

Seleção e recrutamento dos líderes pastoriais evangélicos da IURD

*Selection and Recruitment of Evangelical Pastoral
Leaders of the IURD*

Paulo Sérgio Peçanha Luna¹

Resumo: Propõe o presente artigo descrever as estratégias de recrutamento e seleção adotadas pela Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) para formação do seu quadro de pastores, futuros líderes da referida instituição religiosa. Comparada às demais organizações existentes no mercado, a IURD visando sobreviver no ambiente corporativo contemporâneo, tem sua estrutura organizacional respaldada nos pilares da Teoria Geral da Administração, tendo em vista o aumento considerável do número de templos construídos e de seguidores fiéis, bem como, dos altos valores monetários movimentados pela referida instituição. Neste contexto, inserem-se também o olhar da referida instituição religiosa à formação do seu capital humano, especificamente, à formação dos seus líderes pastorais que têm como figura central de liderança o bispo Edir Macedo.

Palavras-chave: Igreja Universal do Reino de Deus. Administração. Recrutamento. Seleção. Líderes Pastorais.

Artigo recebido em: 04 Jun 2018
Aprovado em: 02 fev. 2019

¹ Mestrando em Ciências das Religiões – Mestrado Profissional – pela Faculdade Unida de Vitória.

Abstract: This article proposes to describe the strategies of recruitment and selection adopted by the Universal Church of the Kingdom of God (IURD) for the formation of its pastors, future leaders of this religious institution. Compared to the other organizations in the market, the IURD aims to survive in the contemporary corporate environment, with its organizational structure backed by the General Management Theory, with a view to increasing the number of temples built and faithful followers, as well as monetary values moved by that institution. In this context, the religious institution's perspective is also included in the formation of its human capital, specifically, the formation of its pastoral leaders, who have as their central leadership Bishop Edir Macedo.

Keywords: Universal Church of the Kingdom of God, Administration, Recruitment, Selection, Pastoral Leaders.

Introdução

O estudo em tela compõe a Dissertação de Mestrado Profissional em Ciências da Religião da Faculdade Unidas de Vitória, em processo de construção e sob a orientação do Prof. Dr. José Adriano Filho, cuja proposta é descrever as estratégias de recrutamento e seleção adotadas pela Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) para formação do seu quadro de pastores, futuros líderes da referida instituição religiosa.

A Igreja Universal do Reino de Deus (IURD), assim como as demais células das denominações neopentecostais como a Nova Vida (1960); a Igreja Internacional da Graça de Deus (1980) e; Cristo Vive (1986), além de outras, no decorrer da história estabeleceram formas de organização que sustentam a efetiva participação dos seus membros à ideologia e as atividades propostas por suas lideranças. Ressalta-se que no início dos movimentos pentecostais, tanto o discurso do bispo Edir Macedo como os demais bispos eram baseados “nos princípios de cultura e liderança, premissas de recrutamento, metodologia de ação e estratégias de expansão internacional da organização”².

Considerando a IURD uma importante organização religiosa – que tem sua força sustentada no discurso sobre a Teologia da Prosperidade, que evidencia a prosperidade como um direito do fiel,

² OLIVEIRA, Cleber Roberval Salvador; SARES, Maria Izabel Ferezin. Empresas da Fé – Aspectos de Administração em Organizações Religiosas. VII CONFIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. 19 a 21 de novembro de 2010. Disponível em http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_1564.pdf Acesso 16 set. de 2017, p. 1.

tendo em vista que faz parte dos planos de Deus³ –, é fundamental que a retórica dos seus pastores (líderes dos templos) tenha por parâmetro a retórica do seu principal líder e comunicador, o bispo Edir Macedo, que ao longo das últimas três décadas tem arrebanhado milhões de fiéis para sua igreja, ou seja, sua organização. Para Wania Mesquita, o pentecostalismo da prosperidade se acomodou ao “novo estágio socioeconômico da sociedade ocidental” e, de certo modo, incorporou o hedonismo moderno.⁴

Nesse contexto, justifica-se o presente estudo haja vista que o mesmo busca apresentar a transformação de um movimento religioso em uma importante organização religiosa, a partir da análise da cultura organizacional da Igreja Universal do Reino de Deus (IURD), especificamente quanto à política de RH (recursos humanos) referente ao recrutamento e seleção dos líderes religiosos que ministrarão aos fiéis o discurso religioso proposto pela liderança maior da referida organização: o Bispo Edir Macedo. Sendo assim, propõe o seguinte questionamento: *Quais os mecanismos de Recrutamento e Seleção comumente utilizados para formação de pastores - líderes da IURD?*

Assim, para responder a referida pergunta, o estudo apresenta-se da seguinte forma: num primeiro momento, realizou-se breves considerações acerca da construção história da IURD como uma organização, inserindo-a no contexto do Neopentecostalismo, sendo neste tópico evidenciada ainda a liderança do Bispo Edir Macedo como referência para formação de outros líderes, futuros pastores para administrarem templos locais e fiéis. Em seguida, no segundo tópico conceituou-se as técnicas de recrutamento e seleção, comumente utilizadas na seara de Gestão de Pessoas, a fim agregar talentos às equipes de colaboradores das organizações. Por fim, num terceiro momento, descreveu-se a importância da formação de líderes para o discurso pastoral da IURD, sendo apresentadas algumas questões relacionadas à cultura organizacional de uma empresa com foco competitivo no mercado que direciona sua atenção para o capital humano. No caso da IURD, a atenção é direcionada aos seus pastores, líderes dos seus templos.

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

4 MESQUITA, Wania Amélia Belchior. Um pé no reino e outro no mundo: consumo e lazer entre pentecostais. *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, ano 13, n.28, p.117-144, julho/dezembro de 2007.

1. Breve Histórico Sobre A Construção Organizacional Da IURD

O pentecostalismo no Brasil surge em 1910 com a fundação da Congregação Cristã no Brasil, em São Paulo. Logo em seguida surge a Assembleia de Deus, em 1911, mais precisamente em Belém. Essas denominações religiosas visavam o anticatolicismo, religião considerada naquela época oficial e composta por grande parte das elites do país.⁵

O Denteropentecostalismo surge no início da década de São Paulo – por meio de lideranças religiosas americanas, como os missionários Harold Willians e Raymond Boartright, vinculados a *International Church of the Foursquare Gospel*, com a Cruzada Nacional de Evangelização, um braço da chamada Igreja Quadrangular – como um movimento inovador, abordando a cura divina e a difusão do rádio como difusão de suas ideias.⁶

Quanto ao Neopentecostalismo, trata-se de um movimento que surge com força na década de 1970, com uma abordagem doutrinária de constante luta contra o mal e a busca pela prosperidade terrena. A respeito disso, Paulo Jorge Lúcio, em publicação referente à *Performance mercantilista das principais Igrejas Pentecostais Brasileiras*, para o Neopentecostalismo menciona que: “o dinheiro é assumido direta e claramente como questão prioritária” por determinadas igrejas neopentecostais. Aliás, o autor fazendo referência ao Bispo Edir Macedo, líder da IURD, ressaltou que para o mesmo, o dinheiro é como se fosse o sangue da igreja; uma ferramenta sagrada de Deus.⁷

No contexto do Neopentecostalismo, a Igreja Universal do Reino de Deus – IURD tem suas atividades religiosas iniciadas em 1977, em decorrência da dissidência de Edir Macedo Bezerra e de Romildo R. Soares com relação à Igreja Nova Vida (fundada por um missionário canadense⁸), tendo em vista que a referida igreja já não mais atendia aos ideais desses líderes. Assim a IURD foi criada como uma nova proposta de universalização dos princípios defendidos por Edir Macedo Bezerra e de Romildo R. Soares.⁹

⁵ MARIANO, Ricardo. *Expansão neopentecostal no Brasil: o caso da Igreja Universal*. Estudos avançados, v. 18, n. 52, p. 121-138, 2004.

⁶ MARIANO. 2004.

⁷ LÚCIO. 2014.

⁸ MARIANO. 2004.

⁹ OLIVEIRA; SARES, 2010.

Três anos após a fundação IURD, Romildo Soares discordando da forma autoritária que Edir Macedo, seu cunhado, imprimia na instituição, resolveu sair, restando apenas dois dos seus fundadores mais influentes, Edir Macedo e Roberto Augusto Lopes. Em 1981, os dois fundadores da IURD foram consagrados mutuamente bispos. Com o tempo, o espaço eclesial disputado pelos líderes carismáticos Lopes e Macedo foi se tornando pequeno, e em razão disso, Lopes retornou à Igreja de Nova Vida, restando Edir Macedo como o único líder da IURD.¹⁰

Dessa forma, evidencia-se que a força do discurso religioso neopentecostal atual empregado pela IURD tem como principal locutor o Bispo Edir Macedo de Bezerra, considerado por seus membros e fiéis um homem com íntima relação com Deus, sendo comparado ainda à Jesus Cristo, devido as tribulações vivenciadas na época em que foi perseguido, preso e humilhado.¹¹ Cabe ressaltar ainda que um dos principais discursos efervescentes da IURD é contra os demônios e hostes malignas que estão presentes na maior parte dos problemas sociais e que precisam ser expelidos, numa realidade dicotomizada entre o ‘bem’ e o ‘mal’, em que o mal é expurgado a partir da ação de Deus.¹²

Em sua obra literária “Nos passos de Jesus”, Edir Macedo menciona que sua fórmula pastoral tem como fundamento à fidelidade a Deus, e resalta ainda que “As bases de nossa sociedade com Deus são as seguintes: o que nos pertence (nossa vida, nossa força, nosso dinheiro) passa a pertencer a Deus; o que é d’Ele (as bênçãos, a paz, a felicidade, a alegria e tudo de bom) passa a nos pertencer. Passamos a ser participantes de tudo o que é de Deus”.¹³

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

¹⁰ CAMPOS, Leonildo Silveira. *Cultura, liderança e recrutamento em organizações religiosas – o caso da Igreja Universal do Reino de Deus. Organização em Contexto*, ano 2, n. 3, 2006.

¹¹ ROSAS, Nina. *As ações sociais da Igreja Universal: recrutamento e empreendedorismo no a gente da comunidade*. Ciências Sociais e Religião, Porto Alegre, ano 14, n. 17, p. 27-51, Jul./Dic. 2012, p. 28.

¹² ROSAS. 2012, p. 28.

¹³ MACEDO, Edir. *Nos passos de Jesus. Rio de Janeiro*: Editora Gráfica Universal, 2005, p. 68.

estabilizarem e alcançarem seus objetivos, estas buscam a institucionalização. No entanto, a transformação da IURD de um movimento religioso numa organização religiosa, tipo “igreja”, apesar de ter ocorrido de forma rápida, compreende fatores históricos e sociais, que são refletidos na sua cultura organizacional.¹⁴

Assim como as demais organizações existentes no mercado, a IURD visando sobreviver no ambiente corporativo contemporâneo, tem sua estrutura organizacional respaldada nos pilares da Teoria Geral da Administração, haja vista o crescente aumento, de forma avassaladora, da quantidade de templos construídos, do grande número de seguidores fiéis, bem como, dos altos valores monetários movimentados pela referida instituição.

2. Recrutamento e seleção de pessoas na organização

É cada vez mais notório que as empresas que permanecem no mercado, precisam adaptar-se às mudanças que ocorrem no cenário mundial, e o Setor de Recurso Humanos (RH) também precisou se aperfeiçoar juntamente com essas mudanças, pois necessitam estar alinhados com a cultura organizacional no intuito de planejar e elaborar projetos para o desenvolvimento de profissionais capacitados. Nesse sentido, torna-se uma constante às organizações a procura por novas pessoas, a fim de integrarem suas equipes de colaboradores, com a finalidade de substituírem, por exemplo, àqueles colaboradores em situações de promoções, transferências, demissões ou pedido de dispensa, ou ainda em situações de expansão de empresa em período de crescimento.

Segundo Coelho-Lima e Torres, a área de RH se apresenta como uma área estratégica para as empresas, pois contribui para o processo de competitividade das mesmas. No entanto, para que isso ocorra é preciso que haja uma interação entre a cultura organizacional das empresas (inseridos aí a sua filosofia, metas e objetivos) com os colaboradores, a partir do investimento na transformação destes em agentes de competição. Além disso, para os referidos autores, é “papel do RH tanto transmitir quanto

¹⁴ CAMPOS, Leonildo Silveira. Organização e Religião: dilemas administrativos da Igreja Universal. In: *Teatro, Templo e Mercado: organização e marketing de um empreendimento neopentecostal*. Petrópolis, RJ: Vozes; São Paulo: Simpósio Editora e Universidade Metodista de São Paulo, 1997.

transformar os trabalhadores em elementos chaves na concorrência”, acrescentando ainda que outro elemento relevante discurso refere-se “a defesa da existência de uma nova visão de homem em todo o processo”.¹⁵

Importante mencionar que os princípios de administração se fazem presentes desde o início da constituição, como comunidade, do povo de Israel, uma cultura anterior ao Cristianismo, conforme descreve a passagem bíblica do Êxodo 18.13-27: Moisés foi orientado por seu sogro Jetro, sacerdote em Midiã, quanto ao atendimento das necessidades e conflitos do seu povo. Assim, Jetro orientou Moisés em dar conhecimento a população israelita quanto aos estatutos e as leis, bem como, os caminhos corretos que o referido povo deve andar e a obra que deve executar. Somado a isto, Jetro orientou também Moisés quanto a designação, dentre a comunidade israelita, “de homens capazes, tementes a Deus, homens de verdade, que (...) Julguem a este povo em todo o tempo. Que a ti traga toda causa grave, mas toda causa pequena eles mesmos a julguem. Assim a ti mesmo te aliviarás da carga, e eles a levarão contigo (...)” (Êx.18.14b-24). Compreende-se que esta passagem evidencia os conceitos de administração, tendo vista que a partir da aprendizagem transmitida por Jetro, Moisés cresceu como líder e descentralizou um poder que até então detinha, proporcionando assim a formação de novos líderes para a comunidade, onde as tarefas e responsabilidades foram divididas de forma pontuais, restando ao líder Moisés as questões que demandavam maior atenção. No entanto, além da formação da comunidade de Israel, vários outros povos da Antiguidade foram constituídos por procedimentos administrativos, seja com relação às suas edificações como, também, à administração em muitas culturas e administração públicas¹⁶

Constata-se assim que as organizações para serem constituídas requerem de planejamentos, inclusive os de pessoal, com previsões ou estimativas futuras. Especificamente quanto ao

¹⁵ COELHO-LIMA, F.; TORRES, C. C. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2011, vol. 14, n. 2, pp. 227-240. Disponível em www.revistas.usp.br/cpst/article/download/25705/27438 Acesso em 28 abr. de 2018, p. 231.

¹⁶ SILVA, Geoval Jacinto da; RIBEIRO, Otoniel Luciano. Gestão e serviço: administração nas organizações religiosas sem fins lucrativos. *Revista Caminhando* v. 15, n. 1, p. 107-118, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/Caminhando/article/viewFile/1599/1862> Acesso em: 18 abr. 2018, p. 114.

processo de planejamento de pessoal, deve-se seguir uma sequência básica, que é: prever a demanda de mão de obra do empregador e a sua disponibilidade no mercado; depois, identificar as lacunas de oferta e demanda; e desenvolver planos de ação para preencher as lacunas previstas.¹⁷

Dentre as importantes ferramentas de gestão de pessoas nas organizações está o processo de Recrutamento e Seleção, tendo em vista que por meio deste processo as organizações percebem a importância das pessoas que a integra.¹⁸ Os processos de recrutamento e seleção de recursos humanos devem ser vistos como duas fases de um mesmo processo. Onde a tarefa do recrutamento é a de atrair com seletividade candidatos tanto internos, quanto externos, e que possuam os requisitos mínimos para preencher o cargo a ser ocupado, enquanto a tarefa da seleção é a de filtrar, escolher e classificar, entre os candidatos recrutados, ou seja, aqueles que tenham maiores probabilidades de se adaptar aos cargos vagos¹⁹.

Idalberto Chiavenato conceitua Recrutamento como:

(...) um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. É basicamente um sistema de informação por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de RH as oportunidades de emprego que pretende preencher.²⁰

Dessa forma, quanto mais específica e exigente for a organização com relação às qualidades que os futuros colaboradores devem apresentar, mais difícil será o recrutamento. Sobre isto, vale ressaltar que: “É fundamental casar as competências (conhecimento, habilidades, atitudes e interesses) que o cargo exige com as competências que cada candidato tem a oferecer. (...) toma a

¹⁷ DESSLER, Gary. *Administração de recursos humanos* / Gary Dessler; tradução Cecília Oderich; revisão técnica Álvaro Pequeno e Denise Delboni. 3. ed., São Paulo: Person Education do Brasil, 2014.

¹⁸ ROCHA, Ana Paula de Sousa. *A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial*. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, v. 15, p. 14-17, 2014.

¹⁹ CHIAVENATO, Idalberto. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009 – (Série recursos humanos).

²⁰ CHIAVENATO. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. 2009, p. 68.

decisão final aquele que se apresente como o mais adequado à busca da empresa”.²¹

Para um efetivo recrutamento é fundamental que sejam observadas as seguintes etapas²²:

1ª etapa – Coleta de dados, sendo realizado o detalhamento do perfil de cargo, o mapeamento das competências, o tempo disponível para preencher a vaga, os recursos financeiros destinados ao recrutamento, a situação do mercado de trabalho etc.;

2ª etapa – Planejamento, quando ocorre o recrutamento, através dos tipos: interno, externo e misto, a escolha dos meios de divulgação, a previsão de custos, a definição do conteúdo da divulgação, as responsabilidades sobre o processo etc.;

3ª etapa – Execução do recrutamento – a partir da divulgação da vaga;

4ª etapa – Avaliação do recrutamento – a partir dos seguintes questionamentos: dos candidatos que responderam ao recrutamento, quantos eram realmente qualificados para a vaga? As vagas foram preenchidas? Os meios foram eficazes?).

Ainda quanto ao Recrutamento, de acordo com Lotz, há três tipos comumente utilizados, a saber²³:

a) Recrutamento interno – quando o setor de RH procura dentro da própria organização potenciais candidatos que possam ocupar vagas disponíveis, ou seja, trata-se de uma oportunidade de movimentação dos colaboradores, por exemplo, por meio de transferências e promoções.

b) Recrutamento externo – trata-se de um processo que busca atrair candidatos externos, qualificados para ocupar as vagas na organização. Neste, identifica-se um processo de comunicação bilateral, onde de um lado, está a organização, que visa atrair um candidato mais qualificado para o desempenho de determinada função; e do outro, estão os candidatos, que propendem a se sentir atraídos por empresas que se diferenciam no mercado.

²¹ SIMÕES, Marcos; BOREL, Luciana. Cogestão de pessoas e o sucesso das ações de T&D. In: SLIVNIK, Alexandre; FURLAN, Jô; SITA, Maurício. *Ser Mais com T&D: Estratégias e ferramentas de treinamento e desenvolvimento para o mundo corporativo*. São Paulo: Editora Ser Mais, 2010, p. 226.

²² FARIA, Maria Helena Alves de. *Recrutamento, seleção e socialização*. Coleção Bibliográfica Universitária Person. São Paulo: Person Education do Brasil, 2015.

²³ LOTZ, Erika Gisele. *Recrutamento e seleção de talentos*. Curitiba: InterSaberes, 2015.

c) Recrutamento misto – é aquele que recorre tanto ao recrutamento interno quanto ao externo, para atrair candidatos às vagas disponíveis.

No que se refere às vantagens e desvantagens dos recrutamentos, Idalberto Chiavenato assinala o seguinte:

a) **Recrutamento Interno:** - Vantagens: ser mais econômico para a empresa; é mais rápido; apresenta maior índice de validade e de segurança; é uma fonte poderosa de motivação para os funcionários; aproveita os investimentos da empresa em treinamento; desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal). - Desvantagens: exige potencial de desenvolvimento dos funcionários; pode gerar conflitos de interesses; não pode ser feito em termos globais dentro da organização.²⁴

b) **Recrutamento Externo:** - Vantagens: permite inserção de novas pessoas e experiências novas na organização; renova e enriquece os recursos humanos da organização; traz novas competências para a organização; aproveita os investimentos em preparação e desenvolvimento de pessoal efetuados por outras empresas ou pelos próprios candidatos. - Desvantagens: é geralmente mais demorado do que o recrutamento interno; é mais caro e exige inversões e despesas imediatas em técnicas de recrutamento; é menos seguro do que o recrutamento interno; pode frustrar a equipe de colaboradores da organização; geralmente afeta a política salarial da empresa.²⁵

Face às vantagens e desvantagens dos recrutamentos interno e externo, Chiavenato salienta a preferência da maioria das organizações, como uma solução eclética, pelo recrutamento misto, haja vista que por meio desta forma específica de recrutamento tanto as fontes internas como as fontes externas de recursos humanos serão melhores aproveitadas²⁶. Em outras palavras, o recrutamento misto acaba minimizando os contrapontos presentes em nos recrutamentos externo e interno²⁷.

No que se refere às fontes de recrutamento externo, cabe mencionar uma há uma variedade, dentre elas: anúncios em jornais, revistas, rádio e televisão; apresentação espontânea (currículos entregues diretamente na empresa); associações ou órgãos comunitários; *banners* e placas na frente ou na entrada da organização; boca a boca (a empresa divulga sua vaga aos colaboradores, solicitando a estes que repassem a seus contatos);

²⁴ CHIAVENATO. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*, 2009.

²⁵ CHIAVENATO. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*, 2009.

²⁶ CHIAVENATO. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*, 2009.

²⁷ LOTZ, 2015.

contatos com outras empresas; feira de empregos; *headhunters* (caçadores de talento); indicações/*networking*; órgãos de classe; sindicatos; órgãos governamentais; redes sociais; *site* da própria organização; transportes públicos; universidades, faculdades e escolas profissionalizantes.²⁸

Quanto à seleção de candidatos, trata-se de um processo de avaliação, que através de métodos de comparação, irá proporcionar a decisão pelo mais qualificado ao trabalho, e para que a escolha seja assertiva, a seleção deve se fundamentar nas exigências do cargo e nas habilidades que a organização requer.²⁹ No entanto, para realizar um processo de seleção de pessoal é necessário seguir um conjunto de etapas, que é composto por: triagem dos candidatos, aplicação de testes, aplicação de entrevistas, dinâmica de grupo, exames admissionais, até chegar à assinatura e formalização do contrato de admissão. Mas estas etapas podem modificar de acordo com o perfil do cargo que será preenchido e as organizações que estão contratando.³⁰

Por fim, cabe salientar que os processos de seleção devem ter uma relação entre os candidatos recrutados e as metas organizacionais, pois assim, a empresa terá conhecimento do que irá procurar nos candidatos, as suas concepções diante do indivíduo e a perspectiva mais adequada ao cargo.³¹

3. A importância da formação de líderes para o discurso pastoral da IURD

Desde os primórdios da humanidade o ser humano vem lutando por espaços, por domínio e estabelecimento do poder. No início dessas disputas, elas se davam na base da força bruta e de forma desordenada (a lei do mais forte). Mais tarde, essa força passa a ser usada de forma estratégica através dos ataques planejados visando à tomada de novos territórios e à ampliação de domínios. Em tempos atuais, em sua maioria, essas disputas se dão por meio

²⁸ LOTZ, 2015.

²⁹ FARIA, 2015.

³⁰ LOTZ, 2015.

³¹ FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. *Estação Científica*, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125> Acesso em 05 maio de 2018.

das estratégias políticas, o que requer jeito, ideologia, habilidade, poder de mobilização e convencimento³².

A partir do Neopentecostalismo, determinadas igrejas pentecostais passaram a ter influência no empreendedorismo econômico e, ao mesmo tempo, elevaram o grau de profissionalização dos novos pastores evangélicos para liderarem essas organizações. Nesse contexto, evidencia-se os aspectos empreendedores da IURD.³³ O pastor da IURD deve, em nível local, administrar seus fiéis, “o culto e todas atividades de um templo, coordenando a equipe de pastores auxiliares e obreiros. (...) atuando no palco-altar como ator, pregar, curar (...) administrar o templo, liderar o público durante o culto (...), assim como outras tarefas determinadas pelo ‘pastor regional’ ou bispo³⁴.

Philip Kotler é enfático ao considera que: “Toda a organização deve comunicar-se eficazmente com seus diversos públicos-alvo considerando, para isso, nove elementos inerentes a esse processo: emissor, receptor, mensagem, canal, codificação, decodificação, resposta, feedback e o ruído”.³⁵ No contexto da Igreja, o líder deverá ter esse papel de ser o emissor e, ao mesmo tempo, receptor em relação aos seus liderados (fiéis) e à Deus. Ou seja, o líder deve saber argumentar e, também, saber ouvir.³⁶ Ademais, é preciso ainda que o líder, tenha uma comunicação estruturada envolvendo todo os elementos da comunicação, porém essa comunicação dever ser carismática, simples, clara, interessante, e, principalmente, repetida.³⁷

Com relação à cultura organizacional da IURD, esta é difundida e fortalecida entre os membros-fieis e pastores da igreja que se utiliza dos meios de comunicação, como: emissoras de rádio, canal de televisão pertencentes ao bispo Edir Macedo, além de um jornal da IURD, consideradas estratégias essenciais para manutenção do clima organizacional, bem como, da homogenia da cultura interna da organização.

³² MACEDO, Edir; OLIVEIRA, Carlos. *Plano de Poder: Deus, os cristãos e a política*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008, p. 12.

³³ ROSAS. 2012, p. 42.

³⁴ LÚCIO. 2014, p. 401.

³⁵ KOTLER, Philip. *Administração de Marketing: análise, planejamento, implementação e controle*. São Paulo: Atlas, 1998.

³⁶ MONTOSA, Rodolfo Garcia. *A boa gestão de uma igreja*. 2006. Disponível em <http://www.institutojetro.com/artigos/administracao-geral/a-boa-gestao-de-uma-igreja.html> Acesso 11 set. 2017.

³⁷ MONTOSA. 2006

Registra-se que cabe ao líder a função de motivar seus liderados, a partir das expectativas positivas propostas pela organização e, conseqüentemente, das suas recompensas individuais, por promoverem melhor desempenho nas tarefas; por outro lado, os liderados precisam confiar no caminho indicado pelo líder, dar a mão, se entregar, acreditar que esse caminho é o mais adequado. Entretanto, é fundamental esclarecer que liderar não é ter ação direta uma pessoa sobre outra. É, na verdade, um processo de influência numa via de mão dupla líderes e seguidores³⁸.

Urge registrar ainda que algumas características são fundamentais para a formação de um líder, como: carisma, inspiração, estímulo intelectual, por exemplo, sendo consideradas por Stephen Robbins como relevantes aos líderes transformacionais: “líderes que inspiram os seguidores a transcender seus próprios em benefício da organização, exercendo sobre eles um efeito profundo e extraordinário”³⁹.

Nas igrejas neopentecostais, no recrutamento para novos líderes, o público alvo são os membros da própria instituição, ainda que seja uma simples célula. Para Leonildo Campos “a observação da postura corporal, linguagem, nível de raciocínio e aspirações expressas pelos pastores, indicam procederem das camadas mais pobres da sociedade, espaço onde se localiza o celeiro das vocações pastorais dessa Igreja”.⁴⁰ Ademais, quanto ao deveres e atribuições dos pastores da IURD os mesmos estão elencados no decorrer do seu regimento, como por exemplo, o artigo 32 que é composto por 10 (dez) parágrafos que dispõe acerca das ações que um pastor iurdiano não fazer. Dentre essas ações pode mencionar:

Exercer, sem autorização, atividades estranhas ao ministério; realizar trabalhos em outras igrejas, sem prévio consentimento do Supervisor Regional; apanhar vales do movimento de sua Igreja; assumir responsabilidades financeiras além de suas próprias condições; alugar ou vender imóveis da Igreja, bem como comprar em seu nome, móveis ou imóveis, para uso da Igreja; movimentar

³⁸ SANT'ANNA, Anderson De Souza; CAMPOS, Marly Sorel; LOTFI, Samir. Liderança: o que pensam executivos brasileiros sobre o tema? RAM - Revista Administração Mackenzie, Edição Especial. São Paulo, v.13, n. 6, p 48-76, nov.-dez.,2012.

³⁹ ROBBINS, Stephen. P. Administração: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2002, p.397.

⁴⁰ CAMPOS. 1997, p. 404

contas bancárias em seu nome com dinheiro da Igreja; aceitar donativos de fieis para si ou para seus familiares; pregar ou ensinar doutrinas que contrariem os princípios da Igreja (IURD, s/d: 116, 119).⁴¹

Quanto às igrejas em franca ascensão, como a IURD, é necessário que a mão-de-obra receba rápido treinamento, para colaborar, tão logo que possível, com a obra que representa, os futuros pastores são compostos pelos membros considerados “pratas da casa”.⁴²

Este líder comunitário não precisa saber teologia, basta que consiga administrar o templo, pregar, curar e atender a uma vasta e sortida gama de pessoas, oriundas, sobretudo, das camadas mais adversas da população. E a grande jornada de integração do novo funcionário ocorre ali mesmo, no ambiente do templo, onde já há grande número de obreiros, os fervorosos auxiliares do pastor, que auxiliam nas diversas funções corriqueiras ligadas ao sagrado. Tais obreiros, ao receberem a promoção para a função de pastor, tornam-se exemplos da valorização da “prata da casa” e ajudam a ressaltar que realmente vale a pena deixar o catolicismo e as religiões afro brasileiras para trás e se dedicar a “ganhar almas para Cristo” nas igrejas pentecostais. Assim, obtêm-se líderes de maneira rápida, eficiente e garantida, já que são poucos os que se levantam contra a empresa que os acolheu e os fez prosperar. Claro, o princípio de tudo isso foi um chamado divino. Sem ele, não é possível estar a frente de um templo ou de uma igreja, em qualquer religião. Ao menos, é assim que garante a teoria.⁴³

⁴¹ CAMPOS. 1997, p. 401.

⁴² OLIVEIRA; SARES. 2010.

⁴³ OLIVEIRA; SARES. 2010, p. 4-5.

Vale ressaltar que para Estelle Morin, o trabalho desenvolvido em determinado espaço específico tem grande valor representativo, exercendo influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, bem como, sobre sua satisfação⁴⁴. Assim, de forma análoga ao que descreve Morin, a comunidade que faz parte da IURD (membros-fieis, obreiros e pastores) é motivada pela obra representada pela referida organização, propiciando assim uma fácil e rápida adaptação à cultura organizacional da mesma⁴⁵.

Para Leonildo Silveira Campos, recrutar e treinar líderes religiosos, sacerdotes, pastores ou profetas representa um dos temas mais desafiantes na análise sociológica das organizações religiosas. Aliás, em estudo realizado por ele em 1987, ficou evidenciado que “no discurso religioso, de um modo geral, prevalecem as palavras ‘vocação’ e ‘chamado divino’ para designar a ‘conversão’ à carreira”⁴⁶.

Somado a isso, o líder de um templo da IURD deve preencher os requisitos elencados e consagrados no regimento da organização quanto aos deveres e atribuições, requisitos estes identificados com a sua missão, sua visão e seus valores organizacionais.

Considerações Finais

O presente artigo objetivou descrever as estratégias de recrutamento e seleção adotadas pela Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) para formação do seu quadro de pastores, futuros líderes da referida instituição religiosa. Nesse sentido, no decorrer do estudo ficou evidenciado que uma organização para se destacar de forma competitiva no mercado deve fundamentalmente “cuidar” dos seus colaboradores, a fim de desempenhem suas atividades com motivação. Com relação à IURD restou demonstrado que se trata de uma organização que segue as mesmas diretrizes de gerenciamento das ações e estratégias das demais empresas do mercado, sendo ressaltada que sua “força”, como organização, ampara-se na história e retórica do seu principal líder: o bispo Edir Macedo.

O estudo demonstrou ainda que a política adotada pela IURD para formação do seu quadro de pastores líderes, assim como as demais organizações, tem como premissa a observância quanto às

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

45 MORIN. 2002.

46 CAMPOS. 1997, p. 404.

etapas de recrutamento e seleção, com início a partir da abertura de vaga e finalização com a contratação, sendo priorizado o tipo de recrutamento interno, valorizando assim a vocação divina e dons dos seus próprios membros/fieis.

Quanto o processo de seleção, a IURD geralmente observa o desempenho dos futuros pastores no decorrer do trabalho pastoral dos mesmos como membros da comunidade religiosa da qual fazem parte, a partir da análise do comprometimento destes com a referida organização.

Dessa forma, ao reconhecer a força que emana desta organização religiosa, cujo funcionamento se assemelha a uma grande empresa, é de certa forma decifrar em suas práticas e linguagem religiosa as tendenciosidades embutidas no corpo desse discurso, que há décadas vem arregimentando milhares de fiéis.

Referências

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

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

CHIAVENATO. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. 2009.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____; OLIVEIRA, Carlos. *Plano de Poder: Deus, os cristãos e a política*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008, p. 12.

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

MESQUITA, Wania Amélia Belchior. *Um pé no reino e outro no mundo: consumo e lazer entre pentecostais*. Horizontes Antropológicos, Porto Alegre, ano 13, n.28, p.117-144, julho/dezembro de 2007.

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

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

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

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

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

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

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

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

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