreja como Partido: evidências sobre a relação entre a Igreja Universal do Reino de Deus e o PRB*. 42º Encontro Anual da ANPOCS. 22 e 26 de outubro de 2018. Disponível em: <<https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro-3/gt-31/gt22-22/11580-igreja-como-partido-evidencias-sobre-a-relacao-entre-a-igreja-universal-do-reino-de-deus-e-o-prb/file>>. Acesso em: 12 mar. 2019, p. 4.

²¹⁶ OLIVEIRA, Jackson Batista; ALMEIDA, José Rubens Mascarenhas de. *O Papel da Ideologia no Processo de Expansão da Igreja Universal do Reino de Deus*. XII Colóquio Nacional e V Colóquio Internacional do Museu Pedagógico. 26 a 29 de setembro de 2017. pp 1037-1041. Disponível em: <http://periodicos.uesb.br/index.php/cmp/article/viewFile/6920/pdf_612>. Acesso em: 12 mar. 2019.

referência a uma reunião com pastores iurdianos (com alto grau na escola hierárquica) realizada na Catedral de Santo Amaro, cujo acesso era estritamente proibido, participando somente casais dirigentes de unidades da Igreja Universal no estado de São Paulo, conforme descrição a seguir:

Eles têm entre 25 e 60 anos. A idade dos pastores titulares não influencia a importância da função. Os casais sentam-se sempre juntos. A maioria veste-se bem. Homens de cabelos bem aparados e gel na cabeça. Mulheres sem o estilo chamado "crente". Nada de saia longa, cabelo comprido, rosto sem maquiagem. A reunião se realiza na catedral de Santo Amaro, mas é exibida, simultaneamente, para o restante do Brasil e vários países, via sistema de videoconferência. Pregadores de outras vinte capitais e até do exterior assistem à preleção. Argentina, Estados Unidos, Inglaterra, Portugal, França, Venezuela, Equador, Colômbia e México. O fuso horário não atrapalha o recebimento da mensagem. O tema religioso, determinado para se pregar aos fiéis, deve ser repassado exatamente igual em todos os lugares. Edir Macedo é quem vai dirigir a reunião. O bispo faz palestras para seus companheiros de púlpito, invariavelmente, todas as semanas. Trata de assuntos internos e de cunho bíblico. Pastores auxiliares, títulos de responsabilidade menor na pirâmide da Universal, têm reuniões à parte. Há ainda outros eventos fechados, em média duas vezes por ano, com os bispos que "comandam países". [...] Edir Macedo desce do altar. Prega no mesmo nível dos seus pares de igreja. [...] acompanha cautelosamente a estrutura de apoio montada para ancorar a estrondosa mão-de-obra voluntária. [...] Cada pastor recebe moradia, assistência médica, plano odontológico e direito a lazer nos sítios da igreja, além da chamada "ajuda de custo" mensal. O valor é variável [...]. Há pastores e pastores, bispos e bispos. A maior injustiça é a igualdade. Os que mais se esforçam, jejuam, lutam pelo povo, crescem - explica Edir. O dinheiro não está vinculado ao tempo de carreira. - É questão de mérito pessoal. Se ele é de Deus, vai crescer. Se não é, não pode ocupar o lugar de outro. Pastores da Universal nunca se aposentam. - É uma vocação, não uma profissão. Enquanto tiver saúde, há espaço para ele. Os que ficam inválidos, por qualquer motivo, recebem auxílio. [...]. O aprendizado começa cedo na organização. Os pastores são descobertos entre os obreiros. Para ser consagrado bispo, maior título na graduação, não há idade mínima nem máxima, nem necessidade de escolaridade ou seminário. - Não fazemos questão de que o sujeito tenha diplomas. Ele precisa ter espírito. Antes de se tornarem pastores, os auxiliares — a maioria jovens entre 18 e 25 anos, inscritos no Iburd, o Instituto Bíblico Universal do Reino de Deus — passam por treinamentos práticos. Durante dois a três anos, assistem a cultos e absorvem experiências. Depois, são enviados como ajudantes de pastor, normalmente a lugares de baixa renda, com populações carentes. Seja no Brasil, seja fora do país, onde podem ficar por bons anos. São diversas etapas para crescer na rígida pirâmide da Universal²¹⁷.

A partir da leitura da citação acima, é constata-se que esse modelo de governo eclesiástico, verticalizado e centralizado, apresentado pela IURD não é democrático, tendo em vista que os pastores de graus mais baixos não participam da tomada de decisões, além de não administrarem os recursos arrecadados.

²¹⁷ TAVOLARO, Douglas; LEMOS, Christina. *O Bispo: a história revelada de Edir Macedo*. Larousse Kingfisher Chambers, 2007, p. 76-82.

Somado a isto, os fiéis também não têm direito de escolha dos seus líderes, bem como, os pastores não têm poder de escolha quanto a cidade ou templo onde irão exercer seu pastoreio. Com relação às mulheres na IURD, raramente elas exercem a função de líderes pastoras, desempenhando apenas o papel de fiéis, obreiras e/ou esposas de pastores, inseridas assim no modelo mais tradicional da referida igreja. Contudo, considerando o modelo mais contemporâneo da IURD, que busca adequar o regimento interno às novas formas sociais, as identidades femininas são impulsionadas a participarem de determinados setores dentro da organização, por exemplo, na mídia e na política²¹⁸.

Expostas as considerações iniciais do presente capítulo, será apresentada no tópico 3.2 a importância do estabelecimento da Catedral da Fé na área urbana do município como uma forma de demarcação territorial do poderio do neopentecostalismo da IURD em Campos dos Goytacazes.

3.2 A IURD e a Catedral da Fé em Campos dos Goytacazes

No Estado do Rio de Janeiro, há 769 (setecentos e sessenta e nove) templos da Igreja Universal do Reino de Deus²¹⁹ e desde total, 48 (quarenta e oito) estão localizados em Campos dos Goytacazes, distribuídos na área central, na periferia, assim como, nos distritos²²⁰. Na área central, estão instalados em avenidas dos bairros “urbanizados” de Campos dos Goytacazes, como: a avenida Beira Rio, a BR 101 Norte, a avenida 28 de Março, a avenida Alberto Lamego, todos esses endereços facilitadores em termos da acessibilidade.

²¹⁸ GALLO, Fernanda Vendramini. As mulheres e os homens da Igreja Universal do Reino de Deus. *Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas*. Universidade Estadual de Londrina, 27 a 29 de maio de 2014. p. 1-7. Disponível em <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT12_Fernanda%20Vendramini%20editado.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2019.

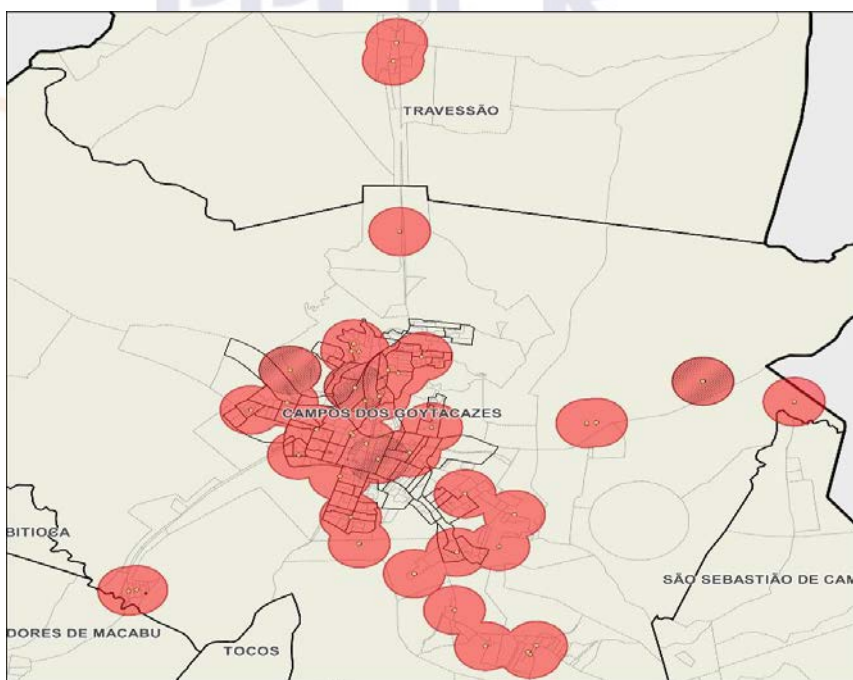
²¹⁹ Os números podem ser ainda maiores, o site da IURD não contabiliza os Núcleos. Núcleos são espaços menores onde são realizadas ao menos uma reunião semanal. São dirigidos por pastores ou obreiros. Criados para atender a populações distantes dos templos iurdianos. Em tempos de política, o núcleo é um importante espaço de divulgação. In: ALMEIDA, Jheniffer Vieira de. *Servir e Obedecer: política e religião por meio de cabos eleitorais neopentecostais*. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Centro de Ciências e Tecnologias Agropecuárias. Campos dos Goytacazes/RJ., 2017. Disponível em: <http://uenf.br/posgraduacao/sociologia-politica/wp-content/uploads/sites/9/2017/09/Jheniffer.Almeida.Vitor_.Peixoto.orientador.Dissertacao.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019. p. 25-26.

²²⁰ ALMEIDA, 2017, p. 17.

De acordo com informações obtidas com a supervisora de OPEC da Rede Record – Interior Rio, Márcia Ribeiro²²¹, a estrutura organizacional da IURD campista é constituída pela Sede Principal (localizada na Av. Rui Barbosa) e por 19 (dezenove) sedes regionais, distribuídas nos bairros, distritos do município de Campos dos Goytacazes, bem como município vizinhos, a saber: Goytacazes, Saturnino Braga, Penha II, Turf-Club, IPS, Ururai, Parque São José III, Parque Julião Nogueira, Parque Guarus, Parque Alvorada, Parque Custodópolis, Parque Eldorado, Travessão II, São Francisco do Itabapoana, Santo Antônio de Pádua, São Fidélis, Itaperuna, Bom Jesus de Itabapoana e São João da Barra (Grussaí). Conforme ressaltar a referida supervisora, no total, há um quantitativo de 76 (setenta e seis) templos cadastrados.

A figura 5 apresenta o mapa com a distribuição de alguns templos da IURD em Campos dos Goytacazes, ilustrado de forma original na dissertação de Jheniffer Vieira de Almeida.

Figura 5 – Localização de alguns templos da IURD em Campos dos Goytacazes²²².



²²¹ A Srta. Márcia Ribeiro foi acionada por amigos em comum, colaborando de forma proativa juntos aos obreiros antigos da sede principal, Catedral da Fé, a fim de complementar as informações sobre a IURD em Campos dos Goytacazes.

²²² ALMEIDA, 2017, p. 17.

Quanto à hierárquica da IURD regional em Campos, a mesma segue, assim como as demais igrejas, a estrutura apresentada no quadro 4, com: bispos, pastores, auxiliares de pastor e obreiros. Com relação à escolha dos pastores, líderes das regionais locais, esta é realizada pelos Líderes Estaduais. Vale ressaltar ainda que a formação de Pastores Líderes em Campos dos Goytacazes é realizada por meio do Instituto Bíblico Universal do Reino de Deus (IBURD), cuja principal finalidade é preparar os obreiros interessados em seguir a frente dos ministérios pastorais. Na formação dos novos líderes, o Líder Estadual intervém por meio de reuniões semanais via vídeo conferência, com a participação de líderes de outros Estados, que contribuem também na formação dos novos obreiros e pastores locais.

Quanto às ações sociais desenvolvidas pela IURD, Ninas Rosas aponta em seu estudo que a IURD, sendo fiel ao seu ideal de evangelização, tem diversificado sua atuação beneficente de forma diversificada, visando pluralizar-se e pulverizar-se em ações variadas direcionados aos seus fiéis, a partir da implantação de projetos que demandam ações mais duradouras. Nesse contexto, a autora ressalta que “o assistencialismo da IURD está em redesenho por parte dos fiéis e da liderança eclesiástica, principalmente a partir do ‘A Gente da Comunidade’²²³”.

De forma oportuna, a figura a seguir ilustra alguns dos projetos sociais desenvolvidos pela IURD no ano de 2017, dentro e fora do Brasil, com o quantitativo de e voluntários atuantes e pessoas atendidas.

²²³ Trata-se de uma ação de visa “coordenar as atividades de orientação jurídica, atendimento médico, e embelezamento. Evocando certa ‘tradição de obras sociais”. Em parceria com o Instituto Ressoar foi solidificada “pelos sustentáculos do evangelismo e de ações nos bairros carentes”. ROSAS, 2012, p. 45.

Figura 6 – Projeto Sociais da IURD²²⁴.

Programas sociais	O que faz	Brasil		Exterior	
		Voluntários	Beneficiados	Voluntários	Beneficiados
Universal nos Presídios	Ressocialização de presos	18.512	1.262.954	2.844	39.281
Universal na Fundação Casa Brasil	Ressocialização de menores	3.000	43.080	-	-
Força Jovem Universal	Apoio aos jovens	134.533	3.042.228	6.541	115.615
Anjos da Madrugada	Apoio a população de rua	20.299	26.000	889	25.248
A Gente da Comunidade	Apoio a comunidades carentes	19.745	1.043.693	2.645	63.865
Calebe	Apoio aos idosos	20.000	1.965.933	5.417	730.682
Vício Tem Cura	Grupo de apoio aos dependentes e viciados	9.000	1.667.697	22.554	896.329
Raabe	Apoio a mulheres vítimas de violência doméstica e abuso	2.011	28.879	691	27.249
T-Amar	Apoio aos pais na educação dos filhos	1.514	73.561	815	23.942
Unisocial	Complementa e amplia os programas sociais já existentes da Universal	3.596	49.722	-	-
Ler e Escrever	Alfabetização e cursos profissionalizantes	-	-	248	1.542

Ainda considerando as informações obtidas por intermédio da supervisora de OPEC da Rede Record – Interior Rio, Márcia Ribeiro, a IURD em Campos dos Goytacazes registrou um número expressivo de voluntários e atendimentos,

²²⁴ FONSECA, Celso. *Ações sociais da Universal atendem 11 milhões no mundo*. 13/01/2018. Disponível em: <<https://blogs.universal.org/bispomacedo/2018/01/13/acoes-sociais-da-universal-atendem-11-milhoes-no-mundo/>>. Acesso em: 14 mar. 2019, p. 1.

demonstrando assim a amplitude da sua estrutura organizacional, conforme demonstra o quadro a seguir²²⁵:

Quadro 5 – Estrutura Organizacional da IURD quanto às ações sociais²²⁶.

Ações Sociais da IURD	Quantitativo Anual 2018	
	Atendimentos	Voluntários
A Gente da Comunidade – Apoio a comunidade	679.187	17.543
Anjos da Madrugada – Apoio à população de rua	560.152	16.016
Calebe – Apoio aos idosos	386.854	11.400
Força Jovem – Apoio aos jovens	837.469	170.099
Ler e Escrever – Alfabetização e cursos profissionalizantes	4.382	230
Presídio – Ressocialização de encarcerados	837.746	10.000
Raabe – Apoio a mulheres vítimas de violência	55.634	1.740
T-Amar – Apoio a mulheres que são mães	26.166	7.965
Vício tem cura – Grupo de apoio a dependentes e viciados	55.000	9.000
<i>Força Teen Universal</i>	FTU tem por objetivo levar a educação cristã para os adolescentes de forma dinâmica.	
<i>IntelliMen</i>	Tem o propósito de formar homens melhores e inteligentes.	
<i>Goodllywood</i>	Tem o propósito de resgatar valores esquecidos na sociedade, formando mulheres melhores em todos os aspectos.	

Historicamente, em Campos dos Goytacazes, a IURD se estabelece e populariza entre as décadas de 1980 e 1990, apesar do primeiro templo ter sido edificado durante os anos de 1978-1979. Essa popularização de forma veloz deve-se a um conjunto de fatores específicos, entre eles, aqueles relacionados a ordem econômica, a saber: “o enfraquecimento e arrefecimento do empreendimento agro-

²²⁵ A Srta. Márcia Ribeiro foi acionada por amigos em comum, colaborando de forma proativa juntos aos obreiros antigos da sede principal, Catedral da Fé, a fim de complementar as informações sobre a IURD em Campos dos Goytacazes.

²²⁶ Elaboração própria, segundo informações dos obreiros antigos da sede principal, Catedral da Fé.

sucroalcooleiro e dos reflexos das atividades extrativistas na Bacia de Campos. [...] combinado com o fenômeno do êxodo rural”²²⁷.

Importante ressaltar que a fase decadente das empresas agroindustriais de cana de açúcar contribuiu efetivamente na redefinição, bem como, na reconfiguração da paisagem social e da arquitetura urbana do município de Campos dos Goytacazes, a partir dos anos 1960, 70 e 80. Isso ocorreu devido ao recebimento e absorção na área central, de um contingente de trabalhadores rurais, sem quaisquer qualificações profissionais necessárias para ingresso dos mesmos ao mercado formal. Surgem daí os trabalhadores informais e as habitações precárias que constituíram as favelas, localizadas nas periferias e localidades pobres²²⁸. Aliás, é nesse contexto que “emerge o trabalho vigoroso desenvolvido pela Igreja Universal em Campos dos Goytacazes”²²⁹.

Segundo a Supervisora de OPEC da Rede Record – Interior Rio, Márcia Ribeiro – que atuou como intermediária na obtenção de dados históricos, junto aos obreiros mais antigos, acerca da constituição da Igreja Universal do Reino de Deus em território campista – a primeira igreja do Bispo Edir Macedo em Campos dos Goytacazes foi estabelecida inicialmente na Rua Barão de Miracema na década de 1980. Tempos depois, a mesma foi transferida para o distrito de Guarus, retornando de forma breve, visando facilitar o acesso dos fiéis para área central de Campos, funcionando no antigo galpão situado na Av. Rui Barbosa. Nos anos de 1990, a IURD adquiriu a sua primeira sede oficial no Antigo Cine Goitacá, permanecendo naquele local até o ano de 2004, quando iniciou a construção da Catedral da Fé, cuja inauguração ocorreu em maio de 2005, ficando assim como a sede definitiva.

No território campista, segundo Ronaldo Almeida citado na obra de Pedro Costa Azevedo, o primeiro templo da IURD foi instalado para depois se ter a preocupação de obter adeptos.²³⁰ Sobre isso, conforme a citação a seguir:

²²⁷ OLIVEIRA, Gustavo Silvino de. *“Alertas em tempos de guerra”: Igreja Universal e interfaces com a ordem social – Entre respostas urgentes, “encantadas” e racionalizadas*. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política. Centro de Ciências do Homem – CCH. Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF. Campos dos Goytacazes/RJ., 2010, p. 40.

²²⁸ OLIVEIRA, 2010, p. 40.

²²⁹ OLIVEIRA, 2010, p. 42.

²³⁰ AZEVEDO, Pedro Costa. *Política da fé: a eleição municipal e o projeto político/assistencial da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) em Campos dos Goytacazes/RJ*. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Centro de Ciências do Homem. Campos dos Goytacazes, RJ, 2014.

A igreja, com o objetivo de expandir-se de certo modo e de colocar-se como alternativa religiosa, entrega tarefas a um conjunto de pastores (formados, preparados, “empreendedores”) a fim de emancipar o trabalho, difundir a obra [...] como mobilidade dos pastores que logram desenvolver os templos e projetos da igreja conforme estabelecem as lideranças e, sobretudo as demandas²³¹.

Sendo assim, diante do problema de ordem socioeconômico presente no município campista naquele momento, o sagrado estabelecido no templo da IURD surge como alento aos sofrimentos daquela população. De forma oportuna, torna-se relevante considerar as palavras de Adilson José Francisco sobre o sagrado e suas territorialidades, ao mencionar que:

Nos espaços das cidades, em que as diferentes igrejas projetam suas catedrais, constroem seus templos, transformam salões em santuários é que a paisagem se modifica, criando e recriando territorialidades nas quais o simbólico e os significados nele inscritos difundem-se²³².

Ainda segundo Adilson José Francisco, a intenção da IURD é construir templos não com traços arquitetônicos clássicos dos templos e igrejas centenárias, ou até mesmo às construções mais modernas, mas, construir templos com “formas rápidas, limpas e funcionais dos novos templos [...] que são rapidamente transformados em espaços de culto e oração, característica de quase todas as neopentecostais e pentecostais recentes”²³³.

É importante destacar que os templos da IURD estão presentes na maioria das cidades brasileiras onde há expectativa de crescimento populacional, principalmente, nos bairros onde há altos índices de pobreza. Contudo, essa dinâmica de instalação de templos em bairros mais pobres das cidades não é uma via de regra, haja vista que a “igreja também avançou para os bairros ricos das cidades e centros. Além disso, a IURD vem conquistando um público cada vez mais abastado, como empresários e universitários”²³⁴.

Aliás, no ano de 2002, nas comemorações das Bodas de Prata da IURD, o Bispo Edir Macedo proferiu o lema: “Vamos invadir as cidades!”, ou seja, um

²³¹ OLIVEIRA, 2010, p. 39.

²³² FRANCISCO, Adilson José. *Trânsitos religiosos, cultura e mídia: a expansão neopentecostal*. São Paulo: Paulus, 2014. p. 205-206.

²³³ FRANCISCO, 2014, p. 206.

²³⁴ MONTEIRO, Ciro Athayde Barros; ALMEIDA JUNIOR, Oswaldo Francisco de. A informação mediada no discurso de Edir Macedo: análise de editoriais da Folha Universal. *Inf.*, Londrina, v. 22, n. 1, p. 331-363, jan./abr., 2017. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/informacao/>>. Acesso em: 02 mar. 2019, p. 339-340.

discurso que teve por objetivo difundir um projeto de grande porte pelas cidades brasileiras, consolidando assim a chamada “Era das Catedrais que confere uma proposta institucional de poder e conquistas. De ocupar os espaços e frentes”²³⁵. Em sua tese de doutorado acerca da Era das Catedrais, Edilaine Campos Gomes, considerando o discurso do bispo Edir Macedo sobre a importância da construção das catedrais iurdianas, ressalta que:

As catedrais foram construídas para serem exibidas ao olhar de todos, desde os membros convertidos até os membros em potencial. Elas são o marco de uma concepção de consolidação, um símbolo da concretização da IURD e de seu princípio norteador, a “fé em ação”²³⁶.

Na verdade, segundo Edilaine Campos Gomes, o principal objetivo da IURD ao construir as catedrais é torná-la a “igreja das multidões”, tendo em vista que considera todas as pessoas, fora as convertidas, como membros em potencial. É por isso que as catedrais iurdianas possuem grandes dimensões e são exuberantes, visando assim atender essa suposta demanda que a de vir.

Ademais, conforme descreve ainda Edilaine Campos Gomes, as catedrais iurdianas são estrategicamente espaçosas, pois elas devem ser “proporcionais grandeza da obra de Deus” que direciona Suas obras às multidões que almejam a salvação. Nesse contexto, segundo a referida autora, “as catedrais são recriações que expressam a forma como a IURD se pensa e pratica a religião”.

A Catedral da Fé (figura 7) em Campos dos Goytacazes, sob a liderança atual do Pastor Alex Dias, é um grande templo, uma edificação com 7 andares, perfazendo uma área total de 7.544 m², que inclui: “estacionamento no térreo como os de shoppings, berçário, portaria, secretaria, auditórios, salas de reunião para todos os grupos (jovens, empresários, mulheres)”²³⁷.

²³⁵ OLIVEIRA, 2010, p. 45.

²³⁶ GOMES, Edlaine de Campos. *A “era das catedrais” da IURD: a autenticidade em exibição*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2004, p. 94.

²³⁷ OLIVEIRA, 2010, p. 47.

Figura 7 - Universal Campos dos Goytacazes – Catedral da Fé²³⁸.



Internamente, a Catedral da Fé em Campos dos Goytacazes é ampla e bem estruturada, composta por vitrais coloridos nas laterais, com mensagens sagradas escritas nas paredes, todas retiradas das escrituras, com capacidade para acomodar um total de 2.500 pessoas sentadas (figura 8 e 9), todo climatizado e colorido, com equipamentos de som e acústica de primeira linha, fornecendo grande conforto e comodidade para todos os congregados e fieis frequentadores.

Figura 8 – Estrutura interna da Catedral da Fé – Evento Concentração de Fé e Milagres – 07/10/2018²³⁹.



²³⁸ Disponível em: <http://br.geoview.info/igreja_universal_do_reino_de_deus,3262029p>. Acesso em: 23 fev. 2019.

Figura 9 – Estrutura interna da Catedral da Fé – Evento Concentração de Fé e Milagres – 07/10/2018²⁴⁰.



A referida catedral deu início às suas atividades em julho de 2005, cuja sede está localizada na área central, na Avenida Rui Barbosa nº 1017 (avenida comumente conhecida como Beira Rio), dando assim ênfase aos estratagemas adotados pela IURD, visando facilitar o fluxo daquelas pessoas que chegam da periferia para o centro.²⁴¹ Dessa forma, a Catedral da Fé situa-se próxima a áreas com o terminal rodoviário urbano, pontos de táxis, instituições bancárias e comércios em geral²⁴².

Vale evidenciar ainda que a catedral iurdiana está localizada próxima ao espaço urbano demarcado pela Praça São Salvador, um ponto turístico tradicional, área considerada como berço da concentração de um catolicismo secular do município de Campos dos Goytacazes, tendo vista que tem ao seu fundo uma representação do período colonial da Igreja Católica, a Catedral do Santíssimo Salvado. Contudo, apesar da tradição, a Praça São Salvador tem se transformado ao longo da história, num espaço de disputas entre várias denominações evangélicas, buscando assim legitimar suas ações religiosas no contexto social do município, seja por meio dos 'shows gospel' e das ações sociais e de assistencialismo aos grupos mais vulneráveis do município²⁴³.

²³⁹ Disponível em: <<https://www.facebook.com/universalcamposdosgoytacazes/photos/a.2209114756011760/2209117886011447/?type=3&theater>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

²⁴⁰ Disponível em: <<https://www.facebook.com/universalcamposdosgoytacazes/photos/a.2209114756011760/2209117889344780/?type=3&theater>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

²⁴¹ OLIVEIRA, 2010, 47.

²⁴² OLIVEIRA, 2010.

²⁴³ AZEVEDO, 2014.

Outro fato que promoveu a expansão da Igreja Universal do Reino de Deus em Campos dos Goytacazes/RJ relaciona-se a divulgação midiática que ferramenta extremamente poderosa na busca dos fiéis, tornando-se assim um exemplo do sucesso através do emprego de técnicas de marketing que cada dia mais tem se propagado na sociedade²⁴⁴.

A consolidação da IURD em Campos dos Goytacazes deve-se também ao fato da sua grande representatividade, desde 2010, na política municipal, sendo o ex-bispo e ex-vereador Vieira Reis a figura de maior representatividade da IURD, considerado o 'pioneiro' na expansão da obra dentro da região Norte e Noroeste Fluminense, participando inclusive do Núcleo de Trabalho no município de Campos referente à compra da emissora Record na região, assim como, na expansão da emissora para o interior norte e noroeste fluminense. Em 2012, quando completou 33 anos de atuação na IURD, trabalhou com o então Senador Marcelo Crivella, atualmente prefeito do município do Rio de Janeiro. Importante ressaltar ainda que há outros representantes municipais da IURD na política atuaram e ainda atuam na política municipal²⁴⁵.

Pelo exposto, é possível perceber que no município de Campos dos Goytacazes, assim como em outros municípios brasileiros, o empreendedorismo da IURD, como uma organização, tem se estabelecido com notoriedade e grande protagonismo no espaço urbano de Campos dos Goytacazes, seja em razão da sua estrutura edificada, representada pela Catedral da Fé, seja pela grande adesão dos fiéis,

Sobretudo dos dizimistas 'disciplinados', organizados que depositam os 'impostos', 'tributos sagrados', a Rede Record de Rádio e TV (R7) na cidade com programas que obedecem a um parâmetro geral e local, o PRB (Partido Republicano Brasileiro), braço político da igreja [...]²⁴⁶.

²⁴⁴ RIBEIRO, José Wagner; Pinto, Fabiana da Silva. *A Mídia e a Igreja Universal*. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Santos – 29 de agosto a 2 de setembro de 2007. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2007/resumos/r1467-2.pdf>>. Acesso em: 13 fev.2019.

²⁴⁵ AZEVEDO, Pedro Costa. *Política e Juventude: a atuação do grupo Força Jovem na constituição do projeto político assistencial da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD)*. SPG 05 – Controvérsias religiosas na contemporaneidade: demandas juvenis e tomada de posição política. In: 40º Encontro Anual da ANPOCS. 2016. Disponível em: <<https://anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/spg-3/spg05-3/10019-politica-e-juventude-a-atuacao-do-grupo-forca-jovem-na-constituicao-do-projeto-politico-assistencial-da-igreja-universal-do-reino-de-deus-iurd/file>>. Acesso em: 22 jan. 2019. p. 15-16.

²⁴⁶ OLIVEIRA, 2010, p. 44.

Nesse contexto, considerando as lições de Ricardo Mariano, a organização hierárquica da IURD, que tem no seu topo o fundador e bispo-primaz Edir Macedo, ao longo da sua trajetória, além de se consolidar como uma instituição religiosa empreendedora e próspera, possibilitou também sua expansão denominacional para a política, reinventando-se dessa forma, “para alcançar os diferentes fins propostos por sua organização eclesiástica, articulando o seu projeto de poder político/religioso de acordo com os diversos interesses”.²⁴⁷

Enfim, reiterando algumas considerações apresentadas no capítulo anterior, é possível perceber que os pastores são escolhidos dentre os próprios membros da IURD, considerando dentre outras questões: o tempo de filiação a IURD; dando ênfase, preferencialmente, sobre aqueles que dão coesão a Igreja. Sobre isto, Leonildo Campos comenta que o esse treinamento do futuro pastor geralmente é realizado no templo onde este membro faz parte, onde há pouca ou nenhuma ênfase quanto à formação escolar sistematizada, formação esta que considerada frágil²⁴⁸ por Edir Macedo, líder da IURD.

²⁴⁷ MARIANO, Ricardo. O reino de prosperidade da Igreja Universal. In: Igreja Universal do Reino de Deus: os novos conquistadores da fé. Editora Paulinas, 2003. *Apud* AZEVEDO, 2016, p. 18.

²⁴⁸ Como já fora mencionado anteriormente, “na IURD, a inculcação do *habitus* no pastor não resulta do fato dele ter passado por uma instituição escolar legítima, embora alguns tenham cursado algum curso rápido dentro da própria Igreja. [...] ao contrário de outras igrejas, o candidato ao pastorado não se despoja de suas raízes socioculturais que motivaram a sua vida até recentemente, garantindo assim que o processo de treinamento não ocorra por *ruptura* e sim por *continuidade*”. In: CAMPOS, 2006, p. 126.

CONCLUSÃO

A problemática central da presente dissertação foi assentada nos seguintes questionamentos: sob quais argumentos a formação de pastores - líderes agrega valores para a cultura organizacional da IURD, e de que forma acontece o recrutamento e seleção de líderes iurdianos no município de Campos dos Goytacazes?

Nesse contexto, visando responder tais questões foi proposta uma análise bibliográfica acerca da cultura organizacional da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD), no que tange aos aspectos sociais, econômicos e religiosos da sua constituição como organização religiosa; assim como, com relação ao seu aspecto organizacional, atendendo aos princípios da Teoria Geral da Administração, em especial quanto à política de RH (recursos humanos) referente ao recrutamento e seleção dos líderes religiosos, que têm como liderança maior a figura do Bispo Edir Macedo.

A revisão de literatura realizada, a partir do referencial teórico consubstanciado por autores como: Max Weber, Leonildo Silveira Campos, Odênio Antônio Ferrari, Ricardo Mariano, dentre outros, demonstrou que a IURD é uma relevante organização religiosa cuja espinha dorsal é a sociedade capitalista, tendo em vista o seu discurso enfático acerca da Teologia da Prosperidade. Aliás, a TP é principal característica das igrejas neopentecostais que incentivam seus fiéis a enriquecerem e terem abundância material nas suas vidas, basta crerem e pagarem seu dízimo com fidelidade, além das lutas que travam contra as forças do mal. A revisão de literatura realizada ressaltou que o enriquecimento não é visto como algo negativo, pelo contrário, enriquecer é considerado uma das bênçãos de Deus para com os membros no mundo terreno.

Evidenciou-se também por meio do referencial teórico que a IURD, visando sobreviver na sociedade contemporânea capitalista, estabeleceu seu ambiente corporativo sob os moldes da Teoria Geral da Administração, haja vista a grandiosidade da sua estrutura como empresa, que apresenta um patrimônio que representa sua expansão religiosa, constituído desde imóveis até os meios de comunicação.

Outra questão relevante apontada neste estudo refere-se à formação dos pastores líderes iurdianos, que devem traduzir ao seu rebanho de fiéis qual é a

missão, a visão e os valores organizacionais da IURD, inspirando-os assim a estarem sempre integrados e atentos ao regimento da organização quanto aos deveres e atribuições. O presente estudo ressaltou que a IURD tem preferência por pastores que são membros “frutos da casa ou pratas da casa”, formados na rotina diária dos cultos, no convívio com os outros membros, pastores mais antigos e experientes, bem como, da relação com os fiéis.

Outro aspecto relevante abordado no presente estudo é com relação a expansão dos templos iurdianos nos centros urbanos onde há intenso trânsito de pessoas. Aliás, como fora mencionado, as Catedrais da Fé têm sido construídas em locais onde predomina o dinamismo urbano, impondo assim sua marca naqueles territórios.

Entretanto, de forma pontual, foram verificadas várias limitações durante a pesquisa de campo, tendo em vista a dificuldade de acesso à cúpula organizacional da IURD campista, inclusive aos pastores considerados na ordem hierárquica mais acessíveis, por serem regionais, fato este que contribuiu sobremaneira para que não fosse cumprida com êxito a proposta desta dissertação.

Contudo, foi possível obter alguns dados relevantes à dinâmica estrutural da IURD em Campos dos Goitacazes, no que tange à sua estrutura organizacional e na sua atuação por meio de ações sociais, com a participação dos voluntariados.

Por fim, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas acerca do referido tema, considerando que, talvez em outros municípios do norte fluminense, a coleta de informações sobre a estrutura organizacional com relação a formação de líderes da IURD seja mais acessível. Dentre as novas pesquisas podem ser considerados também os templos iurdianos localizados em outras regiões brasileiras.

REFERÊNCIAS

AIRES, Ana. *Gestão de Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção*. Universidade Independente - Lisboa, Portugal. Data de Publicação: 25/09/2007. Disponível em: <<http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorec humanos/recrutamentoeseleccao.htm>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

ALENCAR, Gedeon Freire de. Pastores assembleianos na Universidade: a polissemia assembleiana da Terceira Geração Pastoral. *Reflexus*. Ano VIII, n. 12, p. 289-322, 2014. Disponível em: <<http://revista.faculdadeunida.com.br/index.php/reflexus/article/download/244/258>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

ALMEIDA, Jheniffer Vieira de. *Servir e Obedecer*: política e religião por meio de cabos eleitorais neopentecostais. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Centro de Ciências e Tecnologias Agropecuárias. Campos dos Goytacazes/RJ., 2017. Disponível em: <http://uenf.br/posgraduacao/sociologia-politica/wp-content/uploads/sites/9/2017/09/Jheniffer.Almeida.Vitor_.Peixoto.orientador.Dissertacao.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019

AQUINO, Felipe Rinaldo Queiroz de. *Falsas Doutrinas – seitas e religiões*. 12. ed. Lorena: Cléofas, 2010.

AZEVEDO, Pedro Costa. *Política da fé: a eleição municipal e o projeto político/assistencial da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) em Campos dos Goytacazes/RJ*. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Centro de Ciências do Homem. Campos dos Goytacazes, RJ, 2014.

_____. *Política e Juventude: a atuação do grupo Força Jovem na constituição do projeto político assistencial da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD)*. SPG 05 – Controvérsias religiosas na contemporaneidade: demandas juvenis e tomada de posição política. In: 40º Encontro Anual da ANPOCS. 201. Disponível em <<https://anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/spg-3/spg05-3/10019-politica-e-juventude-a-atuacao-do-grupo-forca-jovem-na-constituicao-do-projeto-politico-assistencial-da-igreja-universal-do-reino-de-deus-iurd/file>>. Acesso em: 22 jan. 2019.

BANDINI, Claudirene. Corpo, religião e identidade social: marcas simbólicas da experiência pentecostal. In: *Mandrágora*, Núcleo de estudos teológicos da mulher da América Latina. São Bernardo do Campo: UMESP, ano IX, n.10, p.40-48, 2004.

BARBOSA, Daniele. 20 fotos que dizem mais de Edir Macedo – estreante na Forbes. In: *Revista Exame*. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/negocios/20-fotos-que-dizem-mais-de-edir-macedo-estreante-na-forbes/>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

BARBOSA, Rafaela Chagas; BRITTOS, Valério Cruz. O padrão tecnoestético e a produção simbólica da Rede Record de televisão na IURD. In: *Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação*. XXXII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Curitiba, PR – 4 a 7 de setembro de 2009.

Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/premios/2009/RafaelaBarbosa.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2018

BEKIN, Saul Faingaus. *Endomarketing: Como praticá-lo com sucesso*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

BOECHAT, João, DUTRA, Roberto e PY, Fábio. Teologia da prosperidade campista: Apóstolo Luciano e suas ressignificações religiosas na Igreja Pentecostal Semear. *Religião & Sociedade*, v. 38, n. 2, p. 198-220, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rs/v38n2/0100-8587-rs-38-2-00198.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2019.

CACP – Centro Apologético Cristão de Pesquisas. *Ministério Apologético. Diferenças entre seita e Igreja*. public. 09 set. 2018. Disponível em: <<http://www.cacp.org.br/diferencas-entre-seita-e-igreja/>>. Acesso em: 17 out. 2018.

CAMPOS, Leonildo Silveira. *Teatro, Templo e Mercado: organização e marketing de um empreendimento neopentecostal*. Petrópolis, RJ: Vozes; São Paulo: Simpósio Editora e Universidade Metodista de São Paulo, 1997.

_____. As origens norte-americanas do pentecostalismo brasileiro: observações sobre uma relação ainda pouco avaliada. *Revista USP*, n. 67, p. 100-115, 2005.

_____. Cultura, liderança e recrutamento em organizações religiosas - o caso da Igreja Universal do Reino de Deus. *Revista Organizações em Contexto*, v. 2, n. 3, p. 102-138, 2006.

CARDOSO, V. C. *Gestão de Competências por Processos: um método para a gestão do conhecimento tácito da organização*. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). COPPE. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2004.

CARREIRO, Gamaliel Silva. Democracia Epidérmica: Declínio do congregacionalismo e ascensão do episcopado nas igrejas evangélicas brasileiras. *Anais dos Simpósios da ABHR*, v. 12, n. 1, p. 1-39, 2011.

CARVALHO, Sarita dos Santos. *O fiel empreendedor, testemunha e ferramenta de marketing - uma análise do discurso acerca dos congressos empresariais da IURD*. 147p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Religião) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas-SP, 2018.

CERQUEIRA, Claudia. *Igreja como Partido: evidências sobre a relação entre a Igreja Universal do Reino de Deus e o PRB*. 42º Encontro Anual da ANPOCS. 22 e 26 de outubro de 2018. Disponível em: <<https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro-3/gt-31/gt22-22/11580-igreja-como-partido-evidencias-sobre-a-relacao-entre-a-igreja-universal-do-reino-de-deus-e-o-prb/file>>. Acesso em: 12 mar. 2019

CHIAVENATO, Idalberto. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009 – (Série recursos humanos).

_____. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. *Gestão de Pessoas*. Parte II: Agregando Pessoas. Capítulo 5: Seleção de Pessoas. 3. ed., 2010.

_____. *Comportamento Organizacional*. A dinâmica do sucesso da organização. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

COELHO-LIMA, F.; TORRES, C. C. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2011, vol. 14, n. 2, pp. 227-240. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/download/25705/27438>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

CORADINI, Joziane Rizzetti; MURINI, Lisandra Taschetto. Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa. *Disciplinarum Scientia*. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009.

COSTA, Rovílio. O pentecostalismo e o culto do divino na atualidade. *Teocomunicação*, Porto Alegre, v. 37, n. 158, p. 590, dez. 2007. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/teo/article/viewFile/2736/2085>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

CUNHA, Magali Nascimento. Pentecostalismo e movimento ecumênico: divergências e aproximações. *Estudos de Religião*, v. 25, n. 40, p. 33-51, 2011. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ER/article/view/2399/2552>>. Acesso em 15 dez. 2018.

DENK, Jean Carlo; DIAS, Jorge Padilha; RODRIGUES, Alessandro Moreira. *Políticas de Recursos Humanos*. Curso de Formação de Oficiais. Centro Universitário para a Defesa e Segurança Pública com Cidadania da PMSC. Florianópolis/SC – 2010, p. 8.

DESSLER, Gary. *Administração de recursos humanos* / Gary Dessler; tradução Cecília Oderich; revisão técnica Álvaro Pequeno e Denise Delboni. 3. ed., São Paulo: Person Education do Brasil, 2014.

DRUCKER, Peter. *Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século*. tradução de Nivaldo Montigelli Jr. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1996.

FARACO, A. *Administração de Recursos Humanos: Completa e Atualizada*. Criciúma, SC. Ed. Do autor, 2007.

FARIA, Maria Helena Alves de. *Recrutamento, seleção e socialização*. Coleção Bibliográfica Universitária Person. São Paulo: Person Education do Brasil, 2015.

FERRARI, Odênio Antônio. *Bispo S/A*. A Igreja Universal do Reino de Deus e o exercício do poder. São Paulo: Editora Ave-Maria, 2012.

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. *Estação Científica*,

v. 4, n. 2, p. 21-39, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125>>. Acesso em: 05 mai. 2018.

FEYDIT, Júlio. *Subsídios para a História dos Campos dos Goytacazes*. 1900. Edição Comemorativa dos Festejos do Santíssimo Salvador. Rio de Janeiro: Editora Esquilo Ltda., 1979.

FONSECA, Daniela Esperança Monteiro da. A importância do conceito de Responsabilidade Social das Empresas. *Comunicación*, n. 37, p. 59-75, 2018.

FRANCISCO, Adilson José. *Trânsitos religiosos, cultura e mídia: a expansão neopentecostal*. São Paulo: Paulus, 2014.

FRAGALE FILHO, Roberto; ALVIM, Joaquim Leonel de Resende; SOARES, Tatiana Alves; OLIVEIRA, Danielle Fernandes de. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas. *Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 1, n. 1, p. 29-41, 2004. Disponível em <<http://www.confluencias.uff.br/index.php/confluencias/article/viewFile/260/134>>. Acesso em: 17 set. 2018

GALLO, Fernanda Vendramini. As mulheres e os homens da Igreja Universal do Reino de Deus. *Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas*. Universidade Estadual de Londrina, 27 a 29 de maio de 2014. PP. 1-7. Disponível em <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT12_Fernanda%20Vendramini%20editado.pdf>. Acesso em 12 mar. 2019.

GAMA FILHO, Othamar. Quais as técnicas mais modernas de seleção de pessoas? *Revista Exame*. 2012. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/pme/noticias/quais-as-tecnicas-mais-modernas-de-selecao-de-pessoas>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

GIL, Antônio Carlos. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 1994.

GIRDWOOD, A.; CARVALHO, B.; PONTE, B.; COSTA, E.; SANTANA, R. *Gestão Contemporânea e Gestão de Pessoas*. Escola de Administração da UFBA – NPGA, 2008.

GOMES, Antônio Maspoli de Araújo. As Representações Sociais do Corpo e da Sexualidade no Protestantismo Brasileiro. *Rever - Revista de Estudos da Religião*, n. 1, p. 1-38, 2006.

GOMES, Edlaine de Campos. *A “era das catedrais” da IURD: a autenticidade em exibição*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.btdtd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1086>. Acesso em: 05 mar. 2019.

GONÇALVES, Ana Paula Vieira; PROBST, Melissa. Gestão de Pessoas. *Maiêutica - Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional*, v. 4, n. 1, 2016.

GONÇALVES, Isabella. *Seleção de Profissionais Estratégicos*. Rede Gestão. 2006. Disponível em: <<http://www.informazione4.com.br/cms/opencms/desafio21/artigos/era/conectado/0047.htm>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. *Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR*, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005. Disponível em: <revistas.unipar.br/empresarial/article/view/309/280>. Acesso em: 23 maio 2018.

HALL, R. H. *Organizações: estruturas, processos e resultados*. São Paulo-SP. Editora Prentice Hall. 2004.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Cidades – Campos dos Goytacazes*, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/campos-dos-goytacazes/panorama>>. Acesso em: 02 fev. 2019.

IURD - Igreja Universal do Reino de Deus. *Manual do Serviço Sagrado*. 2015. Disponível em <<https://sites.universal.org/obreirosuniversal/manual/>>. Acesso em: 23 set. 2018.

KOTLER, Philip. *Administração de Marketing: análise, planejamento, implementação e controle*. São Paulo: Atlas, 1998.

LIMA, Diana Nogueira de Oliveira. "Trabalho", "mudança de vida" e "prosperidade" entre fiéis da Igreja Universal do Reino de Deus. *Religião & Sociedade*, v. 27, n. 1, p. 132-155, 2007.

_____. Alguns fiéis da Igreja Universal do Reino de Deus. *Mana*, v. 16, n. 2, p. 351-373, 2010.

LOTZ, Erika Gisele. *Recrutamento e seleção de talentos*. Curitiba: InterSaberes, 2015.

LÚCIO, Paulo Jorge. Performance mercantilista das principais Igrejas Pentecostais Brasileiras. *UNITAS – Revista Eletrônica de Teologia e Ciências das Religiões*, Vitória-ES, v. 1, jan-jun, 2014.

MACEDO, Edir. *Doutrinas da Igreja Universal do Reino de Deus*. Rio de Janeiro: Universal Produções, 2000.

_____. *Nos passos de Jesus*. Rio de Janeiro: Editora Gráfica Universal, 2005.

_____; OLIVEIRA, Carlos. *Plano de Poder: Deus, os cristãos e a política*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MARIANO, Ricardo. *Neopentecostais: sociologia do novo pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Loyola, 1999.

_____. *Expansão neopentecostal no Brasil: o caso da Igreja Universal*. Estudos avançados, v. 18, n. 52, p. 121-138, 2004.

MARQUES, José Roberto. *O que é política de recursos humanos?* Publicado em 09 de dezembro de 2014 Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-politica-de-recursos-humanos/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Saraiva, 2009.

MATOS, Patrícia Pires de. *A importância da seleção por competências*. 2006. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/4625/a-importancia-da-selecao-por-competencias.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. *Teoria geral da administração: da revolução urbana a Revolução Digital*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MCGREGOR, Douglas. *The Human side of the enterprise*. Nova York: McGraw-Hill, 1960.

MEDEIROS, M. I. G.; TERRA, L. G.; SANTOS, E. G.; PINTO, R. S.; SANTOS, G. S. *Estrutura Organizacional e Modelo de Gestão: uma análise no Instituto Federal Sul-Rio-grandense – IFSUL*. XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. II Congresso Internacional de IGLU. “Gestão Universitária, Cooperação Internacional e Compromisso Social”. Florianópolis, 7 a 9 de dezembro de 2011.

MONTEIRO, Ciro Athayde Barros; ALMEIDA JUNIOR, Oswaldo Francisco de. A informação mediada no discurso de Edir Macedo: análise de editoriais da Folha Universal. *Inf. Inf.*, Londrina, v. 22, n. 1, p. 331 – 363, jan./abr., 2017. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/informacao/>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

MONTOSA, Rodolfo Garcia. *A boa gestão de uma igreja*. Artigo. Instituto Jetro. 2006. Disponível em: <<http://www.institutojetro.com/artigos/administracao-geral/a-boa-gestao-de-uma-igreja.html>>. Acesso em: 11 set. 2017.

MORIN, Estelle. *Os sentidos do trabalho*. In T. Wood (Ed.), *Gestão empresarial: O fator humano* (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas. 2002.

MURTINHO, Max Nunes; CASTILHO, Fernando Marcos B. Moreira de. *Estratégia, Crescimento e Declínio: O caso da Igreja Universal do Reino de Deus (1991-2010)*. *Anais do V SINGEP – Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade*. São Paulo. Brasil. 20, 21 e 22/11/2016. Disponível em: <<https://singep.org.br/5singep/resultado/625.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2018.

MURTINHO, Max Nunes; DE CASTILHO, Fernando Marcos Bonnemasou Moreira; URDAN, André Torres. Declínio Organizacional e Contexto em Organização Religiosa: A Igreja Universal do Reino de Deus *Revista Ibero-Americana de Estratégia – RIAE*, v. 17, n. 2, abril/jun., 2018.

NASCIMENTO, Josimir Albino do. *Igreja Universal do Reino de Deus: antecedentes históricos, análise de doutrinas distintivas e proposta evangelística*. Tese de Doutorado em Teologia Pastoral. Seminário Adventista Latino-Americano de Teologia Centro Universitário Adventista de São Paulo Campus Engenheiro Coelho, 2010. Disponível em: <<http://centrowhite.org.br/wp-content/uploads/2013/06/Tese-Pr.-Josimir-Albino-2010.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2018.

OLIVEIRA, Cleber Roberval Salvador; SARES, Maria Izabel Ferezin. *Empresas da Fé – Aspectos de Administração em Organizações Religiosas*. VII CONFIBRA –

Congresso Virtual Brasileiro de Administração. 19 a 21 de novembro de 2010. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_1564.pdf>. Acesso em: 16 set. 2017.

OLIVEIRA, D. P. R. *Sistemas, Organização e Métodos: uma abordagem gerencial*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, Gustavo Silvino de. *“Alertas em tempos de guerra”: Igreja Universal e interfaces com a ordem social – Entre respostas urgentes, “encantadas” e racionalizadas*. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política. Centro de Ciências do Homem – CCH. Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF. Campos dos Goytacazes/RJ., 2010.

OLIVEIRA, Jackson Batista; ALMEIDA, José Rubens Mascarenhas de. *O Papel da Ideologia no Processo de Expansão da Igreja Universal do Reino de Deus*. XII Colóquio Nacional e V Colóquio Internacional do Museu Pedagógico. 26 a 29 de setembro de 2017. p 1037-1041. Disponível em: <http://periodicos.uesb.br/index.php/cmp/article/viewFile/6920/pdf_612>. Acesso em: 12 mar. 2019.

OLIVEIRA, Miguel Moreira. *Conceitos relativos à liderança: consistência entre recomendações da literatura acadêmica e de consultores*. 35 f. Monografia (Especialização, MBA Gerência Empresarial) – Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté, Taubaté, Brasil, 2004.

ORO, Ari Pedro. Organização eclesial e eficácia política: o caso da Igreja Universal do Reino de Deus. *Civitas: revista de ciências sociais*. Porto Alegre, RS. v. 3, n. 1, (jun. 2003), p. 97-109, 2003.

PALHARINI, Francisco de Assis. *Recrutamento e seleção de pessoas: fundamentos e tendências*. Texto didático. Departamento de Psicologia da UFF – Universidade Federal Fluminense. 2015. Disponível em: <www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/cadernosdoichf/article/.../353>. Acesso em: 21 maio 2018.

PASSOS, Paulo Rogério Rodrigues. As Premissas do Deuteropentecostalismo: Tradição e Renovação no Campo Religioso Brasileiro. *Revista Observatório da Religião*, v. 1, n. 1, p. 188-198, 2014.

PAULA, G. M. de. *Estruturas Organizacionais: o papel do gestor de nível intermediário*. Dissertação de Mestrado em Administração. Faculdade de Ciências Empresariais. Universidade FUMEC. Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/resumo/geraldo_marcelio_de_paula.pdf>. Acesso em: 11 maio 2018.

PAZ, Sérgio J. F. *O Treinamento na empresa: Teoria & Prática do Treinamento*. Consultoria Interna em Treinamento realizada na Petrobrás. Macaé: Rio de Janeiro, 2005.

PATRIOTA, Karla Regina Macena Pereira; LIRA, Fábíola Barreto; MELO, Solange Tavares de; SANTOS, Cláudia da Silva. Fala que eu te escuto: o discurso midiático dos pastores da Igreja Universal. *Seminário de Temas Livres em Comunicação da*

USP, 2006. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2006/resumos/R0302-2.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2018.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPOS DOS GOYTACAZES. Perfil Campos 2018 – *Perfil Populacional*. Disponível em: <<https://www.campos.rj.gov.br/newdocs/1542233062PERFILCAMPOS2018.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

RIBAS, Andréia Lins; SALIM, Cassiano Ramalho. *Gestão de Pessoas para Concursos*. 4. ed. rev. atual. Alumnus, 2016.

RIBEIRO, José Wagner; Pinto, Fabiana da Silva. *A Mídia e a Igreja Universal*. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Santos – 29 de agosto a 2 de setembro de 2007. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2007/resumos/r1467-2.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2019.

RIZZUTI, Elaine. Mulheres Pentecostais, Atividades Físico-Esportivas: abordagens iniciais exploratórias. *Ciência e Compromisso Social*. In: *XVII Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte / IV Congresso Internacional de Ciências do Esporte*. Porto Alegre, 11 a 16 de setembro de 2011. Disponível em: <<http://www.congressos.cbce.org.br/index.php/conbrace2011/2011/paper/view/2871>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

ROBBINS, Stephen. P. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROCHA, Ana Paula de Sousa. *A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial*. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, v. 15, p. 14-17, 2014.

ROSAS, Nina. As ações sociais da Igreja Universal: recrutamento e empreendedorismo no agente da comunidade. *Ciências Sociais e Religião*, Porto Alegre, ano 14, n. 17, p. 27-51, Jul./Dic. 2012.

ROSSETTO, Luís Gustavo; Adalberto BRANDALIZE. *O papel da liderança*. 2007. Disponível em: <<http://labinfo.cefetrs.edu.br/professores/durval/maq2/10-%20o%20 papel%20da%20líderanca.doc>>. Acesso em: 23 abril 2018.

SANT'ANNA, Anderson De Souza; CAMPOS, Marly Sorel; LOTFI, Samir. Liderança: o que pensam executivos brasileiros sobre o tema? *RAM - Revista Administração Mackenzie*, Edição Especial. São Paulo, v.13, n. 6, p. 48-76, nov.-dez.,2012.

SANTIAGO FILHO, Elio Roberto Pinto. O gradiente seita-igreja como paradigma da cultura. *Estudos de Religião*, v. 29, n. 2, p. 86-111, 2015.

SILVA, Antonio Santos; NETO, Antonio Carvalho. Uma contribuição ao estudo da liderança sob a ótica weberiana de dominação carismática. *Revista de Administração Mackenzie* (Mackenzie Management Review), v. 13, n. 6, nov./dez.2012. p. 20-47. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/download/3867/3888>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

SILVA, Carlos Eduardo Guerra. Gestão, legislação e fontes de recursos no terceiro setor brasileiro: uma perspectiva histórica. *Revista de Administração Pública*, v. 44, n. 6, p. 1301-1325, 2010.

SILVA, Geoval Jacinto da; RIBEIRO, Otoniel Luciano. *Gestão e serviço: administração nas organizações religiosas sem fins lucrativos*. Revista Caminhando v. 15, n. 1, p. 107-118, jan./jun. 2010. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/Caminhando/article/viewFile/1599/1862>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

SILVA JÚNIOR, Nilson da. Uma análise do Neopentecostalismo a partir da ética protestante e o espírito do capitalismo. *Ciberteologia - Revista de Teologia & Cultura*, ano VIII, n. 40, p. 3-21, out-nov-dez, 2012. Disponível em: <<https://ciberteologia.com.br/assets/pdf/post/uma-analise-do-neopentecostalismo-a-partir-da-etica-protestante-e-o-espírito-do-capitalismo-.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2019

SIMÕES, Marcos; BOREL, Luciana. Cogestão de pessoas e o sucesso das ações de T&D. In: SLIVNIK, Alexandre; FURLAN, Jô; SITA, Maurício. *Ser Mais com T&D: Estratégias e ferramentas de treinamento e desenvolvimento para o mundo corporativo*. São Paulo: Editora Ser Mais, 2010.

SYNAN, Vinson. *O século do Espírito Santo: 100 anos do avivamento pentecostal e carismático*. São Paulo: Vida, 2011.

TARUNE, Betania; EVANS, Paul. *A importância do RH*. São Paulo: Fundação Dom Cabral, 2007.

TAVOLARO, Douglas; LEMOS, Christina. *O Bispo: a história revelada de Edir Macedo*. Larousse Kingfisher Chambers, 2007.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2004.

_____. *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2009.

WOMACK, J.P.; JONES, D. T.; ROOS, D. *A Máquina que mudou o mundo*. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 2004.

WULFHORST, Ingo. O Pentecostalismo no Brasil. *Estudos Teológicos*, v. 35, n. 1, p. 8-9, 1995. Disponível em: <http://www.periodicos.est.edu.br/index.php/estudos_teologicos/article/download/838/767>. Acesso em: 13 maio 2018.

YOSHIURA, Eunice Vaz. *Comunicação Simbólica: uma abordagem metodológica na mediação para a liderança de transformação*. In: INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XXVI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – BH/MG – 2 a 6 Set 2003. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2003/www/pdf/2003_NP05_yoshiura.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2018.