

CENTRO PRESBITERIANO DE PÓS-GRADUAÇÃO ANDREW JUMPER

VLADEMIR HERNANDES

**O COMPROMISSO DOS CRISTÃOS COM O MINISTÉRIO VOLUNTÁRIO EM
IGREJAS BATISTAS PERTENCENTES À CONVENÇÃO BATISTA BRASILEIRA E
LOCALIZADAS NA REGIÃO METROPOLITANA DE CAMPINAS-SP**

**SÃO PAULO
2013**

VLADEMIR HERNANDES

**O COMPROMISSO DOS CRISTÃOS COM O MINISTÉRIO VOLUNTÁRIO EM
IGREJAS BATISTAS PERTENCENTES À CONVENÇÃO BATISTA BRASILEIRA E
LOCALIZADAS NA REGIÃO METROPOLITANA DE CAMPINAS-SP**

Projeto Ministerial Aplicado apresentado ao Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andrew Jumper (CPAJ) como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Ministério.

Orientador: Dr. Valdeci da Silva Santos.

**SÃO PAULO
2013**

Dedico à minha querida esposa Renata e aos meus queridos filhos Raíssa e Rodrigo. Dádivas celestiais muito preciosas e instrumentos do Pai para meu aperfeiçoamento contínuo ao longo dos anos em que compartilhamos nossas vidas. Aos meus dedicados e abnegados pais Valdemar e Nancy supridores contínuos de cuidado intenso e amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho pôde ser concluído graças às incontáveis contribuições diretas e indiretas de muitos. A todos meus sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar a Deus, pelas preciosas dádivas da vida, da salvação, da razão para viver, da habilitação e chamado para o privilégio de servi-Lo nestes anos todos na edificação da Sua igreja. A Ele minha eterna gratidão assim como toda a honra e toda a glória.

À minha esposa Renata, pelo amor, paciência, incentivo, e privações que suportou em razão da demandadora jornada que trilhei.

Aos meus filhos Raíssa e Rodrigo, por todo carinho, respeito, amor e apoio.

Ao Rev. Dr. Valdeci Santos Silva, pela contínua generosidade ao me avaliar ao longo do curso, pela paciência com minhas limitações e pelas inúmeras orientações preciosas que forneceu.

Aos demais professores do CPAJ, por compartilharem suas experiências de vida e seu zelo pela sã doutrina ao longo do curso.

Aos professores do RTS, pela oportunidade de aprender com homens tão experientes e capazes.

Aos funcionários do CPAJ, sempre gentis e solícitos, pelo suprimento contínuo de toda ajuda que necessitei.

À igreja que tenho a honra de servir, a Igreja Batista Cidade Universitária, por todos os investimentos sacrificiais que fez em prol da minha formação. Que a conclusão de mais esta etapa na minha formação me qualifique para servi-la ainda melhor.

Aos demais líderes da minha igreja, homens de caráter, servos aprovados, modelos para minha vida. Estar entre estes homens tem sido um grande privilégio. Minha gratidão pelo aprendizado que me proporcionam cotidianamente.

RESUMO

O presente trabalho avalia o nível de compromisso dos cristãos com o ministério voluntário em igrejas Batistas pertencentes à Convenção Batista Brasileira e localizadas na região metropolitana de Campinas - SP. O trabalho contempla uma revisão de literatura sobre o fenômeno do trabalho voluntário tanto em organizações do terceiro setor quanto em igrejas. A partir desta revisão de literatura, foi sugerida uma lista de boas práticas e recomendações para auxiliar as igrejas que queiram crescer no nível de compromisso dos seus membros. A revisão de literatura também avaliou três metodologias de revitalização de igrejas que foram adotadas por algumas igrejas Batistas e que contemplam a mobilização de cristãos ao ministério voluntário. O trabalho também apresenta os resultados de uma pesquisa de campo que mapeou a situação de quinze igrejas dentro do escopo estabelecido. A partir desta pesquisa de campo foram sugeridas uma série de boas práticas que podem ser adotadas, bem como uma série de erros já cometidos e que devem ser evitados no processo de mobilizar pessoas ao serviço voluntário nas igrejas locais.

Palavras chave: Ministério; Serviço Voluntário; Servos; Ministros.

ABSTRACT

This work evaluates the level of commitment of Christians with the volunteer ministry in Baptist churches belonging to the Brazilian Baptist Convention and located in the metropolitan region of Campinas - SP - Brazil. The work includes a review of literature about the phenomenon of volunteering in both nonprofit organizations and churches. From this literature review, a list of best practices and recommendations for churches who want to grow in the level of commitment of its members was suggested. The literature review also evaluated three methodologies of church revitalization that have been adopted by some Baptist churches and that approach the issue of mobilizing Christians to volunteer ministry. The work also includes a field survey that mapped the situation of fifteen churches within the defined scope. From this survey, a list of best practices to be adopted was suggested, as well as a list of mistakes already committed that should be avoided in the process of mobilizing people to serve as volunteers in local churches.

Key words: Ministry; Volunteer Service; Servants; Ministers.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

ONGs	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
CBB	Convenção Batista Brasileira
OPBB	Ordem dos Pastores Batistas do Brasil
RMC	Região Metropolitana de Campinas

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Estrutura do ministério da igreja.....	106
Gráfico 1 - Quantidade de Igrejas por Hipótese	121
Gráfico 2 – Quantidade de igrejas por % de Membros com Ministério	122
Gráfico 3 - Quantidade de Igrejas Por Compromisso de Membresia	123
Gráfico 2 - Áreas que mais sofrem com a falta de voluntários	124
Gráfico 3 - Meios de Mobilização ao Ministério	125
Gráfico 4 - Causas Apontadas como Responsáveis pela Falta de Voluntários	127
Gráfico 5 - Dificuldades na Mobilização de Pessoas ao Serviço.....	128
Gráfico 6 - Erros já Cometidos pelas Igrejas	129
Gráfico 7 - Boas Práticas Recomendadas pelas Igrejas	130
Gráfico 8 - Aspectos que Precisam Melhorar nas Igrejas	132

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Justificativa	8
1.2	Problematização	12
1.3	Delimitação	13
1.4	Hipóteses	16
1.5	Definição de termos	17
1.6	Visão Geral do Projeto Ministerial Aplicado.....	18
CAPÍTULO 2	REVISÃO DE LITERATURA.....	20
2.1	O trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor	20
2.1.1	Fatores pessoais que impulsionam o trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor	20
2.1.2	Fatores contextuais que impulsionam o trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor	25
2.1.3	Boas práticas recomendadas para a gestão do trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor	27
2.2	O trabalho voluntário do povo de Deus na igreja local	34
2.2.1	Obstáculos ao engajamento do povo de Deus no ministério voluntário	35
2.2.2	Recomendações para maximizar o engajamento do povo de Deus com o ministério voluntário.....	40
2.2.3	Propostas metodológicas que contemplam a mobilização do povo de Deus ao ministério voluntário	55
2.2.3.1	O Movimento G-12 como instrumento de mobilização ao ministério voluntário	55

2.2.3.2	A Campanha 40 Dias de Propósitos como instrumento de mobilização ao ministério voluntário	59
2.2.3.3	A Rede Ministerial como instrumento de mobilização ao ministério voluntário	65
CAPÍTULO 3 O MINISTÉRIO NA ECLESIOLOGIA BÍBLICA		70
3.1	A Imperatividade de servir na igreja local.....	70
3.2	As motivações para o ministério na igreja local.....	81
3.2.1	Motivações inadequadas.....	81
3.2.2	Motivações adequadas.....	84
3.3	Os dons do Espírito Santo e o ministério na igreja local	89
3.4	Principais maneiras de servir na igreja local	104
CAPÍTULO 4 A PESQUISA NAS IGREJAS.....		113
4.1	Classificação da Pesquisa.....	113
4.2	Método de pesquisa	114
4.2.1	Elaboração e validação do questionário de pesquisa	114
4.2.2	Definição da amostragem de igrejas a serem pesquisadas.....	117
4.2.3	A coleta de dados.....	118
4.3	Análise das Informações Levantadas.....	119
CAPÍTULO 5 RESULTADOS DA PESQUISA NAS IGREJAS.....		134
5.1	Igreja 1.....	134
5.2	Igreja 2.....	136
5.3	Igreja 3.....	138
5.4	Igreja 4.....	140
5.5	Igreja 5.....	142
5.6	Igreja 6.....	144

5.7 Igreja 7.....	146
5.8 Igreja 8.....	147
5.9 Igreja 9.....	149
5.10 Igreja 10.....	151
5.11 Igreja 11.....	153
5.12 Igreja 12.....	155
5.13 Igreja 13.....	155
5.14 Igreja 14.....	157
5.15 Igreja 15.....	159
CAPÍTULO 6 A EDIFICAÇÃO DE UM POVO MINISTRADOR.....	163
6.1 A necessidade da formação espiritual de cristãos ministradores.....	164
6.2 A mente de um cristão ministrador.....	171
6.3 A integridade de um cristão ministrador	178
6.4 O compromisso com o serviço de um cristão ministrador	184
6.5 O discipulado de cristãos ministradores na igreja local.....	189
CAPÍTULO 7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	201
7.1 Conclusões e recomendações a partir da revisão de literatura.....	201
7.2 Conclusões e recomendações a partir da pesquisa de campo	214
7.3 Recomendações de temas para futuras pesquisas.....	221
APÊNDICE A.....	223
APÊNDICE B.....	226
APÊNDICE C.....	229
APÊNDICE D.....	232
BIBLIOGRAFIA.....	237

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

Servir ao Senhor Jesus Cristo trabalhando na edificação da Sua igreja é muito mais do que uma responsabilidade do crente. É um grande privilégio por Ele concedido a todos aqueles que Ele amorosamente resgatou e bondosamente concedeu a honra de serem feitos Seus servos.

Este trabalho procura analisar o assunto tanto do ponto de vista teórico, através de uma investigação de obras que abordam o tema, quanto do ponto de vista prático, através de uma pesquisa com igrejas. Ambas as abordagens procurarão apresentar sugestões baseadas naquilo que foi encontrado em cada uma delas, com o objetivo de contribuir com a igreja brasileira na preciosa tarefa que tem de capacitar e mobilizar servos para servirem o Senhor Jesus Cristo na edificação da sua igreja.

Tanto a justificativa para este trabalho quanto o problema a ser estudado dentro deste assunto estão apresentados a seguir. Também são apresentadas as delimitações e limites do trabalho, bem como as hipóteses que foram previamente levantadas e averiguadas durante a realização do mesmo. Este capítulo também contempla uma definição de termos e apresenta uma visão geral de todo o trabalho.

1.1 Justificativa

Pode ser nitidamente percebido na Palavra de Deus que a tarefa de servir na edificação da igreja do Senhor Jesus Cristo foi delegada por Ele a todos os redimidos, e não somente a alguns poucos vocacionados. Na igreja primitiva esta realidade era muito visível (Atos 2:42-47). Esse princípio bíblico pode ser encontrado em vários outros textos da Escritura, em especial na carta de Paulo aos Efésios:

E ele mesmo concedeu uns para apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas e outros para pastores e mestres, com vistas ao aperfeiçoamento dos santos para o desempenho do seu serviço, para a edificação do corpo de Cristo, até que todos cheguemos à unidade da fé e do pleno conhecimento do filho de Deus, à perfeita varonilidade, à medida da estatura da plenitude de Cristo, para que não mais sejamos como meninos, agitados de um lado para outro e levados ao redor por todo vento de doutrina, pela artimanha dos homens, pela astúcia com que induzem ao erro. mas, seguindo a verdade em amor, cresçamos em tudo naquele que é a cabeça, Cristo, de quem todo o corpo, bem ajustado e consolidado pelo auxílio de toda junta, segundo a justa cooperação de cada parte, efetua o seu próprio aumento para a edificação de si mesmo em amor. (Efésios 4:11-16 RA)

Sobre este texto, MacArthur (1996, p.141) destaca que Deus designou algumas pessoas ao longo da história, os apóstolos e profetas no início da era cristã, e os evangelistas e pastores-mestres posteriormente, com o objetivo de capacitar os santos para desempenhar um serviço na edificação da igreja de Cristo.

MacArthur (1996, p.152) também aponta que dentre os santos equipados para o serviço, Deus levanta anciãos, diáconos, mestres e os demais tipos de servos necessários para que a igreja seja fiel e produtiva no serviço espiritual, que é o trabalho que cada santo de Deus deve realizar ao servir eficazmente uns aos outros na igreja. MacArthur (1996, p.155) observa muito bem que a mera participação nos programas realizados pela igreja por aqueles que passivamente observam ou assistem o que é produzido e apresentado por alguns, é um substituto extremamente pobre à expectativa que o Senhor tem sobre o comprometimento de cada crente com o ministério em sua igreja local.

Quando Utley (1997, p. 112) avalia e comenta o texto supracitado de Efésios, ele afirma que a igreja moderna está “aleijada” por uma mentalidade de clero e laicato, onde o primeiro grupo, profissionalizado, fica incumbido de todo o serviço na igreja enquanto o segundo grupo, menos capacitado, limita-se a participar passivamente. Ele observa também que é comum encontrar nas igrejas um conceito

empobrecido de salvação como mero produto ou resultado ao invés de um processo contínuo e relacional que envolve o serviço.

Ogden (2003, p. 68) igualmente condena tal distinção entre clero e laicato. Para este, a doutrina da justificação somente pela fé conduz necessariamente à constatação de que todo crente é um ministro. Isto se deve ao entendimento reformado do evangelho que remove a necessidade de mediação sacerdotal humana, colocando todos os cristãos em um mesmo patamar de acesso a Deus. Desta maneira, a barreira entre clero e leigos não faz o menor sentido e deve ser completamente extinta.

Utlely (1997, p. 112), por sua vez, propõe que a igreja moderna precisa reconquistar o poder, capacitação e designação bíblica de cada membro da igreja (líderes e liderados, idosos e jovens, homens e mulheres) no ministério pessoal. Segundo este autor, cada cristão é um ministro de tempo integral que foi chamado e é capacitado por Deus para a obra de edificação da Sua igreja. Murray (2000, p. 10, tradução nossa) defende enfaticamente a mesma tese:

Cada crente, desde o mais fraco até o mais forte, tem o chamado para viver e trabalhar pelo Reino do seu Senhor. Cada crente é igualmente requisitado pela graça e pelo poder do Espírito Santo, conforme seus dons para que se adeque ao seu trabalho. E cada crente tem o direito de ser ensinado e auxiliado pela sua igreja para o serviço que nosso Senhor espera dele.

O termo “aperfeiçoamento (καταρτισμον)” usado por Paulo, segundo Utlely (1997, p. 112), significa “deixar alguma coisa pronta para ser usada no propósito designado”. Os santos devem estar prontos para servir uns aos outros e com isso promover o bem comum. O foco está no corpo de Cristo, e não no indivíduo. Os dons espirituais são “toalhas serviçais” e não “crachás meritórios”. A analogia utilizada por Utlely (1997, p. 112) para ilustrar tal conceito é a seguinte:

"Crentes são como abelhas". Cada um deve se dedicar intensivamente ao trabalho em prol da coletividade.

Hendricks (2005, p.106) também destaca, a respeito do texto de Efésios 4:11-16, que as funções dos dois grupos, servos líderes e servos liderados, ficam bem definidas. A função de realizar o serviço foi designada ao povo de Deus, os servos que devem ser aperfeiçoados para isso, enquanto que a principal função que Deus deu aos líderes da Sua igreja é a de aperfeiçoar os santos para que o serviço esperado de cada um deles possa ser adequadamente realizado.

Como visto, o princípio bíblico apresentado determina que todos os membros da igreja, sem exceção, deveriam estar comprometidos com o serviço para a edificação da mesma. Entretanto, percebe-se que a falta de compromisso com o serviço na igreja de Cristo é uma realidade nociva e crescente nos dias de hoje.

É grande o número de cristãos que têm expressado uma postura passiva de meros frequentadores que parecem ser "consumidores" dos programas e "serviços" que suas igrejas lhes fornecem. Esta é uma triste realidade percebida tanto na igreja local onde o autor do projeto serve como pastor, quanto em todas as outras igrejas que o mesmo conhece. Há muitos membros de igreja que não tem absolutamente nenhum envolvimento em servir na edificação das suas igrejas.

Considerando tudo o que foi previamente exposto, um estudo que focalize o compromisso de cristãos com o serviço voluntário para edificação da igreja local se mostra relevante. Uma série de boas práticas, conselhos, e cuidados podem ser identificados e sugeridos tanto a partir de uma investigação na literatura disponível quanto das experiências dos casos estudados pela pesquisa de campo. Desta maneira, igrejas que queiram maximizar o engajamento de seus membros com o serviço voluntário poderão se beneficiar com este trabalho.

1.2 Problematização

O problema a ser investigado é justamente esta dificuldade de se mobilizar todos os membros de uma igreja local para que estejam comprometidos com o ministério em conformidade com o princípio bíblico. A principal pergunta que a pesquisa procurará responder é: Como o comprometimento de cada um dos membros de uma igreja local com o ministério pode ser maximizado? Algumas perguntas secundárias que derivam desta são: As lideranças das igrejas pesquisadas valorizam o princípio bíblico sobre o ministério de cada membro? Quais são as principais ações que estão sendo empregadas nas igrejas pesquisadas para superar as dificuldades de mobilização e engajamento? Quais são os principais erros que têm sido cometidos nas igrejas pesquisadas?

Para responder tais perguntas, este trabalho apresenta inicialmente os resultados de uma revisão de literatura a partir das principais obras a respeito deste assunto. O objetivo da revisão de literatura é enumerar uma série de recomendações que possam colaborar com igrejas que queiram se desenvolver neste tema.

Além da literatura relativa ao ministério dos cristãos na igreja local, o trabalho também avalia obras que abordam o serviço voluntário em organizações do Terceiro Setor. Nestas obras sobre o trabalho voluntário no Terceiro Setor, foram averiguados quais são os principais fatores motivadores e mobilizadores de pessoas ao serviço voluntário, bem como as principais estratégias de recrutamento, engajamento e retenção de voluntários. Essa averiguação poderá igualmente trazer contribuições significativas para muitas igrejas. De um modo geral, a revisão de literatura procurou levantar as principais boas práticas e princípios bíblicos,

sugestões e experiências tanto boas quanto ruins relatadas nas obras investigadas. A revisão de literatura também contempla uma análise crítica deste conteúdo levantado confrontando-os com os princípios, orientações e mandatos das Escrituras.

Finalmente, para endereçar os problemas levantados pelas perguntas acima, este trabalho também contempla uma pesquisa de campo e apresenta uma relação de boas práticas existentes nas igrejas que participaram da mesma, bem como uma relação dos principais erros nelas presentes. Quando foram encontradas práticas nas igrejas pesquisadas que não estão consideradas na literatura existente sobre o assunto, mas que têm contribuído para maximizar o comprometimento dos cristãos com o ministério, as mesmas foram avaliadas criticamente pelos parâmetros encontrados na Bíblia e se aprovadas por esse crivo, foram incluídas nas recomendações finais do trabalho.

De maneira análoga, alguns erros inéditos do ponto de vista da revisão de literatura foram enumerados nas recomendações finais do trabalho. Ocasionalmente foram percebidas algumas atitudes ou omissões existentes nas igrejas pesquisadas que têm contribuído para o agravamento do problema da falta de compromisso de seus membros com a edificação das mesmas. Tais constatações fazem igualmente parte das recomendações finais do trabalho.

1.3 Delimitação

Este estudo está focalizado em avaliar o ministério voluntário de membros de igrejas Batistas pertencentes à Convenção Batista Brasileira¹ e localizadas na

¹ A Convenção Batista Brasileira (CBB) é o órgão máximo da denominação Batista no Brasil. É a maior convenção Batista da América Latina, representando cerca de 7.000 igrejas, 4.000 missões e 1.350.000 fiéis. Como instituição, existe desde 1907, servindo às igrejas Batistas

Região Metropolitana de Campinas-SP². A RMC é uma das regiões mais desenvolvidas do Brasil³. Com uma das maiores rendas per capita do país e com um elevado Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), a região caracteriza-se por uma presença marcante de igrejas Batistas pertencentes à CBB. São cento e dez igrejas⁴ com presença em quinze dos dezenove municípios da RMC, sendo a denominação histórica⁵ com maior presença na região⁶. A averiguação do compromisso

brasileiras como sua estrutura de integração e seu espaço de identidade, comunhão e cooperação. É ela que define o padrão doutrinário e unifica o esforço cooperativo dos Batistas do Brasil. Em nível mundial, a CBB é uma das convenções nacionais filiadas à Aliança Batista Mundial (AMB). Disponível em: < http://www.batistas.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=10>. Acesso em: 15 set. 2012.

² Conforme Lei Complementar Estadual nº 870, de 19 de junho de 2000 que criou a Região Metropolitana de Campinas, dezenove municípios formam a RMC: Americana, Artur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Engenheiro Coelho, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Jaguariúna, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Santa Bárbara d'Oeste, Santo Antônio de Posse, Sumaré, Valinhos, Vinhedo. Disponível em: <<http://www.stm.sp.gov.br/index.php/rmas-de-sao-paulo/rm-de-campinas>>. Acesso em: 19 out. 2011.

³ A RMC possui uma área de 3.673 Km² e uma população de 2.620.909 habitantes. A Região apresenta uma diversificada produção industrial, principalmente em setores dinâmicos e de alto input científico/tecnológico, com destaque para municípios de Campinas, Paulínia, Sumaré, Santa Bárbara D'Oeste e Americana, o que tem resultado em crescentes ganhos de competitividade nos mercados internos e externos. [...] A Região Metropolitana de Campinas vem conquistando e consolidando, nos últimos anos, uma importante posição econômica nos cenários estadual e nacional. Essa área, contígua à Região Metropolitana de São Paulo, possui um parque industrial moderno, diversificado e composto por segmentos de natureza complementar. Apresenta uma estrutura agrícola e agroindustrial bastante significativa, desempenhando atividades terciárias com uma especialização expressiva. Destaca-se, ainda, a presença, na região, de centros inovadores no campo das pesquisas científica e tecnológica, com a importante presença de centros universitários de renome nacional e internacional. [...] Com um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$85,9 bilhões, e uma renda "per capita" de R\$30.941,19, a região apresenta-se em uma posição de destaque, se comparar com a renda "per capita" do Estado de São Paulo que é de R\$26.202,22 e do Brasil que é de R\$16.414,00. Por fim, a Região Metropolitana de Campinas apresenta uma boa qualidade de vida, possuindo um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,788, conforme dados do PNUD 2000. Os municípios destacam-se, ainda, por apresentar os seus IDH entre os mais altos do Estado de São Paulo e do Brasil, variando entre 0,857 (Vinhedo) e 0,783 (Monte Mor). Disponível em: <http://www.agemcamp.sp.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=12&lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2012.

⁴ Apêndice D

⁵ Denominações históricas no Brasil: Igreja Congregacional, Igreja Cristã Evangélica, Igreja Presbiteriana do Brasil, Igreja Presbiteriana Independente, Igreja Metodista, Igreja Batista, Igreja Luterana, Igreja Episcopal. MATOS, Alderi Souza. Breve História do Protestantismo no Brasil. Disponível em: < <http://www.mackenzie.br/6994.html>>. Acesso em 18 set. 2012

⁶ Maiores quantidades de igrejas das denominações históricas na RMC: Igreja Batista: 110. Disponível em: < http://www.cbesp.org.br/nportal/images/stories/principal/cadastro_igrejas.pdf>. Acesso em: 18 set. 2012.

Igreja Presbiteriana do Brasil: 52. Disponível em: <

http://www.ipb.org.br/ver_igrejas.php3?b_estado=SP>. Acesso em: 18 set. 2012.

Igreja Presbiteriana Independente: 21. Disponível em: < <http://www.ipib.org/index.php/nossas-igrejas>>. Acesso em: 19 set. 2012.

ministerial dos membros da maior denominação histórica em uma das regiões mais desenvolvidas do país mostra-se relevante na medida em que os resultados apurados têm um potencial de serem úteis para beneficiar outras igrejas históricas da mesma localidade e também de outros centros urbanos do país.

O trabalho apresenta o resultado de uma pesquisa de campo feita em uma amostragem aleatória dentre as igrejas pertencentes ao escopo do estudo⁷ junto aos pastores de cada uma delas. Através destas entrevistas procurou-se descobrir qual é a origem, intensidade e implicações do problema da falta de comprometimento de muitos cristãos com o ministério em cada uma delas e também averiguar como tal problema tem sido por cada uma delas endereçado. Foi feito também um levantamento dos principais erros que são cometidos e que deveriam ser evitados, das principais boas práticas a serem imitadas e dos pontos fortes e fracos de cada uma das igrejas na percepção dos seus respectivos pastores.

Esta pesquisa é de natureza qualitativa e tem como principal objetivo produzir como resultado uma série de recomendações que poderão ser relevantes tanto para a igreja local onde o autor serve como pastor quanto para outras igrejas que desejem abordar teológica e praticamente o problema investigado. Espera-se que tais recomendações contribuam com a maximização do comprometimento de cada vez mais servos com o ministério voluntário em suas igrejas locais, e que estes, por sua vez, expressem um genuíno amor ao Senhor e à Sua obra.

Igreja Metodista: 21. Disponível em: < <http://cniip.vetorweb.com.br/>>. Acesso em: 18 set. 2012.

Igreja Luterana: 2. Disponível em: < <http://www.ielb.org.br/>>. Acesso em: 18 set. 2012.

Igreja Episcopal: 1. Disponível em: < <http://www.dasp.org.br/>>. Acesso em: 18 set. 2013.

Igreja Cristã Evangélica: 0. Disponível em: <

http://www.iceb.com.br/web/index.php?option=com_content&view=article&id=69&Itemid=69>. Acesso em: 18 set. 2012.

⁷ Ver tópico sobre a definição da amostragem

1.4 Hipóteses

Foram estabelecidas inicialmente três hipóteses a serem averiguadas por essa pesquisa. A primeira hipótese pressupõe que haverá algumas igrejas pesquisadas que não dão a menor importância para o problema, e que desprezam o princípio bíblico que ensina que deve haver comprometimento com o ministério por parte de todos os cristãos, e conseqüentemente, por parte de todos os membros. Nessas igrejas, a existência de membros com algum ministério voluntário será um evento muito raro e fortuito.

A segunda hipótese considera que serão encontradas algumas igrejas que valorizam o princípio bíblico do engajamento ministerial pelo povo de Deus, mas que não traduzem essa valorização em ações práticas significativas para maximizá-lo no seu contexto. Nessas igrejas, algumas boas práticas serão percebidas, mas vários erros também serão identificados. Nessas igrejas, o ministério voluntário de membros existe em uma minoria que trabalha dedicadamente, mas a maioria dos membros das mesmas é formada por meros participantes expectadores dos programas promovidos ali.

A terceira hipótese ventila a possibilidade de que sejam encontradas algumas igrejas que, além de valorizar o princípio bíblico, são marcadas pela adoção de boas práticas, e também por poucos erros que estão sendo cometidos. Tais igrejas são fortemente orientadas à capacitação e mobilização dos seus membros ao ministério, e podem servir de inspiração para outras igrejas, pois são bons modelos a serem reproduzidos. Nas igrejas desta hipótese, a maioria dos membros está comprometida com o serviço voluntário.

1.5 Definição de termos

Os termos abaixo relacionados têm, neste trabalho, o significado tal como exposto em cada uma das definições:

Igreja local - Uma comunidade cristã delimitada por uma localização geográfica, uma quantidade de membros e uma denominação cristã com a qual se identifica. Um subconjunto da Igreja Universal que é o conjunto de todos os salvos pelo Senhor Jesus Cristo.

Ministério - Uma oportunidade de serviço disponível a um crente conforme o chamado e propósitos do Senhor Jesus Cristo. Envolve todos os cristãos, e não somente um subconjunto de poucos vocacionados para tal. Toda obra voluntária, sem remuneração financeira, que um crente desempenha ao servir na edificação da sua igreja local utilizando seu tempo, recursos, dons espirituais e talentos naturais.

Edificação da igreja - Processo que envolve o crescimento da igreja local, tanto qualitativo quanto quantitativo. O crescimento quantitativo se dá através da evangelização e novas conversões que promovem o crescimento numérico. O crescimento qualitativo se dá através da instrução bíblica que promove o crescimento em maturidade dos cristãos que se expressa através do aumento do conhecimento bíblico e teológico, através de transformações de caráter conforme o modelo do Senhor Jesus Cristo e através de posturas que revelam um compromisso crescente com o Senhor e com Sua obra.

Trabalho voluntário - Trabalho realizado sem nenhuma espécie de remuneração financeira.

Primeiro, Segundo e Terceiro Setor - O Estado é considerado como o Primeiro Setor, o mercado, com suas organizações industriais e comerciais é

considerado como o Segundo Setor, e as organizações privadas sem fins lucrativos engajadas em assuntos filantrópicos, sociais e assistenciais fazem parte do Terceiro Setor (BORBA, BORSA E ANDREATTA, 2010, p. 45).

1.6 Visão Geral do Projeto Ministerial Aplicado

Este projeto ministerial aplicado abrange uma revisão de literatura sobre o fenômeno do trabalho voluntário. Tal revisão avalia o assunto tanto em igrejas quanto em organizações do Terceiro Setor. Este trabalho também apresenta uma pesquisa de campo que procura levantar tal realidade em igrejas do contexto conforme delimitação estabelecida⁸.

O primeiro capítulo do trabalho faz uma apresentação geral sobre o assunto estudado. O problema objeto da investigação é detalhado, e a justificativa sobre a relevância do trabalho é apresentada. Este capítulo também delimita o escopo do trabalho, propõe as hipóteses que serão averiguadas e apresenta a definição dos principais termos utilizados.

O segundo capítulo apresenta a revisão de literatura. Tanto a literatura sobre o fenômeno do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos do Terceiro Setor quanto a literatura sobre o ministério voluntário em igrejas locais estão contempladas.

O terceiro capítulo trata do ministério voluntário do ponto de vista da eclesiologia bíblica. Este capítulo aborda especificamente os principais princípios bíblicos que devem reger o ministério voluntário dentro do corpo de Cristo.

O quarto capítulo contempla a pesquisa de campo. Este capítulo fornece uma explicação sobre a metodologia utilizada para obtenção das informações e

⁸ Igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC

apresenta o processo utilizado para elaboração do instrumento de coleta de dados. Este capítulo também descreve os procedimentos utilizados para a coleta e análise dos dados da pesquisa e apresenta uma análise dos resultados encontrados.

O quinto capítulo apresenta uma síntese do resultado da pesquisa em cada uma das igrejas. Este capítulo descreve resumidamente todas as informações que a pesquisa encontrou em cada uma delas.

O sexto capítulo foi elaborado posteriormente em função de um tema que emergiu a partir da pesquisa de campo. Como foi recorrente nas respostas o aparecimento da falta de maturidade cristã dos membros das igrejas como sendo a principal razão da falta de comprometimento ministerial, este capítulo trata desta destacada necessidade de edificar um povo ministrador.

O sétimo capítulo expõe as conclusões deste trabalho e propõe uma série de recomendações. Tais informações visam principalmente fornecer subsídios práticos que possam auxiliar igrejas e líderes que queiram perseguir a excelência no que diz respeito ao ministério voluntário dos membros do corpo de Cristo.

CAPÍTULO 2

REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo tem por objetivo averiguar as principais obras que tratam do trabalho voluntário. Esta averiguação incluirá obras que abordam o assunto em relação ao ministério que deve ser realizado pelos cristãos em suas igrejas locais, e também obras que abordam o fenômeno do trabalho voluntário na sociedade brasileira.

2.1 O trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor

O trabalho voluntário além de ser uma necessidade para a igreja de Cristo é também um fenômeno que se verifica na sociedade civil. A proposta deste tópico é verificar em algumas obras a respeito de Organizações do Terceiro Setor, como o trabalho voluntário se manifesta.

Procurou-se encontrar quais são as principais razões e motivações que têm mobilizado pessoas a desempenharem algum trabalho sem remuneração financeira, e quais são as principais estratégias e procedimentos de mobilização e gestão utilizados nas organizações deste contexto. Com base nesta análise, é possível avaliar quais lições podem ser aprendidas pela igreja a partir das experiências deste fenômeno crescente na sociedade.

2.1.1 Fatores pessoais que impulsionam o trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor

Uma primeira consideração sobre o trabalho voluntário que é realizado no Terceiro Setor envolve identificar as razões que mobilizam tantas pessoas a trabalhar sem remuneração financeira. Tal fenômeno parece ser paradoxal quando

se manifesta na sociedade atual tão marcada pela ganância e fortemente orientada a ganhos financeiros.

Quinteiro (2006, p. 109) percebe um forte movimento na sociedade que envolve uma infinidade de expressões coletivas de solidariedade. Para ele, tais expressões são compostas de impulsos individuais e voluntários que aderem às mais diversas causas sociais. Este e outros autores se aplicaram a averiguar o crescente fenômeno do voluntariado no Brasil e a entender as razões que expliquem esta ebulição do engajamento individual voluntário em projetos de cunho social e em organizações sem fins lucrativos do Terceiro Setor.

Bonfim (2010, p. 63) lembra que no passado, antes do crescimento do fenômeno do voluntariado verificado a partir da década de 90, as obras sociais eram predominantemente realizadas no âmbito individual e privado e era fundamentada essencialmente em algum senso de dever cívico ou cristão. Posteriormente, Bonfim (2010, p.67) verifica que essa solidariedade individual baseada em valores cristãos foi substituída por aquilo que ele chama de "solidariedade universal" que é posta em prática tendo o Estado como mediador.

O Estado teve uma contribuição importante na alavancagem do voluntariado no Brasil a partir de 2001. Cunha (2010, p. 67) lembra que alguns anos antes de 2001, em 1997, o Conselho da Comunidade Solidária⁹ já havia criado um programa com a missão de promover e fortalecer o voluntariado no Brasil. Verifica-se que tal iniciativa frutificou abundantemente.

⁹ O Comunidade Solidária é uma proposta do governo federal de parceria entre os três níveis de governo — federal, estadual e municipal — e a sociedade em suas diversas formas de organização e expressão. Pretende ser uma estratégia de articulação e coordenação de ações de governo no combate à fome e à pobreza, não se tratando de mais um programa. A parceria e a descentralização que caracterizam a proposta do Comunidade Solidária não permitem a elaboração de um modelo único de atuação. Trata-se de um processo extremamente dinâmico, construído coletivamente. (PELIANO, RESENDE e BEGHIN, 1995)

É um fato indiscutível que o trabalho voluntário no Brasil vem ganhando proporções crescentes com o passar do tempo. Ao reforçar esta perspectiva, Quinteiro (2006, p. 110) lembra que o Brasil foi considerado em 2001 o país que mais propagou o tema do voluntariado, ocasião em que a ONU promoveu o Ano Internacional do Voluntariado. Ele afirma também que, desde então, há um rebuliço cotidiano que toma conta das organizações não governamentais, pois os voluntários não param de chegar.

Em uma perspectiva adicional e complementar a esta para explicar o crescimento deste fenômeno, Cunha (2010, p. 169) afirma que no Brasil houve, em muitos indivíduos, um amadurecimento na forma de ver e pensar a sociedade que os mobilizou a interferir nos rumos da mesma em função daquilo que estes consideram que é mais adequado. Ou seja, para Cunha (2010, p. 169) um indivíduo se engaja nas causas que valoriza, mas que ao mesmo tempo considera como sendo deficientes.

Entretanto, Quinteiro (2006, p. 109) observa que, ao contrário do que muitos pensam, o trabalho voluntário não nasce somente a partir dos estágios mais agudos de miséria social. Se assim o fosse, o fenômeno não teria a força que tem também nos países mais desenvolvidos que não têm os crônicos problemas sociais do Brasil. Há um grau elevado de consciência cívica que tem se manifestado tanto em ricos quanto em pobres de maneira paradoxal a uma apatia política também crescente. Ou seja, para ele, a mobilização voluntária é cívica, mas apartidária. Este autor crê que as pistas para entender o fenômeno devem ser buscadas na "necessidade do sujeito de pertencer, de se integrar, de se amarrar sem se prender, diante de um mundo em processo de esfacelamento".

Para Quinteiro (2006, p. 111), existe uma percepção crescente dos próprios limites individuais que gera uma espécie de mal estar impulsionador nos indivíduos em direção à associação e ao pertencimento:

Em linhas gerais, acreditamos que toda iniciativa do voluntariado está recheada dessa consciência agonizante de limitação individual. O ato de associar-se é um atestado de insuficiência e uma prova de junção necessária. A melancolia resiste nesse reconhecimento, em sua forma cotidiana, na constante tentativa de exaurir as possibilidades diárias do presente. É pela complementaridade entre uns e outros que as ações voluntárias se tecem, para que um movimento social se construa, seja pela proteção da natureza, seja pela promoção da infância, da defesa do consumidor, entre tantas causas lideradas pelas organizações do terceiro setor.

Esta necessidade de associação e pertencimento, segundo Bauman¹⁰ (2003 apud Quinteiro, 2006, p. 112) está enraizada na percepção de que a comunidade é, para os indivíduos, um lugar confortável e aconchegante que dá uma sensação de segurança. Esta sensação de segurança comunitária torna-se, então, um dos fatores que explicam a crescente mobilização voluntária no terceiro setor. A motivação em vincular-se a uma iniciativa comunitária está intimamente ligada a uma tentativa de pertencer a algo que supera a existência finita e as limitações irredutíveis de um indivíduo (QUINTEIRO, 2006, p. 113).

Em sinergia a este impulso de pertencimento, Bonfim (2010, p. 67) aponta para o fato de que a sociedade, por sua vez, se solidariza com o indivíduo quando o mercado o coloca em dificuldades. Os fatores que explicam a mobilização dos indivíduos desta sociedade solidária a atuarem voluntariamente nas sequelas sociais, segundo Meister¹¹ 2003 apud Batista, 2010, p. 87 são os seguintes:

- Altruísmo, filantropia, solidariedade.
- Compromisso político e participação cidadã.
- Motivações religiosas.
- Tempo livre.
- Fuga de crises e problemas pessoais
- Conhecimento de outras realidades.

¹⁰ Zygmunt Bauman - sociólogo polonês.

¹¹ José Antônio Fracalossi Meister - mestre em Teologia pela PUC-RS.

- Busca de justiça social.
- Sentimento de culpa.
- Busca de relações humanas.
- Busca de experiência profissional.
- Busca de limites pessoais.

Quinteiro (2006, p. 119-121) considera esta relação entre o indivíduo e a comunidade como uma dimensão ética que também potencializa a ascensão do trabalho voluntário. Ao se unir a uma coletividade para promover algum bem, há uma assunção de responsabilidades mútuas em prol do bem de uma sociedade.

Em paralelo com estas explicações para o crescimento do voluntariado, é importante considerar também quais são as motivações dos indivíduos que se voluntariam e como estas promovem tal mobilização. Existe uma percepção de que o envolvimento com o trabalho voluntário nem sempre está fundamentado em motivações nobres. Ferrari (2010, p. 98-99) percebe que muitas pessoas estão se envolvendo com o trabalho voluntário com motivações essencialmente narcisistas. Elas estão em busca da exaltação pessoal e da admiração, e o trabalho voluntário que realizam é a plataforma para que se promovam.

Quinteiro (2006, p. 111) também avalia o fenômeno do ponto de vista das motivações ao voluntariado. Ele afirma que nas motivações mais íntimas (seja no amor, seja na dor), encontra-se um forte fator de mobilização dos indivíduos ao engajamento. Neste sentido, tanto a apreciação por uma melhoria potencial quanto o incômodo gerado por algum problema da sociedade, têm a força de mobilizar voluntários a atuarem nas mais diferentes causas.

Ainda sobre as motivações impulsionadoras do voluntariado, Ferrari (2010, p. 100) apresenta sua crítica no sentido de que muitas pessoas que se envolvem com ações voluntárias estão na verdade preocupadas com seus próprios problemas psíquicos mal ou insuficientemente resolvidos. Seu encontro com pessoas que revelam algum tipo de fragilidade mobiliza-o intensamente a assumir

um papel de "pai delirante". Em alguns casos, Ferrari (2010, p. 103) chega ao extremo de propor que há uma doentia relação sadomasoquista entre o ajudador e o ajudado. Para Ferrari (2010, p. 103), o masoquista se entrega cegamente pois não suporta viver a angústia do desamparo. O outro, perversa e cruelmente dá a proteção ao desamparado movido por seu sentimento de autossuficiência. Ferrari (2010, p. 104) faz o seguinte alerta:

Enfim, eis o grande desafio para o voluntário, em sua função cuidadora: romper tanto com a onipotência quanto com as amarras narcísicas, além de suportar fazer face ao desamparo que irá confrontá-lo na realidade daquela relação, o que remeterá irremediavelmente ao seu desamparo primordial, doloroso de ser reeditado. Um esforço psíquico nada simples de ser realizado e, considerando que, via de regra, os voluntários são pessoas que não possuem eles próprios uma experiência analítica pessoal, estamos falando de vivências que se encontram no fio da navalha.

Desta maneira, pode-se verificar que o fenômeno do crescente engajamento com o trabalho voluntário no Brasil não tem causas fortuitas. Houve esforços governamentais empregados para que tal fenômeno crescesse e se fortalecesse continuamente. Estes esforços governamentais aliados à crescente consciência cívica e às motivações individuais (nobres ou não) se comportaram como forças sinérgicas que têm impulsionado fortemente o engajamento com o trabalho voluntário no Brasil.

2.1.2 Fatores contextuais que impulsionam o trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor

Um primeiro fator contextual que potencializa a ascensão do trabalho voluntário é a grande ineficiência do Estado para tratar das mais diversas carências que se proliferam através das variadas e inúmeras demandas não atendidas na sociedade. A incompetência estatal estimula fortemente o surgimento de ONGs e grupos com interesses específicos em questões negligenciadas pelo Estado.

Um ponto alto da incompetência estatal do Brasil aconteceu na década de 80, que foi considerada a "década perdida" (BORBA, BORSA E ANDREATTA, 2001, p. 25). A década de 80 juntamente com os primeiros anos da década de 90 representou a crise mais longa, profunda e complexa da sociedade brasileira.

Nesta época de estagnação prolongada de crescimento, inflação crônica, dívidas externa e interna elevadas, suspensão do crédito externo e investimentos escassos nas atividades produtivas, houve um aumento expressivo no desemprego, na pobreza, na diminuição de poder aquisitivo e na exclusão social. Houve também um sucateamento lamentável em áreas de infraestrutura econômica tais como energia, telefonia e transportes (BORBA, BORSA E ANDREATTA, 2001, p. 25). Este cenário de falência do estado foi adequado ao discurso deste novo movimento de voluntariado no Brasil que emergiu então a partir da década de 90 (CUNHA 2010, p. 173).

Além da incompetência estatal, o segundo fator contextual que estimula a mobilização de um número cada vez maior de pessoas ao trabalho voluntário é a própria existência persistente e crescente de problemas sociais. Bonfim (2010, p. 14) adverte que é um equívoco considerar que o alto desenvolvimento da cultura do voluntariado no Brasil desde a década de 90 é consequência de um amadurecimento da sociedade civil. Ao contrário disso, Bonfim (2010, p. 15) propõe que foi uma "cultura da crise", um senso comum presente na sociedade que considera que todos estão sendo penalizados com a crise, que mobilizou a expansão da atividade voluntária, pois a ajuda mútua aliada a sacrifícios pessoais parece ser a melhor saída para a crise.

Nesta mesma linha, Cunha (2010, p. 171) considera que o devido entendimento dos problemas sociais crescentes juntamente com a sensibilização

aos mesmos por parte da sociedade, produziu respostas de enfrentamento a eles. Tais respostas passaram tanto pelo surgimento de iniciativas próprias quanto pelo estabelecimento de uma série de convênios entre o Estado e diversas organizações sociais, inclusive com a inserção de organizações do segundo setor neste cenário, pois novas noções emergiram quanto à responsabilidade social também no âmbito das empresas (CUNHA, 2010, p. 173).

Bonfim (2010, p. 98) resume a explicação do fenômeno do crescimento crescente do trabalho voluntário a partir da década de 90 da seguinte maneira:

A "cultura do voluntariado" que se desenvolve a partir de 1990 no Brasil é resultado de uma dinâmica social complexa, que envolve a modificação das bases materiais do sistema capitalista, a qual, por sua vez, exige um aparato ideopolítico que se adeque a ela. Essa "cultura", portanto, não é um movimento autônomo, expressão do amadurecimento da "sociedade civil" brasileira, mas se constitui a partir das novas determinações econômicas, políticas, culturais e sociais desta fase avançada do capitalismo tardio no enfrentamento da crise atual do capital. Assim, a "cultura do voluntariado" deve ser entendida como parte de um "novo" padrão de enfrentamento das sequelas da "questão social", que tem como primazia a "perspectiva privada" no combate a tais sequelas.

2.1.3 Boas práticas recomendadas para a gestão do trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor

Borba, Borsa e Andreatta (2001, p. 45) compartilham desta percepção que o Terceiro Setor está em expansão em todo mundo e especialmente no Brasil. Entretanto, eles observam que, embora em expansão, este setor ainda necessita dos outros para sobreviver. Sua manutenção ainda está dependente do suprimento do Primeiro Setor, o Estado, e de doações do Segundo Setor, o mercado. Além da dependência na obtenção de recursos, é primordial que a sua sustentabilidade deva ser garantida através da competência na administração e gerenciamento dos projetos sociais com o mesmo nível de profissionalismo dos demais setores (BORBA, BORSA E ANDREATTA, 2001, p. 46).

O maior desafio na profissionalização da gestão e na busca pela excelência do Terceiro Setor encontra-se justamente no fato de que uma grande parte dos trabalhos é realizada por voluntários não remunerados financeiramente. Gonçalves (2006, p. 150) define o trabalho voluntário dentro do contexto do Terceiro Setor da seguinte maneira:

Podemos dizer que voluntariado é uma ação planejada de uma organização, ou de indivíduos, com o objetivo de ajudar a comunidade através de uma atividade não remunerada. Pode ainda ser visto como o trabalho de um grupo dentro de uma organização com tais objetivos...O voluntário é o jovem ou adulto que, devido a seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividade, organizadas ou não, de bem estar social, ou outros campos.

Para Gonçalves (2006, p. 151-152), as atividades dos serviços voluntários devem ser muito bem planejadas, mesmo que não haja remuneração financeira envolvida. Ele defende que todas as atividades a serem realizadas pelos voluntários precisam ser minuciosamente definidas para que o todo o trabalho seja feito de acordo com o planejamento estratégico da organização. Drucker (1997, p.79) entende que as instituições sem fins lucrativos erroneamente tendem a não dar prioridade ao desempenho pessoal e aos resultados operacionais. Para reverter essa tendência, Gonçalves (2006, p. 153) enfatiza alguns princípios a serem estabelecidos como fatores críticos de sucesso do trabalho voluntário no terceiro setor:

- Decidir pela adesão ao voluntariado por motivação e não por obrigação.
- Focar sempre o beneficiado e não a instituição.
- Planejar o programa de voluntariado antes de iniciar qualquer ação
- Exercitar ao máximo a "liberdade, igualdade e fraternidade".
- Trabalhar com sentido de equipe e não de grupo
- Evitar exageros na organização, exercitando o trabalho desenvolvido de forma organizada, mas não burocrática.
- Reconhecer a individualidade e as diferenças visando fortalecer a equipe.

Gonçalves (2006, p. 147) advoga enfaticamente que as organizações do terceiro setor precisam aperfeiçoar-se sobremaneira na questão da gestão de

peçoas. Segundo tal autor, na maioria das organizações deste setor, a gestão de peçoas é uma completa novidade. A evolução do terceiro setor pede que haja um desenvolvimento compatível na gestão da força de trabalho.

Dentro esta questão, Drucker (1997, p. 131) observa que as diferenças entre o trabalho voluntário e o trabalho remunerado tem se tornado cada vez menores nas organizações sem fins lucrativos. Além do mais, o número de trabalhadores voluntários não tem apenas crescido: há cada vez mais trabalhadores sem nenhuma espécie de remuneração financeira ocupando as posições de liderança nestas organizações.

Drucker (1997, p. 87) propõe que os voluntários atuando em organizações sem fins lucrativos devam ser alvo de avaliações de desempenho do mesmo modo que os trabalhadores convencionais. É imperativo que eles saibam como está sendo o seu desempenho e o seu desenvolvimento geral. Estes trabalhadores voluntários precisam receber metas que sejam desafiadoras, porém alcançáveis, e precisam ser avaliados quanto ao atingimento ou não dos objetivos a eles delegados.

Para que este processo de avaliação dos voluntários flua de maneira adequada, Drucker (1997, p. 87) recomenda que a conversa sobre a avaliação de desempenho do voluntário se inicie sempre com aquilo que a peçoas faz bem. Os pontos negativos devem ser sempre deixados por último. Como não há remuneração financeira ao voluntário, o sentimento de realização e o reconhecimento pelo bom trabalho que é por ele realizado são suas principais recompensas.

Carlzon (2005, p. 117) reforça que todo colaborador precisa sentir que sua contribuição é notada. O reconhecimento recebido favorece uma boa autoestima que por sua vez alavanca o ânimo do colaborador, o que é muito bom para a

organização. Entretanto ele adverte que os elogios que produzem esta energia devem ser sinceros e justificáveis, doutra sorte tornam-se prejudiciais.

Especificamente para as pessoas que ocupam as posições de liderança nas organizações sem fins lucrativos, Drucker (1997, p. 32) destaca, com base na entrevista com Max De Pree¹², que estas deveriam assumir uma postura na qual elas se consideram devedoras aos seus colaboradores. Ele destaca que aquilo que os líderes devem às pessoas atuando em tais organizações, é seu empenho em capacitá-los para que realizem plenamente seu potencial com a finalidade de servirem cada vez melhor a organização.

Nesta mesma entrevista um alerta é dado no sentido de que nas organizações de um modo geral, há normalmente uma tendência de se enfatizar o cumprimento de metas em detrimento do desenvolvimento das pessoas. É necessário que a organização assuma o risco de desenvolver pessoas, e se o fizer, será muito provável que esta venha a obter os resultados que necessita e almeja. Neste processo de desenvolvimento de pessoas, o entrevistado comenta que mesmo os eventuais erros cometidos não devem ser considerados terminais, mas fazem parte do desenvolvimento pessoal. Entretanto ele prefere errar por excesso de exigência sobre uma pessoa do que por falta.

A respeito da maximização dos resultados de uma organização sem fins lucrativos, Drucker (1997, p.79-80) lembra que há uma adequação a ser considerada neste setor. Em uma empresa que visa lucros, o resultado financeiro é o grande fator de avaliação da mesma. Mas e em uma instituição que não visa lucro, como seu resultado pode ser averiguado? Ele, então, aconselha que uma instituição sem

¹² Max de Pree é Presidente do conselho da Herman Miller Inc., e do Hope College Board, além de ser membro do conselho do Fuller Theological Seminary. É autor de *Leadership is an Art* (Garden City NY, 1989).

fins lucrativos deva planejar cuidadosamente o desempenho que deseja alcançar. Para ele este planejamento começa com a definição da missão da organização. Sem uma missão claramente definida, tal autor afirma categoricamente que a avaliação dos resultados desejados é impossível.

A respeito da formulação da missão de uma organização, Costa (2008, p. 36) explica que a mesma deve ser definida de modo que dê respostas às seguintes perguntas: Qual é a necessidade básica que a organização pretende suprir? Que diferença faz, para o mundo externo, ela existir ou não? Para que serve? Qual é a motivação básica que inspirou seus fundadores? Por que surgiu? Para que surgiu?

Além da missão da organização, Drucker (1997, p. 80) propõe que resultados precisam ser propostos para cada público alvo em que a organização atue. É necessário estabelecer metas de longo prazo para cada um deles. Costa (2008, p. 35) define esse procedimento de estabelecer alvos de longo prazo como sendo a definição da visão da organização:

A visão deve ser definida de maneira simples, objetiva, abrangente, mas compreensível para todos, tornando-se, assim, útil e funcional para os envolvidos com a organização. A característica essencial da visão, é a de que, funcionando como um alicerce para o propósito, deve ser compartilhada pelas pessoas que formam o corpo dirigente da organização, bem como explicada, justificada e disseminada por todos os que trabalham para a organização.

A respeito do estabelecimento dos públicos alvo da organização, Costa (2008, p. 37) explica que este processo é chamado de definição da abrangência da organização. A abrangência descreve as limitações reais ou auto impostas para a organização. Ela provoca uma concentração de foco nas ações externas da organização.

Esta disciplina de determinar os resultados de longo prazo a serem exigidos das instituições sem fins lucrativos (sua visão) e de determinar os públicos-alvo das organizações (sua abrangência) pode protegê-las de dissipar recursos

devido à confusão entre as causas morais e as causas econômicas (DRUCKER, 1997, p. 82). Segundo a definição de tal autor, uma causa moral é um bem absoluto que deve ser perseguido mesmo sem a obtenção de resultados visíveis e imediatos por quem busca. Ou seja, a falta de resultados não invalida a labuta árdua em prol de uma causa moral.

Drucker (1997, p. 82) exemplifica este conceito dizendo que pregadores têm vociferado contra a fornicação há séculos com resultados quase nulos na sociedade. Entretanto, eles devem continuar fazendo isso. É uma causa moral. Já uma causa econômica, para ele, é aquela que é passível de receber o seguinte questionamento: esta é a melhor aplicação para os nossos recursos escassos?

Na leitura que Drucker (1997, p. 80) faz das organizações sem fins lucrativos, elas tendem a considerar tudo como sendo suas causas morais, e acham impossível abandonar qualquer coisa que está sendo feita. Entretanto, para ele uma organização sem fins lucrativos não pode se dar ao luxo de desperdiçar recursos ao manter projetos sobre os quais não consegue obter os resultados esperados. A abrangência da organização precisa ser muito bem definida e a todo custo respeitada (COSTA, 2008, p.38).

Além da definição e comunicação da missão, da visão e da abrangência da organização, Costa (2008, p. 38) afirma que uma organização precisa também definir e comunicar os seus princípios e valores. Os princípios podem ser expressos em uma carta de princípios, um credo, uma declaração de fé, ou mesmo um código de ética que declara o que é considerado aceitável e o que não é. Já os valores são o conjunto de virtudes e qualidades da organização que esta valoriza e que se aplicará em preservar e incentivar.

A respeito das relações interpessoais no ambiente organizacional, Drucker (1997, p.84) enfatiza que uma organização sem fins lucrativos deve ser intolerante à hostilidade e animosidade entre as pessoas, pois isso destrói o espírito de uma organização. Para ele, toda expressão de descortesia deve ser combatida. Boas maneiras fazem toda a diferença. "Boas causas não são desculpas para maus modos" (DRUCKER, 1997, p. 84).

A esse respeito, Zigarelli (2003, pp.195-202) expressa sua concordância e reforça que os conflitos do ambiente de trabalho precisam ser controlados. Além de ser intolerante à hostilidade, uma organização precisa também ser intolerante à fofoca. Zigarelli (2003, p. 195) observa que a fofoca deixou de ser restrita às conversas interpessoais e contaminou os meios de comunicação das organizações. Criou-se a "cyber-fofoca" que ganha força na medida em que a comunicação evolui tecnologicamente. Fofocas no ambiente de trabalho incitam conflitos, rompimentos, e subprodutividade. Para combater a fofoca organizacional, Zigarelli (2003, p. 201) recomenda que o código de ética da organização contemple explicitamente a sua proibição e estabeleça claramente as punições para as violações.

Ampliando as boas práticas nos processos de comunicação entre os colaboradores de uma organização sem fins lucrativos, Drucker (1997, p. 84) acrescenta sua recomendação de que todas as pessoas que atuam neste contexto devam ser ensinadas a fazer sempre duas perguntas: quais informações eu necessito para fazer o meu trabalho - de quem, quando, como? E: quais informações eu devo aos outros para que possam fazer o seu trabalho, em que forma e quando? Para Drucker (1997, p. 84), a organização deve ser construída ao redor da informação e não da hierarquia. Em uma organização sem fins lucrativos,

todos (sem exceção) devem ter responsabilidade pelo fluxo adequado de informações.

Outra boa prática a ser perseguida pelas organizações do terceiro setor é a de buscar insistentemente a manifestação de uma delegação de trabalhos que seja adequada. Para Carlzon (2005, p. 43), é imperativo que uma organização evite que algumas pessoas se tornem gargalos por centralizarem nelas o processo de tomada de decisões. É necessário preparar os colaboradores para que substituam adequadamente seus líderes, inclusive no processo de tomada de decisões. Isto é delegação.

Drucker (1997, p. 85) recomenda, entretanto, que algumas regras devam ser seguidas para que a delegação se torne produtiva. Quando um trabalho é delegado, as tarefas precisam ser claramente definidas e as metas e prazos precisam ser mutuamente aceitos. Aquele que delega precisa acompanhar (o que segundo ele, raramente acontece). Alguém que delega não pode assumir que o trabalho está acabado - ele ainda é o responsável pelo resultado.

Através daquilo que foi exposto até aqui, é possível perceber que o fenômeno crescente do trabalho voluntário no terceiro setor demanda a utilização de boas práticas que têm sido desenvolvidas principalmente no segundo setor, onde a sobrevivência das organizações está intimamente ligada à qualidade da sua gestão. Na sequência, será abordado o fenômeno do trabalho voluntário por parte do povo de Deus na igreja local.

2.2 O trabalho voluntário do povo de Deus na igreja local

Para que o povo de Deus seja devidamente despertado, capacitado e mobilizado para o ministério nas suas igrejas locais, conforme a vontade e chamado

do Senhor, uma série de dificuldades precisam ser identificadas e superadas. Essas dificuldades podem ser de natureza teológica, pois muitos cristãos e mesmo igrejas podem eventualmente possuir uma compreensão deficiente do ensino bíblico sobre o assunto.

Tais dificuldades também podem estar relacionadas à falta de maturidade cristã, pois muitos apesar de conhecerem o que a Palavra de Deus ensina sobre o assunto, simplesmente não atendem o chamado do Senhor para o serviço de edificar suas igrejas. Tais dificuldades podem também estar fundamentadas em problemas estruturais de igrejas locais que não valorizam o oferecimento de oportunidades de serviço aos seus membros.

Finalmente tais dificuldades podem estar surgindo nos contextos da vida moderna que supostamente consome muito do tempo disponível impedindo uma dedicação adequada ao trabalho voluntário na obra do Senhor. Este tópico procura avaliar tanto os principais obstáculos e as respectivas propostas de superação quanto algumas abordagens metodológicas que têm sido adotadas por várias igrejas Batistas no Brasil e seus respectivos impactos na mobilização do povo de Deus à obra ministerial.

2.2.1 Obstáculos ao engajamento do povo de Deus no ministério voluntário

A falta de engajamento do povo de Deus no ministério voluntário é uma lamentável realidade, e o obstáculo inicial refere-se à própria inércia pessoal. Malphurs (2005, p. 224), ressalta que a maioria das congregações não está envolvida ou adequadamente envolvida com o ministério. Tal autor, além de advertir sobre a gravidade deste problema, também o quantifica. Na sua estimativa, em uma

congregação típica cerca de oitenta a noventa por cento das pessoas estão sentadas e somente assistindo aquilo que acontece no ministério.

De maneira semelhante, Warren (1999, p. 253) afirma que somente dez por cento dos membros das igrejas são ativos em algum tipo de ministério. Para ele, a metade de todos os membros não tem o menor interesse em servir em nenhum tipo de atividade.

Na experiência ministerial de MacArthur et al. (2010, p. 112), tem sido constante a necessidade de recrutar pessoas para o trabalho voluntário na igreja local. Eles observam que praticamente todo mundo na igreja concorda que trabalhar nela é uma coisa boa, e que todos querem que a igreja ofereça uma ampla gama de oportunidades nos ministérios. Entretanto, eles observam que somente uma pequena parcela dos membros da igreja está disposta a servir nas atividades em progresso para que tais oportunidades ministeriais possam vir a existir.

Caldas (2011, p. 16), por sua vez, observa que além de nem todos se prontificarem a executar funções na igreja, alguns se dizem incapazes de fazê-lo. Para ele, aqueles que não servem estão enquadrados em duas possibilidades: ou desconhecem que a ordem do Senhor engloba todos os santos ou ignoram deliberadamente tal ordem. Já aqueles que se dizem incapazes de fazê-lo, alegam ignorar que tanto seus talentos pessoais como seus dons espirituais os capacitam para servir de alguma maneira no corpo de Cristo.

Estas considerações mostram que, normalmente, a falta de engajamento de muitos cristãos no ministério dentro da suas igrejas locais está amparada em muitas justificativas improcedentes. Muitos cristãos que não contribuem com a obra do Senhor limitando-se ao papel antibíblico de expectadores apresentam explicações nada convincentes para esta falta de compromisso com o Senhor e com

Sua obra. Para este tipo de pessoas, Warren (2002, p. 202) tem uma palavra bastante confrontadora e desafiadora:

Se você não está envolvido em algum ministério, que desculpa tem usado? Abraão era velho, Jacó era inseguro, Lia era sem atrativos, José foi maltratado, Moisés gaguejava, Gideão era pobre, Sansão era co-dependente, Raabe era imoral, Davi teve uma amante e todo o tipo de problema familiar, Elias tinha tendências suicidas, Jeremias era depressivo, Jonas era relutante, Noemi era viúva, João Batista era excêntrico para dizer o mínimo, Pedro era impulsivo e temperamental, Marta se preocupava demais, a mulher samaritana teve vários casamentos fracassados, Zaqueu era indesejado, Tomé tinha dúvidas, Paulo tinha saúde fraca e Timóteo era tímido. Aí está uma boa variedade de desajustes, mas Deus usou cada um deles a seu serviço. Ele também usará você, se deixar de dar desculpas.

Cristãos assim podem ter um agravante adicional à sua passividade de expectadores. Eles podem assumir posturas de "críticos, hipersensíveis, estourados e juízes mais santos do que os outros" (FRIZZELL, 2008, p. 181). Este autor afirma que em muitas igrejas há uma minoria de membros cuja atitude hipercrítica de julgamento deixa todos "nervosos". Ou seja, há uma inércia manifesta em uma maioria de expectadores que não se envolvem, e, muitos destes, além de não atenderem ao chamado do Senhor para trabalhar na obra, criticam de maneira feroz e sistemática os que o fazem. Além de não trabalharem, eles próprios se transformam em obstáculos aos que trabalham.

MacArthur et al. (2010, p. 112) comparam a geração de seus pais à sua própria geração nesta questão de servir à igreja. Eles observam uma nítida diferença de posturas entre elas, cada uma com seus próprios defeitos:

Será que isso é uma coisa de geração? Embora minha experiência seja obviamente limitada, notei que os cristãos da geração de meus pais eram firmes no serviço na igreja, mas fracos em sua vida religiosa privada. "Salvo para servir" era um slogan que eu ouvia frequentemente na igreja quando criança. Em contraste, minha geração de crentes me surpreende por parecer mais interessada em intimidade com Deus que em servi-Lo em sua igreja. Será que a geração de meus pais serviu ao Senhor em detrimento de conhecê-Lo melhor? Será que a minha geração superenfatizou o individual e se tornou pensativa?

Por estes dois exemplos pode-se perceber que o serviço sem devoção é mero ativismo. Por outro lado, devoção sem serviço é uma incoerência e uma evidência de egoísmo.

MacArthur et al. (2010, p. 112) percebem que a geração atual está muito mais sobrecarregada e apressada do que antigamente. Há um alegado comprometimento na disponibilidade de tempo das pessoas. Pensando especulativamente, estes autores indagam se a geração atual tivesse a disponibilidade maior de tempo, tal como a geração anterior possuía, se seu serviço seria tão dedicado quanto antes.

Eventualmente, por trás da cortina da apatia sustentada ou não pelas improcedentes justificativas há uma forte desmotivação que prende as pessoas nas teias da omissão em relação ao seu papel no corpo de Cristo. A falta ensino bíblico consistente sobre o assunto, a falta de desafios e estímulos vindos da liderança e até mesmo, a falta de exortação aos que desobedecem ao Senhor com a sua omissão favorecem o endurecimento de seus corações quanto ao ministério que deveriam realizar. Stetzer e Dodson (2007, p. 133) asseveram que antes de estarem motivadas ao ministério, as pessoas precisam ter seus corações transformados para que a partir de então, suas atitudes quanto ao serviço na igreja possam mudar.

Masters (1994, pp. 3,4) lamenta a triste realidade de existirem tantos cristãos que acreditam na Bíblia, mas não se engajam em nenhum trabalho concreto para o Senhor. Estes cristãos assistem ao culto fielmente e até chegam a contribuir financeiramente de modo substancial. Entretanto, eles agem muito pouco. Este autor observa que os evangélicos em geral se desviaram do conceito bíblico onde cada membro deve estar pessoalmente envolvido e ativo em algum ministério servindo ao

Senhor. Ele afirma que vários ministros já desistiram de recuperar este padrão verdadeiro em suas comunidades por considerarem um ideal impossível.

Desta maneira pode-se perceber que a inércia pessoal não é a única responsável pela proliferação do drama da falta de servos que realmente sirvam. A liderança e a estrutura que esta define para a igreja local também podem ser fortes inibidores de engajamento ministerial, como afirma Richards (1984, p.217). Sobre estas deficiências estruturais, Frizzell (2008, p. 221) adverte que uma terrível tragédia que pode acometer uma igreja é esta se preocupar mais com a manutenção organizacional do que com a expansão do Reino. Segundo ele, igrejas com este problema estão voltadas para agradar justamente os cristãos expectadores e suas expectativas críticas ao invés de priorizar o discipulado, evangelismo e missões.

Em uma ótica adicional e complementar a esta, mas que também evidencia um problema estrutural, Paes (2009, p. 145) adverte que em igrejas que prevalecem, não há espaço para líderes centralizadores, cujas personalidades são o eixo que move todas as ações da igreja. Estruturas rígidas em que os líderes assumem o papel de chefes dominadores que têm o propósito de controlar se constituem em um forte obstáculo ao desenvolvimento de um povo ministrador, pois encobrem as oportunidades, cerceiam a liberdade e omitem as responsabilidades do povo de Deus (RICHARDS, 1984, p.217).

Ao olhar para esta lamentável realidade, Malphurs (2005, p. 232), se mostra convencido de que o inimigo está muito satisfeito com a mesma. Ele tem usado esta degradante tendência do não engajamento ministerial para aleijar a igreja e limitar sua eficácia no cumprimento dos seus propósitos. O inimigo é o grande interessado na apatia do povo e no fracasso da igreja do Senhor.

Sendo assim, para que haja uma mobilização adequada do povo de Deus ao ministério, tanto iniciativas que endereçam as deficiências pessoais quanto as que endereçam as deficiências na liderança e na estrutura organizacional da igreja precisam ser cuidadosamente deflagradas. As várias obras avaliadas a seguir propõem uma série de recomendações que visam reverter eventuais distorções na prática do princípio bíblico a respeito do ministério do povo de Deus no Corpo de Cristo.

2.2.2 Recomendações para maximizar o engajamento do povo de Deus com o ministério voluntário

Um fundamento importante a se estabelecer para maximizar o compromisso de voluntários é apresentado tanto por Drucker (1987, pp.80-82) quanto por Costa (2003, pp. 35-38). Quando estes autores avaliam o compromisso das pessoas com organizações que não são igrejas, eles enfatizam que a missão, visão de futuro e valores de uma organização precisam ser cuidadosamente redigidos e claramente comunicados para todas as pessoas pertencentes às mesmas.

Segundo eles, o nível do compromisso expresso pelas pessoas nestas organizações é altamente dependente deste procedimento vital. Para eles, conhecer a razão de existir da organização (a sua missão), saber onde ela pretende chegar no futuro (a sua visão) e que parâmetros deverão permear todas as condutas (os seus valores) estimula o aumento do nível de compromisso das pessoas com as organizações.

Como será demonstrado na sequência, alguns autores cristãos trazem esta mesma abordagem para o contexto das igrejas locais. Eles também propõem

que para ajudar as pessoas na superação da inércia, no abandono da apatia ao ministério pessoal e na maximização do nível de compromisso do povo de Deus com a obra de Deus, uma definição e comunicação adequada da missão, da visão de futuro e dos valores da igreja às pessoas que fazem parte da congregação tem um papel igualmente vital. Eles recomendam tal procedimento para que o povo de Deus esteja devidamente esclarecido, desafiado e entusiasmado por fazer parte do plano de Deus no que envolve o desenvolvimento da Sua igreja no mundo.

A missão da igreja assim como os valores que devem permear todas as iniciativas e ministérios da mesma são conceitos claramente revelados nas Escrituras e precisam ser ensinados ao povo de Deus. A visão de futuro, ou os sonhos de longo prazo da liderança da igreja, podem ser compartilhados com o povo de Deus com a expectativa de que promovam um entusiasmo e maximize o comprometimento com o alcance destes sonhos para a glória do Senhor.

Dentro desta perspectiva, Malphurs (2005, p. 127) enfatiza de maneira muito apropriada que a missão de uma igreja não é definida pela liderança da mesma. Tal definição foi feita por Deus, e revelada nas Escrituras. O que cabe à liderança da igreja é elaborar, com base na Palavra, uma redação adequada para servir aos propósitos de comunicar e mobilizar as pessoas da igreja a cumprir com aquilo que o Senhor definiu que é o propósito desta. Warren (1999, p. 100) destaca a mesma coisa: "não é nossa missão criar os propósitos da igreja, mas sim descobrir quais são eles".

Warren (1999, p. 87) compara a missão de uma igreja ao alicerce de um prédio. Na construção civil, a qualidade do edifício depende da qualidade do alicerce estabelecido. Segundo ele, a analogia é válida para as igrejas. É fundamental que todos estejam devidamente esclarecidos a respeito da missão, ou

da declaração de propósitos da igreja a que pertencem. A qualidade do que será edificado, depende deste fundamento.

Malphurs (2005, p. 121), de maneira análoga, destaca a importância da elaboração e comunicação da missão da igreja. Segundo este outro autor, ela dita a direção do ministério, ela define tudo o que deve ser feito no ministério, ela ajuda estabelecer o foco do ministério e assim garantir o futuro da igreja. Ela também fornece os parâmetros para as tomadas de decisão, e, principalmente, inspira as pessoas a se unirem a algo tão grandioso.

A respeito da importância de redigir e comunicar a missão (ou conforme terminologia deste autor, a declaração de propósitos) da igreja, Warren (1999, pp. 88-95) ressalta que esta prática cria a "moral" necessária ao engajamento, ela viabiliza a concentração naquilo que realmente é importante, ela atrai a cooperação dos membros da igreja e ajuda na avaliação da mesma. Ele adicionalmente reforça que este não é um procedimento realizado uma única vez. Tal comunicação precisa acontecer periodicamente. Todos precisam ser constantemente lembrados da razão de existir da igreja de Cristo.

Na mesma linha de maximizar o engajamento do povo de Deus à obra, Hybels (2009, p. 39) igualmente afirma que é necessário que a liderança defina e comunique uma visão com clareza para que se consiga uma mobilização consistente do povo de Deus ao engajamento com o serviço na sua obra. A visão de futuro deve apontar para os objetivos de longo prazo, que são compartilhados com a comunidade.

Hybels (2009, p. 31) explica que esse processo de definição e comunicação de uma visão de futuro tem como objetivo mostrar os patamares desafiadores que a liderança da igreja sonha alcançar para a mesma. Ele lembra

que quando se aborda pessoas para que se comprometam com os grandiosos desafios propostos, isso é na verdade um grande presente para elas próprias. Elas têm a chance de se mobilizar e desfrutar do privilégio de participar da realização de algo grandioso para a glória de Deus. A percepção desta realidade promove entusiasmo. Desta maneira, ao comunicar a visão de futuro para o povo de Deus, a liderança da igreja precisa se empenhar para despertar este forte entusiasmo nas pessoas:

No cerne da liderança está o poder da visão que, na minha opinião, é a arma ofensiva mais potente do arsenal do líder. Ela tem sido definida por dezenas de modos, mas para mim, a articulação mais simples da visão é que ela é um “retrato do futuro que produz paixão nas pessoas. [...]” Apresente-a o mais colorida e apaixonadamente que puder! Apresente-a para que o coração das pessoas seja tocado o suficiente para gritar: “Conte comigo!” (HYBELS 2009, pp. 39-41).

Warren (1999, p. 380) segue a mesma estratégia na sua igreja. Ele também procura inflamar as pessoas e se empenha por despertar tal entusiasmo reforçando junto às mesmas o fato de que o efeito do ministério realizado para Cristo é muito mais durável do que qualquer carreira, quaisquer hobbies ou qualquer outra coisa que elas possam vir a fazer.

No caso da comunicação da visão de futuro para a igreja, Warren (1999, p. 379) igualmente enfatiza a questão da repetitividade periódica, tal como proposto para a missão da mesma. Na sua experiência, a visão ministerial da liderança da igreja precisa, da mesma maneira, ser definida, comunicada e constantemente renovada diante da igreja. A importância dos ministérios tem que ser devidamente conhecida e a sublimidade de ministrar em nome de Jesus deve ser constantemente reapresentada ao povo de Deus (WARREN, 1999, p. 380).

Hybels (2009, p. 66) concorda com esta proposição ao alertar para o fato de que a visão, uma vez comunicada, tende a se enfraquecer com o passar do tempo. Ele lembra que as pessoas da igreja com as quais a visão ministerial é

compartilhada têm também outras responsabilidades e compromissos fora da igreja, que contribuem para esse enfraquecimento da visão que recebem. Em função disso, tal autor propõe a mesma estratégia: a visão precisa ser compartilhada periódica e sistematicamente para que o entusiasmo das pessoas seja, desta forma, revigorado. Para realizar essa reapresentação periódica, Warren (1999, p. 380) propõe que a visão seja comunicada mensalmente. Ele criou vários contextos em sua igreja para que isso seja feito.

Para elucidar o conceito sobre os valores que devem ser definidos, validados pela Palavra e comunicados para a comunidade de servos que deverá, por sua vez, se empenhar para fazê-los prevalecer no ministério, Malphurs (2005, p.p. 97-99) procura inicialmente clarificar o significado de tais valores no contexto de uma igreja. Ele explica que os mesmos definem o jeito de ser da igreja. Eles comunicam aquilo que é importante para uma determinada igreja.

Malphurs (2005, p. 111) enfatiza vigorosamente que a definição dos valores deve passar pelo crivo da Palavra de Deus. Eles não podem extrapolar os princípios estabelecidos na Bíblia. Alguns valores são inegociáveis - tais como respeitabilidade, imparcialidade, transparência, etc. Eles refletem normas claras da Palavra. Violá-los seria pecado. Outros valores expressam algumas preferências da igreja. Por exemplo, informalidade ou formalidade; contextualização ou zelo pelas tradições.

Assim sendo, a qualidade do envolvimento pessoal com uma determinada igreja pode ser adequadamente avaliada ao se verificar se as pessoas são, através dos valores comunicados, inspiradas a agir sempre pautadas pelos parâmetros e limites por eles estabelecidos.

Além desta clara comunicação da missão, visão e valores da igreja, para que tais definições se transformem em realidade, o líder precisa desafiar pessoas para que façam o que é preciso, e isso envolve abordá-las com desafios e pedidos específicos. A liderança da igreja tem esse papel importante de ajudar as pessoas a saírem da inércia e se engajarem no ministério.

Hybels (2004, p. 105-106) conta que na sua igreja há um empenho árduo para que todas as necessidades ou vagas ministeriais sejam divulgadas e conhecidas pela comunidade. Mas na sua percepção, a maneira mais eficiente de recrutar pessoas é pedir individualmente que se comprometam com alguma necessidade. Para ele, esta é uma prática desafiadora, mas imprescindível para maximizar o compromisso de pessoas com Deus e com Sua obra:

Percebi há muito tempo que “pedir” seria sempre uma parte importante do meu papel de liderança. O que não sabia é que eu quanto mais liderasse, maiores ficariam meus “pedidos”. Não tive escolha: Deus estava dando grandes visões à minha mente e ao meu coração, e a única maneira de elas se tornarem realidade era se eu fizesse alguns pedidos. (HYBELS, 2009, p. 28)

Além dos desafios da liderança às pessoas para que estas sirvam, Hybels (2004, p. 106) percebe que voluntários em serviço são também excelentes recrutadores de novos voluntários. Quando um voluntário compartilha com outro a sua experiência e propaga a visão e o incentivo para que o outro também se comprometa, a eficiência do recrutamento é altíssima.

A este respeito, Warren (1999, p. 355) enfatiza que toda a abordagem de recrutamento precisa estar fundamentada na Palavra. A base bíblica a respeito do chamado do Senhor para que cada membro da igreja seja um ministro, precisa ser repetidamente ensinada para a igreja. Segundo ele, este ensino precisa acontecer nos mais variados contextos onde a Bíblia é ensinada: em sermões, em classes, em seminários e até mesmo nos estudos bíblicos nos lares.

Para Warren (1999, p. 355), este ensino estabelece o fundamento teológico para o recrutamento. Ele mostra que a ordem para servir vem do próprio Senhor. Essa convicção deve promover mobilização.

Para desenvolver um processo consistente de mobilização congregacional ao ministério, Malphurs (2005, p.p. 233-235) propõe algumas diretrizes que foram organizadas por ele em três fases. A primeira fase, ele chama de fase de descoberta. Nesta fase o objetivo é ajudar as pessoas na descoberta de suas características divinamente projetadas. Quais são seus dons espirituais, talentos naturais, paixões, temperamento e assim por diante.

A segunda fase Malphurs (2005, p.p. 233-235) chama de consultoria. Nesta fase ele procura direcionar a pessoa para alguma necessidade ministerial, com base nas características descobertas na fase anterior.

A terceira fase Malphurs (2005, p.p. 233-235) classifica como a fase da colocação. Nesta fase, as pessoas devem ser encaixadas nas posições ministeriais onde servirão com suas características pessoais.

Stetzer e Dodson (2007, p. 137-144) por sua vez, propõem uma abordagem que considera diferentes aspectos. Em primeiro lugar, eles recomendam que antes de sair recrutando pessoas ao ministério, estas precisam atingir certas expectativas. Eles exemplificam mostrando que em algumas igrejas, antes de servirem em alguma área, as pessoas precisam passar por uma classe de novos membros, precisam ser batizadas, precisam ter assinado um pacto de membresia e assim por diante.

Em segundo lugar, Stetzer e Dodson (2007, p. 137-144) indicam que uma atmosfera de capacitação precisa ser criada. Nesta atmosfera deve haver contextos de identificação de dons espirituais, talentos individuais, paixões

ministeriais para um correto direcionamento ao serviço. Deve haver também uma estratégia de definição e comunicação de oportunidades de serviço, e uma estratégia de recrutamento e colocação dos servos nas posições de serviço.

Em terceiro lugar Stetzer e Dodson (2007, p. 137-144) aconselham que uma atmosfera de habilitação deva ser criada. Para isso, o povo precisa ser ensinado, treinado e encorajado a serem ministros eficazes. Eles ressaltam que este processo é altamente demandador de tempo e consumidor de recursos para ser consolidado. Eles destacam que um importante aspecto desta atmosfera de habilitação é que as pessoas recebem a devida autoridade junto com as responsabilidades.

Quando está empenhado em recrutar servos de Deus para que façam parte de alguma das equipes de trabalho da sua igreja, Hybels (2002, p. 81) destaca que, além da imperativa importância de avaliar o caráter da pessoa sendo recrutada, há também outros dois fatores que ele considera como sendo de avaliação mandatória: a competência e aquilo que ele chama de “combinação”. Ele considera o recrutamento dos liderados para o ministério um processo tão desafiador e crítico quanto o recrutamento dos líderes para a igreja.

A abordagem proposta por Malphurs (2005, p. 222) é exatamente a mesma. Ele afirma que o time ministerial dos sonhos de uma igreja deve ser formado levando-se em consideração os mesmos três critérios para o recrutamento: o caráter, a competência e o que ele chama de “química”.

A respeito destes três aspectos que procura avaliar, o caráter, a competência e a combinação, Hybels (2002, p. 81) admite que nem sempre colocou o caráter acima dos outros dois. Ele reporta que, após vários erros cometidos com consequências dolorosas, a partir de um determinado momento em seu ministério o

caráter passou a ser o quesito que ele mais passou a valorizar. Somente quando o candidato a servir em algum ministério na sua igreja é reconhecido como possuidor de um caráter aprovado é que ele passa a avaliar os outros dois quesitos mencionados.

Esta é exatamente a mesma ênfase dada por Malphurs (2005, p. 222). Ele preconiza enfaticamente que o caráter é o primeiro critério que deve ser considerado para recrutar alguém para servir em algum ministério na igreja. Ele define o caráter como sendo a soma das qualidades de um indivíduo que reflete suas convicções e aptidões. Para ele, é imprescindível que os parâmetros para avaliar o caráter de um candidato ao ministério na igreja local devem ser buscados nas passagens bíblicas que os estabelecem. Ele recomenda 1Timóteo 3:1-7 e Tito 1:6-9 para avaliar os homens e 1Timóteo 2:9-10; 3:11 Tito 2:3-5 e também 1Pedro 3:1-4 para avaliar as mulheres.

Quando explica o que leva em consideração para avaliar a competência da pessoa sendo considerada a alguma atuação ministerial, Hybels (2002, p. 81) destaca que ora a Deus para encontrar a pessoa com os dons espirituais adequados para aquela necessidade. Além do dom espiritual, ele também procura avaliar se a pessoa tem os talentos e características pessoais que favorecerão o seu bom desempenho na área pretendida.

Malphurs (2005, p. 223) igualmente destaca que a competência é o segundo critério crítico de recrutamento. Ele afirma que a pessoa deve estar capacitada para fazer bem aquilo que lhe será colocado como responsabilidade. Essas capacitações incluem as aptidões que o indivíduo recebeu de Deus, assim como as que foram desenvolvidas ao longo da sua vida. Este autor considera que aptidões recebidas de Deus englobam os dons espirituais e os talentos naturais.

Como capacidades desenvolvidas, o autor destaca o conhecimento e habilidades adquiridos com o tempo e com a experiência.

Finalmente, além do caráter e da competência, o último quesito a ser avaliado conforme Hybels (2002, p. 85) na pessoa sendo considerada é aquilo que ele chama de “combinação”. Por “combinação” Hybels (2002, p. 85) entende que a pessoa sendo avaliada precisa estar qualificada para ter um bom relacionamento com ele próprio e também com os demais membros da sua equipe.

Na versão de Malphurs (2005, p. 223) este terceiro critério de recrutamento é chamado de "química". Por química ele enfatiza dois aspectos. O primeiro aspecto ele chama de alinhamento ministerial. Este alinhamento define o quanto a pessoa compactua com os valores, missão e visão da igreja assim como o quanto a pessoa concorda com a doutrina da igreja. O segundo aspecto ele chama de alinhamento emocional. Este, por sua vez, define o quanto a pessoa se relaciona bem com o resto do time e com a sua liderança.

Tanto no pensamento de Malphurs (2005, p. 224) quanto no pensamento de Hybels (2002, p. 85), as dificuldades de relacionamento podem ser provocadas por aspectos diversificados da personalidade e do temperamento dos indivíduos. Para Hybels (2002, p. 85), esses distúrbios relacionais podem não estar necessariamente relacionados a falhas de caráter. Pessoas com caráter aprovado podem simplesmente “não combinar” quando trabalham juntas. Neste sentido, Malphurs (2005, p. 224) ressalta que há uma questão subjetiva, mas importante, que diz respeito às preferências pessoais: com quem a pessoa prefere trabalhar em conjunto?

Para maximizar este quesito da "combinação" ou da "química", Hybels (2002, p. 85) procura estabelecer em sua igreja uma harmonia entre as mais

diferentes personalidades e temperamentos. Desta maneira, ele procura produzir um ambiente de trabalho que seja o mais harmonioso possível para os membros a serviço da igreja.

Para que o clima do ambiente de serviço seja mantido adequado, Malphurs (2005, p. 231) recomenda que os membros em serviço precisam ser biblicamente confrontados caso haja algum comportamento ou atitude inadequados, conforme o ensino do Senhor em Mateus 18:15-19 e também outras passagens tais como Gálatas 6:1, Gálatas 2:11-14, Atos 5:1-10. Tal confrontação faz bem tanto para a pessoa sendo confrontada quanto para seu time ministerial, e obviamente para a igreja.

Entretanto, não basta mobilizar as pessoas corretas ao ministério mais adequado para elas. Elas precisam ter objetivos a perseguir e seu desempenho precisa ser adequadamente monitorado. Sobre o estabelecimento de objetivos, Malphurs (2005, p. 287) enfatiza que os mesmos são significativos e importantes para as pessoas. Tal autor propõe que eles precisam ser claros, precisam ser relevantes para o ministério, precisam ser visíveis no sentido de que as pessoas possam perceber claramente quando forem alcançados, precisam conduzir a pequenas vitórias no curto prazo para manter o ânimo da equipe.

Hybels (2002, p. 90-93) segue na mesma direção e aconselha que as pessoas recebam metas para trabalhar. Para ele, as metas apresentadas para os servos que atuam no ministério precisam ser “grandes, difíceis e audaciosas”, e também precisam ser comunicadas de uma maneira que fiquem muito “claras” a todos. Hybels (2009, p. 144) não valoriza a clareza da comunicação somente em relação ao estabelecimento de metas. Ele valoriza muito a importância da comunicação em todos os aspectos das interações com as pessoas que fazem parte

das equipes ministeriais. Ele enfatiza que a essa clareza na comunicação entre líderes e liderados deve ser buscada com grande empenho:

Quanto mais experiência adquiro em comunicação organizacional, mais percebo que não é suficiente declarar algo claramente e então supor que todos entenderam. Você acha que isso é suficiente mas não é. (HYBELS 2009, p. 144)

Um aspecto adicional e importante para manter a qualidade das equipes ministeriais diz respeito à monitoração de desempenho das pessoas. Sobre este tema, Malphurs (2005, pp. 289-292) propõe um procedimento a ser adotado. Ele recomenda que todas as ações que visam alcançar os objetivos ministeriais precisam ser mensuráveis. Isso significa que é preciso identificar clara e inequivocamente se foram completadas ou não.

Para Malphurs (2005, pp. 289-292), alvos estabelecidos sem um plano de ação mensurável é um erro estratégico. Tais ações mensuráveis precisam ter uma definição de prazos limites para sua conclusão. Cada uma delas precisa ser designada a uma pessoa responsável. Cada pessoa responsável por alguma ação precisa ter disponível todos os recursos necessários para realizar o que é preciso dentro do prazo estipulado. Finalmente, reuniões mensais de monitoramento precisam ser realizadas onde os líderes verificam o desempenho dos times ministeriais de acordo com que deveria ter sido realizado.

Uma vez que é dada a devida atenção ao monitoramento do desempenho das equipes ministeriais, Hybels (2002, pp.91- 92) recomenda que as pessoas precisam ser recompensadas pelo trabalho que realizam. Na sua experiência, o desempenho obtido é proporcional à recompensa oferecida. Sobre este processo de reconhecer e recompensar pessoas na sua igreja, ele comenta o seguinte:

Nós também acreditamos que é importante reconhecer e recompensar os esforços de milhares de voluntários que servem a Cristo na Willow. Eles formam a espinha dorsal do nosso ministério. Eles são os heróis invisíveis

que trabalham de forma extremamente zelosa para manter o nosso ministério funcionando e crescendo (HYBELS, 2002, p. 92).

Hybels (2002, pp.91- 92) tem utilizado muitas maneiras para recompensar os servos voluntários da sua igreja: desde palavras de agradecimento e incentivo até eventos especiais que homenageiam suas equipes de voluntários. Para ele, a performance das pessoas aumenta substancialmente quando sua liderança expressa seu reconhecimento e apreciação ao duro e importante trabalho que os liderados realizam. Isto os mantém motivados.

Stetzer e Dodson (2007, p. 143) igualmente enfatizam que as pessoas devam receber a devida apreciação pelo seu trabalho e envolvimento. Tal atitude promove encorajamento e estímulo para que continuem comprometidas. Eles incentivam tanto a criatividade nesta tarefa de comunicar apreciação, quanto a diversidade de formas de fazê-lo, propondo inclusive que se promovam alguns eventos específicos para esta finalidade.

Dentro deste mesmo conceito e sob uma ótica complementar, Ogden (2003, p. 170) exalta os líderes que têm como característica repartir os "holofotes" com os seus liderados. Para ele, um ministério capacitador pode ascender ou cair em função desta postura de fornecer ou não o devido reconhecimento e honra ao trabalho dos liderados. Para ele, líderes que se apropriam indevidamente dos méritos relativos às conquistas e realizações do time destroem o entusiasmo dos servos e comunicam com sua postura que os mesmos não têm valor.

Além do reconhecimento e recompensa aos ministros voluntários da sua igreja, Hybels (2004, p. 126-132) acredita que outros três fatores também contribuem para a manutenção da motivação das pessoas em serviço. O primeiro deles é a percepção das transformações que acontecem na vida daqueles a quem

estão servindo. Perceber que o seu ministério tem auxiliado a impactar vidas traz uma grande dose de motivação para quem serve.

O segundo fator que colabora com a manutenção da motivação é o cuidado de si próprio. Hybels (2004, p. 126-132) propõe que o ministério é comparável a uma maratona e não a uma corrida de curta distância e alto impacto. O voluntário não pode descuidar do seu tempo com a família, da sua saúde, da suas atividades físicas e do seu descanso. Ele precisa cuidar de si para não ficar sobrecarregado e cansado com eventuais excessos.

Já o terceiro fator de manutenção da motivação ao ministério conforme o mesmo autor é a plenitude de espiritualidade. O voluntário precisa se exercitar nas disciplinas espirituais de oração, estudo e meditação na Escritura, e assim cuidar da qualidade da sua comunhão com Deus.

Adicionalmente, para que o ministério dos cristãos seja realizado com excelência, Ogden (2003, p. 167-170) ressalta outras qualidades que uma liderança capacitadora deve possuir. Ele enfatiza que esse tipo de liderança não pode ter medo de se revelar como realmente é: pessoas reais com limitações reais. Alguém que tem as mesmas lutas e dificuldades daqueles que lidera.

A figura do líder "super-homem" que se mantém à parte fingindo uma falsa perfeição, embora comum em muitos contextos, deve a todo custo ser eliminada. Para Ogden (2003, p. 167-170), este cuidado para com a própria humildade promove uma identificação positiva com os irmãos colaboradores de modo que estes não se sintam nem ameaçados nem depreciados diante de seu líder.

Ogden (2003, p. 167-170) ressalta também que o líder capacitador precisa reconhecer suas próprias limitações como sendo bênçãos de Deus. A

percepção de que não pode fazer tudo sozinho o impulsiona a depender dos outros. Depositar confiança em outros irmãos do povo de Deus como sendo parceiros ministeriais é outra característica destacada por ele. Esta característica promove um compartilhamento de responsabilidades que é essencial para o bom andamento do ministério.

Ainda a respeito das qualidades da liderança, Hybels (2009, p. 193) afirma que “todo soldado merece comando competente”. Servos de Deus que atuam em sua obra com afinho e competência merecem líderes à altura do seu comprometimento. Na experiência de Hybels (2009, p. 195), quando este princípio não é observado, muita gente competente e dedicada fica desmotivada a ponto de abandonar o serviço. Sobre esse perigo, Hybels (2009, p. 195) adverte:

Não cometa nenhum erro neste assunto: o custo por não prestar atenção ao problema do comando competente é exponencialmente maior do que qualquer outro custo por prestar.

Na visão de Hybels (2002, p. 86-87) o fator mais importante para o bom desempenho de uma equipe é a eficiência de um líder claramente definido. Ele aponta algumas das principais atribuições de um bom líder:

- Manter a equipe concentrada em seus propósitos.
- Certificar-se de que as pessoas certas, com os dons e talentos corretos, estejam nas posições corretas.
- Maximizar a contribuição de cada membro da equipe.
- Distribuir igualmente a carga, a fim de manter o moral alto e o desgaste baixo.
- Facilitar a comunicação a fim de que todos os membros da equipe permaneçam informados.
- Avaliar e elevar o nível de comunhão entre os membros da equipe.

Para Hybels (2002, p. 86-87), é extremamente ingênuo pensar que equipes de alta performance possam florescer espontaneamente, sem que haja um líder concentrado e disposto a dedicar uma enorme quantidade de tempo e energia para que os objetivos do seu time sejam alcançados. Sem boa liderança não há como ter equipes com bom desempenho.

Tendo em vista todas estas considerações, conclui-se que crente formado para ser um servo-ministrador precisa ser encaminhado para que ministre. As pessoas precisam ser desafiadas a se engajarem nas oportunidades oferecidas e o ministério individual precisa ser supervisionado. Deste modo pode-se observar que tal como a capacitação de um povo ministrador, a mobilização e manutenção do engajamento no ministério é um processo igualmente desafiador e demandador de esforços. Esta deve ser uma prioridade na agenda da liderança da igreja local para que qualquer tendência à omissão e à apatia seja combatida e minimizada no meio do povo de Deus.

2.2.3 Propostas metodológicas que contemplam a mobilização do povo de Deus ao ministério voluntário

Ao longo dos últimos anos, uma série de iniciativas de revitalização de igrejas foram lançadas e têm sido adotadas por várias igrejas Batistas da CBB no Brasil. Várias delas trazem em seu bojo abordagens específicas para a mobilização de cristãos ao ministério voluntário. Como este trabalho averigua em sua pesquisa subsequente o trabalho voluntário nas igrejas Batistas da CBB localizadas na RMC, algumas iniciativas que têm sido adotadas por várias igrejas da CBB no Brasil são analisadas a seguir.

2.2.3.1 O Movimento G-12 como instrumento de mobilização ao ministério voluntário

O movimento G-12 se propõe a ser um modelo para crescimento numérico de igrejas, sendo que é possível perceber algumas variações e

adaptações dependendo da igreja que o adota. Apesar destas pequenas variações em relação à proposta original do modelo, há um denominador comum que pode ser percebido e também algumas práticas bizarras e extremas encontradas em alguns contextos bem como um misticismo antibíblico que são dignos de preocupação (BATISTA 2000 e YAMABUCHI 2004).

O movimento G12 tem características bem peculiares que o tornam distinto de quaisquer outras abordagens de pequenos grupos. Segundo Batista (2000), o movimento pode ser sintetizado da seguinte maneira:

O G-12 é um “novo” movimento que se introduziu inicialmente no seio do neopetencostalismo, com o propósito de provocar o crescimento das igrejas evangélicas através de pequenos grupos conhecidos como células. Essas células atuam em reuniões nas casas dos fiéis e geralmente são compostas por doze pessoas. O número doze refere-se ao modelo do discipulado de Jesus Cristo, que separou para si doze homens para instrução, capacitação e testemunho das Boas Novas.

O modelo se propõe a fornecer um processo de crescimento espiritual e ministerial que é chamado de “Escada do Sucesso”. Ele compreende quatro degraus ou etapas: evangelização, consolidação, treinamento e envio (YAMABUCHI 2004).

O degrau da evangelização ocorre nas células, e quando uma célula alcança o número de vinte e quatro pessoas em suas reuniões, ela precisa se subdividir em duas células com doze pessoas. As células são responsáveis pelo ensino e formação dos discípulos, enquanto os cultos no templo da igreja são classificados como momentos de celebração (BATISTA 2000).

O degrau da consolidação é, segundo o movimento, a etapa de confirmação da fé do indivíduo, fenômeno que ocorre em eventos chamados de encontros. Nessa etapa o novo convertido passa por um processo de libertação e "quebra de maldições", e é doutrinado na visão dos doze. São três tipos de encontros: o pré-encontro, o encontro e o pós encontro. Nesse contexto são formados os novos líderes de células (BATISTA 2000).

Os participantes, depois de libertados em todas as esferas que o movimento propõe (maldições hereditárias, cura interior, verdadeiro arrependimento e até mesmo a aberração teológica de se perdoar a Deus em alguns contextos) são estimulados a desfrutarem da plenitude do Espírito Santo através do dom de falar em línguas. Nesse processo, alguns dirigentes fazem uso de manipulação emocional através de longas orações e manifestações de êxtase assim como técnicas de neurolinguística até que os participantes orem em línguas. Em alguns casos a pressão é tanta que muitos admitem fingir falar em línguas para não serem menosprezados pelo grupo (BECERRA 2006).

O degrau do treinamento é efetivado pela escola de líderes de cada igreja. Os novos discipuladores são capacitados para dirigir as células e são doutrinados para difundir a visão dos doze. O objetivo é que cada seguidor do G-12 persiga uma meta de alcançar cento e quarenta e quatro discípulos (YAMABUCHI 2004).

Finalmente há o degrau do envio. O degrau do envio é alcançado quando os novos líderes treinados assumem a liderança de grupos em células com doze pessoas, com a missão de preparar outros discipuladores (YAMABUCHI 2004).

O movimento G-12, ao contrário do que reivindicam seus líderes e precursores, não traz nenhuma proposição nova e revolucionária. O movimento reúne a já muito conhecida e amplamente utilizada prática de reuniões em pequenos grupos ou células, aliada a algumas já conhecidas e nada reformadas expressões teológicas, bem como, em alguns casos, técnicas humanas de doutrinamento e manipulação emocional (BECERRA 2006).

Desta maneira, mesmo que como instrumento metodológico o movimento seja eficaz na tarefa de mobilizar cristãos a servirem uns aos outros na edificação de

suas igrejas, o fundamento teológico e doutrinário do movimento inviabiliza que o mesmo seja até mesmo considerado por igrejas bíblicas.

O G-12 tem sido grandemente influenciado por vários líderes da teologia da prosperidade - dentre eles, Kenneth Hagin e também por outros ensinamentos distorcidos sobre batalha espiritual, tais como os de Peter Wagner (ROMEIRO 2006). A abordagem dos grupos pequenos ou células não é em si mesma antibíblica. Ao contrário. Ela favorece a edificação mútua, pois provê um ambiente íntimo propício à troca de experiências, oração, aconselhamento e encorajamento. Os grupos pequenos propiciam, portanto, o engajamento do crente com o ministério que envolve edificar outras vidas.

Entretanto, a sua ênfase no quase mágico número doze e seu poder místico de conferir poder no processo está baseada em frágeis argumentos erroneamente ditos bíblicos, conforme citados anteriormente. Aliás os frágeis argumentos parecem ser a marca registrada do movimento, haja vista a pretenciosa reivindicação de revelação divina por trás do modelo e dos conselhos de seus líderes (YAMABUCHI, 2004).

No Brasil, o movimento G12 se dividiu e desta divisão originou-se o movimento M12 a partir da saída do dissidente brasileiro e autodenominado apóstolo Renê Terranova¹³. Porém, a maioria das práticas e da teologia está mantida sob outra bandeira.

O movimento evidencia que a falta de preparo e discernimento teológico estão muito disseminados no cenário evangélico brasileiro. Suas propostas teologicamente inconsistentes e distorcidas assim como suas práticas bizarras e manipulativas são plenamente acatadas em nome do pragmatismo, pois os

¹³ Renê Terranova. Disponível em: <<http://www.reneterranova.com.br/site/content/index.php>>. Acesso em: 21 nov. 2012.

aparentes resultados numéricos parecem justificar quaisquer meios para conseguir tais fins. É surpreendente perceber que algumas igrejas tradicionais, dentre elas várias pertencentes à CBB, abram mão do seu legado histórico e da sua herança teológica para aderir à metodologia e suas promessas. No caso das igrejas batistas da CBB que têm aderido ao movimento, nota-se que as mesmas o fazem apesar do repúdio ao movimento explicitamente declarado e publicado por esse órgão (AZEVEDO, 2010).

2.2.3.2 A Campanha 40 Dias de Propósitos como instrumento de mobilização ao ministério voluntário

Esta campanha também se propõe a ser uma ferramenta que contribua, dentre outras coisas, com o crescimento numérico das igrejas que a adotam e também com o aumento do comprometimento com o ministério por parte de seus membros. É um modelo concebido para ser aplicado nos mais diferentes tipos de igrejas com as mais variadas linhas teológicas, e não traz consigo o discurso do ineditismo revolucionário, como o G-12.

A campanha 40 dias de propósitos foi criada a partir do livro Uma Vida com Propósitos escrito pelo pastor Batista norte americano Rick Warren, também autor do “best seller” Uma Igreja com Propósitos. Rick Warren é o fundador e atual pastor da Saddleback Church localizada na região de Los Angeles na Califórnia. A igreja foi fundada em 1980 e atualmente atrai mais de vinte mil pessoas nos cultos dominicais¹⁴.

¹⁴ Disponível em: < <http://www.saddleback.com/aboutsaddleback/ourpastor/>>. Acesso em 07 out. 2012.

O livro *Uma Vida com Propósitos* foi lançado nos Estados Unidos no ano de 2002, e originalmente se propunha a ser um devocional de 40 dias abordando temas bíblicos relacionados ao propósito da vida. A equipe de Rick Warren criou, a partir do livro, uma campanha para ser adotada originalmente por igrejas, de maneira que durante 40 dias, todos os programas da igreja abordem os temas do livro. Deste modo, cada membro de cada igreja que adere à campanha precisa adquirir um exemplar do livro.

Além de igrejas, há relatos de outras organizações, empresas e até equipes esportivas que também realizaram a campanha. O próprio autor do livro comenta esse fenômeno no Pew Forum¹⁵ em 2005:

Dez por cento das igrejas na América têm realizado 40 dias de propósitos...Nós teremos outras dez a quinze mil neste ano e assim sucessivamente. E há uma pequena história de como a campanha começou nas igrejas e se espalhou por corporações como a Coca Cola, Ford e Wall Mart que também iniciaram a realização dos 40 dias de propósitos. Posteriormente a campanha se espalhou para equipes esportivas. Eu fiz uma preleção no NBA All-Stars neste ano porque todas as equipes estavam realizando os 40 dias de propósitos. LPGA, NASCAR, a maioria das equipes de baseball – quando o Red Sox estavam vencendo a World Series eles estavam realizando a campanha 40 dias de propósitos durante o campeonato. Por isso, a história dos 40 dias de propósitos é mais do que a história de um livro. E talvez nós possamos resgatar a razão por que ela é tocante de maneira tão nevrálgica mundo afora: *Uma Vida com Propósitos* não é somente o livro mais vendido na história da América, ele é o livro mais vendido em outras dúzias de idiomas... (EINSTEIN 2008).

Através de uma bem elaborada estratégia de marketing e do sucesso obtido com a adoção em massa da campanha por igrejas e organizações de todo o mundo, inclusive do Brasil, o livro vendeu mais de vinte e cinco milhões de exemplares¹⁶. No cenário eclesiástico, a campanha já foi realizada em mais de vinte

¹⁵ Evento anual sobre religião e vida pública realizado pelo Pew Research Center. Disponível em: <<http://pewforum.org/Pew-Forum/About-the-Pew-Forum.aspx>>. Acesso em: 08 out. 2012.

¹⁶ Disponível em: <<http://www.purposedrivenlife.com/en-US/AboutUs/AboutTheAuthor/AboutTheAuthor.htm>>. Acesso em: 07 out. 2012.

mil igrejas de sessenta e cinco denominações em todo o mundo¹⁷. No Brasil a campanha é coordenada pela Primeira Igreja Batista de São José dos Campos e a adesão à mesma pode ser realizada através do site brasileiro da campanha¹⁸, que vende pela internet o kit completo com todas as orientações necessárias para a realização da mesma.

A campanha parece ter um apelo cativante. Os números referentes à venda de livros e realização da campanha são impressionantes. Ela se propõe a levar cada participante, crente ou descrente, a uma reflexão para descobrir o sentido da vida através do lema “você não está aqui por acaso”. Desta maneira, os membros de cada igreja são desafiados a participarem ativamente da campanha e a convidarem o maior número possível de amigos para que também participem.

Como resultado, espera-se que haja conversões de vários descrentes, promovendo um crescimento expressivo da igreja. É esperado também que ocorra um profundo impacto nos cristãos da igreja de maneira que estes passem a demonstrar um maior compromisso com Deus e com a Sua obra (WARREN, 2006, pp. 19-20).

Os seis grandes temas do livro que são abordados durante a campanha são: Afinal de contas, por que motivo estou aqui? Propósito 1: Você foi planejado para agradar a Deus. Propósito 2: Você foi formado para fazer parte da família de Deus. Propósito 3: Você foi criado para se tornar semelhante a Cristo. Propósito 4: Você foi moldado para servir a Deus. Propósito 5: Você foi feito para uma missão (WARREN, 2002, pp. 277-279).

¹⁷ Disponível em: <<http://www.saddlebackresources.com/en-US/Campaigns/40DaysOfPurpose/40DOPPriming.htm>>. Acesso em: 07 out. 2012.

¹⁸ Disponível em: <<http://www.propositos.com.br>>. Acesso em 08 out. 2012.

Quando se avalia o material concebido para promover a campanha pode-se verificar que a mesma é muito bem elaborada e organizada. Todos os detalhes de um projeto complexo que se propõe a mexer com a igreja toda e também com os convidados de fora da igreja são devidamente endereçados e os kits de treinamento são muito bem produzidos sendo que suas abordagens são sempre muito claras e minuciosas.

A concentração de esforços em todos os programas da igreja mais os tempos devocionais diários em torno dos temas propostos produzem um ambiente propício para que se maximize a assimilação e aproveitamento dos temas sendo estudados. A campanha se propõe a ajudar em tarefas fundamentais de toda a igreja: evangelizar com seriedade e maximizar o engajamento dos membros da igreja no ministério.

O autor se empenha para transmitir a ideia de que o livro é bíblico. Ele faz cerca de mil citações das Escrituras (WARREN, 2002, p. 283). Entretanto, ao invés de apresentar as ideias contidas no livro amparadas em uma exegese cuidadosa dos textos bíblicos, o autor faz uso de quinze traduções diferentes da Bíblia e até mesmo de paráfrases que comunicam de maneira mais adequada os conceitos que ele quer transmitir. O autor não parte da Bíblia para comunicar sua mensagem, ele comunica suas mensagens e as apoia na tradução ou paráfrase que for mais conveniente para sustenta-las.

Para justificar os 40 dias da campanha, o autor exagera ao afirmar que a Bíblia ensina que Deus considera o período de 40 dias espiritualmente relevante, e que Ele sempre usou 40 dias para preparar alguém para seus propósitos, citando Noé, Moisés, os espias, Davi e Golias, Elias, Nínive e Jesus (WARREN, 2002, 9). Esta é uma afirmação com bases bem frágeis, levando-se em consideração que

tantos outros personagens bíblicos foram preparados por Deus para um propósito em tempos bem diferentes de 40 dias (Abraão, José, Neemias, Isaías, Jonas, os doze apóstolos, Paulo, Timóteo, Tito e tantos outros).

Não se pode afirmar com isso que o livro seja uma coleção de heresias e erros teológicos. Muitos conceitos são teologicamente corretos, outros nem tanto. O objetivo aqui não é fazer uma crítica teológica de cada um dos temas do livro, contudo é importante destacar o principal problema teológico que existe nele, pois está relacionado com a mensagem do evangelho ali contida. A obra se propõe a ser relevante para evangelizar, entretanto o evangelho apresentado é típico de uma igreja do tipo "sensível ao não crente" (WARREN, 1999, p. 246). Tal evangelho é incompleto pois é adaptado para ser mais agradável de ouvir (MACARTHUR, 2003, P. 17).

Pequenas frações da mensagem do evangelho estão espalhadas por todo o livro. Não há uma ênfase nítida e bem articulada sobre as boas novas da salvação que devem ser apresentadas depois das más notícias sobre a condição do homem caído. É preciso olhar muito longa e atentamente para o livro para encontrar o evangelho. O livro não é nem específico nem muito claro no que diz respeito a como ser salvo ou como entrar no Reino de Deus (MACARTHUR, 2004). A referência mais completa que há no livro sobre a mensagem do evangelho é encontrada no sétimo dia do programa:

Em primeiro lugar, creia. Creia que Deus o ama, e o criou para seus propósitos. Creia que você não é um acidente. Creia que você foi feito para ser eterno. Creia que Deus escolheu você para ter um relacionamento com Jesus, o qual morreu na cruz por você. Creia que, a despeito de suas ações passadas, Deus quer perdoar a você. Em segundo lugar, receba. Receba Jesus em sua vida como seu Senhor e Salvador. Receba o perdão pelos pecados. Receba o Espírito, que lhe dará poder para cumprir o propósito de sua vida. A Bíblia diz: Qualquer pessoa que aceite o Filho e confie nele receberá tudo, vida completa e para sempre. Onde quer que você esteja lendo este trecho, convido-o a inclinar a cabeça e a fazer em voz baixa a oração que mudará sua eternidade: "Jesus, em ti eu creio e te recebo. Siga em frente. Se você fez essa oração com sinceridade, meus parabéns! Bem

vindo à família de Deus! (WARREN, Uma Vida Com Propósitos 2002, 52 - 53)

Não há uma ênfase nítida sobre a gravidade do pecado, sobre a ira de Deus que decorre disso, sobre a condenação eterna dos perdidos, sobre o fato de Deus ter castigado Jesus Cristo de maneira substitutiva, nem sobre a necessidade de arrependimento ou sobre a exclusividade de Jesus para a salvação (MACARTHUR, 2004).

Conclui-se desta maneira, que o lado bom da campanha é a convergência temporária de todos os programas e pessoas da igreja em torno de um mesmo assunto. Essa abordagem pode ser benéfica para maximizar o aproveitamento do ensino. Também é boa a proposta de mobilizar toda a igreja para convidar amigos para ouvirem as boas novas do evangelho em um ambiente acolhedor de um pequeno grupo, e desta forma poderem descobrir como viver uma vida cheia de significado conforme o plano de Deus. A campanha também proporciona um crescimento no nível de compromisso dos membros da igreja com o ministério, pois aborda enfaticamente esta questão (WARREN, 2002, p. 197).

Entretanto, para que esses objetivos sejam alcançados de uma maneira consistente e bíblica, é necessário fazer uma revisão crítica de cada tema sendo estudado para adaptá-los de maneira que as falhas de exegese bíblica sejam corrigidas, os erros teológicos sejam expurgados e a mensagem verdadeiramente bíblica do evangelho seja transmitida.

2.2.3.3 A Rede Ministerial como instrumento de mobilização ao ministério voluntário

Esse modelo foca especificamente no ministério voluntário dos membros da igreja. Ele procura apresentar metodologias e abordagens que maximizem o estímulo, treinamento e engajamento dos membros da igreja local no ministério. O alvo da Rede Ministerial é “auxiliar os crentes a serem frutíferos e realizados em um ministério significativo” (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1996, p. 11).

O modelo da Rede Ministerial foi desenvolvido na Igreja Comunitária de Willow Creek na cidade de South Barrington localizada nas imediações de Chicago nos Estados Unidos. A igreja foi fundada em 1975 pelo seu atual pastor sênior Bill Hybels¹⁹. Bugbee, Cousins e Hybels (1996, p.11) apontam o desenvolvimento do material Rede Ministerial como tendo sido um dos mais significativos impactos no crescimento espiritual na história daquela igreja. Segundo eles, os resultados tem sido surpreendentes na mobilização de pessoas ao ministério.

O material foi desenvolvido partindo da premissa que os cristãos crescem na medida em que servem nas áreas relacionadas com seus dons e em conformidade com suas singularidades pessoais. Eles contam como material foi desenvolvido e quais autores influenciaram seu conteúdo:

Tentei organizar para os crentes que desejam servir a Deus em sua igreja local um sistema simples e fácil de se entender. Para fazê-lo utilizei-me da experiência e conhecimentos de vários autores, professores líderes e servos de Deus[...]A visão de Peter Wagner me inspirou a ver os Dons Espirituais compreendidos, descobertos e usados no ministério [...] Os ensinamentos de Bill Hybels ajudaram-me a compreender a diferença entre Ocupação e Ministério. Todo este material está permeado com suas perspectivas. Ele nos ajudou com sua liderança na implementação de ministérios baseados em dons. Don Cousins contribuiu com sua compreensão dos ministérios para maior clareza e praticidade deste

¹⁹ Willow Creek Community Church. A origem da igreja. Disponível em: <<http://news.willowcreek.org/2011/10/willow-creek-community-church-celebrates-36-years/>>. Acesso em: 18 out. 2011.

material...Bobby Clinton através de seu livro “Dons Espirituais, nos ajudou na elaboração das diversas formas de determinar os Dons Espirituais (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1998, p.7).

A igreja Batista Central de Fortaleza traduziu e adaptou o material que foi publicado no Brasil. O pastor sênior²⁰ desta igreja é coautor da uma obra introdutória à Rede Ministerial²¹.

A rede ministerial é implementada como um processo contínuo nas igrejas que a adotam. É ideal que cada novo membro participe dos encontros promovidos pelo método para que identifique o melhor lugar para servir na sua igreja local. A metodologia estabelece três passos para levar seus participantes ao engajamento ministerial (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1998, pp. 18-153).

O primeiro passo da rede ministerial é chamado de descoberta. Nesta etapa o participante é levado a descobrir o que o método chama de “perfil do servo”. O perfil tem um papel fundamental no futuro engajamento ministerial do participante. O perfil do servo é definido através da identificação da paixão ministerial da pessoa, do seu dom espiritual, e do entendimento do seu estilo pessoal (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1998, p.17).

A paixão ministerial responderá à pergunta: “onde servir?” Segundo o método, a paixão é dada por Deus e o participante é levado a identificar a sua através de questionários que testam algumas de suas preferências. Ajudar crianças, idosos, pobres, atuar com alfabetização, informática são alguns exemplos das possibilidades que a abordagem considera para identificar a paixão (BUGBEE E BISPO, 2001, p. 34).

²⁰ Pr. Armando Bispo

²¹ BUGBEE, Bruce; BISPO, Armando. **Como Descobrir seu Ministério no Corpo de Cristo**. São Paulo: Vida, 2001.

Depois de identificar sua paixão ministerial cada participante é submetido a uma metodologia que visa descobrir o seu dom espiritual. A descoberta do dom espiritual serve para responder à pergunta: “o que vou fazer?” O método cataloga vinte e três dons espirituais que, segundo seus autores, são encontrados na Bíblia (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1998, pp. 44-55).

Cada um dos vinte e três dons recebe uma detalhada explicação pelos autores do método e cada participante é levado a se identificar com pelo menos três deles. Para auxiliar nesse processo, os participantes refletem em cento e trinta e três afirmações e verificam se cada uma delas representa ou não a sua maneira de ser (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1998, pp. 59-63).

Os participantes também levantam a opinião de três outras pessoas a seu respeito, através de um questionário chamado de “guia do observador”. Através deste questionário, os entrevistados respondem se as afirmações propostas descrevem adequadamente, pouco ou não descrevem a pessoa em questão (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1998, pp. 64-65).

A etapa final desse primeiro passo é identificar o estilo pessoal do participante. Segundo o método, o estilo pessoal verificará se o participante é alguém motivado por tarefas ou por pessoas, e se o mesmo é estruturado ou não. Através de perguntas onde o participante se auto atribui notas, um total de pontos é levantado de maneira que o participante descobre em uma tabela qual das combinações do estilo pessoal melhor lhe define (tarefas – estruturado; tarefas – não estruturado; pessoas – estruturado ou pessoas – não estruturado) (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1998, pp. 121-131).

Uma vez finalizada essa etapa, cada participante finaliza o preenchimento da “ficha do servo” (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1998, pp. 132-135). Este

primeiro passo é longo e pode levar vários encontros. Depois dele, cada participante é encaminhado para o segundo passo.

O segundo passo da rede ministerial é chamado de consultoria. Para realizar as consultorias a igreja deve treinar os consultores que auxiliarão os participantes da rede a se engajarem em algum ministério da igreja (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1996, p. 10).

Conforme Bugbee, Cousins e Hybels (1996, p. 12), o consultor desempenha basicamente três tarefas: A primeira é interpretar a ficha do servo. O consultor clarifica e confirma as conclusões do participante que pleiteia alguma ocupação dentro do ministério da igreja. Com base nisso, o consultor é capaz de direcionar o voluntário para possíveis áreas onde possa servir.

A segunda tarefa compreende em ser um embaixador de cada ministério. O consultor informa o participante sobre os diferentes alvos e tarefas de cada ministério. Ele explica a filosofia da igreja e do ministério e verifica se o nível de responsabilidade demonstrada pelo participante está à altura das demandas ministeriais.

A terceira tarefa é advogar pelo voluntário. O consultor representa o participante e procura viabilizar o seu engajamento em uma das possibilidades ministeriais identificadas. O modelo propõe que pelo menos três possibilidades sejam consideradas.

O terceiro e último passo é dado quando o participante passa a servir no ministério que identificou como ideal para si. O participante formaliza o seu compromisso com a área ministerial identificada e passa a possuir responsabilidades bem definidas e objetivos claros que deve perseguir (BUGBEE, COUSINS E HYBELS, 1996, p. 36).

Pode-se afirmar que a essência da motivação da Rede Ministerial, que é a de maximizar o engajamento ministerial das pessoas de uma igreja local, é biblicamente legítima. Igualmente o é a preocupação de colocar as pessoas certas nos lugares certos, mantendo-as motivadas para cumprirem com os compromissos assumidos e desta forma, serem relevantes na edificação da igreja de Cristo. A maior parte da proposta contida no material da Rede Ministerial é metodológica e teologicamente neutra, pois não fere nenhum princípio das Escrituras, nem contraria ou adultera nenhum ensinamento bíblico.

A abordagem que visa identificar o estilo pessoal (pessoas ou tarefas, estruturado ou não estruturado) tem o legítimo objetivo de evitar que pessoas sem aptidões básicas sejam designadas para algumas tarefas que as requerem. Da mesma maneira a metodologia para identificar o que o modelo chama de “paixão ministerial” também tem o objetivo legítimo de colocar pessoas em áreas de afinidade, visando maximizar a sua motivação para servir.

Entretanto o material também tem uma abordagem teológica naquilo que diz respeito aos dons espirituais, e essa é seguramente a sua maior deficiência. Tal como no G-12, aqui vemos novamente a teologia defeituosa de Peter Wagner influenciando a teologia dos dons espirituais adotada pela metodologia (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1996, p.7).

A Rede Ministerial propõe uma lista de vinte e três dons, que segundo seus autores, não é uma lista exaustiva, mas representativa (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1998, p.45). Uma avaliação da sua abordagem a respeito dos dons espirituais está apresentada no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3

O MINISTÉRIO NA ECLESIOLOGIA BÍBLICA

Este capítulo tem por objetivo apresentar alguns princípios da eclesiologia bíblica sobre o ministério dos cristãos na Igreja. Estão considerados alguns princípios tanto em relação às características que o Senhor busca nos seus servos quanto a respeito do serviço que é esperado de cada um deles.

3.1 A Imperatividade de servir na igreja local

Como já exposto em linhas gerais na justificativa para este trabalho, a Escritura claramente apresenta que a vontade de Deus é que todos os santos desempenhem um serviço na edificação do Corpo de Cristo. A seguir, tal princípio da Escritura será avaliado com mais profundidade.

Ratificando a imperatividade do serviço dos santos, Caldas (2011, p. 15) lança mão do ensino apostólico de 1Coríntios 12:12ss. Este autor mostra que o apóstolo define que, tal como em um corpo humano, cada membro do corpo de Cristo precisa desempenhar a sua função. Neste ideal divino para a igreja apresentado pelo apóstolo Paulo, todos os cristãos devem trabalhar. Cada um tem uma função e uma responsabilidade a cumprir.

Para essa finalidade Deus tem estabelecido ao longo da história pessoas com as funções de apóstolos, profetas, evangelistas e pastores-mestres. Estas funções foram estabelecidas por Deus com o propósito específico de aperfeiçoar todos os cristãos para que sejam equipados para que possam edificar igreja do Senhor Jesus Cristo:

E ele mesmo concedeu uns para apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas e outros para pastores e mestres, com vistas ao aperfeiçoamento dos santos para o desempenho do seu serviço, para a edificação do corpo de Cristo (Efésios 4:11-12 RA).

Sobre o texto bíblico supra citado de Efésios 4:11-12, MacArthur (1996, p.155) afirma que a igreja inteira deve estar agressivamente envolvida na obra do Senhor. Segundo análise deste autor, a partir dos santos equipados é que Deus levanta todos os tipos de trabalhadores necessários para a igreja ser fiel e produtiva. Ele afirma que cada um dos santos de Deus deve fazer parte deste serviço de natureza espiritual que é dedicado a Deus.

O texto bíblico é explícito em afirmar que há um serviço a ser desempenhado na edificação do corpo de Cristo por todos os santos. Deus supre tudo o que eles necessitam para serem aperfeiçoados para desempenhar seu ministério. Essa não é uma prerrogativa de um clero profissional. Richards (1984, p. 9) chega a fazer um apelo para que as vozes do passado presentes nos ensinamentos de três grandes reformadores da igreja (Calvino, Lutero e Zwinglio) sejam ouvidas atentamente nos dias atuais. Tal autor lamenta que apesar das declarações tão claras desses homens, a maioria das pessoas nas igrejas reformadas da atualidade ainda continue a fazer distinção entre clero e laicato.

Esta é a mesma percepção de Malphurs (2005, p. 232). Ele estima que em uma congregação típica, cerca de oitenta a noventa por cento das pessoas são meros expectadores daquilo que acontece no ministério. Estas pessoas estão convencidas de que o ministério é uma responsabilidade essencialmente pastoral.

Richards (1984, p. 227) afirma que rejeita consciente e deliberadamente estas distinções entre clero e laicato que se desenvolveram no decorrer dos séculos e adverte que cada crente é pessoalmente responsável diante do Senhor pelo desenvolvimento do seu ministério. O povo de Deus é um povo ministrador.

O texto de Efésios enfatiza claramente que todos os membros individualmente tem que ter uma função no corpo de Cristo. Todos precisam cooperar:

Dele todo o corpo, ajustado e unido pelo auxílio de todas as juntas, cresce e edifica-se a si mesmo em amor, na medida em que cada parte realiza a sua função. (Efésios 4:16).

Sobre este texto, MacArthur et al. (2010, p. 113) opinam que talvez seja a declaração mais concisa da Escritura sobre o padrão de Cristo para o serviço na Sua igreja. Para eles, o apóstolo Paulo foi inspirado a escrever que cada membro da igreja, isto é "todas as junta" é destinado a suprir alguma coisa para o restante do corpo da igreja. "Cada parte" individual da igreja deve trabalhar corretamente para que a igreja cresça e seja edificada em amor, como planejado por Deus.

Schwarz (1996, p. 24) lembra bem que os reformadores enfatizavam o conceito de sacerdócio universal dos crentes. Em sua pesquisa, tal autor averiguou que o ministério na igreja local orientado pelos dons espirituais é uma das marcas fortes das igrejas que crescem (SCHWARZ, 1996). Esta distorção da doutrina bíblica a respeito do sacerdócio universal tem produzido igrejas que sobrecarregam seus pastores, que por sua vez não suportam o fardo que tentam carregar:

Hoje, um número chocante de pastores está deixando o ministério devido à clara exaustão, ao desânimo e à incapacidade de trabalhar por causa do longo estresse. Um número sem precedentes de graduandos deixa o ministério dentro dos seus três primeiros anos de formados. Por várias razões, muitas igrejas estão se tornando difíceis de pastorear. O que está acontecendo com os pastores modernos e staff é sem precedentes e devastador para o trabalho do reino de Deus. Nas práticas e filosofias das igrejas de hoje, algo está muito errado! (FRIZZELL, 2008, p. 209).

Warren (1999, p. 377) admite que foi uma vítima desta exaustão provocada por uma sobrecarga nas atividades ministeriais. Tal esgotamento alertou-o sobre a imperatividade de equipar os membros para que estes realizassem os ministérios.

Em relação a este conceito bíblico de que o povo de Deus é um povo ministrador, Hendricks (2005, p. 106) propõe para o ato de ministrar a seguinte definição: “ministrar significa orientar as pessoas na direção de Jesus Cristo”. Quem está fora do círculo da fé, precisa ser trazido para dentro e aqueles que estão do lado de dentro do círculo da fé, mas longe de Cristo, precisam aproximar-se mais dele. Hendricks (2005, p. 106) também destaca que essas tarefas pertencem também aos membros da igreja e não somente aos pastores. Ao refletir sobre o nível de envolvimento dos crentes com o ministério, este mesmo autor afirma que:

Se eu pudesse mudar alguma coisa na igreja de hoje, passaria a convocar os membros para desempenharem a função de ministrar. Não para fazerem o trabalho que os pastores fazem, mas para executar a obra do Senhor. [...] Na primeira Reforma, colocou-se a Palavra de Deus nas mãos do povo. Agora precisamos de uma segunda reforma para colocar o serviço de Deus nas mãos do povo (HENDRICKS 2005, P. 106).

Ao examinar o escopo de atuação do povo de Deus no mundo, Hendricks (2005, p.178) afirma que está plenamente convencido de que Deus colocou seu povo no mundo para influenciá-lo. Ele pondera que uns terão mais influência do que outros e que as influências serão diferentes entre si. Entretanto, ele afirma que nunca será convencido de que Deus deseja que seus filhos passem pela terra silenciosamente sem deixar um legado tanto temporal quanto eterno.

Para Hendricks (2005, p. 179), o texto de Efésios 2:8-10 afirma claramente que Deus criou seu povo em Cristo Jesus para realizar as boas obras que Ele preparou para o seu povo. Este autor enfatiza que tais boas obras incluem o ministério de evangelização que foi dado à igreja e que deve englobar todos os membros da igreja. Deus preparou seu povo, chamou-o, salvou-o e capacitou-o para que fossem uma bênção ao mundo e para que causassem um forte impacto com suas vidas.

A falha dos cristãos atuais em compreender essa verdade de que, como povo de Deus, cada um é chamado para o ministério, e que não há separação entre clero e laicato em termos de chamado, mas somente de função, é uma das principais causas do fracasso da igreja moderna em alcançar o mundo com o evangelho (RICHARDS, 1984, p. 9).

Desta maneira, pode-se perceber que as oportunidades de serviço que Deus oferece aos seus filhos são bem variadas. Elas englobam tanto as mais diversificadas demandas internas da própria igreja quanto a grandiosa tarefa de levar as boas novas de salvação aos perdidos. Há muito trabalho a ser realizado por todo o povo de Deus.

Lamentavelmente, esta mentalidade de que há um clero que realiza o ministério faz com que muitas pessoas simplesmente não reconheçam suas oportunidades de ministrar:

Os cristãos com frequência têm dificuldade para entender isso desde que grande parte do que é conhecido como “ministrar” foi institucionalizado. “Os obreiro cristãos de tempo integral” se preparam para ministrar frequentemente em escolas e tirando diplomas, e a seguir passam a desempenhar papéis bem definidos na igreja local ou em missões. A definição de “ministério” é encontrada naquele cargo dentro da instituição. Pregar e dar aulas. Visitar os doentes. Realizar casamentos e conduzir funerais. Administrar os programas da igreja. Essas e muitas outras funções institucionais deram de fato à maioria dos crentes contemporâneos seu conceito não-declarado mas mesmo assim predominante, do que está compreendido no “ministério” (RICHARDS, 1984, p. 155).

Uma vez que todo crente tem acesso à presença de Deus e pode desfrutar de transformação pessoal de modo a ficar infundido com a vida de Jesus, não seria surpresa nenhuma esperar que cada um dos cristãos tenha um ministério de edificar uma congregação local para que se torne um povo ministrador de Deus nesse mundo perdido (RICHARDS, 1984, p 30).

[...] a atitude servicial no ministério deve dominar cada expressão da igreja. A igreja que serve é composta de membros que continuam, cada um individualmente, a vida de serviço de Jesus. O corpo é composto de membros que devem servir-se mutuamente. A liderança no corpo é

composta pelos que se comprometem a dar-se pelos membros do corpo e não a controla-los. O corpo é composto de membros, e cada um deles deve cuidar dos que estão de fora da igreja, assim como Jesus cuidou dos rejeitados em sua sociedade (RICHARDS, 1984, P. 61-62).

A respeito do sacerdócio universal, Clowney (2007, p. 192) ressalta que todos os cristãos são chamados para pertencer a Cristo. Como propriedades de Cristo, eles são equipados para o serviço que têm que prestar e deles se espera que tenham um ofício em suas igrejas. Sobre a grandiosidade deste ofício de apresentar o nome de Cristo diante do mundo, tal autor afirma que até mesmo os anjos desejavam recebe-lo.

Hybels (2004, p.17) percebe que a dedicação pessoal ao ministério na igreja local envolve tanto uma decisão pessoal quanto um empenho para priorizar o intento dentre os demais afazeres da vida. Ele pondera que esta decisão a ser tomada pelas pessoas integrantes das igrejas envolve duas alternativas: elas podem estacionar seus carros no lugar habitual, sentarem-se nas cadeiras de suas preferências, assistirem a um bom culto, conversar um pouco com amigos e depois irem para casa. Ou podem arregaçar as mangas e juntarem-se a um time de servos que estão empenhados em edificar a igreja conforme o chamado de Deus.

A essência da vida de um servo de Deus precisa estar permeada pelos interesses do seu Senhor. O chamado do servo é claro, e os objetivos do Senhor que chama também. O amoldamento do crente a esta realidade definirá o nível de conflito nos interesses e aspirações mundanas que ele possa ter. O custo pessoal pode ser significativo:

A atitude cristã em relação ao mundo e sua cultura nos ajuda a definir esse ofício geral dos cristãos. Levar adiante o reino de Cristo define a vida cristã. Nenhum cristão pode acumular fé pessoal em casa enquanto persegue dinheiro e poder na ocupação secular. A lealdade ao chamado de Cristo requer sacrifício na vida secular. (CLOWNEY, 2007, P. 192)

Em função desta escolha de estilo de vida que cada crente faz, Hybels (2004, p.16) separa os frequentadores de igreja em dois grupos de acordo com a contribuição que dão às suas igrejas locais: ou são espectadores ou são participantes. Segundo a analogia de Hybels (2004, p.16), a atuação ministerial na igreja é comparável a um evento esportivo: há os que estão assistindo e há os que estão participando ativamente do jogo, e que são observados pelos demais.

Hybes (2004, p. 18-19) destaca que a ativa participação de alguém como voluntário no serviço da igreja é tão importante que está relacionada com o propósito de vida desta pessoa. Ele menciona vários exemplos de pessoas conhecidas suas que só encontraram sentido para suas vidas quando se comprometeram com a edificação de suas igrejas e passaram a desfrutar de uma incrível satisfação e alegria.

A mesma relação entre serviço e propósito de vida do crente é apresentada por Warren (2002, p. 201) ao afirmar que “ao servirmos juntos na família de Deus, nossa vida assume uma importância eterna”. O autor detalha mais o seu pensamento:

Você é chamado para servir a Deus. Enquanto crescia, você deve ter pensado que ser “chamado” por Deus era algo que somente [...] obreiros “de tempo integral” experimentavam, mas a Bíblia diz que todo cristão é chamado para servir. Seu chamado para ser salvo inclui o seu chamado para servir; ambos são o mesmo chamado. Independentemente de seu emprego ou carreira, você é chamado para ser um cristão servindo em tempo integral. Um “cristão-não-servo” é uma antítese (WARREN, 2002, p. 199).

Warren (2002, p. 199) observa que, embora a igreja não seja o único contexto onde um servo de Deus O serve, todo crente precisa estar vinculado a uma igreja para atender ao chamado de Deus para servir outros cristãos de maneira prática. Nas palavras de Warren (2002, p. 199) “O seu serviço é desesperadamente necessário no corpo de Cristo – basta perguntar em qualquer igreja local”.

Entretanto, a obediência a este princípio que afirma que todo crente deveria estar ativamente envolvido com a obra de Deus, não é uma realidade na igreja de hoje que está cheia de cristãos inativos no serviço e com uma postura de consumidores de benefícios para si. Dever (2007, p. 260) adverte contra esta prática que muitos cristãos da atualidade têm ao se aproximarem de uma igreja visando somente tirar o maior proveito do que ela oferece para si mesmo. Para ele, isso não é cristianismo. Segundo este autor, o verdadeiro cristianismo se manifesta somente se houver interesse sincero e amor genuíno pelo povo de Deus.

Para Dever (2007, p. 172) um crente só expressa seu amor pelo povo de Deus quando está ativamente comprometido com o progresso espiritual das pessoas e não somente quando está mostrando uma boa disposição relacional para com elas. Isso demanda que um crente coloque suas mãos, seu dinheiro e seus lábios em um serviço ativo e comprometido para ajudar concretamente o povo de Deus.

Ainda sobre esse equívoco na relação de muitos membros para com suas igrejas, Dever (2007, p. 172) denuncia que muitos cristãos de hoje parecem ter esquecido o que significa ser um membro de uma igreja, ou mesmo parecem ter esquecido a própria igreja por completo.

Ele ressalta que ao unir-se a uma igreja como membro, no sentido correto do termo, (ou seja, alguém que faz parte da obra, da comunhão do orçamento e dos objetivos da sua igreja), um crente deixa de ser um consumidor que quer ser bajulado, e se torna um participante cheio de alegria e comprometido em suprir necessidades alheias. Para ele, este deve ser um dos principais objetivos de vida de um cristão, e deveria ser levado a sério por todos os cristãos, conforme o ensino do

apóstolo Paulo (DEVER, 2007, P. 172). “A membresia bíblica implica em assumir responsabilidades” (DEVER, 2009, p. 87).

A prática da membresia eclesial entre os cristãos ocorre quando eles se ligam uns aos outros em responsabilidade e amor. Por nos identificarmos com uma igreja local específica, estamos dizendo aos pastores da igreja e aos demais membros não somente que nos comprometemos com eles, mas que nos comprometemos com eles para reunir-nos, orar, contribuir e servir (DEVER, 2009, p. 87).

Anyabwile (2010, p.66) também pondera sobre a falta de compromisso de alguns cristãos com suas igrejas. Para ele, as pessoas não se tornam membros comprometidos de igreja – e conseqüentemente não se tornam cristãos saudáveis, porque não entendem que esse compromisso é exatamente o meio usado por Deus para que Seu povo vivencie a Fé e experimente o amor cristão.

Deixar de associar-nos de maneira comprometida e permanente com o Cabeça da igreja, por unir-nos ao seu corpo, é certamente um sinal de ingratidão tanto da parte de um coração pouco instruído como de um coração insensível (ANYABWILE, 2010, p.72).

Ainda com respeito a esta inatividade que alguns membros de igreja demonstram, Dever (2007, p. 178-179) afirma ousadamente que os cristãos ativos não expressam nenhuma colaboração ao permitirem que os membros inativos continuem a figurar no rol de membros de suas igrejas (isso não deveria ocorrer nem mesmo por motivos sentimentais). Membros inativos, segundo este autor, deveriam deixar de ser considerados membros. A membresia verdadeira é muito mais do que um registro que indica que alguém faz parte de um lugar. A membresia verdadeira tem que ser a expressão de um compromisso vivo, ou não tem valor algum.

As conseqüências da falta de envolvimento dos cristãos com o ministério de suas igrejas podem ser devastadoras. Aproveitando a analogia bíblica da igreja como sendo o corpo de Cristo conforme 1 Coríntios 12:12-27, Warren (2002, p. 200) imagina que uma igreja local com membros não funcionais assemelha-se a um

corpo humano com alguns órgãos que pararam de funcionar. Esse corpo caminha para a morte.

Warren (2002, p. 200) afirma que muitas igrejas estão morrendo por causa de cristãos que não têm vontade de servir. Conforme esta tese defendida pelo mesmo autor, a falta de ministério de cristãos em suas igrejas locais provoca um adoecimento das mesmas que pode ser fatal.

Além de enfatizar o mandato sobre o ministério individual de cada crente, a Escritura também fornece alguns propósitos que o Senhor tem quando estabelece como norma este comprometimento individual dos cristãos com a edificação da Sua Igreja:

[...]até que todos cheguemos à unidade da fé e ao conhecimento do filho de Deus, a varão perfeito, à medida da estatura completa de Cristo, para que não sejamos mais meninos inconstantes, levados em roda por todo vento de doutrina, pelo engano dos homens que, com astúcia, enganam fraudulentamente. (Efésios 4:13-14 RC)

Sobre esse texto, Utley (1997, p.112) afirma que em “até que todos cheguemos” há uma responsabilidade corporativa implícita nos intentos propostos subsequentemente. Os três aspectos de maturidade mencionados: “unidade da fé” o “conhecimento do Filho de Deus” e medida de maturidade “à estatura completa de Cristo” não são objetivos estabelecidos somente para alguns, mas para todos.

Utley (1997, p.112) também explica que a palavra empregada traduzida por conhecimento (epignosis - *ἐπίγνωσις*) implica um conhecimento experimental que é uma rejeição óbvia aos ensinamentos dos falsos mestres gnósticos da época que postulavam um conhecimento reservado e secreto acessível somente a alguns. O conhecimento de Cristo é completo, acessível a todos e engloba tanto o conceito hebraico de “conhecer” em um relacionamento (Gênesis 4:1; Jeremias 1:5; Filipenses 3:8) como o conceito grego de conhecer como informação cognitiva.

Para Utley (1997, p.112) ambos níveis de conhecimento são necessários à maturidade a fim de que cada crente não seja como a “criança” inconstante e susceptível a falsos ensinamentos conforme o verso 14, mas ao contrário disso que cada um seja como o “varão perfeito” ou “plenamente equipado” conforme o verso 13.

É igualmente importante perceber que há outro propósito apresentado pelo texto da Escritura para o comprometimento individual de cada membro com o serviço corpo: o crescimento numérico da igreja:

Mas, seguindo a verdade em amor, cresçamos em tudo naquele que é a cabeça, Cristo, de quem todo o corpo, bem ajustado e consolidado **pelo auxílio de toda junta, segundo a justa cooperação de cada parte, efetua o seu próprio aumento** para a edificação de si mesmo em amor. (Efésios 4:15-16 RA grifo nosso)

Segundo MacArthur (1996, p.161), “a justa cooperação de cada parte” resgata a importância dos dons espirituais individuais conforme 1 Coríntios 12:12-27, conceito que será explorado neste trabalho em tópico subsequente. Tal autor afirma que o crescimento da igreja não é resultado de métodos astutos, mas do fato de cada membro do Corpo usar plenamente seu dom espiritual num contato próximo com outros cristãos. O mesmo autor lembra que Cristo é a fonte de vida, poder e crescimento da igreja, e Ele viabiliza isso através dos dons e mútua ministração nas “juntas” que são os pontos de contato entre cada crente. O poder na igreja flui a partir do Senhor através de cada crente e dos relacionamentos entre cristãos.

MacArthur (1996, p.161, tradução nossa) propõe um resumo para estas verdades apresentadas em Efésios 4:11-16:

A soma de todas estas verdades afirma que cada crente individualmente deve permanecer próximo de Jesus Cristo utilizando fielmente seus dons espirituais em um contato próximo com cada crente ao seu redor e que através de tal compromisso e ministério o poder do Senhor irá fluir de modo que haja edificação do Corpo em amor.

Fica, desta maneira, bem visível que assumir um compromisso ativo e sistemático com o ministério em uma igreja local é a resposta que todo crente fiel

deveria dar ao chamado tão claro e imperativo do Senhor. O Senhor tem propósitos claros para este chamado, e atendê-lo é um dever de cada servo do Senhor. Um servo sem serviço na igreja do seu Senhor vive uma incoerência e permanece em um estado de desobediência.

3.2 As motivações para o ministério na igreja local

Várias podem ser as motivações de um filho de Deus ao servir o Senhor na edificação da Sua igreja. Tais motivações, entretanto, devem ser constantemente avaliadas pelos parâmetros das Escrituras que seguramente darão o veredito quanto à sua adequação. Cada crente envolvido na tarefa de edificar a igreja de Cristo deve cuidar para que tanto o serviço realizado quanto as motivações do coração deem a devida honra ao Senhor. As considerações a seguir visam fornecer alguns subsídios para essa análise das motivações através da evidenciação daquilo que é biblicamente inadequado e que precisa, pela graça e poder de Deus ser mudado, e também daquilo que é biblicamente adequado, para que também pela graça e poder de Deus seja consolidado.

3.2.1 Motivações inadequadas

O exercício do privilégio de servir no ministério de edificar a igreja de Cristo pode estar contaminado por motivações malignas do coração. Um tipo maligno de motivação do coração pode ser percebido em Simão (Atos 8:5-24). Admirado pelo poder que percebia nos apóstolos Pedro e João, que desceram à Samaria para conferir o Espírito Santo aos que foram convertidos depois do trabalho evangelístico feito ali por Felipe, tal homem que era um farsante antes de abraçar a

fé (Atos 8:9 e 3), tentou comprar o dom apostólico para que ele próprio pudesse obter o reconhecimento apostólico que não lhe era devido.

Simão queria, sem possuir as credenciais de um apóstolo, realizar a obra apostólica com o fim de desfrutar da mesma fama e reconhecimento dos apóstolos. Esta ânsia pela fama, pelo reconhecimento e pelo recebimento de glórias pessoais seguramente pode ser uma tentação para muitos que se aplicam ao ministério nos dias de hoje. As igrejas estão cheias de oportunidades de ministério que colocam o servo em alguma evidência e o expõe a receber algum reconhecimento pelo seu ministério. Ao sucumbir à tentação da obtenção de glória pessoal, o servo do Senhor está reprovado e desqualificado para a obra ministerial, pois usurpa indignamente aquilo que não lhe pertence:

“Aquele, porém, que se gloria, glorie-se no Senhor. porque não é aprovado quem a si mesmo se louva, e sim aquele a quem o Senhor louva.” (2Co 10:17-18 RA)

Outra motivação malignamente inadequada é apresentada pelo apóstolo Paulo na sua epístola aos Filipenses (1:12-18). Paulo se refere a alguns que se aplicavam à grandiosa obra de pregar o evangelho, de anunciar as boas novas de Salvação, com os corações contaminados por motivações malignas. Eles pregavam por ambição, egoisticamente, e desejavam com sua pregação causar algum sofrimento a Paulo, enquanto preso e privado desse privilégio de anunciar as boas novas.

De maneira análoga, alguém aplicado no serviço ao Senhor nos dias de hoje pode fazê-lo com a perniciosa motivação de infringir algum tipo de provocação a quem quer que seja. O ministério pode ser utilizado como plataforma de competição e manutenção de rivalidades, tais como nos dias de Paulo. Tal

motivação igualmente desqualifica o servo, apesar da eventual produção de frutos que o serviço realizado possa viabilizar.

O apóstolo João também apresenta um caso que deve servir de advertência a todos os servos do Senhor enquanto trabalham na Sua obra. Ele descreve a lamentável atitude de Diótrefes que perseguia injustamente homens de Deus. Este homem era alguém importante e com influência naquele contexto ministerial, mas boicotava os missionários que vinham de longe para pregar o evangelho, não lhes dando acolhida e proibindo o restante da igreja que os recebessem. O apóstolo apresenta qual era a motivação que contaminava o seu coração:

“Escrevi à igreja, mas Diótrefes, que gosta muito de ser o mais importante entre eles, não nos recebe. Portanto, se eu for, chamarei a atenção dele para o que está fazendo com suas palavras maldosas contra nós. Não satisfeito com isso, ele se recusa a receber os irmãos, impede os que desejam recebê-los e os expulsa da igreja.” (3Jo 1:9-10 NVI)

Assim como Diótrefes, que não gostava de dividir a sua posição de honra com ninguém, e que para conseguir seu vil intento chegava ao cúmulo de boicotar o ministério de outros, servos atuais do Senhor também podem se envolver neste tipo de luta inescrupulosa pela primazia, que pode emergir a partir desta motivação lamentavelmente reprovável. O servo fiel deve ficar atento às advertências da sua consciência através da instrução do Espírito Santo para poder abominar qualquer tipo de competição ministerial pela obtenção de honra superior. Tal motivação é diametralmente oposta a todos os padrões bíblicos do serviço a Deus e aos irmãos em Cristo.

Até mesmo na vida do apóstolo Pedro pode ser percebido uma outra motivação inadequada que pode manchar o ministério de muitos servos de Deus. O

apóstolo Paulo percebe no apóstolo Pedro uma atitude digna de repreensão: seu ministério foi comprometido por causa do seu temor e desejo de agradar a homens:

“Quando, porém, Pedro veio a Antioquia, enfrentei-o face a face, por sua atitude condenável. Pois, antes de chegarem alguns da parte de Tiago, ele comia com os gentios. Quando, porém, eles chegaram, afastou-se e separou-se dos gentios, temendo os que eram da circuncisão. Os demais judeus também se uniram a ele nessa hipocrisia, de modo que até Barnabé se deixou levar. Quando vi que não estavam andando de acordo com a verdade do evangelho, declarei a Pedro, diante de todos: Você é judeu, mas vive como gentio e não como judeu. Portanto, como pode obrigar gentios a viverem como judeus?” (Gl 2:11-14 NVI)

O texto mostra que, a exemplo de Pedro, Barnabé e outros judeus também foram contaminados por essa lamentável motivação. Este texto deveria provocar uma inquietante reflexão em todo servo fiel que se aplica na edificação da igreja do Senhor: se homes com a envergadura de Pedro e Barnabé foram acometidos por esta moléstia de querer agradar homens, tal perigo é iminente a todos, e requer de todos uma atenção especial e uma atitude de temor.

Com base nesses exemplos bíblicos citados pode-se perceber que muitas motivações inadequadas podem impulsionar pessoas à tarefa de edificar a igreja do Senhor. Portanto, o servo do Senhor que quiser agradá-Lo ao atender o Seu chamado de edificar a Sua igreja, precisa ser vigilante, assumir uma postura de auto confrontação e depender do poder do Senhor para extirpar quaisquer motivações malignas que podem desqualificá-lo.

3.2.2 Motivações adequadas

A Palavra de Deus também está repleta de ensinamentos a respeito das motivações adequadas que o Senhor quer encontrar nos Seus servos que labutam na edificação da Sua igreja. A primeira atitude adequada a ser destacada é apresentada pelo apóstolo Pedro:

“Cada um exerça o dom que recebeu para servir aos outros, administrando fielmente a graça de Deus em suas múltiplas formas. Se alguém fala, faça-o como quem transmite a palavra de Deus. Se alguém serve, faça-o com a força que Deus provê, de forma que em todas as coisas Deus seja glorificado mediante Jesus Cristo, a quem sejam a glória e o poder para todo o sempre. Amém.” (1Pe 4:10-11 NVI)

O apóstolo agrupa o exercício dos dons de Deus na edificação da igreja em duas categorias: serviços e ensino. Entretanto, independente do serviço que é desempenhado, o apelo do apóstolo é doxológico. Todo ministério deve promover a glória de Deus mediante o Senhor Jesus Cristo. Todo ensino ministrado deve procurar transmitir os oráculos de Deus e não opiniões particulares, e todo serviço realizado deve amparar-se na força capacitadora de Deus, e não nas próprias forças. Tais conceitos são facilmente compreendidos, mas desafiadores de serem vividos.

Todo servo de Deus possui tanto opiniões pessoais quanto talentos pessoais que, se mal aplicados na tarefa de servir na edificação da igreja, podem desviá-lo da sublime meta de exaltar a glória do Senhor. O apóstolo Paulo era alguém com credenciais humanas impressionantes (Filipenses 3:4-11). Entretanto, o apóstolo se apresenta como exemplo para todos os servos pois considera-se como um vaso de barro, comum e sem valor, que é usado por Deus para que "a excelência do poder seja de Deus e não de nós" (2 Coríntios 4:5-7).

A gratidão a Deus também é uma motivação digna de impulsionar os redimidos ao serviço na igreja do Senhor. O apóstolo Paulo fala da sua gratidão a Deus relacionando-a com seu ministério:

“Dou graças a Cristo Jesus, nosso Senhor, que me deu forças e me considerou fiel, designando-me para o ministério, a mim que anteriormente fui blasfemo, perseguidor e insolente; mas alcancei misericórdia, porque o fiz por ignorância e na minha incredulidade; contudo, a graça de nosso Senhor transbordou sobre mim, juntamente com a fé e o amor que estão em Cristo Jesus. Esta afirmação é fiel e digna de toda aceitação: Cristo Jesus veio ao mundo para salvar os pecadores, dos quais eu sou o pior.” (1Tm 1:12-15 NVI)

O apóstolo, outrora perseguidor da igreja, expressa sua profunda gratidão ao Senhor que foi buscá-lo nas mais profundas trevas para que ele, que se considera o pior dos pecadores, fosse considerado digno de servir seu Salvador. Tal realidade deveria motivar do mesmo modo todos os demais redimidos que, uma vez resgatados, são igualmente chamados para o serviço. Servi-Lo com gratidão no coração pelo grande privilégio concedido, deveria ser uma realidade preponderante na vida dos Seus filhos.

O desejo de agradar a Deus também deve ser uma motivação que conduz servos ao serviço dedicado na igreja do Senhor. Tal desejo é expresso pelo apóstolo Paulo, quando escreve à igreja teologicamente desviada da Galácia. Confrontá-los com a sã doutrina, poderia provocar indignação em eventuais opositores. Mas isso não reteve o apóstolo de fazer o que era correto:

“Como já dissemos, agora repito: Se alguém lhes anuncia um evangelho diferente daquele que já receberam, que seja amaldiçoado! Acaso busco eu agora a aprovação dos homens ou a de Deus? Ou estou tentando agradar a homens? Se eu ainda estivesse procurando agradar a homens, não seria servo de Cristo. Irmãos, quero que saibam que o evangelho por mim anunciado não é de origem humana. Não o recebi de pessoa alguma nem me foi ele ensinado; pelo contrário, eu o recebi de Jesus Cristo por revelação.” (Gl 1:9-12 NVI)

Paulo apresenta a sua firme disposição de agradar a Deus. Ele não procura aprovação humana, mas aprovação divina. Sua firme confrontação feita na epístola é um serviço a Deus, realizado para o seu agrado. Ele adverte que se estivesse se comportando de maneira diferente desta, não seria um servo de Cristo. De maneira análoga, todos os servos de Deus precisam encontrar motivação para servi-lo no fato de estarem agradando-O enquanto o fazem. A exemplo de Paulo, eventuais dificuldades ou mesmo oposições humanas não devem suplantam o desejo de agradá-Lo servindo-O no ministério.

Além das motivações consideradas até aqui, o amor ao Senhor também deve motivar servos a colocarem suas mãos na obra com todo o afinho. O apóstolo Paulo dá, com sua própria vida, um grande exemplo de como um servo fiel é capaz de suportar todos os tipos de dificuldades, dores e privações no serviço a Cristo por causa do seu profundo amor ao seu Senhor:

“Para impedir que eu me exaltasse por causa da grandeza dessas revelações, foi-me dado um espinho na carne, um mensageiro de Satanás, para me atormentar. Três vezes roguei ao Senhor que o tirasse de mim. Mas ele me disse: Minha graça é suficiente para você, pois o meu poder se aperfeiçoa na fraqueza. Portanto, eu me gloriarei ainda mais alegremente em minhas fraquezas, para que o poder de Cristo repouse em mim. Por isso, por amor de Cristo, regozijo-me nas fraquezas, nos insultos, nas necessidades, nas perseguições, nas angústias. Pois, quando sou fraco é que sou forte.” (2Co 12:7-10 NVI)

No Novo Testamento podem ser encontrados diversos relatos sobre o tamanho do sofrimento que o apóstolo Paulo suportou durante sua jornada ministerial. Seu ministério foi marcado por um intenso sofrimento pela causa de Cristo. Entretanto, sua persistência no ministério, tão improvável e inexplicável do ponto de vista humano, encontra forças no amor que nutria pelo Senhor e dono da sua vida.

O amor ao Senhor é uma expectativa que o Senhor tem para todos os Seus filhos. É o primeiro grande mandamento (Mateus 22:37-38). O Senhor ordena que todos seus filhos o amem. E uma das expressões manifestas por este amor é o serviço obediente e resistente a obstáculos que Seus filhos devem realizar na edificação da Sua igreja.

A partir do amor ao Senhor presente na vida do apóstolo Paulo, pode-se perceber uma outra motivação que o acompanhava: a alegria. Seu amor ao Senhor era tão grande, que ele chega a dizer que tem prazer e encontra alegria mesmo nas dores sofridas por sua causa. "Servi ao Senhor com Alegria..." (Salmo 100:2).

Conforme o ensino do salmista, a alegria deve acompanhar todo serviço desempenhado para o Senhor.

O amor aos irmãos em Cristo também é apresentado na Palavra como algo que deve permear todo serviço na igreja de Cristo. Em amor é que os irmãos devem servir uns aos outros e desta maneira edificar a igreja do Senhor:

“Antes, seguindo a verdade em amor, cresçamos em tudo naquele que é a cabeça, Cristo. Dele todo o corpo, ajustado e unido pelo auxílio de todas as juntas, cresce e edifica-se a si mesmo em amor, na medida em que cada parte realiza a sua função.” (Ef 4:15-16 NVI)

O texto é claro em sua analogia que compara a igreja de Cristo a um organismo vivo. O corpo ligado à cabeça, que é Cristo, cresce na medida em que ele edifica-se a si mesmo em amor. O serviço que verdadeiramente edifica a igreja é altruísta, pois promove o bem do outro em amor. O serviço em amor é meio designado pelo Senhor para promover a saúde e a unidade da igreja de Cristo.

O apóstolo Paulo ordena que cada um deva, humildemente, cuidar dos interesses alheios. Para que isso ocorra, é necessário que cada um considere o outro superior a si mesmo, sem nenhuma ambição egoísta ou vaidade (Filipenses 2:2-4). Esta atitude amorosa é o padrão do Senhor esperado para todos os Seus servos.

Finalmente, é importante destacar que o desejo de obedecer ao Senhor deve também ser uma motivação primordial que o servo temente deveria expressar. O apóstolo Paulo dá o seu exemplo neste tipo de motivação:

“Contudo, quando prego o evangelho, não posso me orgulhar, pois me é imposta a necessidade de pregar. Ai de mim se não pregar o evangelho!” (1Co 9:16 NVI)

Paulo conhecia seu chamado e sabia exatamente o que o seu Senhor lhe havia designado para fazer. Todos os filhos de Deus são igualmente chamados para

a obra ministerial. É a vontade do Senhor. Todos os salvos precisam se aplicar no trabalho de edificação da Sua igreja, porque o Senhor assim ordenou.

3.3 Os dons do Espírito Santo e o ministério na igreja local

Servir a Cristo é muito mais do que realizar trabalhos eventuais na igreja. É um estilo de vida esperado de todos os seus servos. É um ato contínuo que se manifesta em todos os contextos da vida (no lar, no trabalho e em todo e qualquer círculo de relacionamento), inclusive em Sua igreja. Servir a Cristo em Sua igreja não é uma atividade religiosa que pode ser abraçada por qualquer um e ser desenvolvida de qualquer maneira. É através do poder do Espírito Santo de Deus que o serviço ao Senhor pode ser realizado com a excelência da qual Ele é digno.

Tozer (2009, p. 42) adverte para o perigo de simplesmente colocar uma série de pessoas para trabalhar e dizer-lhes que estão fazendo o trabalho de Deus. É imperativo que se considere a necessidade de submeter-se ao controle do Espírito para, assim, desfrutar da Sua poderosa atuação. Este autor afirma que “a igreja não poderá alcançar a sua verdadeira estatura na realização dos propósitos de Deus enquanto seus membros negligenciarem os verdadeiros dons e a graça do Espírito Santo” (TOZER, 2009, p.35).

Ele também adverte que qualquer trabalho ou atividade religiosa podem, a rigor, ser realizados mediante esforços meramente humanos por qualquer pessoa na estrutura da igreja. O Espírito e seu poder capacitador podem ser perigosamente negligenciados e, desta maneira, toda obra realizada não passará de mero ativismo religioso vazio e inútil:

“Ativistas” religiosos têm muitas coisas das quais podem se orgulhar. Eles constroem igrejas, escrevem hinos e livros. Cantam e tocam instrumentos musicais. Alguns deles se envolvem com oração durante algum tempo. Outros organizam movimentos e campanhas. Mas não importa o quão cedo pela manhã eles iniciem e não importa até quão tarde da noite eles fiquem

com seus projetos; se for um exercício do talento humano com propósitos religiosos, acabará sendo somente um cérebro humano fazendo um trabalho mortal. E sobre ele Deus escreverá: “Veio para morrer e partir” (TOZER, 2009, P. 42).

Schwarz (1997a, p. 55) afirma que se uma igreja não tem um ministério orientado por dons espirituais, haverá uma sobrecarga dos cooperadores mais engajados. Segundo ele, Esse é um ponto crítico que afeta o desenvolvimento e crescimento da igreja. Para tal autor, o fato de o ministério na igreja local ter que ser orientado por dons espirituais está relacionado à própria natureza do corpo de Cristo. Este autor considera que todas as funções distribuídas entre os membros têm que estar necessariamente alinhadas aos respectivos dons espirituais de cada um.

O ensino sobre dons espirituais está visivelmente presente em diversas passagens do Novo Testamento (Romanos 1:11; Romanos 12:1-8; 1 Coríntios 1:5-7; 1 Coríntios 12; Efésios 4:8-16; 1 Timóteo 4:14; 2 Timóteo 1:6; 1 Pedro 4:10-11). É claramente manifesto no ensino Neotestamentário que o Espírito Santo concede dons espirituais a cada crente para que sejam utilizados na edificação da igreja de Cristo. Várias destas passagens enfatizam que o uso dos dons espirituais é fundamental para suprir as diferentes necessidades e realizar as mais variadas funções no corpo de Cristo.

Entretanto, esse assunto não é tão simples de ser averiguado e compreendido. Existem importantes questões que precisam ser consideradas sobre a relação entre os dons do Espírito Santo e o serviço dos cristãos na igreja contemporânea. São elas: Todos os dons existentes estão mencionados na Bíblia? Quais dos dons mencionados na Bíblia são ainda concedidos pelo Espírito Santo para a igreja de hoje? É importante que cada crente saiba quais dons recebeu? Como cada crente pode descobrir que dons tem?

Apesar da atenção especial que o assunto “dons espirituais” merece em virtude da visível ênfase que recebe no Novo Testamento, tanto a sua plena compreensão frente à realidade da igreja contemporânea quanto a sua plena aplicação no contexto específico da capacitação dos cristãos da atualidade para o ministério nas suas igrejas locais, trazem dificuldades importantes para se fechar questão sobre o mesmo. Seguramente, este tem se tornado um dos mais controversos e complexos assuntos e a respeito do qual há uma diversidade muito expressiva de opiniões.

Embora haja uma vasta literatura disponível a respeito do assunto, tanto as divergências no entendimento quanto as diferenças de pontos de vista sobre sua aplicação atual são notórias e significativas entre as mais diferentes obras. A breve análise a seguir tem como objetivo avaliar a compreensão expressa por diferentes obras sobre o assunto bem como suas respectivas propostas de aplicação para os dias de hoje. Desta maneira serão apontadas algumas dentre as principais diferenças e similaridades entre as mesmas.

Iniciando pela definição do que é um dom espiritual, Grudem (2007, p. 438) apresenta uma proposta genérica que ele expressa da seguinte maneira: “Um dom espiritual é qualquer habilidade concedida pelo Espírito Santo e usada em qualquer ministério da igreja”. Ele afirma que nesta definição ampla estão incluídos tanto os dons relacionados às capacidades espirituais (ensino, misericórdia e administração) quanto os dons que parecem ser mais milagrosos e menos relacionados às capacidades naturais (profecia, curas ou discernimento).

Também a respeito da definição de dons espirituais, Hendricks (2005, p. 109) propõe que os dons do Espírito são habilidades concedidas por Deus e que precisam (mandatoriamente) ser utilizadas pelos cristãos. Sobre essa utilização dos

dons espirituais, Hendricks (2005, p. 109) afirma que todo crente (sem exceção) recebe do Espírito Santo dons com o objetivo de utilizá-los para ministrar no corpo de Cristo e através dele.

Grudem (2007, p. 444) faz uma análise das diferentes opiniões existentes a respeito do assunto “dons espirituais”, e classifica as posições encontradas em três grupos. O primeiro grupo defende que absolutamente todos os dons mencionados no Novo Testamento são válidos para uso na igreja nos dias de hoje. Esta, segundo Grudem (2007, p. 444) é a posição predominante entre os pentecostais²² ou carismáticos²³.

O segundo grupo que ele aponta é o dos “cessacionistas”. Desse grupo, segundo o mesmo autor, fazem parte especialmente os reformados²⁴ e os dispensacionalistas²⁵. Eles creem que alguns dons mais milagrosos (profecia, línguas e interpretação, curas e expulsão de demônios) foram restritos ao tempo dos apóstolos como sinais para autenticar sua pregação, e que por isso não estão mais

²² Adeptos do movimento Pentecostal que é baseado na crença de que cristãos em todas as eras podem receber o batismo no Espírito Santo e os mesmos dons carismáticos que o Espírito Santo que os primeiros cristãos receberam no dia de Pentecostes em Jerusalém. Esses dons incluem o falar em línguas, a profecia, curas físicas e exorcismo. O exercício de todos eles é concedido ao crente em uma experiência conhecida como Batismo no Espírito Santo que é uma experiência distinta da conversão e do batismo. O Pentecostalismo faz distinção entre habitação do Espírito Santo como a fonte da fé salvadora e o derramamento do Espírito Santo que capacita cristãos ao ministério e testemunho (KURIAN, 2001).

²³ Adeptos do movimento Carismático de renovação e reavivamento mundial também conhecido por Neopentecostalismo, enfatizando o “charismata”, ou os dons do Espírito, adoração demonstrativa, fundamentalismo teológico e música evocativa (KURIAN, 2001).

²⁴ Adeptos da Teologia Reformada que emerge dos ensinamentos de Calvino, Bucer, Vermigli, Musculus, Knox, Zwínglio e outros reformadores e que é distinta da teologia Luterana. Seus elementos chave incluem a soberania divina na eleição, segurança de salvação, disciplina piedosa e a própria ordem no governo e adoração (KURIAN, 2001).

²⁵ Adeptos do dispensacionalismo que é a teologia que interpreta a história através de diferentes dispensações. Nesta linha teológica, uma dispensação corresponde a um período da história ou era na qual Deus lida com sua criação de uma maneira específica. Segundo a definição de C.I. Scofield, um dos proponentes do dispensacionalismo: “período de tempo durante o qual o homem é testado a respeito da obediência a alguma revelação específica da vontade de Deus”. As sete dispensações são: inocência (anterior à queda), consciência (da queda até Noé), governo humano (de Noé a Abraão), promessa (de Abraão até Moisés), lei (de Moisés a Cristo), graça (a era da Igreja) e reino (o milênio). Todo dispensacionalista é pré-milenista, embora o oposto não seja verdade (KURIAN, 2001).

ativos nos dias de hoje. John MacArthur Jr. é citado como um autor proeminente neste grupo.

Por último, há o terceiro grupo dos indecisos e incertos de que esta questão pode ser decidida somente com informações da Bíblia. O próprio Grudem (2007, p. 451-467) parece se posicionar neste grupo quando apresenta sua opinião sobre os dons de profecia, curas e línguas.

Grudem (2007, p. 451-467) demonstra abertura para que os dons de profecia e de curas se manifestem nos dias de hoje. Sobre o dom de línguas, ele se limita a fazer uma análise do mesmo nos tempos do Novo Testamento, sem expor claramente sua opinião sobre a possibilidade de o mesmo se manifestar nos dias de hoje (GRUDEM, 2007, 463, 467).

Especificamente sobre o dom de profecia em tempos posteriores ao período da igreja primitiva, Calvino (2001, p. 442) prefere interpreta-lo em Romanos 12 como sendo a habilidade concedida pelo Espírito para alguém poder interpretar a Escritura com perícia e destreza. Seguindo uma linha diferente, Grudem (2007, p. 445-446) faz uma distinção sobre a palavra profética revelada aos Apóstolos do Novo Testamento e o que ele classifica como profecias congregacionais que também aconteciam nas igrejas do Novo Testamento e continuarão acontecendo na igreja até que o Senhor retorne. Para ele, enquanto a primeira possuía a autoridade de Palavra revelada pelo próprio Deus, a segunda precisa ser considerada como palavra humana que não compete em autoridade com a Escritura, mas que deve ser submetida ao julgamento maduro da congregação.

Clowney (2007, p. 251) apresenta uma crítica explícita a esta proposição de Grudem (2007, p. 445-446) sobre o dom de profecia nos dias de hoje. Clowney (2007, p. 251) defende a suficiência da Escritura como um guia de conduta para o

crente. Para Clowney, o equívoco de Grudem está em dar às impressões e opiniões livremente manifestas nos dias de hoje dentro das igrejas o status não apropriado de profecia:

A chave aqui, se nós não colocamos de lado a suficiência da Escritura, é reconhecer que o grau de certeza que nós podemos ter em qualquer curso de ação deve ser sempre diretamente proporcional ao grau de clareza com o qual nós podemos ver que a Palavra de Deus se aplica a cada situação. Dr. Grudem pode concordar com essa afirmação, mas a posição que ele desenvolveu dá a autoridade de profecia a impressões, noções ou sentimentos que não revelam mais do que as palavras com os quais são expressos. [...] apesar disso, sua posição não faz justiça à completude da revelação dada em Jesus Cristo e à suficiência da Escritura na comunicação das últimas palavras de Deus por meio dos profetas e apóstolos de Cristo. Não é por meio de novas revelações, mas por meio do dom de sabedoria, que o Espírito conduz a igreja à compreensão da verdade e ao caminho da obediência.

Na lista de dons levantada por Grudem (2007, p. 439) a partir das seis passagens do Novo Testamento que mencionam dons espirituais específicos (Romanos 12:6-8; 1 Coríntios 7:7; 1 Coríntios 12:8-10, 1 Coríntios 12:28; Efésios 4:11; e 1 Pedro 4:11.), há vinte e dois dons. Embora presentes nesta sua lista, o próprio autor adverte que alguns ofícios, estritamente falando, não poderiam ser considerados como dons espirituais.

Grudem (2007, p. 440) não fecha questão sobre a quantidade de dons existentes ao afirmar que o apóstolo Paulo não estava tentando construir listas exaustivas de dons quando especificou alguns deles. Nenhuma das listas tem todos os dons e nenhum dom está em todas as listas:

Quantos dons diferentes temos então? Simplesmente depende do quanto queremos ser específicos. Podemos fazer uma lista muito pequena de somente dois dons, como Pedro faz em 1Pedro 4:11: “Se alguém fala, faça-o como quem transmite a palavra de Deus. Se alguém serve, faça-o na força que Deus provê”. Nesta lista de dois itens, Pedro inclui todos os dons mencionados em qualquer outra lista porque todos eles se encaixam em uma dessas duas categorias.

Uma segunda abordagem sobre dons espirituais pode ser encontrada na metodologia de mobilização de cristãos ao ministério voluntário chamada de “Rede

Ministerial”. Esta metodologia propõe uma lista de vinte e três dons que, segundo seus autores, não é uma lista exaustiva, mas representativa (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1998, 45). Entretanto, há que se considerar que a teologia nem um pouco reformada de Peter Wagner (MacArthur (2002, p.169), influencia diretamente a abordagem de dons espirituais adotada por esta metodologia (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1996, p.7).

A Rede Ministerial apresenta alguns dons bem estranhos ao ensino do Novo Testamento. Sua fundamentação bíblica a respeito do assunto é visivelmente questionável. Na sua lista de dons aparece, por exemplo, o dom de comunicação criativa, o dom do artesanato e o dom de intercessão. Bugbee, Cousins e Hybels (1998, p. 46) defendem fragilmente tais dons pelas seguintes passagens bíblicas, respectivamente:

“louvai-o ao som da trombeta; louvai-o com saltério e com harpa. louvai-o com adufes e danças; louvai-o com instrumentos de cordas e com flautas. louvai-o com címbalos sonoros; louvai-o com címbalos retumbantes.” (Salmo 150:3-5 RA)

“disse mais o SENHOR a Moisés: eis que chamei pelo nome a Bezalel, filho de Uri, filho de Hur, da tribo de Judá, e o enchi do espírito de Deus, de habilidade, de inteligência e de conhecimento, em todo artifício,” (Êxodo 31:1-3 RA)

“antes de tudo, pois, exorto que se use a prática de súplicas, orações, intercessões, ações de graças, em favor de todos os homens, em favor dos reis e de todos os que se acham investidos de autoridade, para que vivamos vida tranquila e mansa, com toda piedade e respeito.” (1Timóteo 2:1-2 RA)

Tanto a descrição conferida a cada dom espiritual quanto a metodologia proposta para identificar os mesmos são arbitrárias e extrapolam muito o ensino das Escrituras. O material é pretencioso na elaboração da lista dos dons e nas explicações tão pormenorizadas e sem respaldo bíblico que apresenta para descrever cada um deles.

A proposta que a Rede Ministerial apresenta para alguém descobrir quais dons espirituais possui é igualmente pretenciosa. Esta é realizada com base em uma autoanálise que o usuário da metodologia precisa fazer sobre as afirmações especulativas que descrevem as características que devem ser encontradas nos indivíduos que possuem cada um dos dons (BUGBEE, COUSINS e HYBELS, 1996).

Uma terceira abordagem sobre dons espirituais pode ser encontrada em Schwarz (1997b, p. 71), que apresenta uma lista de trinta dons espirituais. Em sua lista o autor considera como dons espirituais válidos para o dia de hoje, alguns dons bem questionáveis, tais como a expulsão de demônios, a pobreza voluntária, a disposição para o sofrimento o apostolado e outros igualmente improváveis do ponto de vista da teologia reformada (MACARTHUR 2002. P. 25).

Em sua obra anterior, Schwarz (1996, p. 24) já havia proposto que uma das marcas de qualidade que ele encontrou nas igrejas que mais crescem conforme a sua pesquisa, era justamente o ministério pessoal orientado por dons espirituais. Entretanto, um problema apontado por uma de suas pesquisas demonstrou que poucos cristãos conhecem seus dons espirituais:

Uma pesquisa que nosso instituto realizou há alguns anos entre 1200 cristãos ativos nos levou a uma conclusão assustadora: 80% dos entrevistados não conheciam os seus dons espirituais. Só 20% afirmaram que conheciam e estavam usando os seus dons (SCHWARZ, 1997b, p. 14)

Em uma outra obra sua, Schwarz (1997a, p. 55) desenvolveu um procedimento para reverter os casos onde esta qualidade seja um dos fatores de maior fraqueza na igreja. Este procedimento visa conduzir as pessoas à descoberta de seus dons e mobilizá-las para utilizá-los no seu ministério pessoal.

Entretanto, à semelhança da Rede Ministerial, este autor emprega uma metodologia que considera uma lista bem extensa de dons espirituais. Sua proposta de descoberta dos dons apresenta procedimentos igualmente especulativos bem

como conceitos igualmente mal fundamentados a respeito dos diferentes dons espirituais. Suas considerações extrapolam bastante o ensino da Bíblia (SCHWARZ, 1997b).

Na contramão desta investida de identificar os dons pessoais, está uma quarta abordagem que é apresentada por Clowney (2007, p. 192). Para este autor, identificar os dons espirituais individuais é algo desnecessário para a eficácia do ministério pessoal na igreja local:

Os dons específicos de um crente não precisam ser identificados, pois eles não precisam de reconhecimento público para serem eficazes. Sendo poucos ou muitos eles têm sua função na adoração, nutrição e testemunho do corpo de Cristo.

Esta também é a abordagem de Richards (1984, p. 83) quando expõe suas convicções a respeito dos dons espirituais. Este autor evita abordar o significado de cada dom mencionado na Escritura e não faz especulações a respeito de métodos de identificação. Seu foco é definir, em termos gerais, o que são os dons espirituais e avaliar qual é o seu significado na compreensão do povo de Deus como sendo um povo ministrador.

Richards (1984, p. 72) propõe que até mesmo na relação entre o próprio Senhor Jesus Cristo encarnado e o Espírito Santo havia uma dependência do primeiro em relação ao segundo para poder realizar o seu ministério terreno. Essa dependência de Cristo, segundo tal autor, acha-se em total harmonia com o ensino bíblico sobre como o Espírito Santo opera. Ele entende que nos ensinamentos de Jesus Cristo a respeito do Espírito Santo, a mesma relação de dependência do Senhor que é suprida pelo Espírito é prometida a todos os cristãos.

Por conta disso, Richards (1984, p. 72-77) ressalta o fato de que todo crente está perfeitamente capacitado para os ministérios pessoais, pois o Senhor

Jesus providenciou isto ao conceder a habitação do Espírito Santo que enche, capacita com dons e orienta os indivíduos da comunidade da fé.

Richards (1984, p. 84) inicia sua análise a respeito da atuação do Espírito Santo na dotação de pessoas a partir do Antigo Testamento. Nesse contexto, tal autor observa que a Bíblia atribui ao Espírito Santo toda sorte de dotações especiais sem nenhuma separação entre o que comumente se considera secular ou o que se considera sagrado. Ele observa que o Espírito dotou artífices em madeira e metal (Êxodo 31:3-6), dotou Sanção com uma força sobre-humana (Juízes 14:6), dotou Otniel com sabedoria (Juízes 3:10) e José com habilidades para administrar os bens do Faraó (Gênesis 41:38).

Quando avalia a questão das dotações humanas pelo Espírito Santo no Novo Testamento, Richards (1984, p. 84) pondera que está igualmente presente o conceito de que todas habilidades e qualidades humanas são de direito, pertencentes a Deus (Tiago 1:17) e que, portanto, Ele pode fazer uso de todas elas para os Seus propósitos.

Embora a fonte das dotações seja a mesma tanto no Antigo quanto no Novo Testamento (o Espírito Santo de Deus), e o propósito das dotações também seja o mesmo (uso no serviço a Deus e aos outros), a diferença segundo Richards (1984, p. 84) está no contexto e na função dessas dotações. O contexto em que são exercidas agora é o corpo de Cristo e sua função é o desenvolvimento deste mesmo corpo.

Para Richards (1984, p. 84) há duas tragédias históricas que derivam de uma falta de entendimento deste princípio de que todas as habilidades e qualidades humanas podem e devem ser utilizadas para os propósitos de Deus. A primeira

tragédia apontada por ele, é que os cristãos deixaram de ser chamados a utilizar todas as suas habilidades e talentos a serviço de Deus.

Para Richards (1984, p. 84) houve uma degradação no valor dado às habilidades comumente consideradas seculares e uma elevação equivocada de valorização dos “itens espirituais” presentes nas listas de 1Coríntios 12 e Romanos 12. Muitos cristãos foram equivocadamente levados a considerar inúteis e irrelevantes certas habilidades erroneamente inferiorizadas, mas que também provém de Deus e devem ser usadas a Seu serviço.

A segunda tragédia apontada por Richards (1984, p. 84) é que houve um foco de atenção exagerado na natureza dos dons espirituais citados nessas passagens bíblicas que provocou um entendimento equivocado do seu ministério. O ministério dos dons espirituais foi levado a parecer um fato isolado e não uma expressão coordenada da realidade do corpo de Cristo.

Para explorar seus pontos, Richards (1984, p. 85-93) avalia cada uma das passagens do Novo Testamento que ensinam sobre os dons espirituais. A primeira passagem avaliada é a de 1Coríntios 12:1 a 14:39. Richards (1984, p. 85) inicia sua análise procurando corrigir um erro que ele aponta na maioria das traduções²⁶ da palavra πνευματικων (pneumatikon) em 1Coríntios 12:1. Ele observa que o apóstolo não usou a palavra “dons” que aparece incluída na maioria das traduções, e conclui que não era esse assunto que Paulo queria focalizar.

Para Richards (1984, p. 85) Paulo, nesta passagem bíblica, está falando com foco na espiritualidade em termos gerais e não nos dons espirituais em termos específicos. Para tal autor, a primeira preocupação de Paulo é enfatizar que o

²⁶ RA, RC, BLH e NVI são exemplos de traduções em Português que incluem a palavra “dons” embora não esteja presente no original em 1Coríntios 12:1

conteúdo do pronunciamento deve ser tão considerado quanto a condição do orador, pois “[...]ninguém que fala pelo Espírito de Deus afirma: anátema Jesus!” (1Coríntios 12:3). Para Richards (1984, p. 85) Paulo está concentrado em demonstrar que a mera experiência de natureza extática não é prova de inspiração divina como determinava o pensamento daquela cultura (RICHARDS, 1984, P. 85).

Richards (1984, p. 85) prossegue sua análise enfatizando que antes de apresentar uma lista de dons do Espírito em 1Coríntios 12:8-10, Paulo focaliza que a fonte é a mesma e há um fim “proveitoso” ou um “bem comum” em vista. A seguir Paulo apresenta sua lista não exaustiva segundo Richards (1984, p. 85) mas mistura intencionalmente dons espetaculares com dons não espetaculares presentes na experiência daquela igreja com o objetivo de firmar seu próximo argumento de que ninguém pode ser supervalorizado em função do tipo de manifestação que lhe é concedida. Todos são igualmente importantes.

Subsequentemente Paulo, segundo Richards (1984, p. 86-88) passa a enfatizar o aspecto da unidade que deve haver na igreja. Há a unidade no corpo (um só corpo) e a interdependência dos membros conforme 1Coríntios 12:12-31. Há a unidade em amor, o mais excelente caminho e o mais adequado critério de avaliação de espiritualidade conforme 1Coríntios 13:1-13. Há a unidade em honra e função conforme 1Coríntios 14:1-25. Nesta última passagem, Paulo procura corrigir os excessos cometidos nas manifestações do dom de línguas, que era supervalorizado e dominava as reuniões daquela igreja. Por fim há a unidade na adoração conforme 1Coríntios 14:26-39 pois quando a igreja se reúne para adorar deve haver decência e ordem para que todos aprendam e sejam consolados.

Richards (1984, p. 89) também avalia a passagem de Efésios 4:1-6 e da mesma maneira conclui que a ênfase de Paulo ali é pela unidade do corpo e não

nos dons em si. O autor quando considera a passagem de Efésios 4:7-16, destaca que nesse contexto, os dons mencionados estão mais para pessoas capazes do que para dotações especiais.

Tal autor também argumenta que as diferenças de ênfases sobre o assunto “dons espirituais” entre a abordagem de Paulo com os Coríntios e a sua abordagem com os Efésios servem para retirar o foco dos detalhes específicos de cada dom e volta-lo para o propósito dos mesmos. “Os dons concedidos aos Coríntios tinham como finalidade o “bem comum” e o “fortalecimento da igreja”. Os dons aos Efésios eram para “edificar” a igreja com vistas ao seu aperfeiçoamento e crescimento” (RICHARDS, 1984, P. 89).

Sobre a última passagem avaliada, Romanos 12-1-17, Richards (1984, p. 89-90) também afirma que o foco de Paulo está no inter-relacionamento dentro do corpo de Cristo e em derrubar por terra toda altivez que possa existir em relação aos diferentes dons. A lista de dons contidas nessa passagem é diferente das demais, fato que para Richards (1984, p. 90) é um indicativo de que o propósito maior é estimular os cristãos a fazerem uso responsável dos dons por eles recebidos, quaisquer que sejam os mesmos.

Este mesmo autor destaca que tais passagens que tradicionalmente são estudadas para esclarecer os dons, não fazem nenhum esforço para descrevê-los. Ao contrário disso, tais passagens enfatizam que os “dons do corpo” são concedidos para aperfeiçoar os indivíduos e a comunidade.

Também notamos que onde quer que o Novo Testamento cite dons espirituais existe ênfase num relacionamento profundo e cheio de amor entre os crentes. Quando usamos os dons que o Espírito concedeu para a edificação do corpo, nosso ministério deve ter lugar num clima definido por uma percepção avassaladora do amor. Esses são os fatos bíblicos. Essas as realidades bíblicas. Para viver Cristo e partilhar Cristo é preciso que sejamos um povo que ama (RICHARDS, 1984, P. 150).

Conforme demonstrado, Richards (1984, p. 93) evita a discussão sobre quais são os dons da igreja primitiva, quais deles se manifestam hoje e como identifica-los nos indivíduos do corpo. Ao contrário disso, ele afirma que tanto as discussões a respeito do lugar dos dons milagrosos, especificamente o de línguas na atualidade quanto aquelas a respeito das listas de dons do corpo podem ser mais prejudiciais do que proveitosas.

Para este mesmo autor, é igualmente inútil para um crente individual especular a respeito de quais sejam seus dons espirituais específicos. Richards (1984, p. 93) propõe que o povo de Deus deve focar suas atenções no ensino bíblico sobre a natureza do corpo de Cristo e viver a realidade do corpo em unidade e amor. Desta maneira, segundo tal autor, ao se viver em conformidade com este princípio, haverá apoio e ministração mútuos e tanto os talentos pessoais quanto os dons espirituais fluirão sinergicamente na edificação da igreja de Cristo.

Finalmente, na literatura investigada há uma quinta e diferente abordagem que é proposta por Dever (2007, p. 260-261). Este autor, embora ressalte a importância de cada crente valorizar seus dons espirituais na edificação da sua igreja local como uma parte importante da vida cristã, generaliza o conceito de dom espiritual ao afirmar que várias atividades triviais desempenhadas nas igrejas são dons do Espírito.

Seu conceito é parecido com o de Grudem (2007, p. 438), mas a sua aplicação extrapola a aplicação deste. Na sua lista de exemplos de dons estão atividades como dirigir os louvores, ensinar o grego, telefonar para o pastor e informa-lo que está orando por ele, ler as escrituras para enfermos nos hospitais, etc.

Na sua interpretação do Novo Testamento, toda e qualquer expressão de amor e interesse por outros é um dom carismático. Sempre que a igreja está agindo pelo poder do Espírito em benefício da edificação dela própria, os dons do Espírito estão presentes. É por isso que, na avaliação deste autor, Paulo nunca apresentou uma lista exaustiva dos dons (DEVER, 2007, p. 260-261).

Uma vez que estas cinco possibilidades de abordar o assunto foram apresentadas, pode-se perceber que em todas elas há a clara percepção de que os dons do Espírito são fundamentais para a edificação da igreja. Entretanto, em virtude das diferenças de opinião nitidamente percebidas, é temerário afirmar com certeza quantos dons existem e, portanto quais deles são concedidos nos dias de hoje aos cristãos nas igrejas locais. É igualmente temerário propor metodologias de descoberta de dons uma vez que a Bíblia não especifica em detalhes as características de cada dom mencionado, não informa como esta descoberta pode ser feita com certeza e nem afirma que é mandatório que cada crente conheça seus dons espirituais antes de se comprometer com o ministério na igreja.

Mediante o que foi considerado até aqui é possível afirmar com certeza que todo crente precisa estar comprometido com sua igreja e esse compromisso é expresso através do seu ministério amoroso. Também é possível afirmar com certeza que este serviço deve ser desenvolvido na dependência do poder capacitador de Deus, e envolve colocar à disposição do Senhor todos os talentos, qualidades e recursos que Ele tem dado a cada um de maneira que a obra seja realizada com excelência. As limitações pessoais também precisam ser levadas em consideração, pois certas carências do corpo de Cristo são visivelmente supridas mais adequadamente por certos indivíduos mais capazes para tal do que outros.

3.4 Principais maneiras de servir na igreja local

Definir onde servir e o que fazer para honrar o Senhor com seu ministério na edificação da Sua igreja local é uma investida essencial que todo crente comprometido deve priorizar e que toda liderança bíblica deve incentivar. Tais definições envolverão tanto uma atitude individual, por parte de cada membro, de se prontificar a atender necessidades não supridas em ministérios existentes, quanto uma atitude por parte da liderança da igreja em viabilizar iniciativas que criem novas oportunidades de ministério de modo a que todos possam ser úteis na obra.

Veith (2007, p. 96) lembra bem que os apóstolos da igreja primitiva perceberam que gastavam muito tempo com tarefas que outras pessoas poderiam realizar. Pessoas foram recrutadas para esta finalidade. O mesmo princípio é válido para a igreja de hoje. Pessoas precisam ser recrutadas e mobilizadas para realizar os mais diversificados serviços na igreja.

Uma vez que cada crente precisa ser mobilizado a encontrar o seu lugar onde possa contribuir com a edificação da sua igreja local, as perguntas que precisam de respostas são: onde? E como? Hybels (2004, p. 67) afirma que a maneira chave para alguém encontrar o lugar ideal para servir resume-se em uma palavra: “experimental”. Veith (2007, p. 101) exemplifica algumas necessidades contemporâneas que devem ser supridas pelos membros das igrejas:

O coro e o organista nos ajudam a oferecer nosso louvor. Eles expressam o nosso agradecimento pela misericórdia de Deus por nós, por assim dizer, bem como conosco e em nosso favor. De igual modo, os conselhos, as comissões, os professores da escola dominical, os presbíteros, os administradores, os líderes, todos estão fazendo a sua parte para servir ao próximo e seus irmãos da igreja, edificando juntamente com o pastor, este organismo vivo e complexo que é a igreja. Sim a igreja é uma instituição como qualquer outra instituição terrena. Ela tem obrigações financeiras e custos de manutenção, precisa obedecer às leis municipais e aos códigos de prevenção de incêndio. Uma igreja precisa ter os estatutos e regulamentos para comandar as suas enfadonhas, mas necessárias assembleias. Ainda se faz necessário lidar com as questões práticas administrativas e empresariais. Os membros que possuem essas vocações no terreno secular podem ser de grande ajuda nas igrejas.

Neste sentido, Hybels (2004, p. 67) afirma que no processo de encontrar o lugar ideal para servir, cada crente deve empenhar-se por descobrir com quais dons Deus o capacitou para tal propósito. Entretanto, no mesmo contexto o autor também adverte que a inércia em servir amparada pela mentalidade de que ainda não encontrou o lugar ideal deve ser evitada.

Enquanto algumas pessoas se deslocam para alguma área de ministério motivada por uma inegável paixão, outros simplesmente encontram seu lugar em áreas que pensavam não ter nenhum interesse. É importante que a pessoa desejosa de servir esteja aberta para as portas que se abrem e para as oportunidades e necessidades que surgem (HYBELS, 2004, p. 98-104).

As metodologias humanas de descoberta de dons são insuficientes para viabilizar que todas as pessoas encontrarem seu lugar ideal para servir. Para muitas pessoas a descoberta do dom vem com o tempo e em virtude de a afinidade com o serviço ser encontrada – “não se preocupe em encontrar o encaixe perfeito imediatamente” (Hybels, 2002, p. 70-71, tradução nossa).

Sobre este intento de definir onde servir e o que fazer na igreja local, Clowney (2007, p. 194-199) propõe um diagrama tridimensional na forma de uma pirâmide para explicar a estrutura ministerial de uma igreja, conforme demonstrado na figura a seguir:

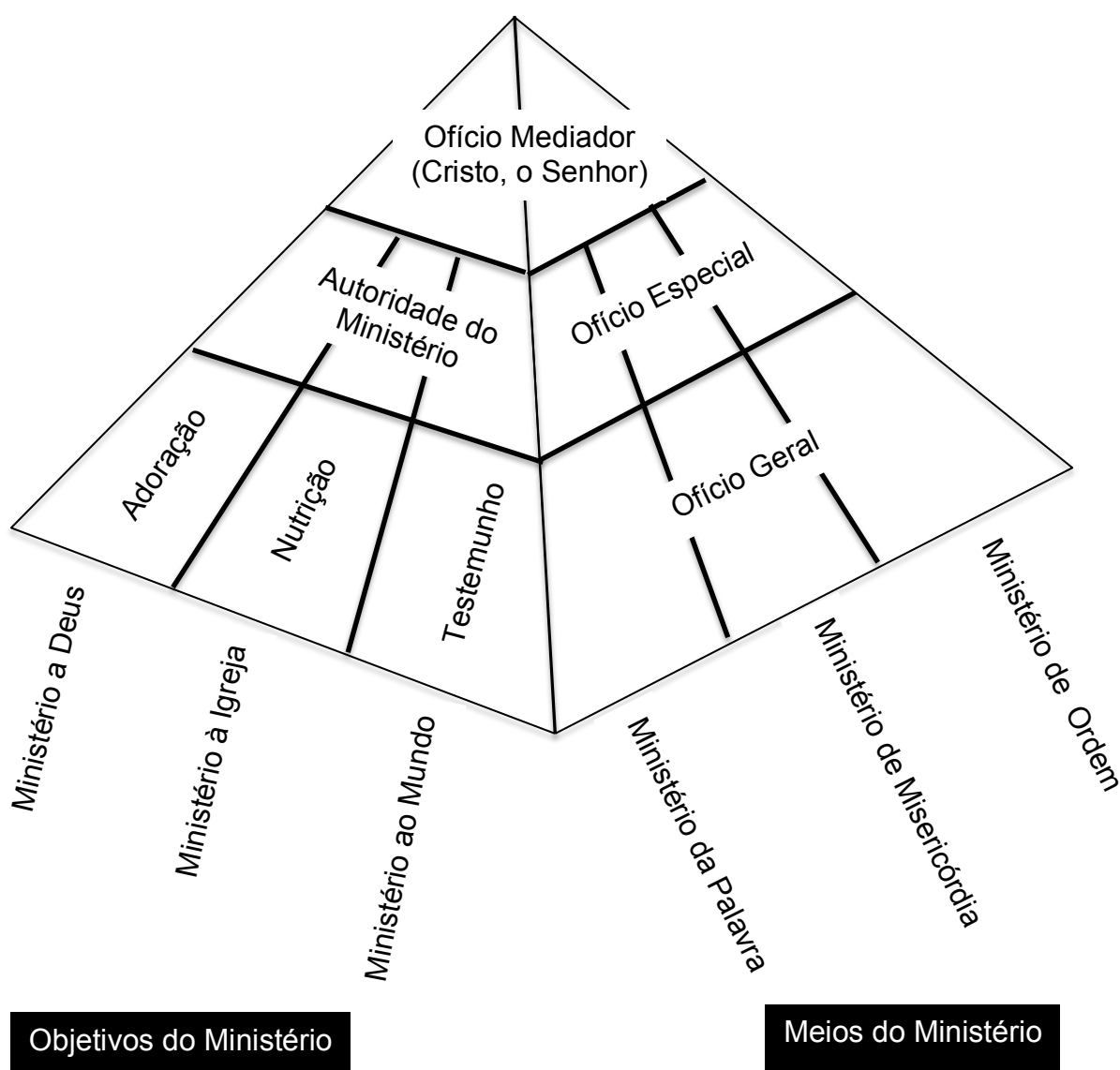


Figura 1 - Estrutura do ministério da igreja

A pirâmide tem uma dimensão vertical que a subdivide em três camadas: o topo, a intermediária e a base. O topo desta pirâmide é obviamente o Senhor Jesus, cabeça e dono da Sua igreja. Ele desempenha o ofício de mediador da nova aliança entre Deus e o seu povo servil.

Na camada intermediária há os servos que estão investidos de alguma autoridade ministerial. Eles desempenham um ofício especial como líderes capacitadores e supervisores do rebanho serviçal de Cristo.

Na camada base está o rebanho serviçal de Cristo no desempenho do seu trabalho para a edificação a igreja. Esta camada representa o ofício geral de todos os cristãos.

Na pirâmide tridimensional proposta por Clowney (2007, p. 194-199), há também duas dimensões horizontais: a dimensão dos objetivos do ministério e a dimensão dos meios do ministério. A dimensão dos objetivos do ministério subdivide-se em três: ministério a Deus (adoração), ministério à igreja (nutrição) e o ministério ao mundo (testemunho). Essa ótica está alinhada com a de Grudem (2007, p. 412) que também apresenta estas três diferentes ênfases ao tratar dos propósitos da igreja.

A dimensão dos meios do ministério está igualmente subdivididos em três: ministério da Palavra, ministério de misericórdia, ministério de ordem. Cada fatia das dimensões horizontais representa a atuação de um meio para alcançar um objetivo. Por exemplo: o meio “ministério da Palavra” é utilizado nas três subdivisões da dimensão dos objetivos: adoração, nutrição e testemunho.

Os ofícios geral e especial compartilham todos os objetivos e meios do ministério. A ideia fundamental é que todos os cristãos estarão distribuídos entre todos os ofícios e farão uso de todos os meios para alcançar todos os objetivos. Assim, onde servir e o que fazer vão estar relacionados com os dons recebidos e com as responsabilidades abraçadas por cada crente para usar os meios nos diversos objetivos.

Em relação aos diferentes serviços ou ministérios que são realizados pelos diferentes ofícios nos mais variados meios, Warren (2002, p. 199) lembra que não há ministérios insignificantes na igreja. Alguns ministérios são mais visíveis e outros são desempenhados nos bastidores. Entretanto, todos têm o mesmo nível de importância e valor. Mesmo os ministérios aparentemente menores e mais ocultos têm uma grande importância na igreja.

Na ótica de Bugbee e Bispo (2001, p.81), para se encontrar o lugar ideal para servir, alguém precisa conhecer, além do seu dom espiritual, qual é a sua paixão ministerial e qual é o seu estilo pessoal. Para eles há uma relação importante entre a paixão e os dons espirituais que auxiliará na definição do local onde servir na igreja:

Se você tivesse o dom da administração, saberia o que fazer – administrar. Mas onde você usaria esse dom? Isso depende da paixão. Por exemplo, se sua paixão são as crianças, você deve buscar coordenar e organizar um ministério que se dedique a atender crianças.

Bugbee e Bispo (2001, p.81) também afirmam que há uma relação igualmente importante entre os dons espirituais e o estilo pessoal para definir onde servir (vide tópico 2.2.3.3). Entretanto, Eles alertam para o erro de equiparar alguns dons espirituais a alguns estilos pessoais. O exemplo que dão é que alguém com dom de liderança poderia não se imaginar liderando se suas principais referências de líderes tiverem um estilo pessoal bem diferente do seu. Os autores lembram que líderes podem ter diferentes estilos de liderança.

Para Hendricks (2005, p. 109) os cristãos devem ouvir o conselho de líderes espirituais maduros a respeito de como servir adequadamente. Este mesmo autor testemunha que já viu até mesmo pessoas recém-convertidas que foram bem encaminhadas por seus líderes para o ministério em suas igrejas locais, e passaram a desfrutar de um entusiasmo e crescimento na fé muito visíveis como resultado de

um engajamento precoce, mas adequado. O autor lembra que os líderes não são a prova de falhas, mas seu papel é fundamental para que alguém encontre o lugar certo para servir.

Dever e Alexander (2008, p. 78), por sua vez, discordam de Hendricks (2005, p. 109). Eles consideram temerário engajar novos membros no ministério, pois não se sabe que tipo de ensino foi oferecido na igreja anterior e quais convicções teológicas a pessoa desenvolveu. Eles recomendam que, antes de encaminhar alguém novo na igreja para algum ministério, estas questões precisam ser adequadamente averiguadas. Eles também entendem que pessoas novas na igreja precisam primeiro demonstrar seu compromisso com a frequência aos programas da igreja antes de passarem a servir em alguma área da mesma. Eles se baseiam no seguinte texto da Palavra:

"A ninguém imponham precipitadamente as mãos. Não te tornes cúmplice de pecados de outrem. Conserva-te a ti mesmo puro." (1 Timóteo 5:22 RA).

Hendricks (2005, p. 108-116) ao avaliar o ministério de Eliseu no Antigo Testamento e propõe quatro princípios ou aplicações que devem fazer parte do ministério contemporâneo na igreja local. O primeiro princípio diz respeito à "comissão". O autor lembra que é Deus quem tem toda a autoridade sobre a vida de todo o crente, e o ministério de cada crente nada mais é do que atender a este comissionamento feito pelo próprio Deus.

O segundo princípio apontado é o princípio da "confirmação". Aquele que serve a Deus na edificação da igreja acabará sendo questionado sobre a autenticidade do seu ministério, principalmente se o seu ministério atrapalhar algum interesse individual. Para Hendricks (2005, p. 108-116), aquele que serve a Deus com sinceridade acabará sendo abençoado por Deus pela confirmação do seu ministério através da dissipação desse tipo de dúvidas nos outros.

O terceiro princípio apontado por Hendricks (2005, p. 108-116) é o princípio da “comunicação”. Para ele, atividades ministeriais que não comunicam a mensagem de Deus, por mais bem intencionadas que possam ser, perdem a sua verdadeira relevância. O autor exemplifica citando um caso de um ministério de cunho meramente social. O autor propõe que tanto a obra assistencial sem a mensagem do evangelho quanto a mensagem do evangelho sem o suprimento de carências reais não comunicam adequadamente o intento de Deus.

O quarto e último princípio apresentado por este autor é o princípio da “confrontação”. “Sempre que alguém se põe a trabalhar para o Senhor, mais cedo ou mais tarde, a oposição lhe bate à porta” (HENDRICKS, 2005, p. 116). Quando alguém trabalha para o Senhor, invariavelmente encontrará oposição. Há um preço a ser pago. O autor propõe os seguintes textos para respaldar seu argumento:

“lembrai-vos da palavra que eu vos disse: não é o servo maior do que seu senhor. se me perseguiram a mim, também perseguirão a vós outros; se guardaram a minha palavra, também guardarão a vossa.” (João 15:20 RA)

“porque vos foi concedida a graça de padecerdes por Cristo e não somente de crerdes nele,” (Filipenses 1:29 RA)

Ao propor algumas características que evidenciam que um membro de igreja é alguém comprometido, Anyabwile (2010, p.69-72) enfatiza oito maneiras de servir em sua igreja local: Em primeiro lugar, a frequência regular deve ser uma preocupação prioritária. Para ele, este é o primeiro e mais importante ministério de todo o cristão. Estar presente, ser conhecido e ser ativo é um pré-requisito para que o amor cristão se expresse.

Em segundo lugar, ele deve estar empenhado pela manutenção da paz na congregação. Sem a paz nos relacionamentos o amor cristão fica comprometido.

Em terceiro lugar, o cristão que é um membro comprometido da sua igreja edifica os outros. O crescimento mútuo na fé deve ser um dos propósitos e alvos

permanentes. Um membro saudável e comprometido vem, à semelhança de Jesus, para servir e não ser servido, vem para prover e não para ser um consumidor.

Em quarto lugar, esse membro comprometido adverte e admoesta os outros. Ele está comprometido com o falar a verdade em amor aos seus irmãos e irmãs em Cristo, com o ajudar os outros a evitar fracassos e encorajá-los à santidade e à alegria cristã. Entretanto, ele não pode ser alguém intrometido que interfere erroneamente na vida dos outros, muito menos alguém indiferente ao cuidado dos outros.

Em quinto lugar, ele está empenhado em promover a reconciliação. Esse ministério da reconciliação (2 Coríntios 5:18-21) faz com que o crente comprometido esteja continuamente empenhado em reparar rupturas tão rápido quanto possível.

Em sexto lugar, Anyabwile (2010, p.69-72) enfatiza que o membro comprometido e saudável suporta os outros com paciência e longanimidade. Ele está disposto a levar os fardos dos outros, e assim cumprir a lei de Cristo (Gálatas 6:2).

Em sétimo lugar, um membro comprometido leva a sério as ordenanças. Ele se regozija com o batismo de novos cristãos e examina seu próprio coração em preparação para unir-se à família de Deus na ceia do Senhor.

Em oitavo e último lugar, um membro comprometido de uma igreja saudável, segundo Anyabwile (2010, p.69-72), apoia a obra do ministério. Ele generosamente dá seus recursos, seus talentos e seu tempo à manutenção da obra do evangelho na sua igreja local:

Ele vive a vocação bíblica para o corpo de Cristo[...] Ele recebe e aplica a graça de Deus por trabalhar para apoiar o ministério da igreja local, tornando-se excelente em dar o que recebeu de Deus para a obra do evangelho (ANYABWILE, 2010, p. 72).

Richards (1984, p. 31-32) por sua vez segmenta as atividades ministeriais dos cristãos, que expressam a contribuição do crente-sacerdote à igreja, em dois grandes grupos: um grupo de atividades que têm a função reprodutiva e um grupo de atividades de responsabilidade para com o Corpo inteiro.

As atividades com função reprodutiva se subdividem em dois grupos: atividades para levar descrentes ao Senhor e atividades para ajudar cristãos a crescerem. Dentre as atividades para levar descrentes ao Senhor estão citadas: evangelizar, satisfazer as necessidades dos indivíduos, mostrar hospitalidade, saudar novas pessoas.

Dentre as atividades para ajudar cristãos a crescerem estão citadas: encorajamento, exortação, dar exemplo, ensino, companheirismo, satisfação de necessidades individuais, amor e oração. Dentre as atividades de responsabilidade para com o Corpo inteiro estão citadas: exercício dos dons espirituais, oração, proteção do corpo contra a falsidade, manter boas relações entre irmãos (disciplina e exortação), serviço, obediência, sustento de líderes, mordomia dos recursos, zelo pela sã doutrina (RICHARDS, 1984, P. 31-32).

Conforme exposto até aqui, pode-se verificar que as maneiras de servir na edificação da igreja são muito variadas, as necessidades são muito expressivas e as recomendações encontradas nas diferentes obras avaliadas são muito ricas e criativas. Cristãos devidamente capacitados e adequadamente mobilizados encontrarão seu espaço para servir na edificação da igreja e obedecerão desta maneira, ao seu chamado de serem instrumentos frutíferos nas mãos de Deus.

CAPÍTULO 4

A PESQUISA NAS IGREJAS

Para avaliar o compromisso dos cristãos com o ministério voluntário dentro do escopo delimitado, fez-se necessário conhecer a realidade deste fenômeno através de uma coleta dos dados específicos da situação de cada igreja. Este capítulo descreve como esta pesquisa foi concebida, validada e realizada.

4.1 Classificação da Pesquisa

Segundo Gil (2002, pp. 42 a 56), é usual que uma pesquisa seja classificada com base em seus objetivos e também com base nos procedimentos técnicos utilizados. Enquanto a primeira classificação é útil para descrever a aproximação conceitual, a segunda é útil para indicar de que maneira a visão teórica é empiricamente confrontada com os dados da realidade.

Desta maneira, esta pesquisa, com base no seu objetivo, pode ser classificada como sendo descritiva porque procura relatar um fenômeno que é o compromisso dos cristãos com o ministério voluntário nas Igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC. Adicionalmente, de acordo com o procedimento técnico utilizado, essa pesquisa pode ser classificada como sendo um estudo de casos, pois o fenômeno estudado dentro do escopo estabelecido é analisado com base em uma coleta de dados feita em um universo que é menor do que o todo, mas representativo do mesmo. Assim, sendo, a partir do universo de igrejas pertencentes ao escopo da pesquisa, uma amostragem foi selecionada e a mesma se torna o cerne desta investigação.

4.2 Método de pesquisa

Para o mapeamento da realidade a respeito do compromisso dos cristãos com o ministério voluntário no escopo das igrejas pesquisadas, foi necessário elaborar um questionário para coleta de informações que foi utilizado para entrevistar os pastores das igrejas que constituíram a amostragem da pesquisa. O processo de elaboração e validação do questionário para a pesquisa, o procedimento utilizado para a definição da amostragem de igrejas e o detalhamento da coleta de dados estão descritos a seguir.

4.2.1 Elaboração e validação do questionário de pesquisa

O processo de elaboração do questionário que foi utilizado para levantar as informações nas igrejas pesquisadas seguiu três etapas. Na primeira etapa, o autor deste trabalho concebeu uma série de perguntas que objetivavam levantar algumas informações quantitativas e principalmente várias informações qualitativas a respeito da realidade dos ministérios voluntários em cada uma das igrejas entrevistadas. Esse questionário inicial pode ser encontrado no Apêndice A.

Na segunda etapa, este questionário inicial foi submetido à apreciação de três especialistas que puderam avaliá-lo, criticá-lo e propor recomendações para melhorá-lo. O primeiro especialista consultado é cristão, membro da Igreja Batista Cidade Universitária em Campinas, e empresário na área de consultoria e pesquisa²⁷. Sua empresa, a Reinaux Consultoria e Pesquisa²⁸, presta serviços de consultoria e pesquisa de mercado para a recuperação de clientes, avaliação do nível de satisfação de clientes, avaliação de atendimento a clientes, avaliação de

²⁷ Luiz Carlos Reinaux Cordeiro.

²⁸ Disponível em: <<http://www.reinaux.com.br/servicos.aspx>>. Acesso em: 05 set. 2012.

preços praticados e também serviços de avaliação do clima organizacional de empresas através de pesquisas com seus colaboradores. Em sua carteira de clientes constam grandes empresas tais como Volkswagen, Ford, Renault, Peugeot, Scania, Volvo, Toyota, Nissan, Mercedes Benz, Akzo Nobel e Robert Bosch. A expressiva experiência deste especialista na elaboração e realização de pesquisas de mercado possibilitou incorporar uma série de melhorias na clareza e objetividade das perguntas do questionário de pesquisa.

O segundo especialista consultado²⁹ também é cristão e membro da Igreja Batista Cidade Universitária em Campinas-SP. Ele possui o título de PhD em Genética³⁰ e é pesquisador no Laboratório de Genômica e Expressão do Departamento de Genética, Evolução e Bioagentes do Instituto de Biologia da UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas-SP³¹. Além de pesquisador, este segundo especialista é sócio fundador da empresa Exactgene³² que é um laboratório especializado em Biologia Molecular (Biotecnologia) e análises genéticas de DNA. Devido à sua grande vivência acadêmica e destacada experiência na realização de pesquisas e produção de publicações científicas, este especialista também pode colaborar com outras sugestões de melhoria que trouxeram ainda mais objetividade e clareza para o questionário.

O terceiro especialista consultado³³ é pastor Batista ordenado pela OPBB e possui o título de Mestre em Ministérios conferido pelo Seminário Bíblico Palavra da Vida. Ele desenvolve seu ministério como missionário atuando através da missão

²⁹ Dr. Welbe Oliveira Bragança

³⁰ Disponível em:

<<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?metodo=apresentar&id=K4455497U5>>. Acesso em: 05 set. 2012.

³¹ Disponível em: <<http://www.lge.ibi.unicamp.br/cgi-bin/pagina/index.cgi>>. Acesso em 05 set. 2012.

³² Disponível em: <<http://www.exactgene.com.br/>>. Acesso em: 05 set. 2012.

³³ Pr. Thiago de Carvalho Zambelli.

Juvep³⁴, e seu principal foco ministerial é a evangelização e plantação de igrejas no sertão da Paraíba. Além deste ministério, ele atua também como professor no seminário teológico da missão Juvep em João Pessoa-PB. Devido a seu conhecimento diversificado de igrejas e seu contato constante com pastores de diferentes níveis socioeconômicos, este especialista alertou para o fato de que algumas perguntas poderiam ainda não estar suficientemente claras para alguns pastores, e desta maneira ele pode contribuir com um refinamento final do questionário. O questionário final resultante da avaliação crítica destes três especialistas, que foi submetido à próxima etapa de elaboração pode ser encontrado no Apêndice B.

A terceira etapa de elaboração do questionário de pesquisa foi a realização de dois testes piloto com duas igrejas de fora do escopo da pesquisa. As duas igrejas convidadas para estes testes piloto são: Igreja Presbiteriana de Barão Geraldo³⁵ e Igreja Evangélica Congregacional de Campinas³⁶. Aos pastores entrevistados³⁷ nestes testes piloto, além de ter sido explicado o objetivo final da pesquisa, foi solicitado suas opiniões e sugestões de melhoria ao questionário que seria utilizado para entrevistar os pastores das Igrejas Batistas do escopo da pesquisa.

Durante o primeiro teste piloto, ficou claro para o autor do projeto que algumas perguntas ainda provocavam alguma dificuldade de entendimento, pois as respostas inicialmente dadas a algumas indagações não correspondiam à expectativa de resposta à informação sendo levantada. Com isso, houve a

³⁴ Disponível em: <<http://www.juvep.com.br/>>. Acesso em: 05 set. 2012.

³⁵ Disponível em: <<http://www.ipbg.org.br/>>. Acesso em 12 set. 2012.

³⁶ Disponível em: < <http://iecc.org.br/> >. Acesso em 12 set. 2012.

³⁷ Pastor Davi Romualdo da Costa da Igreja Presbiteriana de Barão Gerando em Campinas e pastor Alex Augusto da Silva da Igreja Evangélica Congregacional de Campinas.

necessidade de reformular tais perguntas, alterar a ordem de algumas delas, e incorporar algumas modificações procurando melhorar ainda mais a sua clareza, e desta maneira obter as informações com a exatidão esperada. Com isso, algumas alterações foram introduzidas no questionário utilizado no primeiro teste piloto antes de ser realizado o segundo teste piloto.

No segundo teste piloto, o autor deste projeto pode verificar que as perguntas alcançaram o nível de clareza esperado e que, portanto, este poderia ser utilizado para a pesquisa junto às igrejas do escopo. O questionário final, após as considerações colhidas durante os testes piloto, pode ser encontrado no Apêndice C.

4.2.2 Definição da amostragem de igrejas a serem pesquisadas

O tamanho da amostragem ficou definido em quinze igrejas dentro do universo das igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC. A relação completa das igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC pode ser encontrada no Apêndice D.

A definição deste tamanho da amostragem foi feita principalmente com o objetivo de maximizar o número de igrejas pesquisadas no tempo disponível para que o autor deste trabalho pudesse realizar pessoalmente todas as entrevistas e tivesse tempo hábil para processar adequadamente todos os resultados. Adicionalmente, o autor deste trabalho considerou que, como o trabalho não tem a pretensão de esgotar o assunto ao enumerar todos os erros e acertos praticados em todas as igrejas da região, através deste tamanho de amostragem seria possível obter uma boa relação de recomendações relevantes com base nas experiências do universo pesquisado.

Para que a seleção das igrejas a serem pesquisadas fosse a mais isenta possível de eventuais preferências e influências pessoais do autor do trabalho, o processo de amostragem aleatória simples³⁸ foi utilizado. Para realizar a definição da amostragem pelo processo de amostragem aleatória simples, todas as igrejas foram registradas em uma planilha no software Microsoft Excel, uma igreja por linha. Para cada uma das igrejas, em uma primeira coluna da planilha, foi utilizada a função "ALEATÓRIOENTRE(1;999)". Esta função definiu um número aleatório para cada igreja entre 1 e 999. O valor deste número aleatório inicial de cada igreja foi salvo em uma segunda coluna, que foi utilizada como critério de ordenação ascendente. Desta maneira, os pastores das igrejas foram contatados nesta sequência aleatória até que a quantidade total da amostra fosse alcançada com aqueles que consentiram em se submeter à pesquisa.

4.2.3 A coleta de dados

Todas as entrevistas para a coleta de dados foram realizadas pelo próprio autor do trabalho. Todas as conversas foram gravadas e transcritas em texto. Tanto a identidade das igrejas pesquisadas quanto a dos pastores que forneceram as informações foram intencionalmente preservadas.

Este procedimento de resguardar as identidades das igrejas e dos pastores teve como objetivo deixá-los absolutamente à vontade para expor toda a realidade das igrejas em que servem sem nenhum impedimento ou temor. Com isso, procurou-se minimizar eventuais omissões ou distorções da realidade que poderiam

³⁸ Cada integrante do universo total recebe um número aleatório entre 1 e 999 de maneira que uma sequência crescente é obtida. A amostra é definida pelos elementos iniciais da sequência crescente que se forma até que o número desejado seja obtido (Gil, 2002 p. 121)

ocorrer intencionalmente ou não se suas identidades fossem conhecidas e suas respectivas informações fossem publicadas.

4.3 Análise das Informações Levantadas

Pela avaliação do autor deste trabalho, houve uma única igreja que se enquadra na primeira das três hipóteses originalmente propostas neste trabalho. Naquele local, o serviço ministerial tem sido completamente ignorado. Não há nenhum voluntário em serviço e nenhum esforço para reverter esta realidade foi percebido. É o pastor quem realiza toda a obra, e aparenta não ter nenhuma intenção de criar alguma iniciativa para reverter tal realidade e mobilizar pessoas para ajudá-lo.

A demanda mais urgente para ele parece ser manter a igreja viva. Pela própria definição do pastor entrevistado, é uma igreja atualmente estagnada, que só existe graças ao seu empenho pessoal de mantê-la ativa. Esta igreja tende a morrer assim que o pastor ficar impossibilitado ou desistir de articular a reunião semanal.

O autor deste trabalho também considera que a grande maioria das igrejas investigadas enquadra-se na segunda hipótese. Nestas igrejas, a maioria dos pastores (exceto dois deles) demonstraram ter plena convicção sobre o claro ensino bíblico que determina que todo o cristão deve estar trabalhando para edificar a sua igreja, mas na prática, suas investidas para maximizar a concretização do mandato bíblico não são compatíveis nem com a teologia apresentada e nem com a eventual manifestação de descontentamento com esta realidade que foi expressa por vários deles.

A maioria dos membros destas igrejas não colabora com nada no ministério. Eles se limitam a participar como meros expectadores ao frequentarem

alguns cultos e programas nelas produzidos. A presente apatia destes membros para com o ministério é uma evidência lamentável de que eles não têm expressado um compromisso adequado com o Senhor e com a Sua obra. Há, entretanto nestas igrejas, um grupo menor de membros que está demonstrando algum nível de comprometimento com o serviço. Porém, o fato de estarem em minoria tem limitado significativamente o ministério nas suas igrejas que ficam aleijadas e impedidas de serem mais relevantes conforme os propósitos do Senhor.

O autor deste trabalho finalmente considerou que duas igrejas enquadram-se na terceira hipótese proposta. São igrejas onde a maioria dos membros está efetivamente comprometida com algum trabalho voluntário em algum dos ministérios da igreja.

Nestas duas igrejas foram encontradas práticas de ensino e mobilização compatíveis com as convicções adequadas dos seus pastores quanto à necessidade de todo cristão trabalhar no ministério. Nelas, há tanto a convicção da importância de se praticar o princípio bíblico quanto o zelo em manter iniciativas sistemáticas e consistentes de instrução, despertamento e alocação de membros conforme necessidades dos ministérios.

Estas igrejas têm sido visivelmente mais bem sucedidas do que as demais, pois nelas, é a minoria dos membros que não desempenham nenhum serviço. Estas duas igrejas são bons modelos para inspirar outras igrejas que queiram adotar algumas das suas boas práticas. O gráfico a seguir demonstra visualmente o enquadramento das igrejas por hipótese proposta:

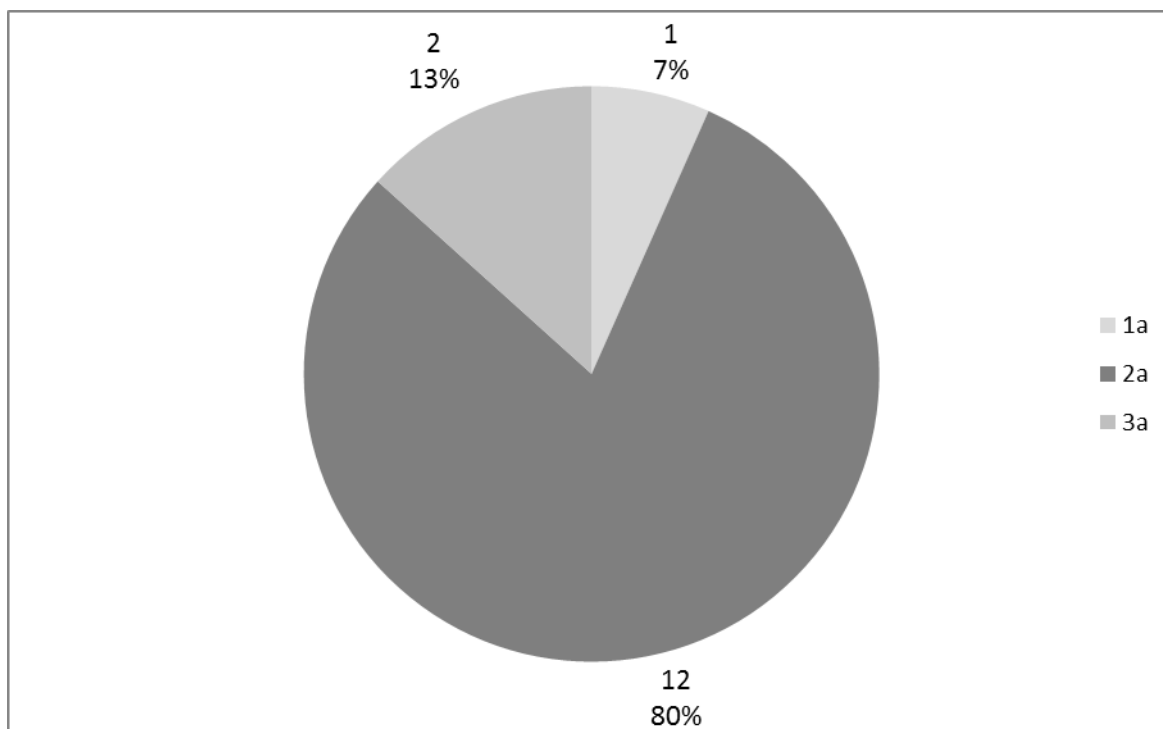


Gráfico 1 - Quantidade de Igrejas por Hipótese

Não foi encontrada nenhuma relação entre os parâmetros quantitativos levantados de cada igreja e a sua seriedade no ensino e na mobilização de seus membros ao serviço. Ou seja, nem a idade da igreja, nem o tempo de ministério do pastor na igreja, nem o tempo total de experiência ministerial do pastor e nem a quantidade de membros de uma igreja interferem no nível de compromisso das pessoas com o ministério, haja vista que na segunda hipótese que foi a mais confirmada, ficaram todas as igrejas menos três. Nesta hipótese há a maior variação dos diversos parâmetros quantitativos levantados. Mesmo quando se considera as duas igrejas enquadradas na terceira hipótese, pode-se perceber que são bem diferentes entre si quanto aos seus dados quantitativos.

As igrejas foram também classificadas por percentual de membros em serviço. O resultado pode ser observado no gráfico a seguir. Este gráfico mostra quantas igrejas possuem até dez por cento dos seus membros comprometidos com

algum ministério, quantas possuem entre dez e vinte por cento, e assim por diante até a última faixa entre sessenta e setenta por cento dos membros em ministério.

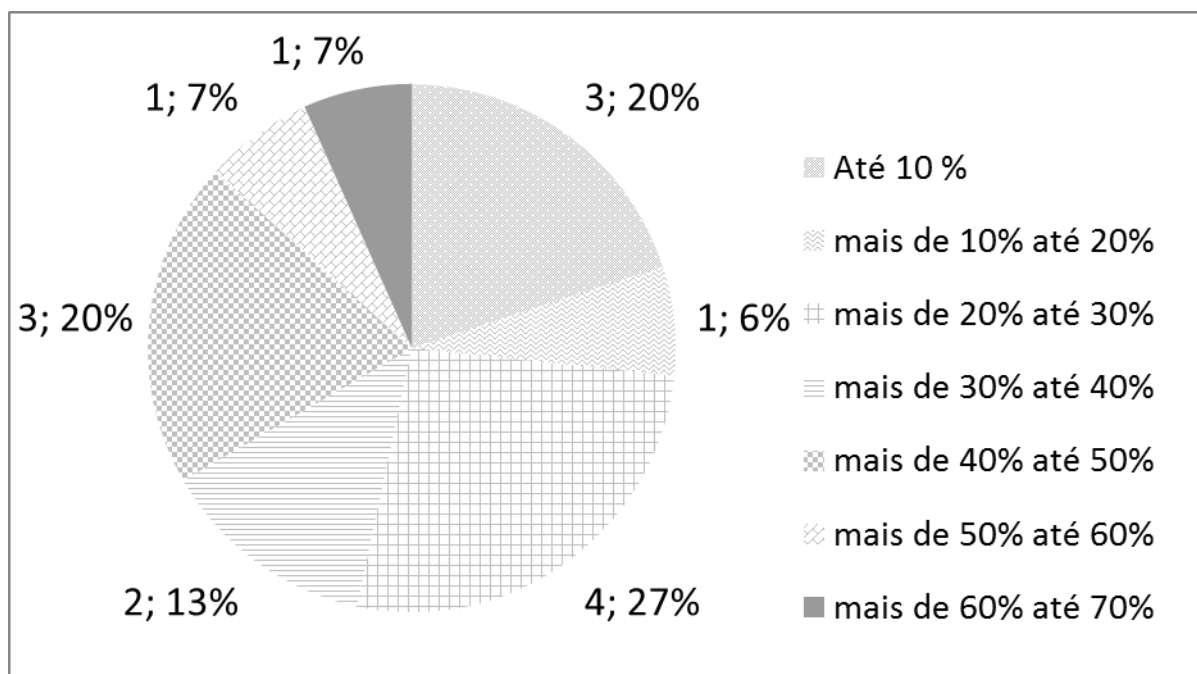


Gráfico 2 – Quantidade de igrejas por % de Membros com Ministério

Como pode se perceber, a maior ocorrência se deu na faixa entre vinte e trinta por cento dos membros com ministério (quatro igrejas, 27% do total de igrejas pesquisadas). Outra constatação importante é que na grande maioria das igrejas (treze delas) há menos de cinquenta por cento de membros em serviço, o que significa que há uma minoria trabalhando e uma maioria sem serviço algum. Somente duas das igrejas pesquisadas possuem a maioria dos seus membros comprometidos com o serviço (uma na faixa de mais de 50% até 60% e a outra na faixa de mais de 60% até 70%).

Outra análise realizada diz respeito aos tipos de compromisso assumidos pelas pessoas quando se tornam membros das suas igrejas. O gráfico a seguir mostra a quantidade igrejas por tipo de compromisso assumido por seus membros.

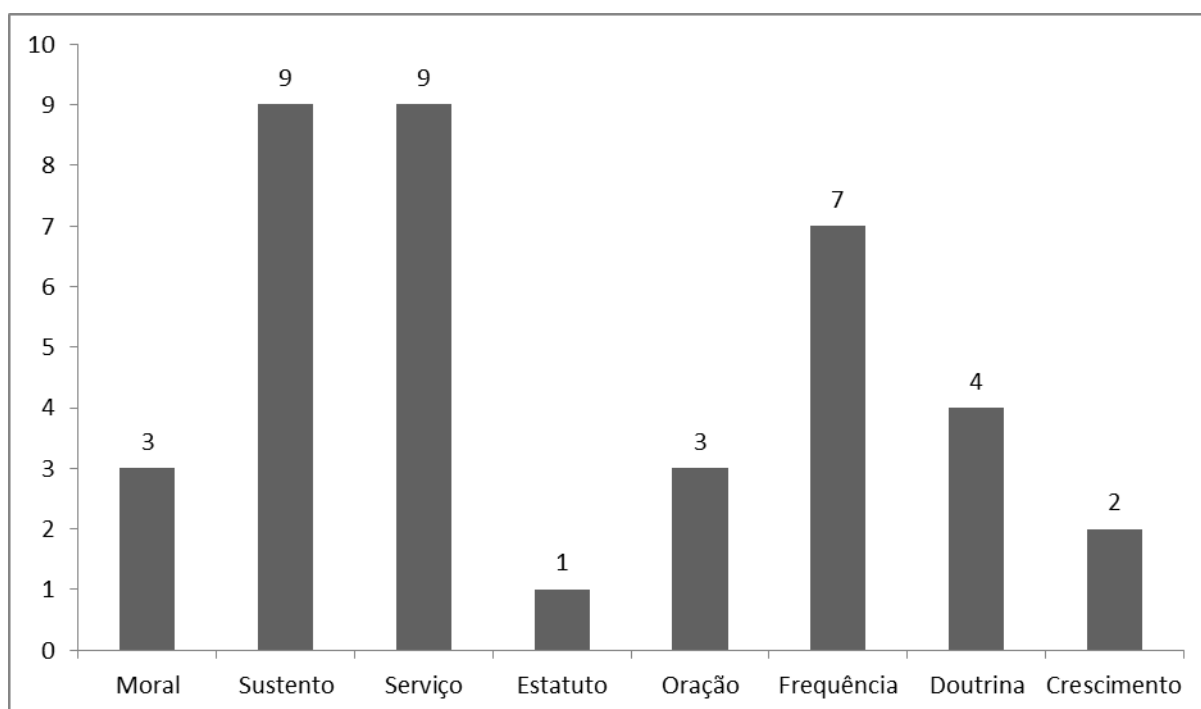


Gráfico 3 - Quantidade de Igrejas Por Compromisso de Membresia

Como pode ser observado, em nove igrejas (sessenta por cento de todas elas) todos as pessoas assumiram o compromisso de servir suas igrejas assim que se tornaram membros. Nas outras seis igrejas, (quarenta por cento de todas elas) esse compromisso com o serviço nem é requerido dos membros. Também foi observado que em sete das nove igrejas cujos membros assumiram o compromisso de servir, a maioria dos membros está descumprindo o compromisso assumido. Nas outras duas igrejas deste grupo (que são as igrejas enquadradas na terceira hipótese), a maioria dos membros cumpre o compromisso de serviço que assumiu.

Em relação às áreas que mais sofrem com a falta de voluntários nas igrejas, dezesseis diferentes áreas foram apontadas pelas igrejas, sendo que houve vinte e quatro apontamentos (algumas igrejas apontaram várias áreas como sendo prejudicadas pela falta de voluntários). A área que aparece como sendo a que mais sofre com a falta de voluntários é a de evangelização (apontada em quatro das

quinze igrejas). Em segundo lugar é a área de Infraestrutura e manutenção (apontada em três igrejas). Em terceiro lugar, empatadas com dois apontamentos vem as áreas de oração, grupos nos lares e administração.

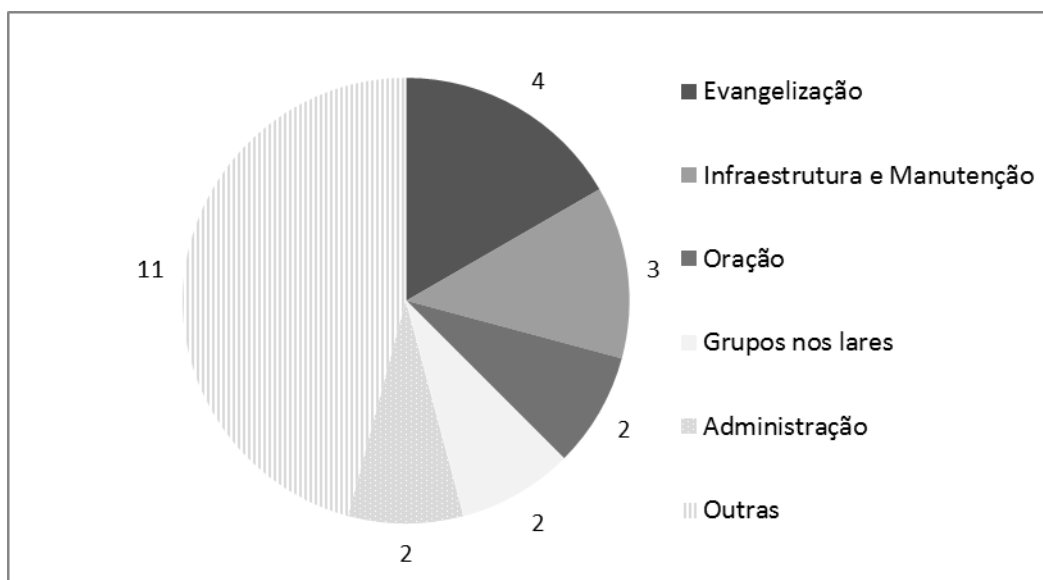


Gráfico 2 - Áreas que mais sofrem com a falta de voluntários

Em relação ao efeito que eventuais metodologias de revitalização de igrejas trouxeram na mobilização de voluntários ao ministério, somente em duas das sete igrejas que já adotaram alguma coisa houve a percepção de que o efeito foi nitidamente benéfico. Em uma das igrejas, a metodologia de Rede Ministerial foi adotada (com adaptações) e tem surtido um ótimo resultado na mobilização dos membros ao serviço. Na outra igreja, a recomendação foi pelo Modelo dos Doze (versão nacional do G12). Embora o pastor daquela igreja recomende tal proposta como estratégia de mobilização ao ministério, o modelo se mostra eficaz, conforme suas respostas, na multiplicação de células da igreja, e não no serviço voluntário propriamente dito. Além disso, há que se considerar todas as restrições teológicas e metodológicas conforme análise do capítulo 2 tópico 2.2.3.1.

Sobre os meios de mobilização dos membros sem serviço ao ministério, apareceram práticas pouco diversificadas, conforme mostra o gráfico a seguir. Na maioria das igrejas (oito delas), os voluntários são mobilizados ao serviço, além de outros meios combinados, principalmente através de convites e desafios individuais.

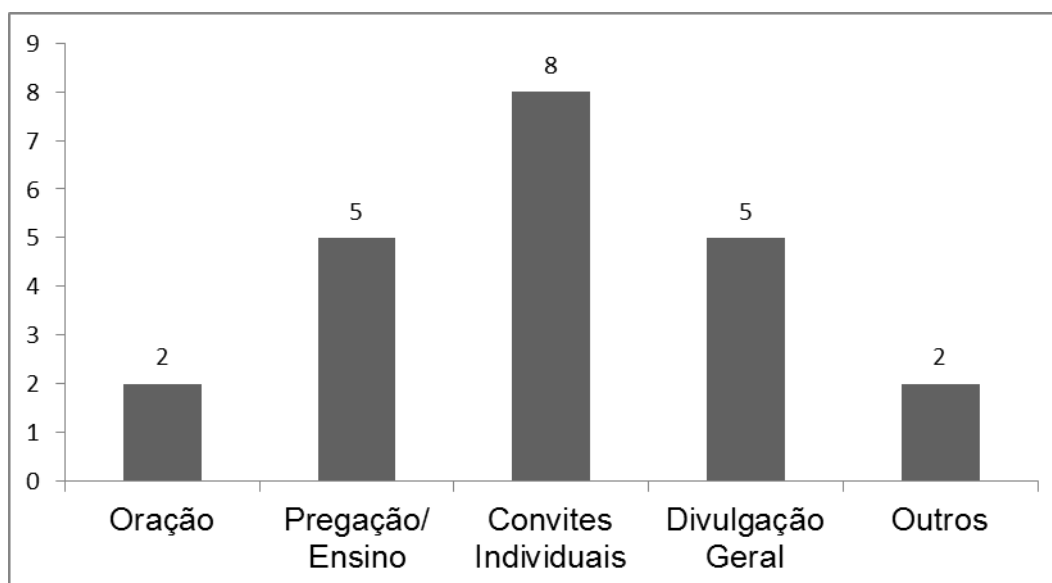


Gráfico 3 - Meios de Mobilização ao Ministério

Em função da realidade percebida de que na maioria das igrejas há uma maioria de membros sem ministério, pode-se considerar que estes meios de mobilização atualmente utilizados têm sido insuficientes ou ineficazes para maximizar a obediência ao mandato bíblico em cada uma delas. Outras abordagens ou diferentes ênfases carecem de ser encontradas.

Outra análise realizada diz respeito aos processos de recrutamento e desligamento dos membros do ministério. Em onze das quinze igrejas pesquisadas (setenta e três por cento delas), não há nenhum processo formal de recrutamento. Os convites e o engajamento são totalmente informais.

Em duas igrejas, o recrutamento é feito através de eleição, em uma igreja através da metodologia de rede ministerial e em uma igreja através de um treinamento específico. Em nove igrejas (sessenta por cento delas), não ocorre o afastamento de voluntários com desempenho inadequado nas responsabilidades que assume.

Se por um lado a predominância da informalidade no recrutamento de voluntários em tese simplifica a alocação de pessoas às demandas ministeriais, por outro lado na prática pode-se perceber que esta abordagem predominante não tem surtido efeitos positivos, uma vez que a maioria dos membros da maioria das igrejas (treze das quinze - oitenta e sete por cento delas) não tenha ministério nenhum.

Em virtude da ausência de desligamento de voluntários com atuação inadequada em sessenta por cento das igrejas (nove igrejas), pode-se imaginar que neste universo há menos zelo pela qualidade da obra que é realizada para o Senhor do que seria razoável. O não afastamento daqueles que não estão desempenhando bem favorece a manutenção da baixa qualidade, da falta de compromisso, e da mentalidade de que "se é para a igreja, qualquer coisa serve, afinal de contas, a pessoa é voluntária".

Somente em quatro igrejas (vinte e seis por cento do total) há algum acompanhamento e prestação de contas por parte dos voluntários em serviço. Em setenta e quatro por cento das igrejas (onze igrejas) não há nenhum acompanhamento, avaliação e "feedback" às pessoas nos ministérios. Além disso, somente duas igrejas (treze por cento) oferecem algum treinamento para os voluntários em serviço. Esta predominância da falta de treinamento, acompanhamento e avaliação de desempenho, ratifica a impressão de que o zelo

com a qualidade da obra está aquém do que seria minimamente razoável na maioria das igrejas do universo pesquisado.

Pela análise das razões que levam tantas pessoas dentro das igrejas a não possuírem ministério algum, pode-se afirmar que a principal causa apontada é de natureza espiritual. Esta é a constatação presente em treze igrejas (oitenta e sete por cento do total).

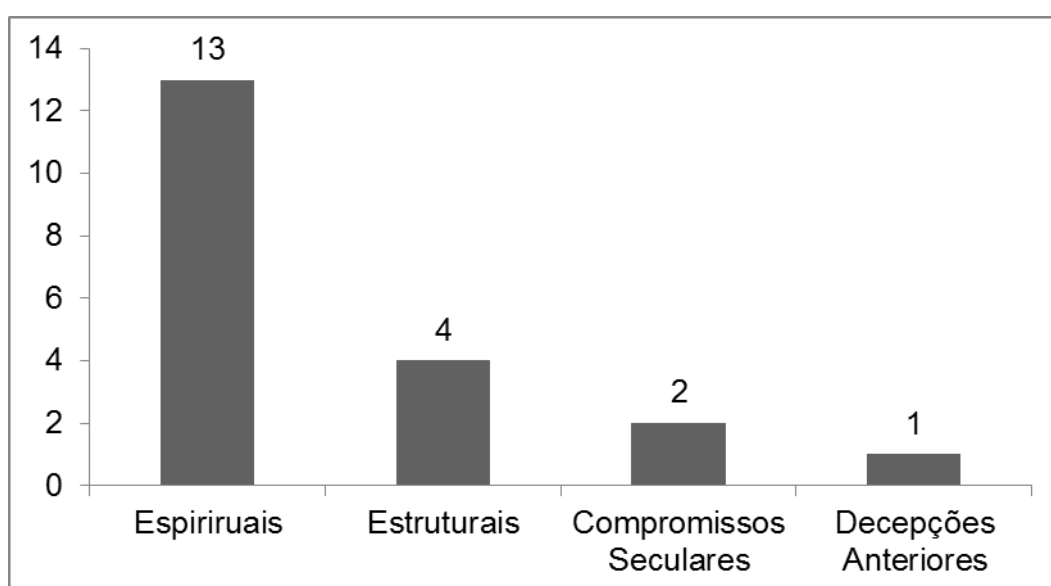


Gráfico 4 - Causas Apontadas como Responsáveis pela Falta de Voluntários

Na categoria de causas espirituais foram consideradas respostas do tipo "falta de compromisso com Deus, frieza, apatia e indiferença com a obra, falta de vida cristã autêntica, convicções enfraquecidas, falta de experiências profundas com Deus, etc.". Na categoria de causas estruturais foram consideradas respostas do tipo "falta de treinamento, falta de comunicação, falta de criação de oportunidades". Na categoria de compromissos seculares considerou-se o excesso de trabalho e de outros compromissos fora da igreja (o que também pode ter suas raízes em causas de natureza espiritual). Somente em uma igreja as decepções passadas de pessoas

com o ministério é percebida como uma razão significativa (embora esta mesma igreja tenha também apontado uma causa espiritual e outra estrutural) .

Em virtude desta forte predominância de causas de natureza espiritual como responsáveis pela falta de compromisso ministerial, ficou patente que seria necessário desenvolver mais um capítulo deste trabalho sobre esta questão que envolve a maturidade cristã e o compromisso com o Senhor e com a Sua obra. O capítulo 6 foi acrescido para tratar de tais considerações.

A respeito das dificuldades encontradas para mobilizar os seus membros ao ministério, a que mais aparece, que foi apontada por nove igrejas (sessenta por cento) diz respeito à dificuldade de mudar a postura comodista dos que não servem e que estão interessados em somente ganhar, entorpecidos por uma mentalidade consumista. Dois pastores apontaram as próprias deficiências como a maior dificuldade de mobilização. Outras dificuldades foram apontadas pelas demais igrejas. O gráfico a seguir mostra a catalogação destes resultados.

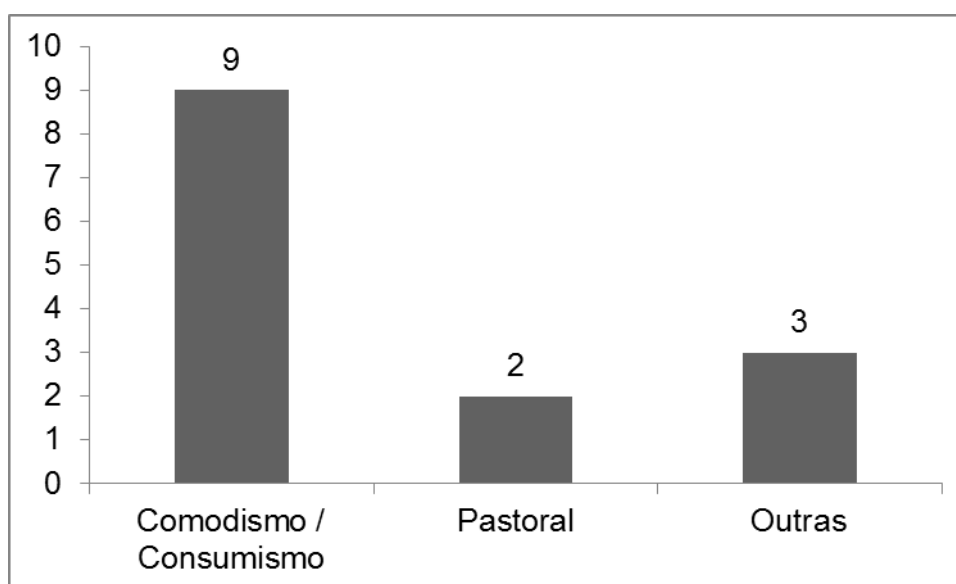


Gráfico 5 - Dificuldades na Mobilização de Pessoas ao Serviço

Em relação aos erros já cometidos no passado e que são dignos de serem evitados por outras igrejas, cada igreja pôde apontar mais de um erro. O tipo de erro mais apontado foi o de nomear pessoas desqualificadas para assumir responsabilidades na igreja. No segundo tipo de erro mais apontado houve um empate entre o erro de nomear líderes desqualificados com o erro de forçar alguma pessoa a assumir um compromisso para o qual ela não se voluntariou. O conceito de desqualificação das pessoas e dos líderes diz respeito basicamente ao caráter do indivíduo e não às exigências específicas do tipo de demanda. O erro da falta de treinamento aparece em terceiro lugar. Nesta categoria se enquadra também qualquer falta de preparo adequado para o ministério. Os erros e as quantidades de igrejas que os apontaram podem ser verificados no gráfico a seguir.

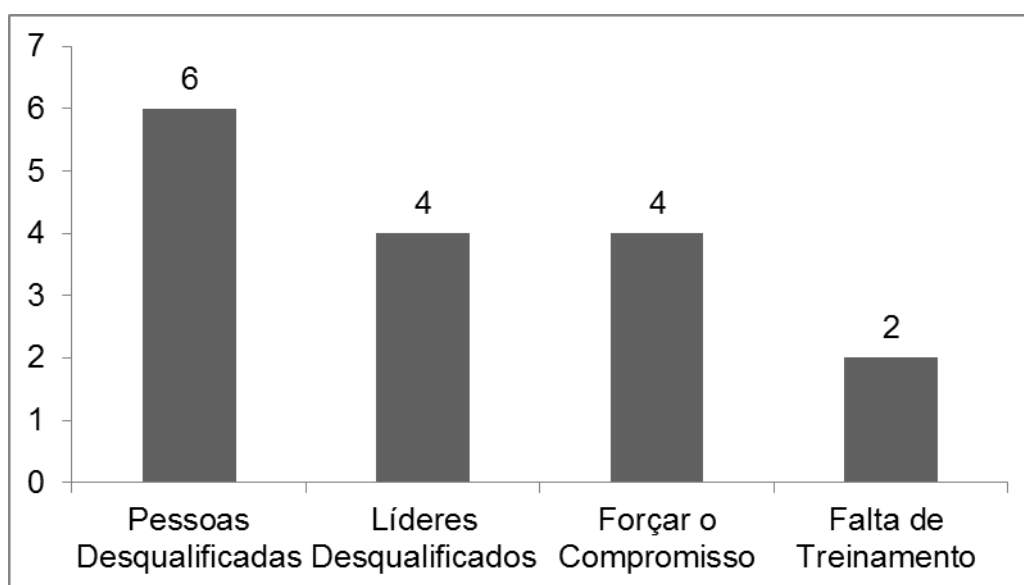


Gráfico 6 - Erros já Cometidos pelas Igrejas

A análise das boas práticas de cada igreja e que foram recomendadas por seus pastores como dignas de serem imitadas por outras, apareceram uma diversidade de respostas que foram agrupadas em quatro categorias. A primeira foi

denominada "investir em crescimento e comunhão". Nesta categoria de boa prática ficaram respostas que focalizaram o crescimento espiritual e o fortalecimento do convívio entre as pessoas.

A segunda categoria foi chamada de "Simplicidade/Liberdade". Nesta categoria enquadraram-se as boas práticas que dão liberdade de trabalho, que permitem inclusive que pessoas que não são membros tenham ministério e que dão autonomia à liderança para nomear e desfazer a nomeação de pessoas conforme demandas e desempenhos.

A terceira categoria diz respeito à adoção de alguma metodologia. Finalmente, a quarta categoria, denominada de "Outras" enquadrou respostas com somente uma ocorrência. Os resultados podem ser vistos no gráfico a seguir.

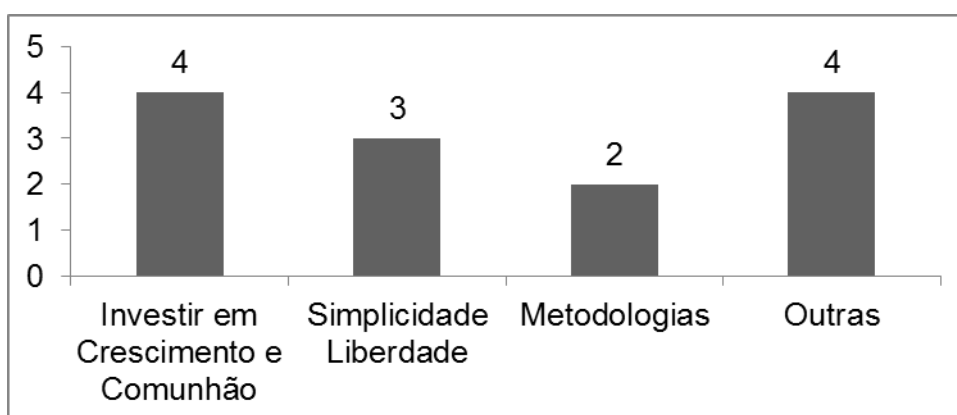


Gráfico 7 - Boas Práticas Recomendadas pelas Igrejas

É importante salientar as boas práticas apontadas pelas igrejas enquadradas na hipótese número três (onde a maioria dos membros está comprometida com o ministério). A primeira igreja enquadrada nesta hipótese e também enquadrada na faixa de mais de cinquenta até sessenta por cento dos membros em serviço apontou como principal boa prática um modelo simples de recrutamento, sem eleição formal para as variadas demandas ministeriais, onde a

liderança da igreja tem plena liberdade para recrutar e para afastar pessoas conforme as necessidades e desempenhos demonstrados.

A segunda igreja enquadrada na hipótese número três e que está enquadrada na faixa de mais de sessenta até setenta por cento dos membros em serviço, apontou como principal boa prática a adoção da metodologia da Rede Ministerial (com os devidos ajustes metodológicos e teológicos que julgou necessário implementar). Esta igreja, apesar de ser a segunda maior igreja pesquisada em termos de número de membros, é a que está sendo mais bem sucedida na mobilização dos seus membros ao ministério.

A análise dos pontos fortes que cada pastor observa em sua igreja em relação à mobilização de pessoas ao ministério encontrou respostas bem diversificadas. Como não foi possível fazer nenhuma categorização, os resultados tal como respondidos podem ser verificados nas informações de cada igreja no próximo capítulo.

É importante destacar os pontos fortes das duas igrejas enquadradas na hipótese número três, que são as mais bem sucedidas na mobilização da maioria dos seus membros ao ministério. A primeira aponta a como ponto forte a sua boa prática que impõe simplicidade do seu processo de recrutamento. A segunda igreja aponta como seu ponto forte o fato de educar bem seus participantes sobre a necessidade e o privilégio de trabalhar na obra do Senhor.

Os aspectos apontados como carentes de melhoria em cada uma das igrejas foram categorizados em sete grupos, como mostra o gráfico a seguir:

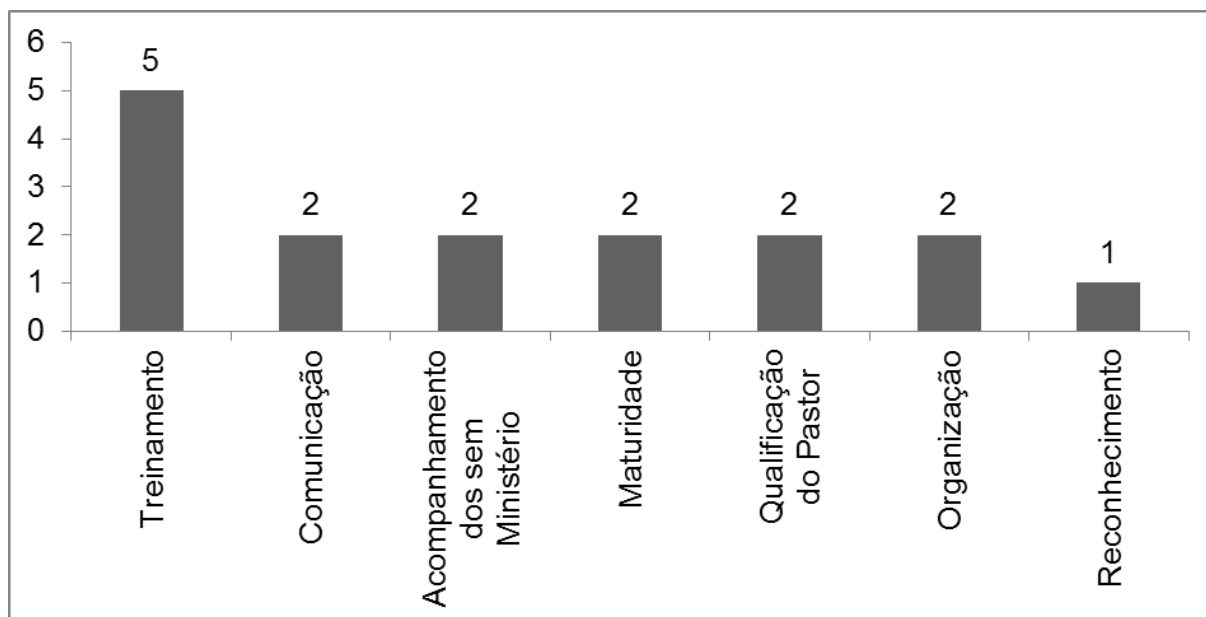


Gráfico 8 - Aspectos que Precisam Melhorar nas Igrejas

Cada pastor de cada igreja pôde apontar mais de um aspecto em que sua igreja precisa melhorar. Como pode ser observado no gráfico, o treinamento voltado para o ministério aparece como o aspecto que mais precisa ser melhorado, com cinco apontamentos. Na sequência, com dois apontamentos cada, aparecem respostas relacionadas à comunicação com a igreja, ao acompanhamento mais de perto das pessoas sem ministério, à necessidade de desenvolver a maturidade da igreja, à necessidade de qualificar melhor o pastor da igreja e de corrigir aspectos organizacionais na igreja. Em uma das igrejas, o pastor apontou a necessidade de dar mais reconhecimento aos que servem fielmente.

Na última questão em que cada pastor foi deixado à vontade para comentar o que quisesse, é interessante salientar que cinco deles retornaram suas considerações para as deficiências no nível de maturidade e espiritualidade das pessoas de cada uma de suas igrejas. Para eles, esta é a principal razão da falta de compromisso com o Senhor e com Sua obra. Este fato ratifica a relevância do capítulo 6 que considera mais atentamente este tema.

Nesta mesma questão apareceram duas considerações até então inéditas nas respostas anteriormente dadas. A primeira diz respeito à percepção de um dos pastores de que há uma escassez de literatura específica sobre este assunto relacionado à mobilização dos cristãos para o serviço em suas igrejas.

A segunda considerou uma realidade vivenciada em seu contexto, onde eventualmente pessoas se voluntariam para servir suas igrejas em algumas demandas, mas ao mesmo tempo expressam alguma expectativa de serem remuneradas pelo serviço profissional que se propõe a prestar. Neste último caso, em havendo alguma espécie de remuneração pelo serviço prestado, tal relação da pessoa com a igreja passa a ser profissional e não voluntária, ficando fora do escopo deste trabalho.

CAPÍTULO 5

RESULTADOS DA PESQUISA NAS IGREJAS

Este capítulo apresenta uma síntese dos resultados encontrados em cada uma das igrejas com base nas respostas dadas por cada pastor. Os resultados são simplesmente apresentados, sem nenhuma análise sobre os mesmos. A análise dos resultados está contemplada em tópico específico do capítulo anterior. Esta apresentação dos resultados decorre da recomendação do segundo especialista consultado no processo de elaboração e validação do instrumento de pesquisa. Pela experiência acadêmica deste especialista, é importante que uma pesquisa apresente todos os resultados encontrados, mesmo aqueles que não forem relevantes para nenhuma análise realizada. A sequência de resultados aqui apresentados corresponde à ordem aleatória de realização das coletas dos dados em campo.

5.1 Igreja 1

Esta igreja tem vinte anos de existência, e o pastor, com vinte e oito anos de ministério, serve ali há oito anos. Esta igreja tem líderes voluntários em diversos ministérios e possui sessenta pessoas em seu rol de membros e cerca de vinte frequentadores, totalizando uma comunidade de oitenta pessoas ativas.

As pessoas que se tornam membros desta igreja assumem um compromisso classificado como moral, espiritual e financeiro com a igreja. O pastor entrevistado tem a visão teológica correta sobre o ensino bíblico que afirma que cada cristão deve ser um servo atuante na edificação da igreja e sobre o seu papel de capacitar e liderar as pessoas da igreja nesta direção.

A igreja tem vários voluntários servindo sistematicamente em diversas áreas (jurídica, tesouraria, secretaria, finanças, homens, mulheres, jovens, escola

bíblica, evangelismo, louvor, aconselhamento e manutenção), mas com um número bem reduzido: menos de vinte pessoas. O pastor expressou frustração e, em suas palavras, "muita vergonha" sobre esta situação marcada por tão baixa adesão de pessoas ao ministério voluntário. Ocasionalmente, para necessidades eventuais, outras pessoas além dos vinte se voluntariam para realizar alguma tarefa.

Para o pastor, as áreas que mais sofrem pela falta de voluntários são: evangelização, oração, manutenção e financeira. O pastor já participou de alguns seminários sobre igrejas em células, e implantou alguns pequenos grupos na igreja. Entretanto, ele não percebeu uma contribuição significativa no serviço voluntário dos seus membros com esta iniciativa.

As únicas formas de mobilização apontadas pelo pastor são a oração e a pregação sobre o tema. A igreja não tem um procedimento definido nem para o recrutamento nem para o desligamento de voluntários. Ali também não há nenhum processo de treinamento, acompanhamento e avaliação dos voluntários em serviço.

Para o pastor, a principal razão da falta de voluntários em serviço é a baixa espiritualidade da maioria das pessoas da sua comunidade. Para justificar sua percepção quanto a baixa espiritualidade, ele enumera alguns sinais da mesma, que são: frieza espiritual, indiferença e apatia da maioria das pessoas da para com as necessidades da igreja.

Além da baixa espiritualidade, o pastor aponta a restrição financeira da igreja como um fator de grande dificuldade. Ele crê que com mais recursos, poderia promover mais treinamentos que contribuiriam com uma maior adesão de voluntários ao ministério.

Sobre os erros já cometidos ali na mobilização de voluntários ao serviço, ele destaca o equívoco de nomear líderes sem maturidade. Nomear líderes sem o que ele chamou de "identidade batista" também foi errado na sua percepção.

Embora tenha apontado a oração como um ponto forte da igreja no processo de mobilização de voluntários ao serviço, o pastor crê que a igreja precisa melhorar no aspecto de ter mais fome pela Palavra de Deus e pela oração para que o engajamento no serviço crescesse ali.

Para reverter a baixa espiritualidade e assim reverter o baixo engajamento, o pastor está planejando realizar quatro treinamentos nas áreas de liderança, mordomia, evangelização e família. Ele expressa novamente que gostaria de ter mais recursos financeiros para poder trazer pessoas mais capacitadas do que ele para ministrar ali tais treinamentos.

Finalmente, o pastor destaca que a área social da igreja também tem deixado a desejar pela falta de pessoas servindo ali. Ele pensa que a igreja tem potencial para ser mais relevante às carências sociais do bairro.

5.2 Igreja 2

Esta igreja tem vinte e sete anos de existência, e o pastor atual, que tem trinta e três anos de ministério, serve ali desde o início, exceto por alguns anos que esteve servindo em outras igrejas. A igreja possui dois pastores e um missionário de tempo integral. Há também vários líderes voluntários que cuidam de vários ministérios e departamentos da igreja.

Esta igreja possui quatrocentos e setenta e cinco membros participando com regularidade das programações da igreja, mais cento e dez participantes não membros. O rol de membros é cuidadosamente atualizado com frequência. Ao se

tornar membro da igreja, a pessoa assume o compromisso de se submeter ao estatuto da mesma, de se dedicar à oração e de colaborar com o sustento e com o serviço na igreja.

O pastor expressou conhecer a teologia adequada sobre o ministério de cada membro no corpo de Cristo, mas admite que só cerca de duzentas pessoas servem com regularidade ali. Há uma grande diversidade de áreas com voluntários servindo (o pastor citou evangelismo, ação social, crianças, música, mulheres e artesanato). Eventualmente algum membro de fora deste grupo se prontifica a suprir alguma demanda pontual. Para o pastor, a área da igreja que mais sofre com a falta de voluntários é a de evangelização.

A igreja nunca adotou nenhuma metodologia para maximizar o engajamento com o serviço. As únicas ações de recrutamento realizadas ali são avisos de púlpito e desafios corpo a corpo, sem um procedimento formal de recrutamento. No caso de voluntários sem o desempenho adequado, é o pastor quem aborda a pessoa para adequar ou desligar, conforme o caso.

As únicas investidas de treinamento de voluntários realizadas ali dizem respeito à liderança. Não há nenhum um processo de treinamento, avaliação e "feedback" para os demais voluntários em serviço.

O pastor atribui à falta de compromisso com Deus na vida de muitos membros como sendo a principal causa de escassez de voluntários. O pastor confessa não entender tamanha dificuldade em mobilizar pessoas ao serviço.

O pastor destaca que a igreja tem errado na falta de treinamento para o ministério voluntário. Outro erro destacado é a permissão de permanência de uma mesma pessoa servindo em uma mesma área por muito tempo, porque invariavelmente, a mesma acaba se achando "dona" do ministério. Quando é

necessário fazer alguma mudança, várias pessoas simpatizantes daquela expressam descontentamento. Outro erro apontado foi o de permitir que pessoas sem um caráter bíblicamente aprovado permanecessem em posições de liderança na igreja.

Como boa prática de mobilização ao ministério na igreja, o pastor destacou que investir no crescimento espiritual da igreja é a melhor forma de obter servos comprometidos. Como ponto forte da igreja na mobilização ao ministério, o pastor destacou o ambiente familiar da igreja. O pastor entende que o principal ponto a melhorar na igreja ainda é o treinamento. Ele reconhece também algumas limitações pessoais que tem tentado suprir com ajuda externa.

Finalmente, ao ficar livre para comentar o que quisesse, o pastor destacou que uma boa prática da igreja é estar com suas portas abertas diariamente e citou diversas atividades diárias que acontecem ali. O pastor lamentou novamente o fato de tão poucas pessoas desfrutarem do privilégio de servir.

5.3 Igreja 3

Esta igreja tem quatro anos de existência e o pastor entrevistado, que tem sete anos de experiência ministerial, é o fundador da mesma. A liderança da igreja é formada pelo pastor e alguns líderes voluntários à frente de algumas áreas ministeriais. A igreja tem oitenta e sete membros (o rol de membros é atualizado anualmente) mais quinze participantes não membros. Dos oitenta e sete membros, cerca de dez não participam com regularidade.

Ao se tornar membro da igreja, a pessoa se compromete com a frequência e com o serviço conforme seu dom. As convicções teológicas do pastor contemplam o ministério de cada membro do corpo de Cristo, mas na realidade

desta igreja, menos de trinta por cento dos membros e participantes servem nas diversas áreas da igreja (evangelismo, crianças, casais, louvor, jovens e missões). O pastor afirma que dos setenta por cento que estão sem serviço, ninguém se voluntaria nem mesmo para suprir necessidades eventuais.

Sobre as áreas que mais sofrem com a falta de voluntários, o pastor aponta a área de promoção social e a área diaconal que nesta igreja é responsável pela organização do culto e pela recepção. Esta igreja nunca adotou nenhuma metodologia para mobilização de voluntários ao ministério.

Para tentar mobilizar os cristãos sem nenhum serviço ao ministério, o pastor prega regularmente sobre isso (ele tem atualmente pregado no livro de Atos, e tem focalizado bem nesta questão). Além das pregações, o pastor tem mobilizado os líderes da igreja para tentar recrutar pessoas para suprir suas necessidades. O afastamento de voluntários com baixo desempenho é feito pelo pastor e comunicado à igreja. Mensalmente há uma reunião de acompanhamento e avaliação dos ministérios, e de troca de experiências entre as áreas.

Sobre as verdadeiras razões que levam muitos cristãos a não terem ministério algum na sua igreja, o pastor aponta duas razões. A primeira razão é que há uma mentalidade equivocada, em muitos deles, em que a igreja existe para satisfazer as suas próprias necessidades. Nas palavras do pastor, "eles vão à igreja para serem servidos, assim como um consumidor vai a um shopping". A segunda razão apontada diz respeito à falta de compromisso com o Reino. Esta falta de compromisso é perceptível no fato de as pessoas não quererem assumir responsabilidades para com a igreja, ao priorizarem suas carreiras e seus estudos em detrimento do ministério voluntário. Para o pastor, a maior dificuldade de

mobilizar cristãos ao serviço é lutar contra esta mentalidade de cristãos consumistas.

Sobre erros ali cometidos a serem evitados, o pastor aponta que eles erravam no passado permitindo que a própria igreja escolhesse seus líderes, sem a devida avaliação da pessoa pelo pastor. Atualmente, é o próprio pastor quem forma a liderança da igreja. Esse procedimento facilita a substituição de líderes com baixo rendimento. Quando a igreja elegia, somente uma próxima eleição poderia mudar uma escolha ruim.

A igreja dá liberdade para as pessoas trabalharem, e isso para o pastor, é uma boa prática a ser recomendada para outras igrejas. Cada um, ao servir, tem liberdade de implementar as suas próprias ideias, e fazer a obra da própria maneira.

Como ponto forte da igreja para mobilizar cristãos, o pastor aponta essa mesma liberdade que, segundo ele, tem produzido uma igreja alegre e participativa. Entretanto, a igreja precisa melhorar na questão do treinamento para os cristãos em serviço. O pastor reconhece que isso tem sido uma falha sua. Ao ter liberdade de comentar o que quisesse, o pastor colocou que a igreja tem planos de se desenvolver na ação social naquela comunidade.

5.4 Igreja 4

Esta igreja tem quatorze anos de existência, e o pastor serve ali há seis. Esta igreja é sua primeira experiência ministerial. A liderança é formada pelo pastor e alguns líderes voluntários. A igreja tem vinte e cinco membros mais seis pessoas que participam sem serem membros. O rol de membros é atualizado anualmente. Ao se tornar membro, a pessoa assume o compromisso com a frequência, com o sustento, com seu próprio crescimento e com o serviço na igreja.

As convicções bíblicas do pastor contemplam o conceito de que todo cristão deve ser um ministro. Entretanto, pela estimativa do pastor menos da metade dos membros tem ministério e atuam em algumas áreas da igreja (ele cita administração, pregação e educação religiosa). Os demais são predominantemente frequentadores (embora alguns deles se prontifiquem a suprir alguma necessidade esporádica).

A liderança da igreja tem sido grandemente comprometida com a falta de pessoas. Há uma grande dificuldade de encontrar pessoas para liderar alguns ministérios.

A igreja nunca adotou nenhuma metodologia para mobilização de membros ao ministério. O pastor tem feito abordagens individuais para tentar mobilizar mais pessoas ao serviço cristão, mas não há nenhum processo formal de recrutamento. Eventualmente, pessoas são afastadas por falta de desempenho pelo próprio pastor, que acompanha pessoalmente cada um em seu serviço.

Como principais causas da falta de cristãos em serviço nesta igreja, o pastor aponta que muitas pessoas se decepcionaram e vieram machucadas de outras igrejas. Outra causa apontada pelo pastor é o comodismo de alguns. Outros não estão no serviço por que o pastor considera que tem falhado em comunicar sua visão de maneira contagiante.

O pastor considera que a sua falta de tempo para promover ações mais direcionadas ao engajamento ministerial é uma dificuldade importante na igreja. Ele também se considera limitado e pouco capaz de fazê-lo adequadamente.

O pastor aponta como erro a ser evitado, uma prática que eles tinham no passado de ficar tentando encaixar pessoas para preencher um organograma padrão da denominação. Esse processo colocava pessoas sem a devida capacidade

como responsáveis por áreas da igreja. Uma boa prática adotada nesta igreja que é recomendada pelo pastor, é respeitar as pessoas que não querem se envolver. Para ele, é importante recrutar somente aqueles que estejam com vontade de trabalhar.

O pastor destaca como ponto forte de mobilização ministerial na igreja o ambiente de amor e tolerância a falhas que há na igreja. Para ele, isso favorece o engajamento ministerial. Sobre o que precisa melhorar na igreja, o pastor destaca que a igreja não tem metodologias definidas para diversas áreas.

5.5 Igreja 5

Esta igreja tem vinte e quatro anos, e o pastor que tem vinte e sete anos de ministério, está nesta igreja há oito anos. A liderança da igreja é formada pelo pastor e três diáconos. A igreja possui noventa e sete membros, dos quais somente sessenta e quatro participam com regularidade. Há cerca de oito pessoas frequentando que ainda não são membros. O rol de membros é atualizado trimestralmente. Não há nenhum compromisso assumido por alguém que se torna membro da igreja. Eles querem implementar este procedimento, mas ainda não têm nada definido.

Sobre as convicções bíblicas a respeito do ministério cristão, o pastor focalizou somente na questão da responsabilidade de proclamação do evangelho, e descreveu alguns dos projetos evangelísticos da igreja. Ele não abordou em suas convicções que cada cristão deveria servir em sua igreja.

A igreja possui dezoito pessoas servindo regularmente como voluntários em diversas áreas (social, evangelização, adolescentes, crianças, casais, música, famílias e missões). Eventualmente algum outro membro se voluntaria para suprir demandas pontuais.

O ministério infantil é uma das áreas que mais sofrem com a falta de voluntários nesta igreja. A igreja tentou realizar a campanha dos 40 dias de propósitos, mas não foi bem sucedida. Posteriormente a igreja participou de uma campanha promovida pela Junta de Missões Nacionais da CBB, e a partir daí, conseguiram implantar alguns cultos nos lares.

Para mobilizar um número maior de cristãos em serviço, o pastor tem atuado junto à sua liderança para que esta se aplique no recrutamento de mais pessoas para o serviço. Esse trabalho ainda é inicial. Não há um procedimento de recrutamento nem de desligamento de voluntários.

O pastor mencionou que procura fazer dois treinamentos por bimestre com a igreja, com preletores externos, mas estes treinamentos não tem uma relação direta com os voluntários em serviço. Não há acompanhamento nem avaliação das pessoas servindo.

Como razões à falta de serviço na igreja, o pastor aponta que muitos membros da igreja trabalham na indústria local em turnos com altas jornadas de trabalho, fato que dificulta o envolvimento com a igreja. Outra razão apontada é que a maioria das pessoas não quer assumir nenhum outro compromisso com a igreja, além da frequência nos cultos.

O pastor atribui à cultura local de uma cidade altamente industrializada, onde as pessoas se acostumaram a altas jornadas de trabalho, como sendo o fator de maior dificuldade de mobilização de membros ao serviço voluntário. Como erro já cometido ali, o pastor aponta que chamar muita gente para evangelizar não surte efeito. Poucos realmente se envolvem e permanecem com o compromisso. Uma boa prática da igreja reconhecida como sendo eficaz para mobilizar voluntários é a realização de cultos nos lares.

O ponto forte da igreja na mobilização de voluntários foi apontado como sendo a área de adolescentes, que tem um grupo reduzido mas bem comprometido que acaba atraindo outras pessoas. O pastor afirmou que a igreja precisa melhorar na questão de treinamento para o ministério.

Ao ficar livre para acrescentar algo à entrevista, o pastor expressou que a mobilização adequada de voluntários ao ministério depende de uma formação igualmente adequada de pessoas para o ministério pastoral. Ele considera que há uma crise de liderança nas igrejas, que possuem vários líderes sem o devido compromisso ministerial. Ele pensa que investir adequadamente na formação da futura liderança é fundamental para esta questão.

5.6 Igreja 6

Esta igreja tem cinquenta e seis anos, e o pastor, com trinta e quatro anos de experiência ministerial, está ali há treze anos. A liderança é formada pelo pastor mais alguns voluntários.

A igreja tem cento e cinquenta membros ativos, que participam com regularidade. O rol de membros é atualizado frequentemente. Há ainda cerca de trinta pessoas que frequentam a igreja sem serem membros. Ao se tornar membro da igreja, a pessoa se compromete com a oração, com o sustento e com o serviço.

O pastor crê que todo cristão deveria servir sua igreja, mas somente cinquenta pessoas o fazem na sua igreja, servindo em diversas áreas (ele cita crianças, música, ação social, casais e escola bíblica). Eventualmente algumas pessoas sem ministério sistemático suprem alguma demanda esporádica.

A área de recepção é a que mais sofre atualmente com a falta de voluntários. A igreja realizou uma campanha de 40 dias de oração que, segundo o pastor, surtiu algum efeito na mobilização de voluntários ao serviço.

O pastor não apontou nenhuma ação específica que é realizada na igreja para mobilizar pessoas ao ministério. Ele afirma que não sabe o que fazer. O recrutamento de voluntários se dá por avisos gerais e desafios pessoais. Não há desligamento de voluntários por desempenho ruim. Somente na próxima eleição ocorre alguma mudança. Não há acompanhamento, avaliação, nem treinamento de voluntários.

Para o pastor, a principal causa da falta de compromisso com o serviço é de natureza espiritual. Os compromissos seculares que as pessoas assumem são, para o pastor, uma das maiores dificuldades de mobilizar voluntários ao serviço.

O pastor não se lembra de nenhum erro cometido ali nesta questão. Como boa prática local que seria recomendável a outras igrejas, o pastor destaca o rompimento de barreiras tradicionais ao permitir que pessoas que não são membros, nem são batizadas, sirvam na igreja. Como pontos fortes da igreja na mobilização de voluntários, o pastor aponta a escola bíblica e a área de músicas como áreas de forte mobilização ao voluntariado ministerial pelas oportunidades que têm. O pastor considera que as áreas de evangelismo e missões precisam melhorar muito na igreja. Mais pessoas precisam ser mobilizadas para estas áreas.

Ao ficar à vontade para acrescentar algo à entrevista, o pastor reforçou que a espiritualidade é o fundamento de tudo. Para ele, se o povo de Deus se aproximar mais de Deus em intimidade, o serviço é uma consequência espontânea e natural.

5.7 Igreja 7

Esta igreja tem vinte e oito anos, e o pastor que possui dezessete anos de experiência ministerial, está ali há quinze anos. A liderança da igreja é formada pelo pastor mais um pastor auxiliar e uma liderança de voluntários que cuidam dos departamentos da igreja (infantil, jovens, escola bíblica, evangelismo, construção e manutenção, finanças, ação social, música, missões, mulheres e homens).

A igreja possui duzentos membros ativos e regulares nas programações, mais cerca de cinquenta participantes não membros. O rol de membros é atualizado semestralmente. Ao se tornar membro da igreja, a pessoa assume o compromisso de participar ativamente, de contribuir e de servir na igreja.

O pastor crê que, conforme o ensino bíblico, cada cristão deveria ter um serviço na igreja, mas reconhece que menos de cinquenta por cento dos seus membros o tem. Dos demais sem ministério regular, alguns ocasionalmente se voluntariam para suprir alguma necessidade pontual. A área da igreja que atualmente mais sofre com a falta de voluntários é a área de música.

A igreja nunca adotou nenhuma metodologia para mobilização de membros. Para mobilizar aqueles sem ministério, o pastor prega regularmente sobre o tema e faz convites pessoais. Ele também estimula sua liderança a recrutar novos voluntários. A cada dois anos há um processo formal de revitalização dos ministérios e eleição de novos voluntários. Voluntários com desempenho abaixo do esperado são desligados do ministério. A igreja promove frequentemente treinamentos aos voluntários em serviço, por área de atuação.

Na percepção do pastor, a razão que leva mais da metade da sua igreja a não ter ministério algum é o excesso de compromissos seculares. Ele considera que

a maior dificuldade de mobilização ao ministério é convencer as pessoas de que ministério não é um peso, mas uma bênção que traz oportunidades de crescimento.

Como erro cometido a li e digno de ser evitado por outras igrejas, o pastor informa que a nomeação prematura ao ministério de pessoas aparentemente capacitadas vindas de outras igrejas, gera conflitos e desgastes dentro do ministério. Ele crê que a pessoa precisa desenvolver relacionamentos dentro da igreja para depois ser colocada no serviço.

O altruísmo da igreja e a disposição em ajudar outras igrejas, é uma boa prática digna de ser imitada, segundo o pastor. Entretanto, para ele a igreja precisa crescer em prestigiar mais os que trabalham, com reconhecimentos e elogios. Como ponto forte da igreja, foi destacada a prontidão em ajudar por parte daqueles que são envolvidos no serviço.

Ao ficar livre para comentar o que quisesse além do que já havia sido perguntado, o pastor informou que tem sido bom para a igreja o hábito de procurar internamente alguém para suprir alguma demanda nova que surja, antes de buscar contratar algum serviço externo. Várias pessoas têm sido despertadas ao serviço voluntário através deste tipo de demanda.

5.8 Igreja 8

Esta igreja tem sessenta e três anos, e o pastor que tem quatro anos de ministério, serve ali há um ano e oito meses. O pastor é o único líder da igreja, e coordena todas as áreas.

A igreja tem cento e cinquenta membros ativos e regulares nas atividades da igreja e mais cinquenta frequentadores não membros. O rol de membros é atualizado com regularidade (estão em processo de atualização atualmente). Ao se

tornar membro da igreja, a pessoa não assume nenhum compromisso formal com a mesma.

O pastor crê no sacerdócio universal de todo o cristão. Entretanto, somente cerca de quarenta pessoas servem com regularidade na sua igreja nas diferentes áreas (homens, mulheres, adolescentes, acampamentos, músicas, coral, administração, visitação e evangelização). Necessidades eventuais que aparecem na igreja não são apresentadas aos membros. São contratados serviços de fora da igreja.

As áreas da igreja que mais sofrem com a falta de voluntários são a de conservação, visitação e cultos nos lares. A igreja já realizou a campanha dos 40 dias de propósitos, mas sem retorno visível para o ministério voluntário. Sobre a forma de abordar os não envolvidos a que se envolvam, o pastor disse que a oração tem sido sua prática constante. Ele também tem preparado um treinamento de liderança e dons espirituais para o próximo ano.

Não há um processo de recrutamento nem de desligamento de membros dos ministérios. Também não há treinamento, nem acompanhamento e nem avaliação das pessoas servindo.

O pastor acredita que a principal razão que leva tantas pessoas a não terem ministério algum é a falta de consciência do chamado do Senhor. Na sua percepção, parece que Deus não é o foco destas pessoas. Buscar o Senhor não faz parte das prioridades das mesmas.

A maior dificuldade de mobilização ao ministério apontada pelo pastor é uma mentalidade imperante de terceirização. As pessoas preferem pagar para alguém fazer do que se envolverem.

O pastor não se lembra de nenhum erro cometido para aconselhar outras igrejas a evitar. O pastor destaca como boa prática da igreja na mobilização ao ministério voluntário a visão missionária da igreja, que já organizou cinco outras igrejas na região. O lado ruim é que parte da liderança local sempre se deslocava para o novo trabalho, enfraquecendo a igreja.

O pastor entende que a capacitação da sua liderança precisa melhorar para que haja uma maior mobilização de membros ao ministério. Ele não destaca nenhum ponto forte da igreja na mobilização de voluntários.

5.9 Igreja 9

Esta igreja existe há dezoito anos, sempre com o pastor atual, que iniciou seu ministério junto com a igreja. Ele está preparando outro pastor para substituí-lo (pretende parar em breve por problemas de saúde).

A igreja possui cento e sessenta membros mais vinte participantes. O rol de membros está inchado - eles ainda precisam fazer um recadastramento. Os membros assumem compromisso com a doutrina da igreja. O pastor crê que todo membro deveria servir, mas observa que somente dez por cento deles estão comprometidos com o serviço na igreja.

As áreas da igreja que se destacam no serviço voluntário são o ministério infantil e o ministério de mulheres. Esporadicamente os outros membros se voluntariam para serviços pontuais, mas logo desistem, segundo o pastor. Para ele, o ministério pastoral é o que mais sofre com a falta de voluntários, por causa da sobrecarga do pastor.

A igreja nunca adotou nenhuma metodologia para mobilização de membros. Para tentar mobilizar aqueles sem ministério, o pastor diz que ensina

periodicamente sobre serviço voluntário, mas aponta uma escassez de resultados visíveis.

Não há nenhum procedimento de recrutamento de membros, nem de acompanhamento e avaliação dos membros servindo. Membros com desempenho baixo também não são afastados do ministério. No passado, eles tentaram um método de identificação de vocação ministerial, auxiliados por um psicólogo, mas não funcionou na prática.

O pastor crê que a verdadeira razão por trás da falta de servos comprometidos é que suas convicções estão enfraquecidas. Ele avalia que normalmente só há uma empolgação passageira na maioria das pessoas.

A maior dificuldade apontada por ele para a mobilização ao serviço é a de convencer as pessoas da necessidade de servir. Para ele, as pessoas são displicentes com a obra. Este é para ele o maior erro da igreja. Como boa prática da igreja na mobilização de membros, ele destaca a amorosidade da igreja, como sendo uma característica marcante ali.

O pastor aponta como melhoria necessária na igreja para uma maior mobilização de membros ao serviço, encontrar algo que promova um despertar da igreja nesta questão. Ao ser perguntado sobre o ponto forte da igreja na mobilização ao serviço, o pastor apontou o recrutamento de novos voluntários pelos voluntários já mobilizados.

Ao ficar livre para falar o que quisesse dentro do tema, o pastor expressou um profundo lamento por esta realidade da igreja. Recentemente ele enfartou e foi diagnosticado com câncer, e não pôde fazer quimioterapia por causa da sua debilidade cardíaca. Ele chega a lamentar que as pessoas não estejam na sua situação, vendo o seu fim chegar. Se vissem o fim dos seus dias, pondera ele,

as pessoas não correriam tanto atrás de coisas seculares em detrimento das coisas de Deus. Ele expressa seu lamento por saber que essas pessoas serão cobradas por Deus oportunamente. Pessoas sem compromisso com o Senhor, para ele, não têm uma base espiritual adequada. São irresponsáveis, segundo sua avaliação.

5.10 Igreja 10

Esta igreja existe há cinquenta e seis anos e o pastor atual serve ali há vinte e um dos seus vinte e cinco anos de ministério. A igreja está organizada segundo o modelo M12 (uma versão nacional do movimento G12 criada por Renê Terranova após seu rompimento com o G12). Desta maneira, a liderança da igreja é basicamente formada pelos líderes das células e pelos supervisores de células. Há doze líderes na supervisão das células.

O pastor estima que a igreja possui mil e setenta membros, e não consegue estimar quantos participantes não membros frequentam as reuniões das células. O rol oficial de membros não está atualizado no momento. Quando uma pessoa se torna membro, ela assume o compromisso de participar de uma célula, de se submeter à liderança da mesma e abraçar a doutrina da igreja. Além disso, ela precisa participar de um encontro de iniciação no modelo M12.

Pela teologia do pastor, que abraça a teologia do M12, cada cristão é chamado para ser um discípulo e para fazer discípulos. Ele pensa que um discípulo precisa reconhecer a autoridade do seu discipulador, ao qual ele deve prestar contas. Na estrutura celular, os discípulos têm a oportunidade de também passar adiante as suas convicções.

Além do envolvimento nas células, os ministérios de educação cristã e de música também são conduzidos por serviços voluntários. Há trezentos e cinquenta

voluntários em serviço regular na igreja e, eventualmente, outros se mobilizam para suprir necessidades eventuais não rotineiras. A área da igreja que mais sofre pela falta de voluntários é justamente a estrutura celular da igreja, que tem dificuldade para criar mais células por falta de líderes.

O pastor considera que movimento M12 têm um papel essencial na mobilização de voluntários ao serviço na igreja. Para mobilizar os demais membros sem serviço, o pastor diz que ensina a igreja sobre o assunto. Há um evento periódico chamado escola de discípulos com duração de sete meses, que recruta membros ao serviço de liderar as novas células. Não há desligamento de membros do ministério (somente pela saída da igreja). Semanalmente há a prestação de contas das células para os líderes.

O pastor aponta a falta de criação de oportunidades de servir na igreja como a principal causa da falta de ministérios de alguns membros. Outra razão apontada é a falta de uma vida cristã autêntica em muitas pessoas.

As maiores dificuldades de mobilização ao serviço apontadas pelo pastor são a falta de tempo de alguns membros e as longas distâncias que alguns enfrentam para chegar na igreja. Ele crê também que a falta de motivação vinda do pastor às ovelhas colabora para intensificar o problema.

O pastor relata que já cometeu o erro de "empurrar" pessoas para assumirem responsabilidades, sem que as mesmas tivessem a devida motivação em se comprometer. A boa prática recomendada por ele é a implantação do movimento M12.

Ele entende que a igreja precisa melhorar na comunicação dos objetivos estratégicos à comunidade. Como ponto forte da igreja na mobilização de voluntários, ele aponta a sua própria credibilidade, que segundo o mesmo, está

expressa por um casamento estável e por filhos comprometidos com a obra. A credibilidade dos demais líderes da igreja também complementam este aspecto.

5.11 Igreja 11

Esta igreja existe há quatorze anos, e o pastor serve ali há quatro dos seus dezessete anos de ministério. Além do pastor, a liderança é formada pela diretoria estatutária (presidente, secretário, tesoureiro, conselho fiscal, e departamentos de escola bíblica, feminino e jovens).

A igreja tem noventa e cinco membros, setenta deles regulares nos programas e atividades da igreja. Há quinze não membros frequentando a igreja atualmente. O rol de membros é atualizado trimestralmente. Ao se tornar membro da igreja, a pessoa assume o compromisso com a frequência, com seu trabalho para o Reino e com o sustento financeiro.

O pastor crê que todos os cristãos são chamados para servir na igreja. Entretanto, somente dez por cento dos membros têm ministério nesta igreja. São estas mesmas pessoas que atendem demandas eventuais.

Além dos departamentos supracitados, há também voluntários trabalhando com crianças, pequenos grupos e louvor. As áreas da igreja que mais sofrem pela falta de voluntários, segundo sua percepção, são evangelismo e oração.

A igreja está começando a estudar um modelo celular proposto por Ralph Neighbour³⁹. Ainda não implantaram nada da metodologia, embora já possuam pequenos grupos na igreja. Um grupo de oito pessoas está atualmente participando de um treinamento em uma igreja Menonita de Curitiba.

³⁹ NEIGHBOUR, Ralph W. Jr. Where Do We Go From Here? A Guidebook for the Cell Group Church. Houston: Touch Publications, 2000.

Atualmente, para mobilizar os membros sem ministério eles procuram divulgar sistematicamente as necessidades de serviço para a igreja. Eles também têm realizado alguns seminários sobre liderança com o mesmo fim.

O recrutamento de membros para o ministério é feito mediante eleição na igreja. Não há desligamento de voluntários dos ministérios por problemas de desempenho. Não existe nenhum programa de treinamento, acompanhamento e avaliação dos mesmos.

Para o pastor, as verdadeiras razões que levam os noventa por cento da igreja a não terem ministério nenhum é a falta de compromisso com Deus e a falta de amor ao Reino. Ele também reconhece que a igreja falha em não oferecer mais treinamentos aos seus membros. A maior dificuldade apontada na mobilização de membros ao ministério é o comodismo das pessoas que querem se limitar a participar da igreja como ouvintes nos cultos.

Como erro já cometido ali que é digno de ser evitado, o pastor destaca a escolha de pessoas imaturas para servir em algum ministério. Como boa prática da igreja a ser imitada, o pastor recomenda a implantação de pequenos grupos.

O pastor pensa que a igreja precisa melhorar na questão do entrosamento da liderança atual com ele próprio. Como ponto forte da igreja, ele aponta a grande motivação daqueles que servem atualmente.

Ao ser liberado para falar o que quisesse dentro do tema, o pastor ressalta que é função pastoral equipar as pessoas para que sirvam na igreja. Ele expressa sua luta para combater a visão que muitas pessoas têm de que é o pastor quem tem que realizar toda a obra sozinho. Ele está à procura de ferramentas para treinar a membresia a fim de colocá-los em ação.

5.12 Igreja 12

Esta igreja existe há trinta e um anos sendo que o pastor serve ali há quinze dos seus vinte e três anos de ministério. Além do pastor não há outros líderes na igreja, que está bem reduzida na membresia. Atualmente, eles são uma comunidade de somente doze pessoas. O rol oficial de membros não é atualizado com frequência. Não há nenhum compromisso assumido pelos membros com a igreja.

O pastor crê que cada membro deveria ter um ministério na igreja, mas ninguém na sua igreja tem. Hoje a igreja não funciona adequadamente por falta de voluntários. Não há ministérios e funções estabelecidas.

O pastor classifica sua igreja como uma igreja estagnada. Ele aponta a deficiência na vida com Deus por parte das pessoas como a principal causa da falta de envolvimento ministerial.

Como erro já cometido por ele na mobilização de pessoas ao ministério, o pastor destaca a nomeação de pessoas com falta de treinamento. Não há boa prática a ser imitada, nem ponto forte a ser destacado na igreja nesta questão.

Ao ser liberado para falar o que quisesse dentro desse assunto, o pastor compartilha sua luta para manter a igreja viva, mesmo sem ter salário nem pessoas comprometidas para ajudá-lo. Atualmente, ele é obrigado a ter um trabalho secular para obter seu sustento.

5.13 Igreja 13

Esta igreja existe há dezesseis anos. O pastor serve ali há dezesseis dos seus dezoito anos de ministério. Além do pastor, há líderes voluntários à frente dos diversos departamentos da igreja.

A igreja tem duzentos e vinte membros, cerca de noventa por cento regulares nas atividades e programas da igreja. Há ainda cerca de cinquenta frequentadores que ainda não são membros. O rol de membros é atualizado mensalmente. Ao se tornar membro da igreja, a pessoa assume o compromisso de frequentar, de trabalhar e de sustentar financeiramente a igreja.

O pastor crê que todos os cristãos devem servir suas igrejas conforme seus dons. Entretanto na sua igreja ele estima que no máximo trinta por cento das pessoas servem atualmente.

A área com mais voluntários é a área de missões. Eventualmente, necessidades esporádicas não rotineiras são supridas por outros voluntários além dos regulares. O pastor aponta que a área que mais sofre com a falta de voluntários é a de construção. A igreja já adotou algumas campanhas de oração que tiveram alguma contribuição para mobilizar voluntários ao serviço.

Para mobilizar os membros sem serviço, o pastor utiliza o púlpito e motiva seus líderes a serem exemplos e a convidarem pessoas. Não há nenhum processo de recrutamento ou desligamento de membros do ministério. Não há nem treinamento nem tampouco acompanhamento e avaliação das pessoas que servem.

O pastor crê que a falta de uma experiência profunda com Deus e a falta de amor à obra são as principais razões da escassez de envolvimento com o ministério. Para ele, a maior dificuldade para mobilizar pessoas é a falta de respostas aos desafios feitos.

Ele aponta como erro já cometido e digno de ser evitado por outras igrejas a nomeação de líderes desqualificados. Tal prática é por ele vista como extremamente nociva à igreja.

A boa prática da igreja na mobilização de membros ao serviço que ele recomenda a outras igrejas é a manutenção da comunhão entre os membros. Ele crê que a igreja ainda precisa melhorar na sua atuação junto aos membros sem ministério. Ele também crê que precisa ter um pouco mais de cuidado e amor com esse grupo para ajudá-los a mudar.

Como ponto forte da igreja na mobilização de voluntários ao serviço, ele aponta a preocupação de colocar pessoas idôneas e sérias para servir, mesmo que eventualmente não possuam a capacidade total necessária. O caráter aprovado e a disposição de servir são, para ele, mais importantes do que a competência.

Ao ficar livre para falar o que quisesse dentro do tema, ele faz uma crítica aos batistas em geral, que em sua opinião, estão acomodados em restringir sua participação nas igrejas somente na frequência aos cultos. Ele pensa que essa zona de conforto é nociva e enganadora. Ele pondera que os líderes precisam se empenhar mais para mobilizar o povo e para instruí-los a trabalharem para Jesus motivados pelo amor a Cristo e a Sua obra.

5.14 Igreja 14

Esta igreja existe há vinte e três anos. O pastor serve ali há oito meses dos seus onze anos de ministério. A liderança é composta pelo pastor, um líder do ministério de oração e um líder do ministério infantil.

A igreja possui trinta e quatro membros, dos quais vinte e cinco são regulares nos programas e atividades da igreja. Há sete frequentadores que ainda não se tornaram membros. O rol de membros da igreja é atualizado com frequência. Os membros assumem o compromisso de frequentar, contribuir, servir, e de ter uma vida íntegra.

O pastor crê que todos os membros devem servir com seus dons e talentos com maturidade cada vez maior. Na sua igreja, há vinte pessoas com ministério voluntário regular nas áreas de louvor e adoração, administração, oração, e infantil. Necessidades eventuais são normalmente supridas pelos que já estão comprometidos. O pastor acha que as áreas da igreja que mais sofrem com a falta de voluntários são administração, ensino e evangelismo.

O pastor desconhece se alguma metodologia foi utilizada no passado para mobilizar membros ao ministério. Para mobilizar mais membros ao serviço, a igreja adotou o slogan "chamados para servir" como tema para o próximo ano. Este assunto será enfatizado em vários contextos na igreja (pregação, ensino, recrutamento, etc.).

Não há um processo formal de recrutamento de voluntários. Eventualmente ocorre o desligamento de voluntários por baixo desempenho. Está em fase de implementação, com funcionamento já parcial, um processo de acompanhamento e avaliação de desempenho dos membros servindo.

Para o pastor, as principais razões que levam à falta de ministério são a falta de instrução adequada sobre o tema, a falta de capacitação para o serviço e a falta de compromisso com o Senhor. Nesta igreja, a maior dificuldade de mobilização está na falta de compromisso com o Senhor.

Como erro já cometido e digno de ser evitado ele destaca o envolvimento de pessoas não habilitadas para o ministério. A boa prática de mobilização existente ali e recomendável para outras igrejas é um modelo simples de recrutamento e envolvimento de pessoas no ministério - sem a necessidade de eleição formal (a própria liderança deve possuir esta autonomia).

Os aspectos que precisam melhorar na igreja para uma maior mobilização ao ministério são ensinar mais enfaticamente sobre o assunto, e fazer mais convites e desafios públicos e individuais. O ponto forte da igreja por ele destacado é a simplicidade do processo de recrutamento.

5.15 Igreja 15

Esta igreja existe há vinte e oito anos. O pastor serve ali há doze dos seus vinte e três anos de ministério. A igreja tem sete pastores em tempo integral, seis líderes voluntários, e quatro anciãos que formam um colegiado que lidera a igreja.

Cada pastor e líder voluntário coordena um ministério na igreja. Os ministérios atuais são os seguintes: administração, educação cristã, integração, cuidado do rebanho, promoção social, infantil, evangelização, jovens, louvor e adoração, infraestrutura, missões e comunicação.

A igreja tem novecentos e oito membros, sendo que cerca de duzentas pessoas frequentam sem serem membros. O rol de membros é atualizado mensalmente.

Quando uma pessoa se torna membro, esta assume os seguintes compromissos: proteger a unidade da igreja, participar da igreja, servir no ministério e apoiar o testemunho da igreja (que envolve a contribuição financeira).

O pastor crê que o serviço na igreja é um privilégio que deveria ser realidade para todos os cristãos. Cristãos sem serviço, para ele, estão desobedecendo uma ordem clara de Deus.

Há cerca de quinhentos e setenta e quatro pessoas servindo como voluntários (sessenta e quatro por cento dos membros) nas áreas supracitadas.

Quando necessidades esporádicas surgem, os que se voluntariam para atender pertencem a este mesmo grupo.

O pastor pensa que todas as áreas da igreja têm carência de mais pessoas, mas as áreas de infraestrutura e infantil sofrem mais com a falta de voluntários. A igreja já realizou a campanha dos 40 dias de propósitos (com algumas adaptações teológicas e metodológicas) e implantou uma versão adaptada da metodologia de Rede Ministerial, na qual foi alterada principalmente a teologia sobre os dons espirituais. A primeira não teve muito impacto na mobilização de membros ao serviço, foi mais significativa para criação de novos grupos pequenos. A segunda tem sido muito significativa neste desafio de mobilizar pessoas ao ministério.

A igreja tem atuado junto aos membros sem ministério com desafios de púlpito, desafios pessoais e com a própria metodologia da Rede Ministerial. O processo formal de recrutamento se dá através da rede ministerial, que oferece uma consultoria individualizada para que cada pessoa possa encontrar seu lugar para servir, e também através de convites pessoais feitos pelos líderes de acordo com as necessidades que surgem nos diversos ministérios.

Cada líder avalia sistematicamente seus liderados, e tem a liberdade de desligar pessoas sem o devido desempenho. Cada líder define os treinamentos específicos da sua área e é responsável por avaliar formalmente cada voluntário duas vezes por ano. Nesta avaliação, o voluntário recebe os feedbacks para melhorar continuamente seu desempenho.

Sobre as principais causas da falta de ministério na vida de alguns membros, o pastor aponta que há um pequeno grupo que ainda desconhece as necessidades, apesar das tantas ênfases em diferentes contextos em que elas são apresentadas à igreja. Para ela, a maioria dos cristãos sem ministério tem um

problema espiritual, e não de falta de informação, que os leva à esta falta de compromisso com o Reino.

Para o pastor, a maior dificuldade encontrada para mobilizar os ainda sem ministério é tirá-los da inércia, da acomodação e da zona de conforto e colocá-los para trabalhar. Sobre algum erro já cometido a ser evitado por outras igrejas, ele aponta que forçar uma pessoa a realizar um trabalho para o qual ela não está preparada é ruim tanto para a pessoa quanto para a igreja.

As boas práticas dignas de serem imitadas por outras igrejas que ele destaca são o modelo atual adaptado da Rede Ministerial, que prevê um treinamento, uma consultoria individualizada e a colocação da pessoa em algum ministério da igreja, e os desafios frequentes e constantes que apontam as necessidades e que procuram despertar os membros sem serviço.

O pastor acredita que a igreja precisa melhorar em acompanhar mais de perto aqueles que ainda não estão engajados no ministério. Ele crê que ainda podem ser encontradas novas abordagens para mobilizá-los, tanto no sentido de fazê-los conhecer as necessidades existentes quanto no sentido de confrontá-los mais diretamente com esse ensino das Escrituras.

Como pontos fortes da igreja na mobilização de voluntários, o pastor aponta que a mesma é dinâmica e educa bem seus participantes sobre a necessidade e o privilégio de trabalhar na obra do Senhor. Para ele, o número de envolvidos na igreja é alto, se comparado com outras realidades, fato que é um ponto forte em si. Ele também relata que há uma transparência dos ministérios da igreja que desperta a motivação de envolvimento nas pessoas.

Ao ficar livre para falar o que quisesse dentro do tema, o pastor expressou que na sua opinião há uma escassez de literatura específica sobre a

mobilização de cristãos ao ministério. Ele também ponderou um pouco a respeito de uma polêmica que tem visto ocasionalmente quando algumas pessoas expressam seu desejo de prestar algum serviço à igreja, mas ao mesmo tempo têm uma expectativa de serem remunerados por isso.

CAPÍTULO 6

A EDIFICAÇÃO DE UM POVO MINISTRADOR

Após a análise das informações encontradas na pesquisa de campo, ficou evidente que uma percepção comum expressa pelos entrevistados é que o nível de compromisso com a obra do Senhor está intimamente ligado ao nível de maturidade dos cristãos. Com base nesta constatação pode-se afirmar que igrejas formadas predominantemente por pessoas imaturas são carentes de servos verdadeiramente comprometidos com o ministério voluntário. De maneira análoga, quanto mais pessoas maduras houver em uma igreja local, mais servos fieis e comprometidos ali haverá. Neste sentido, o nível de engajamento ministerial pode ser um excelente indicador do nível de maturidade de uma igreja local.

Sobre a maturidade de uma igreja local, MacArthur et al. (2010, p. 116) afirmam categoricamente que um dos principais propósitos para o qual Jesus chama homens ao ministério é o de conduzir a igreja, sua noiva, à maturidade espiritual. Eles ressaltam que a medida da maturidade para o Senhor é "à estatura da plenitude de Cristo" (Efésios 4:13). Eles também observam que é o resultado da unidade servicial da igreja que viabiliza o aumento da maturidade. Assim, os membros da igreja deixam de ser como "meninos" (Efésios 4:14) facilmente iludidos e conduzidos ao erro ao crescerem e se tornam maduros.

Mediante tais considerações, pode-se perceber que há a possibilidade de uma igreja experimentar um ciclo vicioso e altamente nocivo onde ocorre a proliferação de uma quantidade muito grande de pessoas imaturas e que, por conseguinte, não se engajam no serviço da edificação do corpo de Cristo, provocando desta maneira um perigoso comprometimento das possibilidades de a igreja caminhar rumo ao amadurecimento, tal como a proposta bíblica, fato que

potencializa ainda mais a ausência de servos comprometidos. A falta de pessoas maduras e engajadas na edificação da igreja favorece a manutenção da imaturidade predominante da igreja, que fica marcada pela falta de servos comprometidos. Este ciclo vicioso pôde ser percebido em algumas das igrejas que participaram da pesquisa de campo.

Com tal percepção evidenciada fez-se necessário agregar este capítulo que procura avaliar especificamente os princípios bíblicos e as correspondentes boas práticas que visam promover o crescimento espiritual do povo de Deus. Lideranças que priorizam esta vontade específica de Deus a respeito da essência do seu papel seguramente obtêm como subproduto derivado de tal investida o tão desejado aumento do compromisso com o Senhor e com Sua obra por parte dos cristãos amadurecidos.

Preparar cristãos com caráter aprovado e com um genuíno amor ao Senhor e à Sua obra é visivelmente uma das vontades do Senhor para a Sua igreja. A Palavra claramente ensina que o Senhor está pessoalmente comprometido em aperfeiçoar a sua igreja para que a mesma realize esta tarefa tão desafiadora e tão crucial (1 Coríntios 3:6-7). A igreja edifica-se a si mesma graças ao poder, recursos e meios que Deus disponibiliza. O resultado obtido através do conjunto de pessoas alcançadas capacitadas e transformadas por Deus em cristãos maduros é necessariamente um povo comprometido e ministrador.

6.1 A necessidade da formação espiritual de cristãos ministradores

O ato de simplesmente mobilizar as pessoas nas igrejas para que estejam envolvidos em alguma atividade religiosa é seguramente uma caricatura grotesca do elevado propósito de Deus para a vida de cada um dos Seus redimidos, tal como

expresso em Sua Palavra. Deus chama um povo ministrador e fornece os subsídios para que cada um seja devidamente qualificado para o exercício do seu chamado em amor a Deus, em amor aos irmãos e em amor ao próximo.

Uma vez que o Espírito Santo concede graciosamente diferentes dons espirituais para que todos cristãos sejam capazes de desempenhar as mais diferentes funções dentro do corpo de Cristo (Romanos 12:4-5), o crescimento em maturidade cristã é a contrapartida esperada de modo a que cada crente entenda, priorize e atenda o seu chamado para servir com seus dons, dedicação e excelência na edificação da Sua igreja como um verdadeiro discípulo do Supremo Mestre.

A edificação de um povo ministrador é um processo complexo e gradual. É necessário que haja um crescimento contínuo no reconhecimento da identidade do indivíduo como parte integrante de um povo que pertence a Deus. É necessário que haja também um crescimento em maturidade espiritual e em sensibilidade às carências alheias (RICHARDS, 1984, p. 187). Tal como lembra muito bem Richards (1984, p. 172-173), fazer discípulos seguidores do exemplo de Cristo e não apenas novos convertidos é a verdadeira Grande Comissão dada por Jesus à sua igreja.

Malphurs (2005, pp.195-204) salienta de maneira bem pertinente que a maturidade cristã é o grande viabilizador de compromisso com a obra do Senhor. Cristãos imaturos tendem a serem descomprometidos, ao passo que cristãos maduros têm a marca do compromisso de vida com o Senhor e com Sua obra. Desta maneira, este autor recomenda que uma estratégia consistente de discipulado para conduzir pessoas à maturidade tem um papel essencial para promover a mobilização de pessoas ao ministério.

Com esta mesma estratégia em vista, Ogden (2003, p. 154) propõe que as igrejas necessitam viabilizar um ministério capacitador. Pessoas quebrantadas

precisam ser primeiramente restauradas para que então possam ser canais através dos quais Deus realiza a Sua obra.

Ogden (2003, p. 154) enfaticamente afirma que este ministério capacitador deva ser estabelecido. Uma vez ativo, tal ministério promoverá a firmeza das pessoas em Cristo, evidente através uma adoração consistente, pública e pessoal. Este ministério capacitador viabilizará um enraizamento profundo das pessoas na verdade e poder encontrados na Palavra. Através dele, o crescimento em maturidade do povo de Deus ocorrerá por meio dos relacionamentos intencionais de discipulado. A partir daí, as pessoas devem ser preparadas e treinadas para ministérios específicos, e devem ser auxiliadas a descobrirem quais contribuições podem dar em um time ministerial.

Malphurs (2005, pp.195-204) concebe uma abordagem similar de maneira mais pormenorizada. Ele estabelece que é necessário identificar quais características se espera encontrar em cristãos maduros para verificar se as pessoas estão chegando lá.

Para realizar tal verificação, Malphurs (2005, pp.195-204) propõe que sejam tomadas como base algumas porções das Escrituras que ensinam sobre as marcas de maturidade. Ele exemplifica ao recomendar passagens como Romanos 12:1-2 (sobre transformação de vida); 1 Tessalonicenses 5:17 (sobre oração), Colossenses 4:3 (sobre evangelização), 2 Timóteo 2:15, Hebreus 5:11-6:3 (sobre a aplicação da Escritura na vida), Efésios 4:11-13 (sobre o servir no corpo de Cristo), 1 Coríntios 11:23-26 (sobre a participação na ceia), Gálatas 5:22-23 (sobre o fruto do Espírito), 2 Coríntios 9:6-15 (sobre contribuição), 1 João 4:7 (sobre amor), e outras.

Para Malphurs (2005, pp.195-204), tais passagens indicam que a vontade do Senhor é que seus filhos cresçam rumo à maturidade conforme os

parâmetros apresentados na Palavra. Elas servem como parâmetro para averiguação do progresso de cada um.

Quando um povo ministrador não é edificado, a igreja está ameaçada. Carson (2011, p. 106) aponta várias consequências ameaçadoras da falta de maturidade da igreja que podem levar à destruição da mesma:

As maneiras de se destruir a igreja são muito variadas. O sectarismo a destruirá. A heresia a destruirá. Tirar os olhos da cruz e permitir que outros assuntos secundários dominem a agenda da igreja há de destruí-la - sem dúvida, talvez de maneira mais lenta do que a heresia, mas a longo prazo tão eficaz quanto esta. Edificar a igreja com conversões superficiais e programas maravilhosos que raramente trazem as pessoas a um conhecimento profundo do Deus vivo, também destruirá a igreja. Entreter as pessoas e nunca estimular a beleza da santidade ou a centralidade do amor sacrificial edificará uma assembleia de pessoas religiosas, mas destruirá a igreja do Deus vivo. Fofocas, falta de oração, amargura, permanente falta de conhecimento das Escrituras, auto promoção, materialismo - todas essas coisas e muitas mais podem destruir uma igreja.

Em tese, todos os cristãos da igreja local deveriam crescer em maturidade com o passar do tempo. Afinal de contas, " ... pelo seu divino poder, nos têm sido doadas todas as coisas que conduzem à vida e à piedade" (2 Pedro 1:3 RA). Entretanto, na vida prática é notório que as igrejas estão cheias de cristãos sem o devido crescimento.

Neste grupo de imaturos, como é esperado, se encontram os recém-convertidos que ainda estão engatinhando em sua jornada rumo à maturidade. Entretanto, contrariando a normalidade de uma jornada espiritual saudável, neste grupo também se encontram cristãos que por uma série de fatores não amadureceram na proporção daquilo que seria esperado.

Este fenômeno lamentável não é realidade apenas na igreja da atualidade. A igreja primitiva já era acometida deste mal, que muito incomodava os apóstolos, os quais se empenharam visivelmente para combatê-lo.

Em sua primeira epístola, o apóstolo Pedro usa a nutrição infantil como analogia para fornecer sua instrução a respeito da nutrição espiritual que é tão vital para o crescimento cristão:

Pois toda carne é como a erva, e toda a sua glória, como a flor da erva; seca-se a erva, e cai a sua flor; a palavra do Senhor, porém, permanece eternamente. Ora, esta é a palavra que vos foi evangelizada. Despojando-vos, portanto, de toda maldade e dolo, de hipocrisias e invejas e de toda sorte de maledicências, desejai ardentemente, como crianças recém-nascidas, o genuíno leite espiritual, para que, por ele, vos seja dado crescimento para salvação, se é que já tendes a experiência de que o Senhor é bondoso (1 Pedro 1:24-2:3 RA).

A Palavra do Senhor é, pelo apóstolo, equiparada em essencialidade ao leite para o recém-nascido. É preciso desejá-La com a mesma voracidade de um recém-nascido porque Ela é, tal como o leite para este, igualmente fundamental para o crescimento.

Utlely (2001, p. 225) adverte que sem o “desejo ardente” pelo leite espiritual, o cristão não se alimentará adequadamente e experimentará debilidades devastadoras em sua saúde espiritual. Tal autor classifica este fenômeno como uma “tragédia”.

É importante salientar que o “desejar ardentemente” do texto da Palavra, conforme Utlely (2001, p. 225) é um aoristo ativo imperativo. Ou seja, Deus ordena que o cristão deseje de todo o coração. Segundo tal autor, esta ordem do Senhor para desejar vigorosamente deve-se ao fato de que o crescimento espiritual e a maturidade não ocorrem de maneira automática na vida do cristão.

Ao contrário de muitos desejos involuntários que aparecem e desaparecem, o desejo ardente pelo “leite espiritual” pode ser provocado e mantido pelo cristão. Se não fosse assim, o Senhor não daria tal ordem. A disposição, a disciplina, a manutenção do zelo pelo estudo e pela meditação como um hábito

prazeroso são alguns dos fatores que desenvolvem tal “desejo ardente” pela nutrição espiritual tão necessária ao cristão.

O apóstolo Paulo também utiliza a nutrição infantil para fazer outra analogia sobre as consequências da desnutrição espiritual. Os crentes carnaís de Corinto são equiparados a bebês que não conseguem digerir alimentos sólidos:

Eu, porém, irmãos, não vos pude falar como a espirituais, e sim como a carnaís, como a crianças em Cristo. Leite vos dei a beber, não vos dei alimento sólido; porque ainda não podíeis suportá-lo. Nem ainda agora podeis, porque ainda sois carnaís. (1Coríntios 3:1-2 RA).

Prime (2005, p. 29) comenta que o fato de o apóstolo se referir a eles como não sendo espirituais, mas carnaís, significa que eles permaneciam vivendo de acordo com os padrões da sua natureza caída. Sua carnalidade é a evidência da sua desnutrição e falta de crescimento. Tal autor avalia que por isso, o apóstolo precisava insistir no "leite", ou seja, na instrução espiritual elementar. Eles eram infantis na fé, sem o desenvolvimento esperado e a consequente capacidade para assimilar verdades menos elementares.

A mesma analogia é empregada pelo autor de Hebreus:

A esse respeito temos muitas coisas que dizer e difíceis de explicar, porquanto vos tendes tornado tardios em ouvir. Pois, com efeito, quando devíeis ser mestres, atendendo ao tempo decorrido, tendes, novamente, necessidade de alguém que vos ensine, de novo, quais são os princípios elementares dos oráculos de Deus; assim, vos tornastes como necessitados de leite e não de alimento sólido. Ora, todo aquele que se alimenta de leite é inexperiente na palavra da justiça, porque é criança. Mas o alimento sólido é para os adultos, para aqueles que, pela prática, têm as suas faculdades exercitadas para discernir não somente o bem, mas também o mal. (Hebreus 5:11-14 RA).

Hacking (2006, p. 33) observa que pelo tempo de conversão, os destinatários da epístola já deveriam ser mestres, capazes de ensinar a outros, mas eram ainda carentes de conhecimento mesmo sobre os assuntos mais elementares da fé. Precisavam continuar recebendo leite, pois não conseguiam digerir os alimentos sólidos da sã doutrina.

Os efeitos da imaturidade nas igrejas é devastador sob muitos aspectos, e em especial, no serviço cristão. Pela síntese de Hacking (2006, p. 34, tradução nossa), a maturidade precisa ser perseguida por boas razões:

As marcas da maturidade não são encontradas com um conhecimento enciclopédico da Bíblia...Elas são vistas na habilidade de realizar julgamentos morais sem ser capturado por uma teimosia infantil, ciumenta e mundana. Bebês cristãos estão em constante perigo do maligno que se deleita em distrair o povo de Deus (veja Efésios 4:14). Portanto, deixemos Deus através da Sua Palavra e Espírito nos auxiliar a crescer. O mundo neste século, assim como no primeiro, precisa ser confrontado por uma igreja forte e madura.

A consequência da imaturidade como manifestação predominante nos membros de uma igreja certamente afetará o nível de comprometimento com o serviço naquele contexto. Cristãos imaturos tendem ou a não servir na edificação das suas igrejas, ou a servir com as motivações e propósitos inadequados, aleijando assim o serviço que prestam.

Imediatamente antes de ensinar sobre o ministério no corpo de Cristo e os dons do Espírito, o apóstolo Paulo roga pela não conformação ao mundo e pela transformação da vida através da renovação da mente que conduz à vontade de Deus:

"Portanto, irmãos, rogo-lhes pelas misericórdias de Deus que se ofereçam em sacrifício vivo, santo e agradável a Deus; este é o culto racional de vocês. Não se amoldem ao padrão deste mundo, mas transformem-se pela renovação da sua mente, para que sejam capazes de experimentar e comprovar a boa, agradável e perfeita vontade de Deus. Pois pela graça que me foi dada digo a todos vocês: ninguém tenha de si mesmo um conceito mais elevado do que deve ter; mas, pelo contrário, tenha um conceito equilibrado, de acordo com a medida da fé que Deus lhe concedeu. Assim como cada um de nós tem um corpo com muitos membros e esses membros não exercem todos a mesma função..." (Romanos 12:1-4 NVI)

O Senhor expressa o desejo e fornece os subsídios para que cada cristão cresça em maturidade. Este crescimento implica um tipo de transformação que requer uma renovação da mente e que produz mudanças de vida muito visíveis,

típicas dos servos íntegros com o caráter aprovado. O compromisso com a obra do Senhor flui com naturalidade a partir de vidas maduras.

6.2 A mente de um cristão ministrador

Como visto, uma das áreas da vida que devem ser necessariamente impactadas com o crescimento em maturidade é o ministério cristão. Para que um cristão sirva com excelência em qualquer ministério em sua igreja local, é importante que seu desenvolvimento em maturidade cristã tenha, como é esperado, produzido transformações significativas em sua vida, e especificamente, em sua mente. As convicções teológicas que fundamentam a sua fé e que estão definidas pelo nível de crescimento no conhecimento das Escrituras seguramente impactarão tanto o serviço que presta na edificação do corpo de Cristo quanto o nível de compromisso e excelência expressos através do mesmo.

Hunt e King (2001, p. 93) abordam a importância de um cristão possuir uma mente semelhante à de Cristo. Eles destacam que uma marca essencial de uma mente que se assemelha a de Cristo é a de ser uma mente de servo. Uma mente de servo é moldada por convicções doutrinárias consistentes. Tais convicções produzem desdobramentos práticos cruciais para que o mesmo sirva pelas razões corretas com plena consciência do seu papel de instrumento nas mãos de Deus no desdobramento de Seu plano para Sua igreja no mundo.

Zacharias (2002, p.202) salienta que o próprio Deus comunicou de maneira muito clara que sem o devido conhecimento da Verdade até mesmo a verdadeira adoração é impossível (Malaquias 2:7). Tal autor reforça que conduzir o povo de Deus à que seja instruído no conhecimento de Deus é o caminho para que Seu povo O adore em Espírito e em Verdade. Ele salienta que "o ensinamento é a

semente plantada no coração e na mente, cujo fruto pode ser levado como sacrifício a Deus. Sem ensinamento, a colheita pode ser frustrada, senão inútil". (ZACHARIAS, 2002, P. 202).

De maneira similar, MacArthur et al. (2010, p. 117) focalizam a importância da estabilidade doutrinária na vida dos cristãos a partir do seguinte texto da Palavra:

E ele designou alguns para apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas, e outros para pastores e mestres, com o fim de preparar os santos para a obra do ministério, para que o corpo de Cristo seja edificado, até que todos alcancemos a unidade da fé e do conhecimento do Filho de Deus, e cheguemos à maturidade, atingindo a medida da plenitude de Cristo. O propósito é que não sejamos mais como crianças, levados de um lado para outro pelas ondas, nem jogados para cá e para lá por todo vento de doutrina e pela astúcia e esperteza de homens que induzem ao erro. (Efésios 4:11-14 NVI).

Eles observam que ao dar à igreja os servos dotados de dons específicos para a preparação dos santos para a obra do ministério, Cristo viabiliza que Sua igreja seja edificada mediante o ministério de cada servo e se torne cada vez mais parecida com Ele. O resultado destacado no texto da Escritura que deriva deste amadurecimento, é a estabilidade doutrinária típica dos maduros e não dos "meninos". Suas mentes devem ficar impregnadas do ensino bíblico, garantindo-lhes desta forma todo o senso crítico necessário para evitar erros doutrinários e viver como devem.

É importante perceber que pelas considerações de MacArthur et al. (2010, p. 117) é o ministério de cada cristão na igreja local que, a rigor, promove a estabilidade doutrinária necessária ao corpo de Cristo. Desta maneira pode-se deduzir que, em oposição ao ciclo vicioso supra citado, onde cristãos imaturos sem serviço potencializam mais imaturidade e falta de serviço, cristãos maduros desempenhando seu ministério tal como a vontade do Senhor contribuirão para que mais e mais cristãos maduros surjam e sirvam, em um crescente ciclo virtuoso.

A questão da estabilidade doutrinária e do intelecto do cristão são igualmente considerados por Schaeffer (2010, p. 255). Ao considerar tais conceitos, ele salienta que os cristãos vivenciam uma verdadeira batalha no campo das ideias:

Não se engane. Nós cristãos evangélicos que cremos na Bíblia estamos travando uma batalha. Não se trata de uma discussão amigável entre pessoas educadas. É um conflito decisivo entre as forças espirituais do mal e aqueles que se chamam pelo nome de Cristo. É um conflito no nível das ideias, travado entre duas visões fundamentalmente opostas da verdade e da realidade. É um conflito no nível das ações, travado entre o caos e a perversão moral completa e os absolutos de Deus. (SCHAEFFER, 2001, p. 259).

Tal batalha, segundo este autor, está representada nos escritos do apóstolo Paulo em 1Coríntios 1:20-21 e 1Coríntios 3:18-19, como sendo um conflito fundamental entre a sabedoria do mundo e a sabedoria de Deus. Este autor entende que o apóstolo não nega o valor da instrução e do conhecimento cultural e científico, pois ele observa que Paulo era um dos homens mais cultos da sua época. Ele repara que aquilo que o apóstolo condena é o tipo de sabedoria mundana e autossuficiente que deixa Deus e sua revelação de fora da realidade.

Na verdade, esta excessiva valorização da sabedoria mundana era um dos grandes problemas da igreja de Corinto, segundo Carson (2011, p. 142). Aquela igreja estava intoxicada pela forma e pela retórica a ponto de considerarem uma exibição eloquente mais importante do que o próprio conteúdo do Evangelho. A arrogância eloquente daquela igreja estava suprimindo o poder de Deus.

Quando aborda esta questão da sabedoria humana de um cristão, Spurgeon (2008, p. 17, tradução nossa) expressa impressões bem mais ousadas. Ele questiona até mesmo a utilidade do conhecimento secular à vida cristã. Para ele, a sabedoria secular é inútil se não houver trabalho para Deus:

Como uma regra, nós podemos medir o entendimento de um homem pela utilidade de suas atividades; isso é o que um homem sábio nos diria. Certas pessoas se dizem cultas e, todavia, nada cultivam... Conhecemos homens que podem distinguir e dividir, debater e discutir, corrigir e refutar e, neste tempo todo, a erva venenosa está crescendo na lareira e o arado está

enferrujado. Amigo, se seu conhecimento, sua cultura e sua educação não o levam a servir a Deus de modo prático, em seu tempo e geração, você não aprendeu o que Salomão chama de sabedoria e não é como o Bendito, que era a sabedoria encarnada, sobre quem lemos que "andou por toda parte, fazendo o bem". Um homem preguiçoso não é como nosso Salvador que disse: "meu Pai trabalha até agora, eu trabalho também."

Com base no pensamento de Spurgeon (2008, p. 17) é possível inferir que as igrejas podem estar cheias de cristãos com credenciais acadêmicas impressionantes e com conhecimentos bem profundos nas mais variadas ciências humanas. Mas se estes estiverem vazios do conhecimento da Palavra, serão irrelevantes.

Ainda sobre essa questão do intelecto do cristão, Moreland (1997, p. 21) tem uma percepção adicional e complementar. Ele percebe que há um fenômeno crescente de marginalização do cristianismo na sociedade, e ele pondera que isto se deve principalmente ao crescente anti-intelectualismo que contamina muitas igrejas. Na mesma linha de pensamento, Schaeffer (2010, p. 257) acusa o abandono do conhecimento dado por Deus como sendo a causa da perda da influência cristã sobre a cultura.

Na percepção de Moreland (1997, p. 25), as igrejas estão contaminadas por esta desvalorização da necessidade de desenvolvimento do intelecto cristão. Este autor crê que é imperativo que as igrejas superem sua estagnação intelectual e caminhem para um entendimento mais claro e bíblico da mente cristã e de como o próprio Senhor Jesus Cristo deseja moldar os pensamentos da sua igreja.

Uma compreensão inadequada do relacionamento entre a fé e a razão é, para Moreland (1997, p. 25), uma das características que expressam a essência do impacto deste anti-intelectualismo presente nas igrejas de hoje. Para este autor, é predominante o conceito equivocado de fé como sendo um ato cego do desejo que decide crer independentemente da razão.

Ao ponderar sobre esta dura realidade a respeito das limitações intelectuais dos cristãos da atualidade e da sua falta de conhecimento bíblico, Stott (2007, p. 7) escrutina a práxis ministerial dos mesmos e se mostra convencido de que aquela consideração feita pelo apóstolo Paulo referente aos Judeus como possuindo zelo sem entendimento (Romanos 10:2), é igualmente válida para nossos dias. Muitos têm zelo sem conhecimento e evidenciam entusiasmo sem esclarecimento. Com isso, cresce nas igrejas o pragmatismo que substitui a instrução e a Verdade bíblica por qualquer coisa que funcione para um determinado fim. Para Stott (2007, p. 7) , todo ministério precisa estar devidamente arraigado na verdade bíblica para ser relevante.

Stott (2007, p. 7) concorda que o zelo é importante, mas afirma que este não pode ser um atributo isolado de quem tem a mente vazia da Palavra. Para ilustrar seu ponto, ele cita uma frase de Dr John Mackay⁴⁰ que afirma o seguinte: "A entrega sem reflexão é fanatismo em ação, mas reflexão sem entrega é a paralisia de toda a ação".

Para reverter esta calamitosa realidade, Moreland (1997, p. 25) afirma que é imperativo que as igrejas se esforcem para superar todas as dificuldades a fim de caminharem para uma visão bíblica de como as mentes precisam ser transformadas pela renovação, conforme instrução da Palavra:

Rogo- vos, pois, irmãos, pelas misericórdias de Deus, que apresenteis o vosso corpo por sacrifício vivo, santo e agradável a Deus, que é o vosso culto racional. E não vos conformeis com este século, mas transformai- vos pela renovação da vossa mente, para que experimenteis qual seja a boa, agradável e perfeita vontade de Deus (Romanos 12:1-2 RA).

⁴⁰ Presidente do Seminário Teológico de Princeton de 1936 a 1959.
Disponível em: < http://www.ptsem.edu/index.aspx?menu1_id=2030&menu2_id=2031&id=1264>.
Acesso em: 12 set. 2012.

Com esta mesma tônica em mente, Stott (2007, p. 21), lembra que a redenção traz consigo a reconstituição da imagem divina no homem que foi distorcida pela queda. Tal reconstituição inclui necessariamente a mente, que deve ser renovada à semelhança da mente de Cristo:

Porém o homem espiritual julga todas as coisas, mas ele mesmo não é julgado por ninguém. Pois quem conheceu a mente do Senhor, que o possa instruir? Nós, porém, temos a mente de Cristo. (1Coríntios 2:15-16).

Almejando este desenvolvimento intelectual tão necessário de se perseguir, Moreland (1997, p. 171) reflete inicialmente sobre a saúde mental da igreja. Ele ressalta que para haver a genuína comunhão cristã nos termos bíblicos, é necessário que os cristãos estejam juntos se estimulando ao compromisso mútuo com o crescimento do corpo de Cristo.

É necessário possuir mentes sadias para que os cristãos se engajem no estudo e aprendizado da Palavra, para que evangelizem, defendam sua Fé e penetrem a cultura pagã com as ideias radicais do Novo Testamento (MORELAND, 1997, p. 171).

Como se vê, este autor afirma categoricamente que o desenvolvimento intelectual e bíblico é fundamental à edificação da igreja e à proclamação do evangelho ao mundo.

Nesta mesma direção segue Stott (2007, p. 51-58). Ele igualmente assegura que a mente cristã tem um papel crucial no ministério cristão, qualquer que seja ele. Ele enfatiza que o conhecimento é crucial à vida e ao serviço cristão. Se o cristão não usar a mente que Deus lhe deu estará condenado à superficialidade espiritual e impedido de alcançar muitas das riquezas da graça de Deus. Para tal autor, o conhecimento bíblico tem que ser usado de modo a que o cristão cultue melhor a Deus e a que seja conduzido a uma fé maior, a uma santidade mais profunda e a um serviço melhor.

Para que ocorra o devido desenvolvimento do intelecto cristão, Moreland (1997, p. 174-175) enfatiza que o discipulado é o caminho. Ele define o discipulado como sendo um processo através do qual o discípulo cresce e aprende a ver, sentir, pensar, desejar, acreditar e se comportar da forma que Jesus se comportaria. Para ele, há duas implicações importantes que se desdobram do discipulado. A primeira diz respeito ao fato de o senhorio de Cristo ser holístico. A vida religiosa não é um compartimento isolado da secular. Jesus é o Senhor de cada aspecto da vida cristã.

Schaeffer (2010, p. 166) coaduna com este mesmo princípio ao afirmar que a verdadeira espiritualidade abrange toda a realidade e que o senhorio de Cristo abrange toda a vida. Ele acusa o pensamento pietista⁴¹ de aprisionar erroneamente tanto a espiritualidade quanto o senhorio de Cristo em um pequeno compartimento isolado da vida.

A segunda implicação, segundo Moreland (1997, p. 174-175) é que o discípulo de Cristo tem uma vocação. Todo cristão deveria orientar sua mente para perceber a realidade de que seu grande chamado é o de servir a Cristo, tanto na igreja quanto no mundo.

Quanto ao serviço do cristão na igreja e a relação com suas mentes, Hunt e King (2001, p. 95) ressaltam que quando um cristão pensa como um servo, necessariamente adotará uma atitude de servir marcada por duas nuances muito importantes. Em primeiro lugar, ele obedece ao mandamento do Senhor para que

⁴¹ Relativo ao Pietismo: Movimento protestante dos séculos dezessete e dezoito que enfatizava a necessidade de uma devoção interior e de um compromisso ativo. O movimento começou como uma reação contra o formalismo do protestantismo, principalmente na igreja Luterana da Alemanha. Ele nasceu a partir da vida e obra de Philipp J. Spener, cujo livro *Pia Desideria* (1675) esquematizou os seis alvos de uma vida cristã: 1. Estudo intenso da Bíblia; 2. Exercício mais completo do sacerdócio espiritual pelos leigos; 3. Ênfase no coração e não na mente em matéria de Fé; 4. Caridade nas controvérsias doutrinárias que deveriam ser direcionadas a ganhar corações e não em provar quem está certo; 5. Reorganização dos estudos teológicos nos seminários; 6. Reavivamento da pregação como uma proclamação das verdades pessoais embutidas no evangelho. (KURIAN, 2001, tradução nossa)

sirva. Em segundo lugar, ele imita o exemplo servil do Senhor com seu próprio serviço.

Após estas considerações a respeito de como deve ser a mente de um cristão ministrador, é importante considerar um indesejável, mas possível mal que pode acometer os cristãos no que diz respeito a seus conhecimentos das Escrituras. Tais conhecimentos podem ser meramente intelectuais se forem inócuos em produzir transformação de vida e expressões concretas de compromisso com a obra do Senhor.

Washer (2011, p. 99) apropriadamente percebe que o conhecimento é o alimento que nutre a vida cristã. Cristãos precisam ser nutridos das palavras da fé e da boa doutrina, para que "sigam" tal como ensina a Escritura através de Paulo a Timóteo:

Expondo estas coisas aos irmãos, serás bom ministro de Cristo Jesus, alimentado com as palavras da fé e da boa doutrina que tens seguido (1Timóteo 4:6 RA).

Washer (2011, p. 99) considera que o verbo "seguir" neste texto da Palavra significa obedecer aquilo que se aprende. Sem a obediência prática, o alvo de Deus para seu povo não será atingido. Desta maneira, é importante avaliar quais impactos no caráter do cristão devem necessariamente suceder seu desenvolvimento mental e doutrinário, e também como a integridade cristã é crucial para que cada cristão tenha um ministério relevante na sua igreja local.

6.3 A integridade de um cristão ministrador

Veith (2007, p. 103) captura e expressa muito bem aquilo que Deus espera do modo de viver de um cristão. Uma vez que a fé deve necessariamente produzir frutos em obras obedientes, o viver cristão íntegro envolve todas as áreas

da vida bem como a totalidade dos relacionamentos. O cristão precisa se tornar alguém de caráter aprovado conforme os elevados padrões de Deus.

Carson (2011, p. 140) avalia que o maior problema dos cristãos em Corinto era o fato de que eles não viviam de acordo com aquilo que sabiam. Eles não faziam uma conexão entre aquilo que eles criam, e a maneira como deveriam viver.

Dentro desta perspectiva de como um cristão deve viver, Schaeffer (2010, p. 259) enfatiza a verdade bíblica que alerta sobre um conflito que os mesmos vivenciam no nível de suas ações. Tal conflito na vida do cristão é travado entre a perversão moral e os absolutos de Deus expressos em Sua Palavra.

Para Schaeffer (2008, p.29), a área interior é o primeiro local de perda da verdadeira espiritualidade. O ato exterior na forma de pecado é um mero resultado. A conduta cristã se desvia na medida em que o interior do cristão adoece por que suas convicções enfraquecem.

Schaeffer (2008, p.31) destaca a força do texto bíblico que ensina sobre a morte para o pecado representada no sepultamento pelo batismo com o propósito de que o cristão ande em novidade de vida:

Que diremos, pois? Permaneceremos no pecado, para que seja a graça mais abundante? De modo nenhum! Como viveremos ainda no pecado, nós os que para ele morremos? Ou, porventura, ignorais que todos nós que fomos batizados em Cristo Jesus fomos batizados na sua morte? Fomos, pois, sepultados com ele na morte pelo batismo; para que, como Cristo foi ressuscitado dentre os mortos pela glória do Pai, assim também andemos nós em novidade de vida. Porque, se fomos unidos com ele na semelhança da sua morte, certamente, o seremos também na semelhança da sua ressurreição, sabendo isto: que foi crucificado com ele o nosso velho homem, para que o corpo do pecado seja destruído, e não sirvamos o pecado como escravos; (Romanos 6:1-6 RA).

O "velho homem" sem caráter foi sepultado e o "novo homem" transformado não serve mais ao pecado. Entretanto Schaeffer (2008, p. 116-117) também coloca em evidência o ensino bíblico que adverte sobre a possibilidade de um cristão estar

produzindo o mesmo tipo de fruto pecaminoso de quem não é cristão. Se um cristão não produz o fruto esperado, é por causa da sua infidelidade espiritual:

Porque o pecado não terá domínio sobre vós; pois não estais debaixo da lei, e sim da graça. E daí? Havemos de pecar porque não estamos debaixo da lei, e sim da graça? De modo nenhum! Não sabeis que daquele a quem vos ofereceis como servos para obediência, desse mesmo a quem obedecéis sois servos, seja do pecado para a morte ou da obediência para a justiça? Mas graças a Deus porque, outrora, escravos do pecado, contudo, viestes a obedecer de coração à forma de doutrina a que fostes entregues; e, uma vez libertados do pecado, fostes feitos servos da justiça. Falo como homem, por causa da fraqueza da vossa carne. Assim como oferecestes os vossos membros para a escravidão da impureza e da maldade para a maldade, assim ofereci, agora, os vossos membros para servirem à justiça para a santificação. Porque, quando éreis escravos do pecado, estáveis isentos em relação à justiça. Naquele tempo, que resultados colhestes? Somente as coisas de que, agora, vos envergonhais; porque o fim delas é morte. (Romanos 6:14-21).

A existência de servos sem integridade é um desvio do plano de Deus. Entretanto, é possível que um cristão se aplique a desempenhar uma série de atividades e serviços na sua igreja local sem ter a vida limpa que seria compatível com tão elevada atribuição.

Os elevados padrões de Deus estão claramente relacionados ao ministério cristão, na medida em que os líderes da igreja, só têm a aprovação do Senhor para servirem na liderança do rebanho se forem eles próprios, modelos para o rebanho, conforme instrução do apóstolo:

pastoreai o rebanho de Deus que há entre vós, não por constrangimento, mas espontaneamente, como Deus quer; nem por sórdida ganância, mas de boa vontade; nem como dominadores dos que vos foram confiados, antes, tornando-vos modelos do rebanho. (1 Pedro 5:2-3 RA).

Utlely (2001, p. 262) repara que o apóstolo estabelece qualificações contrastantes para os líderes da igreja. De maneira positiva, eles devem servir de livre vontade, com desejo e como modelos para o rebanho. De maneira negativa, eles não devem servir por obrigação, não devem servir com ganância, nem como dominadores. Utlely (2001, p. 262) percebe que estas atitudes que o apóstolo ordena

que não sejam a prática dos pastores aprovados estão presentes na descrição que o apóstolo faz dos falsos mestres na sua segunda epístola (2 Pedro 2:1-22).

O apóstolo Paulo trata de maneira bem mais pormenorizada as qualificações que devem ser pré-requisito para que alguém esteja na posição de liderança e influência como um modelo para a igreja de Cristo. Ao escrever tanto a Timóteo quanto a Tito (1 Timóteo 3:1-13 e Tito 1:5-9), o apóstolo apresenta os critérios a serem utilizados para validar a adequação de alguém tanto ao ministério de supervisão da igreja quanto ao ministério diaconal.

É interessante perceber que, pela análise de Robinson (2001, p. 58), os critérios de avaliação ordenados por Paulo são basicamente atributos de caráter. Paulo ordena que pessoas íntegras sejam escolhidas como líderes e também como diáconos. Em sua análise do texto de Timóteo, Robinson (2001, p. 58, tradução nossa) afirma que "ministério cristão tem tudo a ver com caráter. Perca seu caráter e você perde seu ministério".

Conforme instrução do apóstolo Paulo aos Efésios, todo ministério cristão de edificação da igreja deve estar fundamentado no amor (Efésios 4:16). Quem ama, é íntegro, pois o amor obedece todos os mandamentos (Romanos 13:8-10). Para Schaeffer (2008, p. 19), na lei do amor não há liberdade. Todos os cristãos estão obrigados a se submeterem à mesma. Tal obrigação engloba inclusive as decisões mais elementares da vida tais como o que comer e o que beber. Se tais escolhas se constituírem em algum embaraço aos irmãos, deverão ser mudadas (Romanos 14:15).

A presença de pessoas sem integridade no serviço da igreja local deveria ser combatida com rigor por toda liderança que leva a instrução do Senhor a sério. Aliás, a presença de pessoas sem integridade na igreja, mesmo que sem ministério

algum, deve ser igualmente combatida. Carson (2011, p. 143) avalia que o apóstolo Paulo estava tão empenhado em trazer o povo de Deus ao viver cristão coerente, que ele motivava as pessoas a caminhar nesta direção através do encorajamento e admoestação, mas se necessário, através da disciplina.

O próprio Senhor Jesus Cristo dá instruções detalhadas sobre as medidas disciplinares para preservação da integridade da Sua igreja:

Se teu irmão pecar contra ti, vai argui-lo entre ti e ele só. Se ele te ouvir, ganhaste a teu irmão. Se, porém, não te ouvir, toma ainda contigo uma ou duas pessoas, para que, pelo depoimento de duas ou três testemunhas, toda palavra se estabeleça. E, se ele não os atender, dize-o à igreja; e, se recusar ouvir também a igreja, considera-o como gentio e publicano. Em verdade vos digo que tudo o que ligardes na terra terá sido ligado nos céus, e tudo o que desligardes na terra terá sido desligado nos céus. Em verdade também vos digo que, se dois dentre vós, sobre a terra, concordarem a respeito de qualquer coisa que, porventura, pedirem, será-lhes concedida por meu Pai, que está nos céus. Porque, onde estiverem dois ou três reunidos em meu nome, ali estou no meio deles (Mateus 18:15-20 RA).

Sobre este texto, Campbell (2008, p. 113) observa que o primeiro passo ordenado pelo Senhor para tratar o pecado de algum irmão, é abordá-lo a respeito do problema visando ganhá-lo, ou seja, demovê-lo da prática pecaminosa. Este autor observa também que na hipótese de o irmão errante não atender a uma exortação individual, o Senhor instrui a que se leve mais uma ou duas pessoas, conforme o princípio estabelecido na Lei mosaica (Deuteronômio 19:15), para que duas ou três testemunhas possam dissuadi-lo de permanecer em pecado.

Na sequência, o Senhor ordena que a igreja seja comunicada. Campbell (2008, p. 113) percebe que, neste contexto disciplinar, é a segunda vez que o conceito de igreja aparece no evangelho de Mateus. Na primeira vez, Jesus anunciou a vitória da Sua igreja sobre as portas do inferno (Mateus 16:18). Nesta segunda vez, o Senhor ordena a disciplina como meio de remover da igreja a pecaminosidade rebelde típica de quem está no inferno.

Campbell (2008, p. 113) considera que para Jesus, há um importante relacionamento entre o conceito de discipulado cristão e o conceito de igreja. A igreja, como a comunidade dos crentes é a arena em que os relacionamentos entre os discípulos precisam ser nutridos e corrigidos.

Campbell (2008, p. 113) adverte que para Jesus, a recusa em dar ouvidos à igreja é a última gota. Este autor entende que ao recusar atender o clamor da igreja para a restauração da obediência na própria vida, o pecador se recusa à orientação do próprio Senhor, pois a igreja é apontada por Ele como sendo a Sua expressão de autoridade do Seu Reino. O mesmo autor explica que a ordem do Senhor para considerar tal rebelde como gentio e publicano significa sua excomunhão da Sua igreja.

Lamentavelmente, a prática da disciplina eclesiástica tem sido largamente negligenciada por muitas igrejas locais. Muitas delas simplesmente fecham os olhos às falhas de caráter de seus membros, e ignoram as orientações tão específicas e pormenorizadas da Palavra sobre a manutenção da integridade cristã.

Washer (2011, p. 74) acusa muitos pastores de conduzirem suas igrejas de maneira carnal por não levarem a sério a disciplina bíblica. Washer (2011, p. 75) tem ouvido pastores tentarem se justificar sobre a sua omissão em praticar a disciplina recorrendo à sua amabilidade tolerante às falhas alheias. Este autor lembra que é o próprio Senhor Jesus, o mais amável de todos, quem estabeleceu tal prática.

Desta maneira, pode-se concluir que as investidas para discipular cristãos ministradores precisam produzir um amadurecimento que seja impactante em suas mentes e em suas vidas. Suas convicções teológicas devem definir seus princípios morais, que devem, por sua vez, nortear toda a sua conduta em integridade. É

através da proliferação de cristãos maduros em uma igreja local que o compromisso com serviço cristão é maximizado.

6.4 O compromisso com o serviço de um cristão ministrador

Uma primeira característica do compromisso com o serviço de um cristão maduro e, portanto, ministrador é a alegria de servir àquele que o salvou. MacArthur et al. (2010, p. 111) consideram que o trabalho na igreja faz parte da busca pela felicidade. Para eles, aqueles que não trabalham na igreja têm sua alegria reduzida. Expandindo esse conceito, MacArthur et al. (2010, p. 117) garantem que quando o povo de Deus serve de maneira correta e pelos motivos corretos, o resultado é uma intensa alegria.

Spurgeon (1867, p. 521-522, tradução nossa) foi outro autor que abordou esta relação entre alegria e serviço ao Senhor. Para ele, uma marca distintiva do cristão maduro é o serviço desempenhado com alegria:

O cristão vigoroso e saudável deve servir o Senhor, sim, e servi-Lo com alegria também, porque ele estará obedecendo os instintos da sua natureza e Deus fez nossos instintos, quando os seguimos, para serem prazerosos. Os instintos da nova natureza, quando os seguimos, leva-nos ao serviço e conseqüentemente, traz à nossa alma um prazer desconhecido àqueles que não fazem parte da natureza regenerada. Eu tenho dito aos cristãos que é um prazer servir a Deus porque isso exercita neles aqueles poderes que produzem prazer...Servir a Deus causa o exercício da fé, e exercitar a fé é um dos grandes prazeres que um mortal pode alcançar.

Para MacArthur et al. (2010, p. 128) o chamado para o serviço é ao mesmo tempo um chamado para uma alegria estranha ao mundo: "Quando Deus converte um pecador, tornando-o nova criatura, Ele dá a esta pessoa uma natureza que pode experimentar prazer no que o mundo considera enfadonho".

MacArthur et al. (2010, p. 121) enfatizam que a alegria de ter servido a Deus na sua igreja é eterna e não gera arrependimentos. Para eles, a recompensa por tal dedicação é gloriosa, inconcebível e inevitável. Eles consideram a falta de

serviço como um grande usurpador de alegria daqueles que não se dedicam ao trabalho na igreja:

Como pode alguém ficar feliz em só frequentar a igreja e não servir nela quando tais prazeres e alegrias o esperam? Como pode alguém deixar a pequenez e aridez dos negócios tirarem dele a satisfação de um tipo de trabalho que dura para sempre?

Uma segunda característica do compromisso com o serviço de um cristão maduro é que este é sacrificial. O envolvimento com a obra do Senhor requererá uma perseverante e intensa dedicação aliada a uma grande longanimidade para enfrentar todos os desafiadores obstáculos.

MAcArthur et al. (2010, p. 120) observam que o apóstolo Paulo escreveu sobre suas prisões, açoites, sobre ter sido fustigado com varas, apedrejado, de ter quase perdido a vida em naufrágios, das suas vigílias, da fome, sede e frio que passou. O apóstolo informa que suportou perigos dos rios, dos salteadores, de perseguidores e do mar. Tais autores enfatizam que para o apóstolo, tudo isso foi simplesmente parte do seu "trabalho" (2 Coríntios 11:23-28).

MAcArthur et al. (2010, p. 120) informam que responderiam a quem afirmasse que: "seu trabalho na igreja tomaria tempo da sua já muito apertada agenda e os deixaria mais cansados do que já estão", de duas maneiras. Na primeira, eles diriam que isso é verdade. O trabalho na igreja toma tempo e cansa. Na segunda, eles diriam entusiasticamente que, apesar da exaustão, o "desempenho do seu serviço" (Efésios 4:12) vale a pena. Eles inicialmente recorrem ao exemplo do apóstolo Paulo, que para eles não trabalhou tão dedicada e exaustivamente escorado apenas no miserável incentivo da pura obrigação.

Posteriormente, MAcArthur et al. (2010, p.121) recorrem ao exemplo do próprio Senhor Jesus, que foi impelido a servir ao propósito de Deus e ao povo com tamanho custo para si por algo muito maior do que um dever executado por

obrigação. Para estes autores, ambos eram estimulados pela realização que encontravam em servir a um Deus que satisfaz além do que as palavras podem expressar.

MacArthur et al. (2010, p. 122) sintetizam esta característica sacrificial do serviço na igreja. Eles fazem a seguinte proposição:

O trabalho adequado e efetivo na igreja irá também envolver serviços custosos - algumas vezes, mesmo radicais. O desempenho do seu serviço custa, frequentemente, tempo, dinheiro e energia. Esperar até que você tenha tempo ou outros recursos necessários para servir na igreja é como esperar até que possa ter condições de ter filhos. Tal tempo nunca chega. O serviço que não custa nada também em nada resulta.

Uma terceira característica do compromisso com o serviço de um cristão maduro é que este é feito de maneira sistemática, não eventual. MacArthur et al. (2010, p. 121) entendem que o ensino bíblico sobre a "justa cooperação" (Efésios 4:16) requer um trabalho sistemático, e não "quebra-galhos" em casos de extrema necessidade. Para eles, nenhum corpo (nenhuma igreja) trabalha bem quando os membros não operam consistentemente. "Se você é membro de uma igreja e não faz nenhum trabalho nela corretamente, o corpo está sentindo falta daquilo que lhe cabe suprir" (MACARTHUR et al., 2010, p. 124).

Carson (2011, p. 137) aponta a prosperidade cômoda como uma das causas do pouco incentivo que muitos cristãos têm de viverem uma vida servil como Cristo quer. O desejo pela aprovação do mundo sobrepuja o anseio de receber de Cristo um "Bem feito!" como todo servo deveria desejar.

Uma quarta característica do compromisso com o serviço de um cristão maduro é que este é feito em prol de outros irmãos. MacArthur et al. (2010, p. 121) consideram que o conceito de "justa cooperação de cada parte" ensinado pelo apóstolo Paulo em Efésios 4:16, é o mesmo ensinado pelo apóstolo Pedro quando ordena "servi uns aos outros" em 1Pedro 4:10:

de quem todo o corpo, bem ajustado e consolidado pelo auxílio de toda junta, segundo a justa cooperação de cada parte, efetua o seu próprio aumento para a edificação de si mesmo em amor (Efésios 4:16 RA)

Servi uns aos outros, cada um conforme o dom que recebeu, como bons despenseiros da multiforme graça de Deus (1 Pedro 4:10).

Eles entendem que esta ordem é para servir dentro da igreja, com um coração de servo de uns para com os outros. "As oportunidades de servir por meio de nossos dons podem variar de igreja para igreja, mas a obrigação e a liberdade de servir permanecem". (MACARTHUR et al., 2010, p. 123).

Uma quinta característica do compromisso com o serviço de um cristão maduro é que este se expressa em amor aos irmãos. MacArthur et al. (2010, p. 124) reforçam que, independentemente do nível de educação, de inteligência, das experiências ou talentos, quem for cristão tem uma função para Cristo na igreja, e não pode estar na igreja pensando exclusivamente em si, em como desfrutar daquilo que a igreja lhe oferece. Cada cristão precisa, em amor, suprir algo para os outros.

Neste sentido, Schaeffer (2008, p.235) lembra bem que amar a igreja não é uma expressão de amor institucional, mas é amar individualmente cada membro dela. Nesta verdadeira comunidade de amor, cada um deve estar disposto a oferecer todo tipo de ajuda necessária, tanto material como espiritual.

Uma sexta característica do compromisso com o serviço de um cristão maduro é que este está alicerçado no amor ao Senhor. MacArthur et al. (2010, p. 125) consideram que o conceito de "edificar a si mesma em amor" (Efésios 4:16) envolve tanto o amor aos irmãos quanto o amor ao Senhor. "Jesus Cristo, operando por meio das pessoas na igreja, me faz amá-lo mais e ao seu povo também" (MACARTHUR et al., 2010, p. 125).

Schaeffer (2008, p. 22), por sua vez, fornece uma síntese para esta verdade. Para este autor, ela pode ser expressa da seguinte maneira: "Primeiro,

deverei amar a Deus o bastante para estar satisfeito; segundo, devei amar os homens o suficiente para não cobiçar e não ter inveja".

Uma sétima característica do compromisso com o serviço de um cristão é que ele fortalece a unidade da igreja. Schaeffer (2008, p. 223) esclarece que a unidade verdadeira da igreja não é meramente organizacional. Ela não é tão pouco somente aquela união de uma parte para com as outras. Antes, a união verdadeira da igreja é expressa através do conceito de unidade da Cabeça controlando cada uma das partes. Este autor sugere que uma igreja adoecerá, tal como um corpo que entra em convulsão, na proporção em que cada um dos cristãos deixa de estar sob a direção da Cabeça que é Cristo.

Carson (2011, p. 96) se remete à analogia com a agricultura empregada pelo apóstolo Paulo:

Quem é Apolo? E quem é Paulo? Servos por meio de quem crestes, e isto conforme o Senhor concedeu a cada um. Eu plantei, Apolo regou; mas o crescimento veio de Deus. De modo que nem o que planta é alguma coisa, nem o que rega, mas Deus, que dá o crescimento. Ora, o que planta e o que rega são um; e cada um receberá o seu galardão, segundo o seu próprio trabalho. Porque de Deus somos cooperadores; lavoura de Deus, edifício de Deus sois vós (1 Coríntios 3:5-9 RA)

Este autor explica que nesta analogia, embora todos os trabalhadores sejam encarregados de diferentes tarefas, nenhum deles tem importância independente. É na agregação das tarefas, coroadas pelo próprio Deus, que a lavoura cresce até à colheita. Tal autor pondera que Deus é o dono do campo e dos trabalhadores, aos quais atribui tarefas. Mas somente Deus pode fazer a semente crescer.

Uma oitava característica do compromisso com o serviço de um cristão é que ele glorifica o Senhor, e não o servo. Carson (2011, p. 104) usa o exemplo do apóstolo Paulo para sintetizar o conceito bíblico que destrói a teologia dos méritos:

Porque eu sou o menor dos apóstolos, que mesmo não sou digno de ser chamado apóstolo, pois persegui a igreja de Deus. Mas, pela graça de Deus, sou o que sou; e a sua graça, que me foi concedida, não se tornou

vã; antes, trabalhei muito mais do que todos eles; todavia, não eu, mas a graça de Deus comigo. Portanto, seja eu ou sejam eles, assim pregamos e assim crestes. (1 Coríntios 15:9-11 RA).

É a graça de Deus que capacita todo cristão para toda a obra. Esta lembrança deve consolidar a consciência de que, se houve frutos em algum serviço, isso se deve à ação da graça de Deus.

6.5 O discipulado de cristãos ministradores na igreja local

Uma vez que todo cristão é chamado para ser um discípulo seguidor do Senhor Jesus, suas mentes, seu caráter e o seu compromisso com o Senhor e com sua obra precisam ser desenvolvidos mediante um aprendizado prático e constante da Palavra de Deus, para que cada um seja progressivamente mais parecido com Jesus Cristo. Após informar seus onze discípulos da imensa autoridade que lhe havia sido conferida, o Senhor convocou-os ao processo de fazer discípulos, até o fim dos tempos:

Foi-me dada toda a autoridade no céu e na terra. Portanto, vão e façam discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai e do Filho e do Espírito Santo, ensinando-os a obedecer a tudo o que eu lhes ordenei. E eu estarei sempre com vocês, até o fim dos tempos. (Mateus 28:18-20 NVI)

Sobre este texto Wiersbe (1996, p. 87) comenta que o termo discípulo significa muito mais do que ser um convertido ou um membro de igreja. Para este autor, "aprendiz" seria um termo equivalente. Um discípulo se conecta com seu mestre, se identifica com ele, aprende dele (não somente ouvindo, mas fazendo), e vive como ele. Um discípulo precisa ser convertido e depois ensinado a obedecer tudo o que o Senhor ordenou. Ele se mantém em comunhão com outros cristãos para poder ser ensinado sobre as verdades da fé.

Com este objetivo de que cada cristão tenha a oportunidade de ser devidamente discipulado de modo a viver como Jesus e crescer em maturidade,

Malphurs (2005, pp.195-204) lembra em primeiro lugar que é o Senhor quem a rigor conduz Seus filhos à maturidade. Para fazê-lo, Ele lança mão dos vários meios que ensinou Sua igreja a praticar, tais como o ensino da Palavra, os relacionamentos cristãos e a oração pelos santos.

Assim sendo, as várias atividades da igreja precisam sempre ser concebidas atendendo as instruções do Senhor de modo a enfatizar o crescimento em maturidade cristã para que Ele use os meios que estabeleceu para promover o crescimento de cada um. Para Malphurs (2005, pp.195-204), o calendário de pregações da igreja precisa priorizar sermões que desafiem o povo à maturidade cristã. O ministério de educação cristã também precisa ter esta ênfase na instrução que visa maturidade. Outras atividades comuns tais como grupos pequenos, reuniões de oração, grupos de homens e de mulheres, grupos de suporte, e outras podem ser concebidos com a ênfase no crescimento em maturidade.

A conexão direta entre o crescimento em maturidade cristã e o ministério de cada crente é igualmente apontada por Warren (2002, p. 200). Este autor defende enfaticamente esta associação ao afirmar que a maturidade espiritual não é um fim em si mesmo, ao contrário disso, seu crescimento é necessário primariamente para o bem do ministério. Ao fazer tal conexão, ele conclui que o serviço é o propósito primordial da maturidade. Este autor afirma que é necessário que os cristãos cresçam em maturidade para poderem doar-se mais e melhor para o Senhor e para os outros.

Neste processo de doarem-se para os outros ao investirem em outras vidas, uma das mais importantes colaborações dos crentes-sacerdotes ao corpo de Cristo, segundo a definição de Richards e Martin (1984, p. 172-173), ocorre quando estes atendem ao seu chamado para discipular uns aos outros. Tal autor também

reforça o conceito de que fazer discípulos, e não apenas convertidos, é a verdadeira Grande Comissão dada por Jesus à igreja. Isso envolve uma reformulação da vida de cada pessoa no sentido de obedecer a Cristo.

Fazer discípulos envolve muito mais do que transmitir conhecimentos bíblicos e teológicos. Embora imprescindível para o processo de crescimento em maturidade, o acúmulo mental de informações não é proveitoso se não produzir mudanças obedientes de vida:

Tornai- vos, pois, praticantes da palavra e não somente ouvintes, enganando- vos a vós mesmos. Porque, se alguém é ouvinte da palavra e não praticante, assemelha- se ao homem que contempla, num espelho, o seu rosto natural; pois a si mesmo se contempla, e se retira, e para logo se esquece de como era a sua aparência. Mas aquele que considera, atentamente, na lei perfeita, lei da liberdade, e nela persevera, não sendo ouvinte negligente, mas operoso praticante, esse será bem- aventurado no que realizar. (Tiago 1:22-25 RA).

Warren (2002, p. 200) observa que alguns cristãos já têm muito mais conhecimento do que eles colocam em prática. “Estes precisam de experiências em servir, nas quais possam exercitar seus músculos espirituais” recomenda Warren (2002, p. 200).

Sobre o fato de o discipulado transcender a mera transmissão de informação, Richards (1980, p. 65) enfatiza que o método bíblico de discipular tem muito mais a ver com formação do que com instrução. Esse é o verdadeiro papel da educação cristã. A educação cristã precisa de estratégias que abordem a pessoa de uma maneira integral, de modo que possa formar a compreensão, a percepção, as emoções, os valores e o comportamento de maneira unida e integrada.

Richards (1980, p. 26) também ressalta que treinar um discípulo significa fazer dele uma pessoa completa e um crente maduro. O exemplo de Jesus na vida dos doze é definitivo. Enquanto vivia com eles, ensinou-os de maneira a produzir transformação em suas vidas. Seu exemplo quebra os paradigmas convencionais

sobre educação cristã como sendo meramente um processo que viabiliza a assimilação de novas informações.

Dever (2007, p. 173) também ressalta a importância do discipulado na igreja local, e também o classifica tanto como um projeto individual como uma atividade corporativa. À medida que um crente segue a Cristo e ajuda outros a fazerem o mesmo, o discipulado acontece.

Para maximizar o alcance desse objetivo de discipular os cristãos conduzindo-os à maturidade cristã para que se tornem servos comprometidos e relevantes, a liderança da igreja local tem um papel fundamental. Este papel é desempenhado tanto através da ministração de um ensino bíblico consistente e sadio quanto no estabelecimento de suas próprias vidas como modelos a serem imitados pelos demais servos de Deus. Sua maturidade, sua piedade, seu conhecimento obediente da Palavra e sua dedicação à obra do Senhor precisam impactar e inspirar os santos de Deus. Esse papel foi claramente delegado por Deus na Sua Palavra:

Porque é **indispensável** que o bispo seja [...] **apegado à palavra fiel, que é segundo a doutrina**, de modo que tenha poder tanto para exortar pelo reto ensino como para convencer os que o contradizem. (Tt 1:7-9 RA grifo nosso)

E o que **de minha parte ouviste** através de muitas testemunhas, isso mesmo **transmite a homens fiéis** e também **idôneos para instruir a outros**. (2Tm 2:2 RA grifo nosso)

Pastoreiem o rebanho de Deus que está aos seus cuidados. Olhem por ele, não por obrigação, mas de livre vontade, como Deus quer. Não façam isso por ganância, mas com o desejo de servir. Não ajam como dominadores dos que lhes foram confiados, **mas como exemplos para o rebanho**. Quando se manifestar o Supremo Pastor, vocês receberão a imperecível coroa da glória. (1Pe 5:2-4 NVI grifo nosso)

Irmãos, sede imitadores meus e observai os que andam **segundo o modelo que tendes em nós**. (Fp 3:17 RA grifo nosso)

Mas, por esta mesma razão, me foi concedida misericórdia, para que, em mim, o principal, evidenciasse Jesus Cristo a sua completa longanimidade, e servisse eu de **modelo** a quantos hão de crer nele para a vida eterna. (1Tm 1:16 RA grifo nosso)

Com efeito, **vos tornastes imitadores nossos e do senhor**, tendo recebido a palavra, posto que em meio de muita tribulação, com alegria do espírito santo, de sorte que **vos tornastes o modelo** para todos os crentes na Macedônia e na Acaia. porque de vós repercutiu a palavra do senhor não só na Macedônia e Acaia, mas também **por toda parte se divulgou a vossa fé** para com Deus, a tal ponto de não termos necessidade de acrescentar coisa alguma. (1Ts 1:6-8 RA grifo nosso)

O que também aprendestes, e recebestes, e ouvistes, e vistes **em mim**, isso praticai; e o Deus da paz será convosco. (Fp 4:9 RA grifo nosso)

Para Richards (1980, P. 118), deve haver um intercâmbio dinâmico entre os servos líderes e os servos liderados na vida diária para que verdadeiramente ocorra uma educação cristã. Essa educação informal que se dá na medida em que as pessoas vivem juntas com suas identidades como corpo local é, para ele, muito mais significativa para a igreja do que a educação formal. A transformação e educação para o discipulado atuam baseados em princípios de imitação e exemplo.

Hendricks (2005, p. 178) dá o seu próprio testemunho ao afirmar que investiu quarenta anos de sua vida ao ensino da educação cristã, que segundo ele, é a arte e a ciência de treinar seguidores de Cristo. Na data em que escreveu sua obra, o autor informa que os últimos dez anos do seu ministério foram devotados à liderança. Para ele, essa prática de mentorear tão marcante em sua vida é uma forma poderosa através da qual uma pessoa pode alterar o curso da vida de outra. Líderes precisam aplicar-se a capacitar o povo de Deus para que façam diferença neste mundo com suas vidas em serviço a Deus.

Nesse processo de formação de um povo ministrador através de líderes modelos, Richards (1980, p. 114) também pondera sobre a atuação específica dos pastores das igrejas. Para ele, o pastor não é um mero instrutor de ouvintes, nem tampouco um mero conselheiro para os machucados e muito menos um mero administrador dos recursos humanos da igreja. Em vez de tudo isso, o pastor é

alguém que foi encarregado de liderar os discípulos no serviço. Este autor propõe que a melhor imagem para representá-lo é a de um servo que lidera pelo exemplo.

Richards e Martin (1984, p. 219) destacam a importância desse princípio de estabelecer modelos dignos de serem imitados pelo povo de Deus. Os líderes espirituais de uma congregação devem ser escolhidos pelo seu caráter e maturidade. Seu ministério é dar exemplo, ensinar e aconselhar sem se tornarem tiranos ou posicionaram-se como vigários de Cristo. São supervisores do rebanho. Eles precisam desenvolver um contato íntimo com os membros da congregação e estarem sensíveis às suas necessidades.

Negligenciar este princípio bíblico ao afrouxar os critérios de avaliação para nomeação dos líderes para a igreja do Senhor é um grave erro que pode ser cometido com consequências que podem ser devastadoras. Hybels (2003, p. 116) admite que cometeu este erro quando, pressionado pelas necessidades, colocou em posições de liderança pessoas que não possuíam os requisitos bíblicos, e que, por isso, não eram modelos adequados para o rebanho de Deus. Ele reconhece o alto preço do seu erro:

Naquele tempo, a tensão no grupo de liderança se tornou evidente e as questões delicadas apareceram, e muitos destes líderes jovens estavam no limite e despreparados para reagir aos distúrbios de modo maduro. Alguns ficaram e cresceram e são membros ou líderes-chave em Willow Creek hoje. Mas muitos deixaram a igreja feridos e desiludidos. Alguns abandonaram a fé (HYBELS, 2003, P. 116-117).

Deste aprendizado, o autor mudou radicalmente sua prática na nomeação de líderes na sua igreja. “Habilidade e eficiência não eram cridas como sem importância, mas o caráter e a piedade estavam agora no topo” (HYBELS, 2003, P. 132).

No decorrer dos anos, muitas pessoas competentes e habilidosas tinham sido “deixadas de lado” na composição da equipe ou na posição de liderança leiga ou como músicos ou atores, porque para eles a competência

profissional parecia ser a mais alta prioridade do que o comprometimento deles com Cristo (HYBELS, 2003, p. 132).

Em função desta necessidade de que os modelos corretos sejam estabelecidos para que o povo de Deus se mire neles, Hybels (2009, p. 99) propõe que os líderes precisam ser previamente testados antes de serem promovidos a posições de evidência e influência. Esse teste evita que modelos equivocados sejam colocados em evidência, de modo a contrariar a tão clara vontade de Deus. Para ele, a violação deste princípio de testar antes de colocar como modelo foi o maior erro que já cometeu como líder:

Mais vezes que gosto de admitir, abri caminho a pessoas com responsabilidades ministeriais importantes antes de analisar adequadamente sua profundidade espiritual, sua habilidade nos relacionamentos, sua capacidade de operar eficientemente dentro de um ambiente de equipe e sua aptidão para lidar com uma crise. Repetidas vezes uma penalidade dolorosa foi paga por todos (HYBELS, 2009, p. 99).

Essa prática de testar antes de conferir autoridade e posição para alguém na igreja está devidamente respaldada pelo princípio que encontramos na Escritura. Quando o apóstolo Paulo instrui Timóteo sobre a instituição de diáconos, esse princípio pode ser claramente percebido:

semelhantemente, quanto a diáconos, é necessário que sejam respeitáveis, de uma só palavra, não inclinados a muito vinho, não cobiçosos de sórdida ganância, conservando o mistério da fé com a consciência limpa. **também sejam estes primeiramente experimentados; e, se se mostrarem irrepreensíveis, exerçam o diaconato** (1Timóteo 3:8-10 RA grifo nosso).

É, portanto, plenamente compreensível o cuidado da Escritura ao definir tão clara e detalhadamente os atributos de caráter mandatórios aos que aspiram servir em posições de liderança (1Timóteo 3:1-13, Tito 1:5-9 e 1Pedro 5:1-9). A influência dos líderes sobre o povo de Deus sempre existirá – quer seja boa quer seja má.

Por isso, quando está recrutando pessoas para posições de liderança, Hybels (2002, p. 82) descarta os novos convertidos. Novos convertidos ainda não podem servir como boas referências para o rebanho. Ao fazê-lo está absolutamente alinhado com o princípio da Escritura ensinado pelo apóstolo Paulo a Timóteo:

O bispo não deve ser alguém convertido há pouco tempo; se for, ele ficará cheio de orgulho e será condenado como o diabo foi. (1Timóteo 3:6 BLH)

Richards e Martin (1984, p. 172-173), por sua vez, extrapolam as responsabilidades típicas do escopo de atuação da liderança para os demais membros da igreja. Para eles, esse processo de capacitação do povo de Deus para que cresçam como discípulos seguidores do Senhor não é um processo individual, de uma pessoa para outra, mas sim um processo em grupo no qual cada participante contribui para o crescimento dos demais no sentido de estarem comprometidos com o Senhor e com Sua obra. Fazer discípulos envolve ajudar irmãos a responderem ao chamado de Cristo para a santidade e para o serviço cristão. Isso é responsabilidade de todos os cristãos no corpo de Cristo e não exclusivamente da liderança da igreja.

Entretanto, Richards e Martin (1984, p. 173) ressaltam que embora o discipulado abranja todos os cristãos, nem todos os membros de uma congregação estão preparados a um só tempo para comprometerem-se com um programa de discipulado. Porém, aos que estão prontos deve ser dada a oportunidade se envolver, qualquer que seja o programa adotado pela congregação.

Nesse processo de discipulado deve haver o momento correto de oferecer um treinamento específico que visa o ministério. Neste sentido, Richards e Martin (1984, p. 194) recomendam que, no processo de guiar o povo de Deus para que trabalhe na obra ministerial, é necessário estar sensível ao melhor momento para oferecer tal treinamento. Ele adverte que a igreja frequentemente comete dois

equivocos: ou oferece treinamento muito precocemente, antes de os indivíduos perceberem sua necessidade ou não fornecem treinamento algum, levando muitos a desenvolverem um forte senso de inadequação ao ministério.

Esse processo de treinamento não precisa ser desenvolvido necessariamente pelo pastor ou pela liderança local. Muitas vezes, pessoas dentro da própria comunidade ou no corpo mais amplo (outras igrejas) podem ser chamadas para tal. O que importa realmente é que esse treinamento seja essencialmente teológico e as diretrizes ministeriais estejam firmemente enraizadas na Palavra e não em teorias humanas variáveis (RICHARDS e MARTIN, 1984, P.197).

Uma vez que o cristão esteja engajado no ministério, Richards e Martin (1984, p. 158) estabelecem que deve haver uma preocupação em auxiliá-los a que busquem apoio de outros no corpo quando os ministérios exigirem um esforço de grupo. Esse contexto relacional em que os cristãos se preparam para os ministérios é tão importante quanto os ministérios em si.

Outra recomendação que Hybels (2009, p. 141) faz para melhorar o desempenho dos servos dedicados ao ministério na igreja diz respeito à realimentação destas pessoas com uma clara comunicação de aprovação ou mesmo de reprovação daquilo que estão fazendo. Segundo este autor, os servos de Deus precisam saber se estão servindo adequadamente ou não. Isso faz bem para o desenvolvimento das suas capacitações ao serviço a Deus.

Neste sentido, Hybels (2009, p. 146) chega a recomendar que as pessoas com serviço na igreja recebam periodicamente uma avaliação formal, e até mesmo uma nota que dimensione o seu desempenho frente às expectativas dos seus líderes. Ele utiliza um sistema de graduação “A”, “B” e “C” (respectivamente ótimo,

bom e insuficiente) que é aplicado aos indivíduos no ministério em função do seu desempenho frente aos desafios e objetivos apresentados.

Se eventualmente um indivíduo recebe uma avaliação ruim, Hybels (2009, p. 202) procura tirar algum proveito diante da sua falha no desempenho ou mesmo de algum fracasso que pode ser experimentado pelas pessoas ou equipes que estão trabalhando no ministério. Hybels (2009, p. 202) recomenda que o líder procure levar seus liderados a tirar alguma lição útil a partir do erro cometido. Para ele, se o líder se restringir a apontar o erro cometido sem levar as pessoas a refletirem nas consequências das suas falhas, uma grande chance de aprendizado terá sido desperdiçada:

“Aprendemos alguma coisa?”, o líder imediatamente pergunta. A dinâmica emocional da troca é totalmente diferente. E a possibilidade de diálogo honesto se abre; diálogo que pode verdadeiramente levar a momentos de orientação e crescimento futuro. “Aprendemos alguma coisa?” é a melhor resposta que conheço a um fracasso (HYBELS, 2009, P. 202).

Para que a vida e ministério de um crente sejam impactantes, Hendricks (2005, p. 180-192) propõe quatro capacitações a serem desenvolvidas. A primeira delas é enfrentar a cultura da maneira que ela é, não da maneira que a pessoa gostaria que fosse. Nesse sentido, o autor aconselha que para causar impacto nos seus contextos de ministério, os cristãos precisam aprender a se adaptar às restrições culturais para otimizar a entrega da mensagem de Deus ao seu público alvo. Para ele, o crente deve somar ao seu conhecimento da Palavra de Deus o conhecimento da sua cultura e sociedade. Só assim estará preparado para agir. Para Hendricks (2005, p. 183) esta é “a arte de colocar o dedo de Deus no nervo da necessidade social”.

A segunda capacitação a ser desenvolvida para que um crente cause um impacto duradouro, é a de manter-se fiel sem a preocupação com o sucesso.

Hendricks (2005, p. 186) ao refletir sobre 1Coríntios 4:1-2 pondera que o que é esperado dos despenseiros é a fidelidade, e não que alcancem sucesso:

Assim, pois, importa que os homens nos considerem como ministros de Cristo e despenseiros dos mistérios de Deus. ora, além disso, o que se requer dos despenseiros é que cada um deles seja encontrado fiel. (1Coríntios 4:1-2 RA)

O servo fiel precisa abandonar suas ideias sobre sucesso e concentrar seus esforços na fidelidade requerida na execução da tarefa. Os resultados devem ser deixados com Deus. Essa atitude é uma proteção contra o orgulho próprio e contra a falta de amor próprio àqueles que acham que são tão limitados que não tem nada a oferecer (HENDRICKS, 2005, p. 187).

Hendricks (2005, p. 189) propõe que a terceira capacitação a ser desenvolvida é cultivar a paciência e não a pressa. O imediatismo é uma expectativa que precisa ser eliminada. Eventualmente os impactos da vida de um servo só serão perceptíveis no longo prazo:

Se quisermos causar impacto, devemos investir nosso tempo a longo prazo. Contudo, às vezes questiono se os crentes de hoje possuem a disciplina necessária para isso. Será que estamos dispostos a dedicar vinte, quarenta, oitenta anos ou o tempo que for necessário para ver uma sementinha crescer e tornar-se uma árvore frutífera? (HENDRICKS, 2005, P. 190)

Para Hendricks (2005, p. 191) a quarta capacitação a ser desenvolvida é a contínua lembrança de que Deus não desiste do seu povo. Quem ministra a outros pode ser tentado a desistir desanimado. O servo de Deus precisa se lembrar que Deus não desiste do seu povo:

Ser uma bênção para outros parece uma tarefa nobre, e é. Mas é também uma tarefa difícil e, no mínimo, frustrante, para não dizer desanimadora. As pessoas nos decepcionam, rejeitam, voltam-se contra nós e às vezes contra Deus. Nesses momentos é muito fácil jogar tudo para o alto e dizer: "Não adianta!" (HENDRICKS, 2005, P. 191)

Tendo em vista esses conceitos pode-se concluir que um povo ministrador precisa ser intencionalmente instruído e capacitado para tal objetivo.

Esse é um processo dinâmico e relacional dentro do corpo de Cristo. É também um processo demandador de empenho com um alto custo pessoal para os envolvidos. A atuação da liderança da igreja é fundamental neste intento, assim como o é a atuação dos cristãos mais maduros. A capacitação do povo de Deus se dá quando vidas investem em vidas em obediência à grande comissão, para o bem do corpo e para a glória de Cristo.

CAPÍTULO 7

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Neste capítulo estão apresentadas as conclusões e recomendações que estão fundamentadas tanto na revisão de literatura, que avaliou o fenômeno do trabalho voluntário em organizações do terceiro setor e também o ministério voluntário de cristãos em igrejas locais, quanto na pesquisa de campo, que avaliou o compromisso dos cristãos com o ministério voluntário nas igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC.

As principais descobertas baseadas na revisão de literatura estão apresentadas a seguir. Tanto sugestões a que podem ser adotadas quanto cuidados que devem ser tomados foram catalogados. Com base na análise dos resultados da pesquisa de campo, uma outra série de sugestões e recomendações foi elaborada. Tais considerações têm como objetivo fornecer subsídios práticos que possam ser utilizados para auxiliar igrejas que queiram aprender com a literatura sobre o assunto e também com outras experiências.

7.1 Conclusões e recomendações a partir da revisão de literatura

A revisão de literatura a respeito do trabalho voluntário no terceiro setor revelou que há tanto lições que podem ser aprendidas quanto práticas que podem ser aproveitadas. Quando se observa o desenvolvimento do fenômeno do trabalho voluntário naquele contexto, percebe-se que as pessoas que têm se mobilizado para trabalhar sem nenhuma remuneração financeira são movidas por motivações consistentes com os seus valores.

Muitas pessoas que se incomodam pelas mazelas no campo social se dispõem a realizar sacrifícios pessoais e utilizar parte do seu tempo, talentos e

recursos para colaborar para que algum sofrimento seja amenizado ou alguma limitação seja suprida, mesmo que parcialmente. Pessoas também têm se mobilizado voluntariamente para trabalhar pelas causas mais diversificadas como ecologia, artes, esportes, política, etc., conforme aquilo que valorizam.

Desta forma, quando se compara a grandiosidade da relevância da igreja de Cristo no mundo com todas estas causas do terceiro setor que têm mobilizado tantos voluntários, é facilmente constatável que nenhuma destas causas se equipara à causa da Igreja, por mais impactantes e relevantes que sejam. Por mais impressionantes que sejam quaisquer causas humanas do terceiro setor estas promoverão somente relevância temporal que são nitidamente inferiores às relevâncias tanto temporais e principalmente eternas que podem ser produzidas por igrejas que labutam conforme a missão que lhes foi delegada pelo Senhor.

Visivelmente a falta motivação dos cristãos apáticos ao engajamento ministerial e que estão acomodados na participação passiva dos programas das suas igrejas, tem desfalcado a força de trabalho das mesmas. Os cristãos precisam ser constantemente lembrados tanto do seu chamado serviçal quanto da relevância do projeto divino do qual foram convocados para fazer parte.

Para que isso aconteça, é recomendável que pastores e líderes se apliquem insistentemente a ensiná-los e lembrá-los constantemente disso. Eles precisam aprender a valorizar o que o Senhor valoriza, e seus valores precisam formatar tanto seu estilo de vida quanto suas escolhas.

O calendário anual das igrejas precisa ser muito bem definido. Este deve contemplar oportunidades de ensino específicas e direcionadas para que reforcem em todos a consciência da missão da igreja, a constatação da relevância que a

igreja deve ter no mundo e o papel privilegiado que cada um tem a desenvolver na mesma.

Outro fator motivador e mobilizador que foi encontrado no fenômeno do voluntariado no terceiro setor diz respeito à necessidade que as pessoas sentem de pertencer a algo e serem acolhidas por uma comunidade. Como visto na revisão de literatura, estes voluntários têm um impulso de pertencimento que os aglutina a um grupo mobilizado a uma causa qualquer.

O paralelo com a igreja de Cristo é bem evidente, na medida em que o ensino bíblico enfatiza o pertencimento à igreja e a comunhão entre os santos para que a partir deste forte vínculo fundamentado no amor, o serviço de cada um seja prestado (Efésios 4:16). Quantos mais intensos forem os vínculos de amor e comunhão entre um indivíduo e uma comunidade da fé, maiores serão suas motivações para servir àqueles a quem ama.

Neste sentido, é recomendável que pastores e líderes trabalhem com afinco para promover esta intensa comunhão entre os indivíduos e a coletividade da igreja, ou a grupos menores dentro da coletividade da igreja, se esta for muito numerosa. Relacionamentos maduros precisam ser construídos, a superficialidade relacional precisa ser combatida, a forte união da comunidade da fé precisa ser perseguida com zelo.

Dentre os resultados produzidos pela comunhão cristã conforme o ensino bíblico, seguramente estará um maior engajamento ministerial. Tais verdades são claramente verificáveis a partir da abordagem do apóstolo Paulo à igreja em Éfeso. Imediatamente antes de ensinar sobre a dinâmica servicial da igreja, o apóstolo invoca os princípios relacionais da comunhão cristã na igreja e estabelece as bases espirituais para o ministério individual:

"Como prisioneiro no Senhor, rogo-lhes que vivam de maneira digna da vocação que receberam. Sejam completamente humildes e dóceis, e sejam pacientes, suportando uns aos outros com amor. Façam todo o esforço para conservar a unidade do Espírito pelo vínculo da paz. Há um só corpo e um só Espírito, assim como a esperança para a qual vocês foram chamados é uma só; há um só Senhor, uma só fé, um só batismo, um só Deus e Pai de todos, que é sobre todos, por meio de todos e em todos. E a cada um de nós foi concedida a graça, conforme a medida repartida por Cristo..." (Efésios 4:1-7)

A revisão de literatura no terceiro setor revelou também que nem sempre um voluntário engajado sem remuneração financeira à alguma causa possui as motivações mais nobres. Elas podem ser egoístas e mesquinhas, apesar da eventual nobreza da causa em questão.

Da mesma forma, tal como observado no capítulo que trata do ministério na eclesiologia bíblica, cristãos podem estar servindo com as motivações mais degradadas tais como obter glória e vantagens pessoais. É recomendável aos pastores e líderes que desafiem sistematicamente as ovelhas das igrejas onde servem a que se examinem e exterminem as motivações inadequadas e a que aprendam a servir pelas motivações corretas que são, como visto anteriormente, glorificar a Deus, expressar gratidão a Deus, desejar agradar a Deus, expressar amor ao Senhor, demonstrar amor à igreja e finalmente obedecer à convocação que o próprio Senhor faz a todos os seus filhos.

O fenômeno crescente do voluntariado no terceiro setor também é uma demonstração de que os esforços governamentais, a crescente consciência cívica e as motivações pessoais se unem em uma sinergia impulsionadora do fenômeno. Tal crescimento não é, portanto acidental. Foi intencionalmente provocado.

De maneira análoga, para que haja a devida impulsão no ministério voluntário dentro das igrejas, é recomendável e indispensável que haja esforços específicos por parte da liderança das igrejas. É recomendável também que haja uma crescente assimilação da consciência e das implicações do chamado cristão e

que haja uma notável transformação nos valores do povo de Deus à semelhança dos valores do próprio Senhor. Esses fatores combinados podem alavancar a mesma sinergia dentro das igrejas de modo a intensificar o nível de compromisso do povo de Deus com Sua obra.

Esta consciência adequada e estes valores ajustados serão verificados em pessoas maduras que encaram a vida cristã e suas implicações com a devida seriedade. É exatamente disso que o capítulo sobre a formação de um povo ministrador trata. Os investimentos bem sucedidos na promoção de crescimento e maturidade cristã, seguramente impactarão o compromisso das pessoas. Cristãos maduros são necessariamente comprometidos com o Senhor da obra e, por conseguinte, com a obra do Senhor.

É recomendável aos pastores e líderes que avaliem constantemente se seus esforços em promover o crescimento e maturidade cristãos estão sendo eficazes. Será que as pessoas estão crescendo em maturidade ou só estão conhecendo mais academicamente a Palavra? Será que as pessoas têm de fato crescido em devoção ao Senhor ou a aridez espiritual tem se proliferado? É recomendável que várias questões e considerações tais como estas sejam constantemente averiguadas para que os pastores e líderes ajustem seus ministérios de forma a serem instrumentos adequados de Deus para que haja o crescimento que a igreja tanto necessita.

A literatura sobre o voluntariado no terceiro setor também demonstra que a gestão deste tipo de organização tem crescido em complexidade e tem demandado um nível crescente de excelência na gestão. Do mesmo modo, as igrejas cristãs, ao mesmo tempo em que são organismos, são também organizações com demandas específicas no campo da gestão.

Da mesma maneira que é correto dizer que uma igreja não é uma empresa, pois não visa lucro nem remunera acionistas, é também correto dizer que instrumentos eficazes de gestão nada mais são do que uma demonstrações de zelo e excelência para com a obra que deve ser realizada para a glória de Deus. Quaisquer ferramentas e metodologias que tragam contribuições significativas, sem anular a importância da oração, da dependência do Espírito de Deus, e de quaisquer outras disciplinas espirituais, podem e devem ser utilizadas para a glória de Deus.

Desta maneira, é recomendável que as igrejas aprendam a aplicar boas metodologias para gestão das suas pessoas e dos seus processos. Onde há voluntários realizando trabalhos, há uma boa oportunidade para honrar o Senhor com boas práticas de gestão.

Um primeiro grupo de recomendações inspiradas tanto nas práticas das instituições do terceiro setor quanto na literatura sobre o voluntariado nas igrejas, diz respeito à gestão de pessoas. Para que voluntários realizem um trabalho adequado, eles precisam ser primeiramente qualificados para aquilo que se propõe a realizar. Esta qualificação passa pela adequação das características pessoais ao trabalho a ser realizado, e pela devida instrução e treinamento naquilo que é esperado do voluntário.

Enquanto realiza seu trabalho, o voluntário da igreja precisa ser supervisionado, o resultado final do trabalho precisa ser avaliado tanto em relação à qualidade esperada quanto ao cumprimento dos prazos estabelecidos. Finalmente, o próprio voluntário precisa ser avaliado, receber um feedback sobre o seu desempenho e receber as devidas orientações sobre como melhorar cada vez mais no futuro.

Além disso, é altamente recomendável que pastores e líderes lutem contra a mentalidade comum de que se o trabalho é voluntário, qualquer coisa serve. A permanência de tal mentalidade promoverá uma degradação progressiva da qualidade do ministério voluntário.

A pesquisa de campo demonstrou que em algumas igrejas, não há qualquer preocupação com a qualidade na gestão das pessoas e da obra que é realizada para o Senhor. Pessoas que são "eleitas" para algum ministério acabam ficando anos com um desempenho pífio simplesmente porque são "voluntários". Em nome da manutenção da harmonia, a omissão da liderança perpetua a decadência do ministério voluntário.

Na igreja de Cristo, todo o trabalho deve ser realizado para o próprio Senhor, digno de toda a honra e toda a glória. O Senhor é digno de nada menos do que a excelência total em todo o ministério que é realizado na igreja.

Esta busca pela excelência na gestão de pessoas requererá que eventualmente, algum ministro voluntário seja afastado para que seja devidamente tratado quanto às suas deficiências, para que possa voltar a desempenhar com a qualidade da qual o Senhor é digno. Tal postura requererá coragem por parte dos pastores e líderes, pois o processo de comunicar deficiências e afastar pessoas por causa delas nunca será agradável e eventualmente será desgastante, mas é imprescindível que ocorra em igrejas que primam pela excelência ministerial.

Nesta busca pela excelência na gestão de pessoas, ocasionalmente atitudes pecaminosas serão percebidas. Esta constatação requererá que o devido tratamento bíblico seja aplicado. Em alguns casos, uma exortação adequada promoverá o arrependimento e a restauração. Em outros, a disciplina eclesiástica precisará seguir para os próximos passos (Mateus 18:15-20; 1 Timóteo 5:19-20).

É igualmente imprescindível que haja uma boa comunicação entre as pessoas que colaboram no ministério. As informações precisam fluir adequadamente, de modo a que todos tenham acesso àquilo que necessitam para realizar o seu trabalho.

Um segundo grupo de recomendações inspiradas nas práticas das instituições do terceiro setor e também na literatura sobre o ministério voluntário nas igrejas, diz respeito à gestão dos processos. É recomendável que as igrejas que queiram buscar a excelência ministerial aprendam a se gerenciar cuidadosamente.

Várias tarefas requerem uma clara documentação de normas e procedimentos. Várias funções requerem uma descrição de cargos bem elaborada e demandam um perfil pessoal bem específico. A utilização dos ativos da igreja demanda um claro estabelecimento de regras em nome da ordem e da própria preservação daquilo que a igreja conseguiu adquirir.

Além de tudo isso, é recomendável que as igrejas considerem adotar boas metodologias de planejamento. Um bom planejamento extrapola os limites atuais de realizações e tem o poder de criar inúmeras novas oportunidades de serviço. Fazer planos consistentes com a vontade de Deus é uma prática respaldada pelas Escrituras (Romanos 1:13; Provérbios 20:18; Provérbios 21:5).

Toda igreja pode e deve estabelecer seus objetivos para todas as ações sobre as quais tenha poder de influência. Uma igreja jamais poderia estabelecer alvos para quantidade de pessoas que serão convertidas. Mas ela pode e deve perseguir alvos numéricos de pessoas que serão evangelizadas.

Uma igreja jamais poderia estabelecer alvos sobre a quantidade de pessoas maduras que haverá em seu meio em um determinado tempo. Entretanto, ela pode estabelecer alvos para que todas as pessoas da comunidade tenham

acesso e sejam expostas a oportunidades que promovam o seu crescimento em maturidade.

Dentre as boas práticas de planejamento encontradas tanto na literatura sobre o terceiro setor quanto na literatura sobre o ministério na igreja local, encontra-se a boa prática de comunicar adequadamente a missão da organização. No caso da igreja de Cristo, sua missão foi estabelecida pelo próprio Senhor. Uma clara redação daquilo que o Senhor definiu e uma boa comunicação à igreja local seguramente formam um fundamento essencial para que um bom planejamento seja realizado.

É recomendável que pastores e líderes sintetizem em uma frase facilmente memorizável e que comuniquem sistematicamente às suas comunidades: "nossa missão é essa". "É para isso que existimos". "O propósito de nossas vidas, conforme vontade do nosso Senhor é este". Cada membro de igreja deve saber qual é a missão da igreja do Senhor, pois esta afeta diretamente a sua própria vida porque é parte integrante da igreja.

Outra boa prática tanto da literatura do terceiro setor quanto da literatura sobre o ministério voluntário nas igrejas diz respeito à definição da visão de futuro da organização. É recomendável às lideranças das igrejas que sonhem com alvos de longo prazo, conforme a vontade do Senhor e para a honra e glória do Senhor, e que comuniquem com um entusiasmo contagiante às suas comunidades. "Nossos sonhos para o longo prazo é que nos tornemos uma igreja...". Deste modo, vários alvos visionários podem ser estabelecidos e entusiasticamente comunicados.

Enquanto a missão dá a razão de existir da igreja, a visão de futuro dá a direção. "É para lá que caminharemos". Tanto a missão quanto a visão servirão de filtros para que um bom planejamento seja realizado. Qualquer proposta que se

afaste tanto de uma quanto da outra deve ser desconsiderada, pois será uma distração consumidora de preciosos recursos.

Além da missão e da visão, a literatura do terceiro setor recomenda a boa prática de estabelecer a abrangência da organização. Esta definição contempla as ações externas da organização. Nas igrejas, esta definição norteará seus ministérios de promoção social e de missões. Responderá à pergunta: Em quais públicos alvo a igreja irá se concentrar em suas ações externas?

Finalmente, para estabelecer uma boa base para o planejamento da igreja será necessário eleger e comunicar seus princípios e valores organizacionais, que funcionarão como balizas para nortear tudo o que será feito. Os princípios podem ser na forma de uma declaração de fé. Os valores devem comunicar o jeito de ser da igreja. Quando uma igreja adota a integridade como um valor, um filtro em prol da licitude é estabelecido. Quando uma igreja adota a excelência como valor, a mediocridade é posta em cheque. Os valores determinam o jeito de ser da igreja, e a comunidade precisa conhecê-los e incorporá-los.

É recomendável que estas definições sejam periódica e sistematicamente revisitadas, pois tendem a cair no esquecimento com o tempo. Pastores e líderes precisam incluir no programa de ensino da igreja, os contextos onde estes fundamentos sejam periodicamente abordados (missão, visão de futuro, abrangência externa, princípios e valores).

Com estas definições anteriores bem elaboradas e comunicadas, é recomendável estabelecer uma boa metodologia de planejamento que auxiliará no estabelecimento e acompanhamento das metas, ações e dos cronogramas de atividades e rotinas bem como na gestão das pessoas envolvidas em todas as

realizações da igreja. A igreja de Cristo merece tudo o que há de melhor para que atue tal como o Senhor deseja e assim O glorifique.

A revisão de literatura também revelou que há obstáculos importantes a serem vencidos para que haja uma mobilização adequada do povo de Deus à obra que lhes cabe. Estes obstáculos dizem respeito à postura de frequentador consumista que suplanta em muitas igrejas a postura correta de trabalhador serviçal. Para que o recrutamento de servos seja bem sucedido e os obstáculos sejam superados, é necessário atuar tanto no nível pessoal quanto no organizacional.

Em primeiro lugar, em se tratando do nível pessoal, os indivíduos sem ministério precisam ser demovidos das suas justificativas improcedentes que utilizam para respaldar sua omissão à obra. É recomendável que pastores e líderes se apliquem tanto ao ensino bíblico e sistemático sobre o tema quanto à prática cuidadosa de exortações individuais aos omissos.

É recomendável criar contextos onde cada pessoa possa descobrir seus dons espirituais, mapear seus talentos pessoais e alinhar suas preferências pessoais às oportunidades de serviço que existem. É recomendável acompanhar cada cristão prestes a se envolver com a obra para que ele encontre um lugar para servir onde estará feliz e satisfeito por servir com relevância conforme a capacitação dada por Deus.

É imperativo que se tome todo o cuidado com a qualificação da pessoa sendo considerada para algum ministério na igreja, especialmente se a função for de liderança. Os atributos bíblicos para um líder são claramente explicitados na Palavra, e devem servir como um filtro prático para alocação de pessoas (1Timóteo 3:1-13; Tito 1:5-9; 1Pedro 5:1-3).

Além desta avaliação do caráter, é recomendável que haja a avaliação da competência (ou seja, se a pessoa reúne todos os atributos requeridos para realizar a tarefa proposta) e também que haja a avaliação da harmonia nas equipes de trabalho. Certos temperamentos naturalmente não combinam muito bem entre si. No ministério, a harmonia entre os servos deve ser preservada.

Por fim, ainda no nível pessoal, é recomendável que se dê o devido reconhecimento ao trabalho voluntário que é realizado. Esse reconhecimento pode ser na forma de uma avaliação de desempenho e feedback positivo ou mesmo algum tipo simbólico de recompensa que comunique apreciação pelo empenho e compromissos demonstrados.

Em segundo lugar, agora em relação ao nível organizacional, é recomendável e necessário rever a estrutura organizacional da igreja para avaliar se ela está oferecendo adequadamente todas as oportunidades de serviço ao povo de Deus. Igrejas que não se empenham para criar e oferecer oportunidades de serviço terão, obviamente, menos servos em serviço.

A literatura sobre o ministério na igreja local informa também que os próprios voluntários são excelentes recrutadores de novos voluntários. Desta forma, é recomendável que pastores e líderes utilizem a estrutura atual da força de trabalho da igreja e criem oportunidades e para que os trabalhadores atuais tragam mais obreiros ao ministério.

Ainda sobre a estrutura da igreja, a literatura traz recomendações para que as posições de liderança da igreja sejam ocupadas por pessoas eficazes como líderes. Além das qualificações bíblicas que essencialmente tratam do caráter para que o líder seja um modelo adequado para o rebanho, bons líderes devem possuir competências específicas, tais como: a de manter o foco da equipe, a de alocar as

peessoas certas para as demandas, maximizar o potencial de cada um do time, distribuir adequadamente a carga de trabalho, facilitar a comunicação e promover a comunhão entre as pessoas do time.

Além das conclusões e recomendações anteriores, é necessário apontar as conclusões e recomendações daquilo que a revisão de literatura avaliou das três propostas metodológicas adotadas por várias igrejas Batistas da CBB que trazem no seu bojo alguma expectativa de contribuir com a mobilização ministerial (o G12, a Campanha dos 40 dias de Propósitos e a Rede Ministerial). Das três avaliadas, a pesquisa de campo indicou que somente a rede ministerial, depois de sofrer algumas adaptações, trouxe uma excelente contribuição a uma das igrejas enquadradas na terceira hipótese (onde a maioria dos membros está comprometida com o ministério voluntário).

A utilização da metodologia G12 (e suas variações) não é recomendável a nenhuma igreja que queira ser fiel às Escrituras. Tal afirmação está em conformidade com o próprio posicionamento da CBB, que identifica e aponta os sérios problemas doutrinários e as práticas nitidamente conflitantes com as Escrituras, conforme demonstrado no capítulo 2, tópico 2.2.3.1.

A Campanha dos 40 dias de Propósitos traz contribuições para integração das pessoas e formação de novos grupos nos lares. Entretanto, ela não demonstrou eficiência prática para mobilização ministerial nas igrejas pesquisadas e que a adotaram, embora a campanha aborde especificamente o tema "ministério na igreja local" durante os 40 dias da mesma. O fato de não ter trazido resultado para as igrejas que adotaram dentro do universo pesquisado não inviabiliza que outras igrejas adotem visando obter tais resultados. A campanha é metodologicamente neutra, e os eventuais pontos de discordância teológica são facilmente corrigíveis.

7.2 Conclusões e recomendações a partir da pesquisa de campo

A pesquisa de campo constatou que a maioria das igrejas pesquisadas, doze delas, enquadra-se na segunda hipótese. Com base nas respostas dadas, é possível ponderar sobre as causas que impedem tais igrejas de serem enquadradas na terceira hipótese, que seria a hipótese ideal.

Nestas igrejas, a maioria dos pastores (exceto dois) demonstrou conhecer adequadamente o ensino das Escrituras que define o ministério como sendo individual e necessário. Entretanto, quando perguntados sobre o que têm feito para mobilizar os que não têm ministério, os meios que alegam estar utilizando não têm produzido os efeitos necessários.

Desta realidade, pode-se deduzir que há pastores com dois posicionamentos: ou já se conformaram com este fato, considerando-o normal (apesar de saberem que a Palavra aponta para o oposto). Ou, embora incomodados, não sabem o que podem fazer para que suas igrejas reajam de modo que a maioria das pessoas atenda ao seu chamado de servir.

Qualquer que seja a igreja que se considera aquém do que é razoável em termos de mobilização de voluntários à obra, sua liderança poderá estar assumindo um destes dois posicionamentos. Para pastores que têm adotado o primeiro posicionamento, é obviamente recomendável que deixem de se conformar e passem a se incomodar com a falta de servos comprometidos em suas igrejas, pois isto é visivelmente contrário à vontade do Senhor. A nutrição deste incômodo poderá levá-los a labutar com mais afinho e seriedade.

Para os pastores que têm adotado o segundo posicionamento, é recomendável que se apliquem a procurar a ajuda externa que necessitam para

reverter o quadro. Em ambos os posicionamentos, é imprescindível que haja um forte empenho para que eles próprios sejam mais bem qualificados na tarefa de equipar e mobilizar santos ao serviço para que a maioria das ovelhas das suas igrejas cresça e atinja a medida de maturidade na qual expressem um compromisso fiel com o Senhor e com Sua obra.

Uma boa prática encontrada na maioria das igrejas pesquisadas e que é recomendável para serem adotadas por igrejas que queiram crescer no serviço voluntário, é a exigência de compromisso com o serviço por parte das pessoas que se tornam membros. Entretanto, é recomendável que com o passar do tempo, tal compromisso seja verificado, avaliado, e aqueles que se comprometeram e não estejam cumprindo sejam abordados, exortados e encaminhados ao serviço.

A pesquisa de campo revelou que a metodologia da Rede Ministerial tem sido fundamental em uma das igrejas que se enquadrou na terceira hipótese. Recomenda-se, por tanto, que outras igrejas avaliem a metodologia, ajustem, conforme o fez a igreja em questão, e testem sua eficácia em seu próprio contexto.

A metodologia M12 (uma variação do G12), adotada por uma das igrejas pesquisadas, produziu uma melhoria significativa no engajamento de voluntários ao ministério, segundo a percepção do pastor. Entretanto, é recomendável que a mesma seja descartado como alternativa viável, mesmo que de maneira pragmática possa eventualmente contribuir com o propósito de maximizar o voluntariado na igreja. Como já demonstrado, as incompatibilidades doutrinárias com as denominações históricas são irreconciliáveis.

A pesquisa de campo revelou que as igrejas que adotaram a Campanha dos 40 dias de Propósitos não verificaram eficácia significativa de mobilização ao ministério em seus contextos (embora tenham contabilizado outros benefícios com a

campanha). Entretanto, como a campanha aborda especificamente esta questão de mobilização ao ministério, é recomendável como alternativa a ser considerada para igrejas que queiram testá-la em seus próprios contextos.

A pesquisa de campo revelou vários meios utilizados para mobilizar os membros sem serviço ao ministério (oração, pregação/ensino, convites individuais, divulgação geral). A adoção destes variados meios aparenta ser uma boa prática digna de ser imitada.

Entretanto, a pesquisa revelou também que estes meios não estão produzindo a eficácia necessária na maioria das igrejas. Deste fato deduz-se que os principais meios adotados atualmente pelas igrejas pesquisadas ou não estão sendo realmente utilizados adequadamente ou não são suficientes para o propósito de mobilizar os sem ministério ao serviço.

Recomenda-se, portanto às igrejas que queiram melhorar na mobilização dos seus voluntários, que em primeiro lugar adotem todos estes meios sugeridos. Em segundo lugar, que avaliem constantemente se eles têm sido realmente bem utilizados e se têm colaborado significativamente com a mobilização ao ministério.

A respeito do processo de recrutamento de voluntários, a pesquisa de campo demonstrou que na maioria das igrejas o mesmo é feito de maneira informal. Esta informalidade, segundo os dados da pesquisa, não tem contribuído para promover uma maior mobilização na maioria das igrejas. Uma das igrejas enquadrada na terceira hipótese aponta justamente o seu processo formal de recrutamento através da Rede Ministerial como o grande viabilizador de mobilização a o ministério.

Tendo em vista estas considerações, é recomendável que as igrejas adotem processos formais e bem definidos de treinamento e encaminhamento de

voluntários ao ministério. Os candidatos ao ministério precisam ser ajudados a descobrir seus dons espirituais, a conhecer o funcionamento das suas igrejas, e a identificar tanto os desafios dos ministérios existentes quanto as oportunidades ministeriais em aberto para que possam avaliar e decidir onde serão úteis e realizados com o serviço que prestarão.

É recomendável também que uma vez formalizado, o encaminhamento ao ministério não engesse a igreja. Pessoas com desempenho aquém do esperado precisam ser auxiliadas a melhorar e eventualmente precisarão ser substituídas. Para que isso ocorra, é recomendável que haja um processo de acompanhamento e prestação de contas que verificará a viabilidade da continuidade, evidenciará as necessidades de treinamento e possibilitará que cada voluntário seja avaliado e receba constantes feedbacks dos seus líderes.

Uma vez que as causas espirituais foram as mais apontadas pelas igrejas pesquisadas para explicar a falta de ministério por parte de tantas pessoas, é recomendável que as lideranças das igrejas enxerguem o nível de mobilização de voluntários ao ministério como um indicador muito realista do nível de maturidade da sua comunidade. É recomendável que a melhoria da mobilização ao ministério seja buscada primariamente através do discipulado cristão que visa promover crescimento espiritual e amor ao Senhor, e não através de formulas pragmáticas de alocação de mão de obra às demandas da igreja.

É a maturidade cristã que demoverá pessoas do comodismo consumista de quem só frequenta e ganha e que as mobilizará ao serviço amoroso, fiel e comprometido às suas igrejas em obediência amorosa ao Senhor. Cristãos maduros necessariamente servem com amor.

A pesquisa de campo indicou vários erros a serem evitados na mobilização de voluntários ao serviço. É recomendável considerá-los todos. Os principais apontados foram: nomear pessoas desqualificadas, nomear líderes desqualificados, forçar o compromisso de alguém hesitante e a falta de treinamento. Cada um destes erros pode ser extremamente nocivo.

A pesquisa de campo levantou também várias boas práticas, dignas de serem imitadas. Recomenda-se a adoção de todas elas, que são: investir em comunhão e crescimento, simplicidade e liberdade de trabalho, testar metodologias de mobilização.

O investimento em comunhão e crescimento colaborará com o aumento de maturidade e seguramente, impactará a mobilização ao serviço. Através da boa prática classificada como simplicidade e liberdade, tanto o encaminhamento ao ministério quanto a eventual substituição de pessoas com mau desempenho são fortemente favorecidos, pois a liderança da igreja ganha autonomia para gerenciar a força de trabalho voluntário.

O oposto desta boa prática se dá quando uma eleição da igreja mobiliza pessoas que só poderão ser mexidas na próxima eleição. Com esta prática equivocada, maus desempenhos são mantidos para prejuízo da igreja. Como metodologia de mobilização digna de ser experimentada, recomenda-se a Rede Ministerial.

Dos aspectos apontados como carentes pelas igrejas, pode-se também extrair algumas recomendações, que devem ser práticas presentes em todas as igrejas que queiram melhorar o nível de compromisso dos seus membros. As recomendações são: Investir em treinamento específico para o ministério, primar pela melhoria constante nos processos de comunicação, acompanhar de perto os

membros sem ministério algum, investir em maturidade, melhorar a qualificação do pastor, melhorar a organização da igreja.

Um processo bem montado que forneça todo treinamento específico que visa a promover a devida capacitação pessoal às necessidades ministeriais favorecerá tanto a adaptação da pessoa no serviço quanto a manutenção da qualidade do ministério. As pessoas precisam ser encaminhadas para que sirvam conforme seus dons espirituais, que precisam ser descobertos. Elas podem e devem utilizar também seus talentos e habilidades pessoais nas áreas ou funções em que possuam maior afinidade ou preferência.

Os processos de comunicação na igreja precisam ser bem cuidados. A comunidade precisa conhecer as demandas e carências existentes bem como as oportunidades de serviço que precisam ser preenchidas. Os resultados das diversas frentes de trabalho precisam ser igualmente comunicados à comunidade.

Os avanços e as conquistas têm o poder de motivar um envolvimento maior. Testemunhos de vidas transformadas, conversões, aprendizagens e tantas outras evidências de crescimento em maturidade precisam ser apresentados constantemente à comunidade como tendo sido alcançado graças às tantas contribuições voluntárias ao ministério que têm contribuído com a edificação da igreja.

Um acompanhamento próximo das pessoas sem ministério evidencia um cuidado pastoral muito significativo. Cada pessoa sem envolvimento com a edificação da sua igreja precisa de estímulos constantes e toda a ajuda necessária para dar este passo de maturidade.

Eventualmente admoestações precisarão ser feitas até que a pessoa entenda que está inadequada aos padrões do Senhor. A pior postura que um pastor pode adotar para com as ovelhas aquém das expectativas do Senhor, é ignorá-las.

O investimento em maturidade, que já foi anteriormente apontado como nevrálgico para a saúde da igreja, fará com que as expressões de compromisso com o Senhor e com a Sua obra fluam naturalmente a partir de vidas que crescem. É recomendável que as igrejas em busca de maior compromisso dos seus membros se apliquem com seriedade à tarefa de reproduzir o caráter de Jesus Cristo nas vidas sob seus cuidados.

Diversas estratégias que contemplem o ensino fiel às Escrituras, o discipulado cristão e a comunhão entre os cristãos através de relacionamentos maduros precisam ser experimentadas e as que surtirem os melhores resultados em cada contexto precisam ser mantidas e constantemente melhoradas. Cada igreja pode responder melhor a uma ou outra abordagem. Encontrar as melhores abordagens para cada igreja deve ser sempre um alvo prioritário.

Quanto à melhoria constante da qualificação do pastor, é recomendável que as lideranças das igrejas desejosas de melhorar invistam no desenvolvimento dos seus pastores. Estes devem ser incentivados à obtenção de uma melhor formação acadêmica, para que suas competências sejam aumentadas pelo estudo e pela troca de experiências com outros colegas de ministério.

É recomendável também que os pastores se mobilizem para conhecer ministérios mais bem sucedidos do que o seu na mobilização de servos ao voluntariado. Destas imersões em outras experiências bem sucedidas, seguramente muitas ideias e inspirações poderão colaborar significativamente com a sua própria igreja.

Finalmente, sobre a boa prática de melhorar a organização da igreja, as recomendações dadas no tópico anterior e que foram extraídas da revisão de literatura têm um grande potencial para ajudar igrejas que queiram organizar melhor sua gestão ministerial. Tanto a gestão de pessoas quanto a gestão de processos foram anteriormente abordados, e boas práticas podem ser extraídas a partir dali.

7.3 Recomendações de temas para futuras pesquisas

Em função dos resultados obtidos por este trabalho, cinco outras recomendações para novas pesquisas puderam ser sugeridas. Em primeiro lugar, uma vez que este trabalho focou as igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC, recomenda-se que pesquisas semelhantes sejam feitas com o intuito de avaliar o nível de compromisso ministerial dos cristãos com suas igrejas em outros cenários, com outras denominações e em outras regiões do país.

Em segundo lugar, considerando-se que este trabalho obteve suas informações da pesquisa de campo a partir das percepções dos pastores em relação às suas igrejas, recomenda-se que outros trabalhos mapeiem os pontos de vista de pessoas que estejam fortemente comprometidas com o ministério voluntário em suas igrejas. Este mapeamento poderá evidenciar os principais fatores motivadores e mobilizadores presentes tanto nos contextos das suas igrejas quanto nas próprias vidas das pessoas altamente comprometidas com a obra do Senhor.

Em terceiro lugar, recomenda-se que outros trabalhos foquem naquelas pessoas que deveriam estar comprometidas pelo tempo de conversão, mas que ainda não têm ministério algum. Este foco poderá mapear os principais fatores que desmotivam e impedem seu engajamento ministerial tanto por problemas estruturais

das igrejas quanto por questões de natureza pessoal e relacionadas à maturidade cristã.

Em quarto lugar, recomenda-se que outros trabalhos procurem identificar quais são as igrejas que poderiam ser classificadas como as melhores referências do Brasil em termos de compromisso dos seus membros com o ministério voluntário, independente de denominação ou região geográfica. A partir deste conjunto de igrejas, tais trabalhos poderiam mapear as principais boas práticas e estratégias, os principais erros a serem evitados e cuidados a serem tomados a partir da experiência de cada caso de sucesso.

Finalmente, em quinto lugar, trabalhos que produzam revisões de literatura focadas especificamente na mobilização de cristãos ao ministério voluntário poderiam ser de grande valor. Outras abordagens, além das avaliadas neste trabalho, poderiam ser consideradas e novas recomendações de boas práticas e cuidados poderiam ser identificados.

APÊNDICE A

PROPOSTA INICIAL DE QUESTIONÁRIO PARA AS ENTREVISTAS

Você será entrevistado a respeito do ministério voluntário dos membros e participantes da sua igreja. Suas respostas serão utilizadas em um projeto ministerial aplicado que procura identificar as principais boas práticas, dificuldades, erros e acertos no ministério voluntário a partir das experiências das Igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC. O objetivo deste projeto ministerial aplicado é auxiliar as igrejas que queiram aprender com outras experiências.

Peço a sua permissão para gravar e transcrever esta entrevista de maneira a não perder nenhum detalhe do que for informado. Você tem minha garantia de que a sua identidade não será revelada.

PERGUNTAS:

1. Quantos anos tem esta igreja?
2. Há quanto tempo você é pastor nesta igreja?
3. Descreva a liderança desta igreja - quantos pastores e líderes existem, quais são as suas áreas de atuação e as suas principais responsabilidades ministeriais.
4. Quantos membros a igreja possui e quantos participam com regularidade dos cultos e programas da igreja?
5. Além dos membros, quantos participantes (não membros) regulares a igreja possui?
6. Descreva suas convicções pessoais a respeito da teologia do ministério voluntário dos membros no corpo de Cristo.
7. Quais são os compromissos assumidos pelas pessoas que se tornam membros desta igreja?

8. Quantos membros estão efetivamente comprometidos com algum ministério voluntário na igreja?
9. Quantas e quais são as áreas da igreja que têm voluntários comprometidos e realizando algum ministério sistemático?
10. Que serviço voluntário é prestado em cada uma destas áreas?
11. Existem demandas pontuais de serviço voluntário? Se sim, quais são elas?
12. Quais são as áreas com demandas carentes de ministério voluntário e sistemático?
13. Esta igreja já adotou alguma metodologia de revitalização (Campanha 40 dias, Rede Ministerial ou G12)? Se sim, quais foram os principais benefícios e problemas encontrados?
14. O que esta igreja tem feito atualmente para mobilizar os membros que ainda não tem nenhum ministério voluntário?
15. Como é o processo de recrutamento de voluntários na igreja?
16. Como é o processo de desligamento de voluntários do ministério?
17. Há algum processo de treinamento, acompanhamento, avaliação e feedback dos membros servindo voluntariamente? Descreva-o.
18. Quais são as maiores dificuldades encontradas na mobilização de membros ao ministério voluntário?
19. Que erros já cometidos aqui são dignos de destaque para aconselhar outras igrejas a evitá-los?
20. Quais são os pontos fortes desta igreja na mobilização de voluntários ao ministério?
21. Quais são os aspectos que precisam ser melhorados nesta igreja quanto à mobilização de voluntários ao ministério?

22. Além do que já foi perguntado anteriormente, existe algo que você gostaria de acrescentar sobre o engajamento de membros no ministério voluntário?

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO PARA AS ENTREVISTAS DOS TESTES PILOTO

Esta entrevista tem por objetivo obter a sua avaliação crítica do questionário que será utilizado em um projeto ministerial aplicado que procura identificar as principais boas práticas, dificuldades, erros e acertos no ministério voluntário a partir das experiências das Igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC. O objetivo deste projeto ministerial aplicado é auxiliar as igrejas que queiram aprender com outras experiências.

Peço a sua permissão para gravar e transcrever esta entrevista de maneira a não perder nenhum detalhe do que for informado. Peço também sua autorização para mencionar no projeto o seu nome e o nome da sua igreja bem como as suas contribuições à elaboração do questionário final.

PERGUNTAS:

1. Quantos anos tem esta igreja?
2. Há quanto tempo você é pastor nesta igreja?
3. Como está organizada a liderança desta igreja? Quantos pastores e líderes existem, quais são as suas áreas de atuação e as suas principais responsabilidades ministeriais?
4. Quantos membros a igreja tem hoje (aproximadamente)?
5. Você poderia descrever o processo de atualização do rol de membros desta igreja? (Critérios utilizados e frequência de atualização).
6. Na sua estimativa, quantos destes membros participam com regularidade dos cultos e programas da igreja?

7. Na sua estimativa, quantas pessoas que não são membros frequentam esta igreja com regularidade?
8. Descreva resumidamente as suas convicções a respeito do ensino bíblico sobre o ministério dos membros no Corpo de Cristo. (Quem deve servir na igreja e de que maneira).
9. Quais são os compromissos assumidos pelas pessoas que se tornam membros desta igreja?
10. Na sua percepção, quantos membros estão efetivamente comprometidos com algum ministério voluntário nesta igreja?
11. Quais são as áreas da igreja que têm voluntários realizando algum ministério sistemático?
12. Que tipo de serviço voluntário é realizado em cada uma destas áreas?
13. Costuma ocorrer necessidades eventuais (não rotineiras) de serviço voluntário? Se sim, cite alguns exemplos.
14. Na sua percepção, as pessoas que trabalham para suprir estas necessidades eventuais geralmente pertencem ao grupo dos que já tem algum ministério voluntário regular ou ao grupo dos que não tem ministério nenhum?
15. Na sua percepção, quais são as áreas desta Igreja que mais sofrem com a falta de voluntários?
16. Esta igreja já adotou alguma metodologia de revitalização (Campanha dos 40 dias com Propósitos, Rede Ministerial, G12 ou outra)? Se sim, quais foram os principais benefícios e problemas encontrados?
17. Como esta Igreja atua junto aos seus membros para mobilizar (motivar/encorajar) aqueles que ainda não estão engajados no ministério voluntário?

18. Existe um processo formal de recrutamento de voluntários? Se sim, como é este processo?
19. Como é o processo de desligamento de voluntários do ministério?
20. Há algum programa de treinamento, acompanhamento, avaliação e feedback dos membros servindo voluntariamente? Se sim, você poderia falar um pouco sobre estes programas?
21. Na sua percepção, quais são as verdadeiras razões que levam algumas pessoas desta igreja a não terem ministério nenhum?
22. Na sua percepção, quais são as maiores dificuldades encontradas nesta igreja na mobilização dos seus membros ao ministério voluntário?
23. Você se lembra de algum tipo de erro já cometido aqui, dentro deste contexto, que é digno de destaque para aconselhar outras igrejas a evitá-los? Se sim, quais foram?
24. Você destaca alguma boa prática desta igreja que poderia ser útil para aconselhar outras igrejas a imitá-las? Se sim, quais são?
25. Na sua percepção, quais são os pontos fortes desta igreja na mobilização de voluntários ao ministério?
26. Na sua percepção, quais são os aspectos que precisam ser melhorados nesta igreja quanto à mobilização de voluntários ao ministério?
27. Gostaria de deixá-lo à vontade para falar sobre algum aspecto do ministério voluntário que não foi abordado nesta entrevista.
28. Há outras perguntas que você considera importante fazer para alcançar os objetivos deste estudo?
29. Há alguma pergunta feita aqui que você considera desnecessária?

APÊNDICE C

QUESTIONÁRIO FINAL PARA AS ENTREVISTAS

Você será entrevistado a respeito do ministério voluntário dos membros e participantes da sua igreja. Suas respostas serão utilizadas em um projeto ministerial aplicado que procura identificar as principais boas práticas, dificuldades, erros e acertos no ministério voluntário a partir das experiências das Igrejas Batistas pertencentes à CBB e localizadas na RMC. O objetivo deste projeto ministerial aplicado é auxiliar as igrejas que queiram aprender com outras experiências.

Peço a sua permissão para gravar e transcrever esta entrevista de maneira a não perder nenhum detalhe do que for informado. Você tem minha garantia de que a sua identidade não será revelada.

PERGUNTAS:

1. Quantos anos tem esta igreja?
2. Há quanto tempo você é pastor nesta igreja?
3. Há quanto tempo você está no ministério pastoral?
4. Como está organizada a liderança desta igreja? Quantos pastores e líderes existem, quais são as suas áreas de atuação e as suas principais responsabilidades ministeriais?
5. Quantos membros a igreja tem hoje (aproximadamente)?
6. Na sua estimativa, quantos destes membros participam com regularidade dos cultos e programas da igreja?
7. Na sua estimativa, quantas pessoas que não são membros frequentam esta igreja com regularidade?

8. Você poderia descrever o processo de atualização do rol de membros desta igreja? (Critérios utilizados e frequência de atualização).
9. Quais são os compromissos assumidos pelas pessoas que se tornam membros desta igreja?
10. Descreva resumidamente as suas convicções a respeito do ensino bíblico sobre o ministério dos membros no Corpo de Cristo. (Quem deve servir na igreja e de que maneira).
11. Na sua percepção, quantas pessoas desta igreja estão efetivamente comprometidas com algum ministério voluntário? (Quantidade de membros e não membros).
12. Quais são as áreas da igreja que têm voluntários realizando algum ministério sistemático? Descreva resumidamente os serviços realizados em cada uma delas.
13. Quando ocorre alguma necessidade de serviço eventual (não rotineiro), as pessoas que normalmente se voluntariam para realizar pertencem ao grupo dos que já tem algum ministério voluntário regular ou ao grupo dos que não tem ministério nenhum?
14. Na sua percepção, quais são as áreas desta Igreja que mais sofrem com a falta de voluntários? (Ou seja, que poderiam estar realizando mais).
15. Esta igreja já adotou alguma metodologia de revitalização (Campanha dos 40 dias com Propósitos, Rede Ministerial, G12 ou outra)? Se sim, quais foram os principais benefícios e problemas encontrados do ponto de vista do ministério voluntário?

16. Como esta Igreja tem atuado junto aos seus membros para mobilizar (motivar/encorajar) aqueles que ainda não estão engajados no ministério voluntário?
17. Existe um processo formal de recrutamento de voluntários? Se sim, como é este processo?
18. Como é o processo de desligamento de voluntários do ministério?
19. Há algum programa de treinamento, acompanhamento, avaliação e feedback dos membros servindo voluntariamente? Se sim, você poderia falar um pouco sobre estes programas?
20. Na sua percepção, quais são as verdadeiras razões que levam algumas pessoas desta igreja a não terem ministério nenhum?
21. Na sua percepção, quais são as maiores dificuldades encontradas nesta igreja na mobilização dos seus membros ao ministério voluntário?
22. Você se lembra de algum tipo de erro já cometido aqui, dentro deste contexto, que é digno de destaque para aconselhar outras igrejas a evitá-los? Se sim, quais foram?
23. Você destaca alguma boa prática desta igreja que poderia ser útil para aconselhar outras igrejas a imitá-las? Se sim, quais são?
24. Na sua percepção, quais são os aspectos que precisam ser melhorados nesta igreja quanto à mobilização de voluntários ao ministério?
25. Na sua percepção, quais são os pontos fortes desta igreja na mobilização de voluntários ao ministério?
26. Gostaria de deixá-lo à vontade para falar sobre algum aspecto do ministério voluntário que não foi abordado nesta entrevista.

APÊNDICE D

RELAÇÃO DAS IGREJAS BATISTAS PERTENCENTES À CBB⁴² E LOCALIZADAS NA RMC⁴³

	IGREJA	CIDADE
1	Igreja Batista Bereana	Americana
2	Igreja Batista Betel em Vila Zanaga	Americana
3	Igreja Batista Central de Americana	Americana
4	Igreja Batista Ebenezer	Americana
5	Igreja Batista Graça e Paz	Americana
6	Igreja Batista Memorial de Americana	Americana
7	Igreja Batista Nova Americana	Americana
8	Igreja Batista Praia Azul	Americana
9	Igreja Batista Redentor	Americana
10	Igreja Batista Cidade de Americana	Americana
11	Primeira Igreja Batista de Americana	Americana
12	Igreja Batista em Artur Nogueira	Artur Nogueira
13	Igreja Batista Aliança	Campinas
14	Igreja Batista Barão Geraldo	Campinas
15	Igreja Batista Cambuí	Campinas
16	Igreja Batista Central Campinas	Campinas
17	Igreja Batista Cidade Universitária	Campinas
18	Igreja Batista da Restauração	Campinas

⁴² Disponível em:

<http://www.cbbsp.org.br/nportal/images/stories/principal/cadastro_igrejas.pdf>. Acesso em: 01 set. 2012.

⁴³ Esta lista está classificada em ordem ascendente por cidade e nome da igreja e não revela a sequência aleatória utilizada para a seleção da amostragem

	IGREJA	CIDADE
19	Igreja Batista do Livre Arbítrio	Campinas
20	Igreja Batista Ebenezer	Campinas
21	Igreja Batista El Shaddai	Campinas
22	Igreja Batista Em Sousas	Campinas
23	Igreja Batista Esperança	Campinas
24	Igreja Batista Guanabara	Campinas
25	Igreja Batista Jardim Carlos Lourenco	Campinas
26	Igreja Batista Jardim Nova América	Campinas
27	Igreja Batista Jardim Yeda	Campinas
28	Igreja Batista Memorial	Campinas
29	Igreja Batista Memorial Centenário	Campinas
30	Igreja Batista Monte Sião	Campinas
31	Igreja Batista Moriá	Campinas
32	Igreja Batista Monte Sinai	Campinas
33	Igreja Batista Nóbrega	Campinas
34	Igreja Batista Nova Canaã	Campinas
35	Igreja Batista Nova Jerusalém	Campinas
36	Igreja Batista Ouro Verde	Campinas
37	Igreja Batista Paraíso	Campinas
38	Igreja Batista Parque Universitário	Campinas
39	Igreja Batista Parque Valença	Campinas
40	Igreja Batista Real Parque	Campinas
41	Igreja Batista São Bernardo	Campinas
42	Igreja Batista Satélite Iris	Campinas
43	Igreja Batista Taquaral	Campinas

	IGREJA	CIDADE
44	Igreja Batista Vida Nova	Campinas
45	Igreja Batista Vila Aeroporto	Campinas
46	Igreja Batista Vila Campos Sales	Campinas
47	Igreja Batista Vila Nova	Campinas
48	Igreja Batista Vila Perseu	Campinas
49	Igreja Batista Vila União	Campinas
50	Igreja Batista Vista Alegre	Campinas
51	Missão Batista Maranata	Campinas
52	Primeira Igreja Batista de Campinas	Campinas
53	Igreja Batista em Cosmópolis	Cosmópolis
54	Igreja Batista Betel	Hortolândia
55	Igreja Batista Boas Novas	Hortolândia
56	Igreja Batista Central de Hortolândia	Hortolândia
57	Igreja Batista Cristalina	Hortolândia
58	Igreja Batista de Todos os Povos	Hortolândia
59	Igreja Batista Ebenézer em Hortolândia	Hortolândia
60	Igreja Batista Esperança	Hortolândia
61	Igreja Batista Monte Horebe	Hortolândia
62	Igreja Batista Monte Sião	Hortolândia
63	Igreja Batista Parque Pinheiros	Hortolândia
64	Primeira Igreja Batista Boas Novas no Jardim Amanda II	Hortolândia
65	Primeira Igreja Batista de Hortolândia	Hortolândia
66	Igreja Batista Jardim Morada do Sol	Indaiatuba
67	Igreja Batista Nova Aliança	Indaiatuba
68	Igreja Batista Resgate Vida	Indaiatuba

	IGREJA	CIDADE
69	Igreja Batista Vida Nova	Indaiatuba
70	Primeira Igreja Batista de Indaiatuba	Indaiatuba
71	Primeira Igreja Batista de Itatiba	Itatiba
72	Segunda Igreja Batista de Itatiba	Itatiba
73	Igreja Batista Jaguariúna	Jaguariúna
74	Igreja Batista Monte Mor	Monte Mor
75	Igreja Batista Bela Vista	Nova Odessa
76	Igreja Batista Central de Nova Odessa	Nova Odessa
77	Igreja Batista Jardim Marajoara	Nova Odessa
78	Igreja Batista Jardim Planalto	Nova Odessa
79	Igreja Batista Vitória	Nova Odessa
80	Primeira Igreja Batista de Nova Odessa	Nova Odessa
81	Segunda Igreja Batista de Nova Odessa	Nova Odessa
82	Igreja Batista Central de Paulínia	Paulínia
83	Igreja Batista Nova Esperança	Paulínia
84	Igreja Batista Parque da Represa	Paulínia
85	Primeira Igreja Batista de Paulínia	Paulínia
86	Igreja Batista 31 De Março	Santa Bárbara D'Oeste
87	Igreja Batista Cidade Nova	Santa Bárbara D'Oeste
88	Igreja Batista Jardim Belo Horizonte	Santa Bárbara D'Oeste
89	Igreja Batista Jardim Europa	Santa Bárbara D'Oeste
90	Igreja Batista Manancial	Santa Bárbara D'Oeste
91	Igreja Batista Memorial	Santa Bárbara D'Oeste
92	Igreja Batista Nova Esperança	Santa Bárbara D'Oeste
93	Igreja Batista Altos de Sumaré	Sumaré

	IGREJA	CIDADE
94	Igreja Batista Betesda	Sumaré
95	Igreja Batista Central de Sumaré	Sumaré
96	Igreja Batista Elienai	Sumaré
97	Igreja Batista Jardim Bom Retiro	Sumaré
98	Igreja Batista Jardim Denadai	Sumaré
99	Igreja Batista Matão	Sumaré
100	Igreja Batista Nova Veneza	Sumaré
101	Igreja Batista Parque das Nações	Sumaré
102	Igreja Batista Planalto do Sol	Sumaré
103	Igreja Batista Rocha Eterna	Sumaré
104	Primeira Igreja Batista de Sumaré	Sumaré
105	Primeira Igreja Batista no Jardim Maria Antônia	Sumaré
106	Primeira Igreja Batista San Martin	Sumaré
107	Segunda Igreja Batista de Sumaré	Sumaré
108	Igreja Batista de Valinhos	Valinhos
109	Igreja Batista Nova Vida	Valinhos
110	Igreja Batista Água Viva	Vinhedo

BIBLIOGRAFIA

AGEMCAMP - Agência Metropolitana de Campinas. Disponível em:

<http://www.agemcamp.sp.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=12&lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2012.

ANYABWILE, Thabiti. **Quem é um Membro de Igreja Saudável?** São José dos Campos: Fiel, 2010.

AZEVEDO, Irland Pereira. **A CBB e movimento G12.** Convenção Batista do Estado de São Paulo, 2010. Disponível em:

<<http://www.cbesp.org.br/nportal/documentos/121-a-cbb-e-o-movimento-g12>>.

Acesso em: 21 nov. 2012.

BATISTA, Jôer. **Movimento G12: Uma Nova Reforma ou uma Velha Heresia.** Fides Reformata, 2000: Volume V Número 1.

BECERRA, Ricardo. **Analisando a "Visão Celular" de César Castellanos.** *Agir Brasil*, 2006. Disponível em:

<http://agirbrasil.org.br/Artigos/artigos.info.asp?tp=146&sg=35&form_search=&pg=1&id=227>. Acesso em: 26 jun. 2012.

BONFIM, Paula. **A Cultura do Voluntariado no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2010.

BORBA, Elisabete Regina de Lima; BORSA, Leny Rodrigues; ANDREATTA, Roldite. **Terceiro Setor, Responsabilidade Social e Voluntariado.** Curitiba: Champagnat, 2001.

BUGBEE, Bruce; BISPO, Armando. **Como Descobrir seu Ministério no Corpo de Cristo.** São Paulo: Vida, 2001.

BUGBEE, Bruce; COUSINS, Bruce; HYBELS, Bill. **Rede Ministerial - Guia do Consultor.** São Paulo: Vida, 1996.

_____. **Rede Ministerial - Guia do Participante.** São Paulo: Vida, 1998.

CALDAS, Carlos. **Fundamentos da Teologia da Igreja**. São Paulo: Mundo Cristão, 2011.

CALVINO, João. **Romanos**. São Paulo: Parakletos, 2001.

CAMPBELL, I.D. **Opening up Matthew**. Leominster, UK: Day One Publications, 2008.

CARLZON, Jan. **A Hora da Verdade: O clássico sobre liderança que Revolucionou a Administração de Empresas**. São Paulo: Sextante, 2005.

CARSON, D.A. **A Cruz e o Ministério Cristão**. São Paulo: Fiel, 2011.

CLOWNEY, Edmund. **A Igreja**. São Paulo: Cultura Cristã, 2007.

CONVENÇÃO BATISTA BRASILEIRA. Disponível em <<http://www.batistas.com>>. Acesso em: 1 set. 2012.

CONVENÇÃO BATISTA BRASILEIRA E O MOVIMENTO G12, A. Disponível em: <<http://www.opbb.org.br/documentos/g12.php>> Acesso em: 27 jun. 2012.

COSTA, Elieser Arantes da. **Gestão Estratégica**. São Paulo: Saraiva, 2008.

CUNHA, Márcia. **Os Andaimas do Novo Voluntariado**. São Paulo: Cortez, 2010.

DEVER, Mark. **Nove Marcas de uma Igreja Saudável**. São José dos Campos: Fiel, 2007.

_____. **O que é uma Igreja Saudável**. São José dos Campos: Fiel, 2009.

DEVER, Mark; ALEXANDER, Paul. **Deliberadamente Igreja**. São José dos Campos: Fiel, 2008.

DOMINGUES, César Castellanos. **Sonhas e Ganharás o Mundo**. São Paulo: Palavra da Fé, 1999.

DRUCKER, Peter F. **Administração de Organizações Sem Fins Lucrativos**. São Paulo: Pioneira, 1997.

EINSTEIN, Mara. **Brands of Faith: Marketing religion in a commercial age**. New York: Routledge, 2008.

FERRARI, Rachele. **Voluntariado Uma Dimensão Ética**. São Paulo: Escuta, 2010.

FRIZZELL, Gregory R. **Liberando o Fluir do Avivamento**. São Paulo: Imprensa da Fé, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Marcos Antonio. **Gestão Estratégica de Entidades Sem Fins Lucrativos**. São Paulo: Áurea Editora, 2006.

GRUDEM, Wayne. **Manual de Doutrinas Cristãs**. São Paulo: Vida, 2007.

HACKING, P.H. **Opening up Hebrews**. Leominster, UK: Day One Publications, 2006.

HENDRICKS, Howard. **Discipulado: o Caminho para Firmar o Caráter Cristão**. Belo Horizonte: Betânia, 2005.

HUNT, T.W.; KING, Claude V. **A Mente de Cristo**. São Paulo: LifeWay, 2001.

HYBELS, Bill. **Liderança corajosa**. São Paulo: Vida, 2002.

_____. **Redescobrimos a igreja**. São Paulo: Hagnos, 2003.

_____. **The Volunteer Revolution**. Grand Rapids: Zondervan, 2004.

_____. **Axiomas Máximos da Liderança Corajosa**. São Paulo: Vida, 2009.

KURIAN, G. T. **Nelson's new Christian Dictionary : The Authoritative Resource on the Christian World**. Nashville: Thomas Nelson, 2001.

MACARTHUR, Jonh. **The MacArthur New Testament Commentary - Ephesians**. Chicago: Moody Press, 1996.

_____. **O Caos Carismático**. São José dos Campos: Fiel, 2002.

_____. **Hard to Believe**. Nashville: Thomas Nelson, 2003.

_____. **Apostates, Be Warned, Part 2**. Grace to You. 28 de Março de 2004.
Disponível em: <http://www.gty.org/Resources/Sermons/65-6_Apostates-Be-Warned-Part-2?q=apostates,+be+warned>. Acesso em: 26 jun. 2012.

MACARTHUR, John; BEEKE, Joel; GERSTNER, Jonathan; KISTLER, Don; WHITE, James; ARMSTRONG, John; WHITNEY, Don; SPROUL, RC; JOHNSON, Phil; GERSTNER, John; PIPA, Joseph. **Avante, soldados de Cristo: uma afirmação bíblica da Igreja**. São Paulo: Cultuta Cristã, 2010.

MALPHURS, Aubrey. **Advanced Strategic Planning: A New Model for Church and Ministry Leaders**. Grand Rapids: Bakerbooks, 2005.

MASTERS, Peter. **Your reasonable service in the Lord's work**. Londres: Sword & Trowel, 1994.

MATOS, Alderi Souza. **Breve História do Protestantismo no Brasil**. Disponível em: < <http://www.mackenzie.br/6994.html>>. Acesso em: 18 set. 2012.

MORELAND, J.P. **Love your God with all your mind**. Colorado Springs: Navpress, 1997.

MURRAY, Andrew. **Working for God**. Grand Rapids: Christian Classics Ethereal Library, 2000. Disponível em <<http://www.ccel.org/ccel/murray/working.pdf>>. Acesso em: 24 ago. 2012.

NEIGHBOUR, Ralph W. Jr. **Where Do We Go From Here? A Guidebook for the Cell Group Church**. Houston: Touch Publications, 2000.

OGDEN, Greg. **Unfinished Business: Returning the Ministry to the People of God**. Grand Rapids: Zondervan, 2003.

PAES, Carlito. **Igrejas que Prevaecem**. São Paulo: Vida, 2009.

PELIANO, Ana Maria Medeiros, RESENDE, Luis Fernando de Lara, BEGHIN, Nathalie. **Comunidade Solidária: Uma Estratégia de Combate à Fome e à Pobreza**. 1995. Disponível em: <<http://ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/File/139/141>> Acesso em: 03 jul. 2012.

PRIME, Derek. **Opening up 1 Corinthians**. Leominster, UK: Day One Publications, 2005.

Propósitos Brasil. Disponível em: <<http://www.propositos.com.br/>>. Acesso em: 08 out. 2012.

QUINTEIRO, Eudosia Acuña (org.). **Um Sensível Olhar Sobre o Terceiro Setor**. São Paulo: Sumulus, 2006.

RICHARDS, Lawrence O. **Teologia da Educação Cristã**. São Paulo: Vida Nova, 1980.

RICHARDS, Lawrence O.; MARTIN, Gib. **Teologia do Ministério Pessoal**. São Paulo: Vida Nova, 1984.

ROBINSON, S.J. **Opening up 1 Timothy**. Leominster, UK: Day One Publications, 2001.

ROMEIRO, Paulo. **Movimento G-12**. Agir Brasil. 2006. Disponível em: <http://agirbrasil.org.br/Artigos/artigos.info.asp?tp=146&sg=35&form_search=&pg=1&id=228>. Acesso em: 26 jun. 2012.

SADDLEBACK CHURCH. Disponível em:

<<http://www.saddleback.com/aboutsaddleback/ourpastor/>>. Acesso em: 26 jun. 2012.

SADDLEBACK RESOURCES. Disponível em:

<<http://www.saddlebackresources.com/Campaigns-C558.aspx>> Acesso em: 26 jun. 2012.

SÃO PAULO. Lei Complementar Estadual nº 870, de 19 de junho de 2000 que cria a Região Metropolitana de Campinas. Disponível em:

<<http://www.stm.sp.gov.br/index.php/rmas-de-sao-paulo/rm-de-campinas>> Acesso em: 19 out. 2011.

SCHAEFFER, Francis A. **A verdadeira espiritualidade**. São Paulo: Cultura Cristã, 2008.

_____. **A Igreja no século 21**. São Paulo: Cultura Cristã, 2010.

SCHWARZ, Christian. **O Desenvolvimento Natural da Igreja**. Curitiba: Editora Evangélica Esperança, 1996.

_____. **A Prática do Desenvolvimento Natural da Igreja**. Curitiba: Editora Evangélica Esperança, 1997.

_____. **O Teste dos Dons**. Curitiba: Editora Evangélica Esperança, 1997.

SPURGEON, Charles H. **Serving the Lord with gladness**. Sermão na igreja Metropolitan Tabernacle, Newington, 1867. In: Spurgeons's sermons volume 13. Grand Rapids: Christian Classics Ethereal Library. Disponível em:

< <http://www.ccel.org/ccel/spurgeon/sermons13.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

_____. **Farm sermons**. Charleston: Bibliobazaar, 2008.

STETZER, Ed; DODSON, Mike. **Come Back Churches**. Nashville: B&H Publishing Group, 2007.

STETZER, Ed. RAINER, Thom S. **Transformational Church**. Nashville: B&H Publishing Group, 2010.

THE PEW FORUM ON RELIGION & PUBLIC LIFE. Disponível em:

<<http://pewforum.org/Pew-Forum/About-the-Pew-Forum.aspx>>. Acesso em: 30 jun. 2012.

TOZER, Aiden Wilson. **A Tragédia da Igreja – a ausência de dons**. Rio de Janeiro: Danprewan, 2009.

UTLEY, Bob. **Paul Bound, the Gospel Unbound: Letters from Prison (Colossians, Ephesians and Philemon, then later, Philipians**. Marshall: Bible Lessons International, 1997.

_____. **The gospel according to Peter: Mark, I & II Peter**. Marshall: Bible Lessons International, 2001.

VEITH, Gene Edward Jr. **Deus em ação: a vocação cristã em todos os setores da vida**. São Paulo: Cultura Cristã, 2007.

WARREN, Rick. **Uma Igreja Com Propósitos**. São Paulo: Vida Nova, 1999.

_____. **Uma Vida com Propósitos**. São Paulo: Editora Vida, 2002.

_____. **40 dias de Propósitos. Transcrição dos Vídeos para Pequenos Grupos e Escola Dominical**. São José dos Campos: Ministério Propósitos, 2006.

WAGNER, C. Peter. **Discover Your Spiritual Gifts**. Ventura, CA: Gospel Light, 2005.

WASHER, Paul. **10 Acusações contra a igreja moderna**. São Paulo: Fiel, 2011.

WILLOW CREEK COMMUNITY CHURCH – origem da igreja. Disponível em: <<http://news.willowcreek.org/2011/10/willow-creek-community-church-celebrates-36-years/>>. Acesso em: 26 jun. 2012.

WIERSBE, W. W. **The Wiersbe Bible Commentary**. Colorado Springs: David C. Cook, 2007.

YAMABUCHI, Alberto Kenji. **Uma Análise do Movimento G-12: Reflexões de um Pastor Batista**. Faculdade Teológica Batista de São Paulo. 29 de Março de 2004.

Disponível em:

<http://www.teologica.br/theo_new/files/ReflexoesSobreG12_KenjiP.pdf> Acesso em: 26 jun. 2012.

ZACHARIAS, Ravi. **Do Coração de Deus**. Rio de Janeiro: Textus, 2002.

ZIGARELLI, Micheel A. **Princípios da Gestão Eficaz**. São Paulo: Mundo Cristão, 2003.