



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

NATALIA PEREIRA DA SILVA

**ADMINISTRAÇÃO ECLESIAÍSTICA: UMA PERSPECTIVA DA GESTÃO
ADMINISTRATIVA DAS IGREJAS EVANGÉLICAS NO MUNICÍPIO DE
PARAUAPEBAS**

PARAUAPEBAS
2025

NATALIA PEREIRA DA SILVA

**ADMINISTRAÇÃO ECLESIAÍSTICA: UMA PERSPECTIVA DA GESTÃO
ADMINISTRATIVA DAS IGREJAS EVANGÉLICAS NO MUNICÍPIO DE
PARAUAPEBAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Administração para obtenção do Título de Bacharelado.

Orientadora: Profa. Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira

PARAUAPEBAS
2025

Nota: A versão original deste trabalho de conclusão de curso encontra-se disponível no Serviço de Biblioteca e Documentação da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA em Parauapebas – PA

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial deste trabalho de conclusão, por processos fotocopiadores e outros meios eletrônicos.

S586a Silva, Natalia Pereira da.

Administração eclesiástica: uma perspectiva da gestão administrativa das igrejas evangélicas no município de Parauapebas / Natalia Pereira da Silva – Parauapebas / PA: FADESA, 2025.
64f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA, Bacharelado em Administração, 2025.

Orientador: Prof. Esp.: Sara Debora Carvalho Cerqueira.

1. Gestão Eclesiástica. 2. Liderança. 3. Administração. I. Cerqueira, Sara Debora Carvalho. II. Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia. III. Título.

CDD 658

NATALIA PEREIRA DA SILVA

**ADMINISTRAÇÃO ECLESIAÍSTICA: UMA PERSPECTIVA DA GESTÃO
ADMINISTRATIVA DAS IGREJAS EVANGÉLICAS NO MUNICÍPIO DE
PARAUAPEBAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Administração para obtenção do Título de Bacharelado.

Orientadora: Profa. Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira

Aprovado em: 09 / 06 / 2025 .

Banca Examinadora



Prof. (a) Esp. Mateus da Silva Sousa
(Avaliador (a) – FADESA)



Prof. (a) Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira
(Orientadora – FADESA)



Prof. (a) Esp. Willian Araújo Gomes
(Avaliador (a) – FADESA)

Data de depósito do trabalho de conclusão ____/____/____

NATALIA PEREIRA DA SILVA

**ADMINISTRAÇÃO ECLESIAÍSTICA: UMA PERSPECTIVA DA GESTÃO
ADMINISTRATIVA DAS IGREJAS EVANGÉLICAS NO MUNICÍPIO DE
PARAUAPEBAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Administração para obtenção do Título de Bacharelado.



Natalia Pereira da Silva
(Discente)



Prof. (a) Mateus da Silva Sousa
(Coordenador do Curso de Administração)

Ao meu pai, Ailton, que por mais que não esteja mais aqui, sempre será importante para mim, como maior incentivador dos meus estudos. Ele amaria ler esse trabalho.

À minha mãe, que é o maior exemplo de força e resiliência, além de fornecer todo o suporte material e emocional. Minha maior referência de vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que é minha base e fonte de fortalecimento, tudo o que tenho devo a Ele, e o principal motivo da escolha do tema. À minha mãe, Joana, que sempre me apoiou nos estudos e me deu condições para que não desistisse de buscar conhecimento e crescimento profissional. Ao meu pai, Ailton, que mesmo não estando mais presente, sempre foi o principal encorajador da minha vida acadêmica e tinha o sonho de me ver graduar.

À minha irmã, Jamile, que prontamente sempre parou para me ouvir falar e opinar sobre esse trabalho. À minha orientadora profª Sara Debora, por estar sempre disponível e ajudar na confecção desse trabalho. Às amigas que tive o prazer de consolidar na faculdade e que me acompanharam desde o começo, Laís, Jéssica, Ana Paula, Estefanny, Rogna e Maria Regina.

Ao meu pastor, José Filho, que me forneceu materiais bibliográficos que serviram como fonte para meu trabalho, e também foi uma das inspirações na escolha do tema. Às minhas amigas e irmãs de vida, Ana Beatriz, Emyli, Kaylane, Luma e Sarah, que me encorajaram a seguir com o tema e sempre entenderam o motivo da minha ausência as vezes. Às minhas amigas Shirley, Suziane e Laísa, que sempre fizeram os dias difíceis ficarem mais leves.

“Ninguém o despreze pelo fato de você ser jovem, mas seja um exemplo para os fiéis na palavra, no procedimento, no amor, na fé e na pureza.” - 1 Timóteo 4:12

RESUMO

Nos últimos anos, é possível notar o crescimento expoente do número de igrejas evangélicas no Brasil. O crescimento dos templos acontece tanto na estrutura física quanto no número de fiéis que se tornam membros ativos dessas igrejas, logo, é necessário que os pastores que estão a frente dessas instituições tenham domínio de técnicas administrativas capazes suprir as necessidades da igreja enquanto organização. Diante dessa afirmativa, o presente trabalho foi desenvolvido com o intuito analisar como a gestão administrativa pode ser implementada nas igrejas evangélicas, destacando suas contribuições para a organização, a alocação de recursos e o cumprimento da missão espiritual da instituição, através da identificação das dificuldades enfrentas por líderes eclesiásticos em gerir seus recursos. Deste modo, surge a questão que motivou o desenvolvimento deste trabalho que visa de compreender como as igrejas evangélicas podem aplicar práticas de gestão administrativa para otimizar seus processos e recursos, garantindo um melhor cumprimento de sua missão e maior eficiência organizacional. Para isso, foi realizada uma pesquisa via questionário com os pastores líderes de ministérios em Parauapebas para ter-se conhecimento da realidade enfrentada por eles quanto líderes organizacionais e espirituais. Por fim, este estudo trata-se de uma pesquisa de campo, com a utilização do método qualitativo, realizado com os pastores da cidade de Parauapebas – PA, a fim de analisar suas percepções e técnicas implementadas para gestão eficaz dos das igrejas evangélicas a qual presidem, bem como as dificuldades dos mesmos em cumprir o papel que lhe foi proposto.

Palavras-Chave: Gestão Eclesiástica. Liderança. Administração.

ABSTRACT

In recent years, it is possible to notice the exponent growth in the number of evangelical churches in Brazil. The growth of temples happens both in the physical structure and in the number of believers who become active members of these churches, so it is necessary that the pastors who are at the head of these institutions have mastery of administrative techniques capable of meeting the needs of the church as an organization. In view of this statement, the present work was developed with the aim of analyzing how administrative management can be implemented in evangelical churches, highlighting its contributions to the organization, the allocation of resources and the fulfillment of the spiritual mission of the institution, through the identification of the difficulties faced by ecclesiastical leaders in managing their resources. Thus, the question that motivated the development of this work arises, which aims to understand how evangelical churches can apply administrative management practices to optimize their processes and resources, ensuring a better fulfillment of their mission and greater organizational efficiency. For this, a survey was carried out via questionnaire with pastors who are leaders of ministries in Parauapebas to be aware of the reality faced by them as organizational and spiritual leaders. Finally, this study is a field research, using the qualitative method, carried out with the pastors of the city of Parauapebas – PA, in order to analyze their perceptions and techniques implemented for effective management of the evangelical churches they preside, as well as their difficulties in fulfilling the role that was proposed.

Keywords: Ecclesiastical management. Leadership. Administration.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEM	Centro de Estudos da Metrópole
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômicas

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	12
2.	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ADMINISTRAÇÃO ECLESIAÍSTICA	14
2.1.	Gestão em organizações religiosas.....	17
2.2.	O papel da liderança nas igrejas evangélicas.....	19
2.2.1.	Desafios da Liderança Pastoral.....	21
2.3.	Profissionalização da gestão de igrejas.....	22
2.4.	Gestão financeira e transparência nas igrejas	24
3.	METODOLOGIA	25
3.1.	Método de pesquisa	25
3.2.	Local da Pesquisa	26
3.3.	Coleta, amostra e análise de dados.....	26
3.4.	Aspectos éticos	27
3.5.	Critérios de inclusão e exclusão.....	28
4.	RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
	REFERÊNCIAS.....	55
	APÊNDICE.....	59

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, os números de igrejas evangélicas vêm crescendo exponencialmente no Brasil. Segundo uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos da Metrópole (CEM), “igrejas evangélicas abriram cerca de 17 novos templos em média, diariamente, no Brasil em 2019 (Jornal USP, 2023)”. Na prática, as igrejas contemporâneas funcionam, em sua forma de organização como empresas, pois apesar de se caracterizarem como instituições sem fins lucrativos, é inevitável o surgimento de grandes movimentações financeiras e o suporte espiritual e emocional para com a população frequentaste dos templos.

Trazendo essa visão panorâmica para o município de Parauapebas, pode-se encontrar atualmente 157 empresas de atividades e organizações religiosas ativas (Econodata, 2024). Dentre as instituições, estão inclusas as igrejas Católica Apostólica Romana, Evangélica, Espírita, Umbanda, Candomblé, Judaica, Religiões Orientais e outras religiosidades, porém, nota-se que as 20 maiores instituições religiosas são de denominação Evangélica Protestante, o que fundamenta a ideia de que essas instituições são as que possuem maior número de fiéis e conseqüentemente, necessita-se de uma atenção maior com relação a gestão organizacional.

A administração é um processo dinâmico e integrado que engloba diversas atividades que orientam e impulsionam a organização, como planejamento, organização, direção e controle de recursos e habilidades, visando atingir metas e objetivos. Esse processo inclui a definição de objetivos, a tomada de decisões ao longo do caminho e a liderança necessária para conduzir tudo isso, garantindo que os resultados atendam às necessidades de todos os públicos relevantes (Chiavenato, 2020).

Analisando a conceituação de Chiavenato, percebe-se que a administração é implementada também as instituições religiosas, pois por mais que não sejam de fins lucrativos, ao surgir um líder (pastor) e subordinados (membros e auxiliares), apresenta características de uma organização, portanto, é inevitável a necessidade da implementação de princípios administrativos básicos como planejamento, organização, direção e controle. Ademais, é importante alinhar os objetivos da igreja a técnicas administrativas e alcance de objetivos.

O conceito de administração eclesiástica pode ser definido como “o estudo dos diversos assuntos ligados ao trabalho do pastor no que tange à sua função de líder ou administrador principal da igreja a que serve” (Lopes, 1999, p. 4). Esse modelo administrativo vem sendo implementado desde do ano 30 d.C. com o início da igreja primitiva descrita em Atos dos Apóstolos sob a liderança e orientação dos apóstolos Pedro e Paulo e que perdura até os tempos atuais com as figuras de pastores e presbíteros como principais líderes das igrejas evangélicas.

Ao observar o crescimento de organizações religiosas evangélicas, e a necessidade de ter um planejamento para otimizar os processos e recursos torna-se fundamental para o bom funcionamento, logo é preciso obter base de conhecimento a respeito dos princípios administrativos. A partir do breve apanhado, surge a problemática que deu início ao presente trabalho que consiste em analisar como as igrejas evangélicas podem aplicar práticas de gestão administrativa para otimizar seus processos e recursos, garantindo um melhor cumprimento de sua missão e maior eficiência organizacional.

Portanto, com o intuito de responder ao questionamento citado, esse trabalho tem como objetivo geral analisar e identificar as principais dificuldades enfrentadas por líderes de igrejas evangélicas em Parauapebas, com o intuito de incentivar a busca por qualificação na área de gestão administrativa, além da formação teológica. Para alcançar os objetivos gerais, tem-se os como objetivos específicos: analisar a importância de práticas de gestão, como planejamento estratégico, controle financeiro e liderança organizacional, no contexto eclesiástico; investigar as melhores práticas administrativas adotadas por igrejas evangélicas de diferentes portes e perfis; identificar os principais desafios enfrentados pelas igrejas evangélicas na administração de seus recursos humanos, financeiros e materiais.

Este estudo é relevante por abordar a crescente necessidade de profissionalização da gestão nas igrejas evangélicas. Entretanto, muitas delas carecem de uma estrutura administrativa adequada, o que pode comprometer tanto seu crescimento institucional quanto o cumprimento de sua missão. Ao aplicar conceitos de administração e gestão, as igrejas podem fortalecer sua sustentabilidade e propagar seus valores e apoio a comunidade. Assim, o trabalho busca oferecer uma contribuição acadêmica e prática para líderes e administradores de igrejas evangélicas, mostrando como técnicas de gestão podem ajudar a maximizar o impacto dessas instituições na sociedade.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ADMINISTRAÇÃO ECLESIASTICA

Sabe-se que a palavra administração vem do latim, onde *Ad* (direção, tendência para ou junto) e *minister* (subordinação, obediência ou servo), ou seja, a tradução mais adequada para o ato de administrar seria “servir ou auxiliar junto à”. O conceito engloba também as funções básicas da administração, as quais são: planejar, organizar, direcionar e controlar. Logo, o profissional da administração irá traçar objetivos e metas para que a organização em questão evolua (Dicionário Informal, 2024).

Segundo Lessa (2020), “administração eclesiástica é o processo de planejar, organizar, liderar, e controlar o trabalho dos membros da igreja e utilizar todos os recursos organizacionais disponíveis para alcançar objetivos definidos”. O conceito de Administração Eclesiástica nada mais é que o mesmo conceito básico de administração aplicado nas igrejas, porém, considerando que as ferramentas utilizadas estejam de acordo com os princípios bíblicos pré-estabelecidos.

O objetivo das igrejas cristãs em geral é estabelecido por Jesus no capítulo 16 do livro de Marcos, “ide por todo o mundo, pregai o evangelho a toda criatura” (Sayão, 2017), logo, a igreja tem por finalidade levar as palavras de Jesus a todos que queiram ouvi-la. Porém, a administração eclesiástica teve origem na igreja primitiva por volta de 33 D.C. citada no capítulo 2 de Atos dos Apóstolos, após a morte de Cristo, onde as primeiras figuras de liderança foram atribuídas aos apóstolos.

No entanto, a necessidade de delegação de tarefas é encontrada ainda no capítulo 18 do livro de Êxodo, onde Moisés é aconselhado por Jetro a distribuir tarefas de menor grau de complexidade entre mais homem, e ao mesmo tempo observando as qualificações básicas dos mesmos para executar as tarefas que futuramente lhes seriam atribuídas, conforme citado nos versículos 17 ao 22 do mesmo capítulo:

Respondeu o sogro de Moisés: "O que você está fazendo não é bom. Você e o seu povo ficarão esgotados, pois esta tarefa lhe é pesada demais. Você não pode executá-la sozinho. Agora, ouça-me! Eu lhe darei um conselho, e que Deus esteja com você! Seja você o representante do povo diante de Deus e leve a Deus as suas questões. Oriente-os quanto aos decretos e leis, mostrando-lhes como devem viver e o que devem fazer. Mas escolha dentre todo o povo homens capazes, tementes a Deus, dignos de confiança e inimigos de ganho desonesto. Estabeleça-os como chefes de mil, de cem, de cinquenta e de dez. Eles estarão sempre à disposição do povo para julgar as questões. Trarão a você apenas as questões difíceis; as mais simples decidirão sozinhos. Isso tornará mais leve o seu fardo, porque eles o dividirão com você (Sayão, 2017, Bíblia Sagrada).

Conforme citação acima, é possível notar que além da necessidade de delegação ser percebida, também houve a preocupação de escolher pessoas capacitadas para ficarem responsáveis em resolver problemas, que trazidos para a linguagem corporativa, são de caráter operacional aos subordinados, e os problemas estratégicos permanecendo sob responsabilidade de Moisés (Lessa, 2020).

A administração segundo a bíblia, é citada algumas vezes ao decorrer dos textos sagrados, no qual um deles é proferida pelo próprio Jesus em um de seus ensinamentos. Logo, o termo foi empregado para conceituar o que já era de conhecimento comum, mesmo que inconsciente, presente desde os povos mais antigos até os dias atuais com as denominações evangélicas contemporâneas.

Conforme citado por Jesus no livro de Lucas:

Qual de vocês, se quiser construir uma torre, primeiro não se assenta e calcula o preço, para ver se tem dinheiro suficiente para completá-la? Pois, se lançar o alicerce e não for capaz de terminá-la, todos os que a virem rirão dele, dizendo: 'Este homem começou a construir e não foi capaz de terminar (Sayão, 2017, Bíblia Sagrada).

Conforme a passagem bíblica supracitada, Jesus destacou a importância de existir um planejamento financeiro e das práticas administrativas para executar qualquer que fosse a tarefa. Porém, exemplificou assimilando a um cenário em que um homem deixou de dar continuidade em sua construção por negligenciar o planejamento antes de dar início a execução.

Seguindo a transição desde os tempos antigos para a era medieval, o surgimento das igrejas evangélicas deu-se principalmente através do movimento Reforma Protestante, originada em 1517 com a publicação das famosas 95 teses de Martinho Lutero que consistiam em seu conteúdo a oposição de Lutero diante das diversas práticas adotadas pela igreja católica apostólica romana da época, a qual possuía forte influência sobre o governo romano, subordinada apenas ao Imperador Carlos V (Souza, 2022).

Apesar de levar em consideração as igrejas cristãs em geral como instituições, vale ressaltar que elas são vistas sob duas perspectivas: a igreja organismo e igreja organização. A igreja organização é aquela vista como instituição que necessita de ferramentas de gestão e possui direitos e deveres para com o estado devido a sua personalidade jurídica. Por outro lado, sob ótica espiritual a igreja também se constitui

como organismo pois atua como agente do Reino de Deus, e possui características espirituais biblicamente fundamentadas (Silva, 2011).

Figura 1 - Igreja organização x igreja organismo

IGREJA ORGANIZAÇÃO	IGREJA ORGANISMO
LOCAL	UNIVERSAL
VISÍVEL	INVISÍVEL
MEMBROS	SALVOS
DIVISÍVEL	INDIVISÍVEL
NÃO TEM VIDA	É VIVA
IMPERFEITA	PERFEITA
TERRENA	CELESTIAL
FUNDADA POR HOMENS	FUNDADA POR CRISTO
TERMINARÁ	REINARÁ ETERNAMENTE

Fonte: Adaptação de Lessa (2020)

Conforme ilustrado na **Figura 1**, pode-se perceber que a igreja universal, ou ainda igreja organismo, é vista pelos membros sob ótica bíblica e se difere totalmente da igreja como organização. No entanto, uma perspectiva não anula a outra, uma vez que, o objetivo principal dos líderes religiosos é alcançar os objetivos espirituais, porém, com base nos objetivos organizacionais, pois a igreja é tratada como instituição perante a lei.

Segundo Gaby (2018), as ferramentas administrativas podem auxiliar no cumprimento das funções da igreja, porém, o autor enfatiza que por mais que a igreja instituição tenha que aplicar técnicas, o objetivo dela não é empresarial e não pode ser considerada uma organização na visão do pastor. Exemplificando a situação no meio secular, quando um funcionário tem baixa produtividade, logo é providenciado seu desligamento, porém, na igreja o objetivo não é esse, mas sim exercer cuidados sobre o membro e capacitá-lo para o trabalho missionário.

Portanto, é relevante dizer que a administração eclesiástica pode ser vista como um meio desenvolvido no ambiente religioso, que se utiliza de ferramentas de gestão administrativa criadas por pessoas especializadas, não pertencentes ao meio, com a finalidade de organizar atividades do cotidiano nos templos, e traçar planejamentos estratégicos aplicados com foco nos objetivos congregacionais e

bíblicos. Assim, as instituições religiosas garantem seu crescimento e bom andamento das atividades.

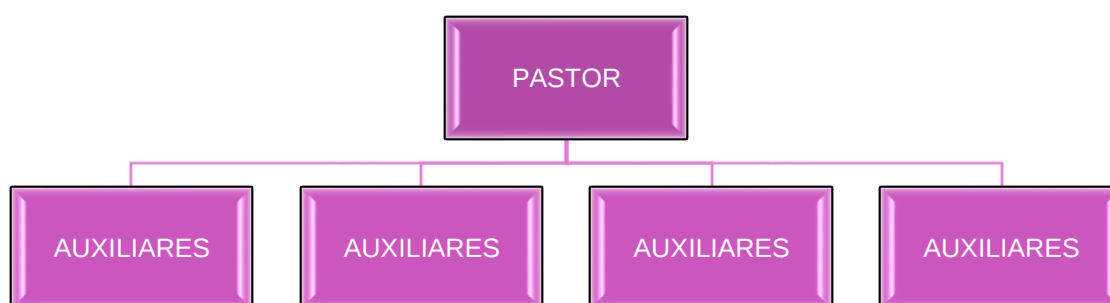
2.1. Gestão em organizações religiosas

Segundo Chiavenato (2021, p. 11), o conceito de gestão, ou ainda o conceito de administração, é definido como “o processo de planejamento, organização, liderança e controle dos recursos de uma organização para alcançar objetivos específicos de maneira eficiente e eficaz”, ou seja, nada mais é que seguir cada uma das etapas básicas da administração com a finalidade de alcançar os objetivos, metas e missão estabelecidos no planejamento.

No contexto eclesiástico, as estruturas organizacionais variam entre denominações. Segundo Silvestre (2019), “denominações são as ramificações ou grupos do cristianismo, denominados conforme seus históricos, fatos cronológicos ou divisões doutrinárias e passaram a surgir após o Concílio de Éfeso (431 d.C.)”. No contexto atual, há uma grande diversidade de igrejas evangélicas no Brasil desde a Reforma Protestante, seguindo diversas denominações como as Igrejas Pentecostais, Anglicanas, Luteranas, Calvinistas, Batistas e Presbiterianos.

Por outro lado, Rocha (2019, apud Borges, 2019) afirma que “organizações religiosas na maioria das vezes utilizam a Estrutura Linear como auxílio de gestão das atividades organizacionais”. O autor estabelece o formato da hierarquia apresentando a figura principal (o pastor) e seus auxiliares e membros congregados conforme esquematizado na **Figura 2**.

Figura 2 - Estrutura Simples

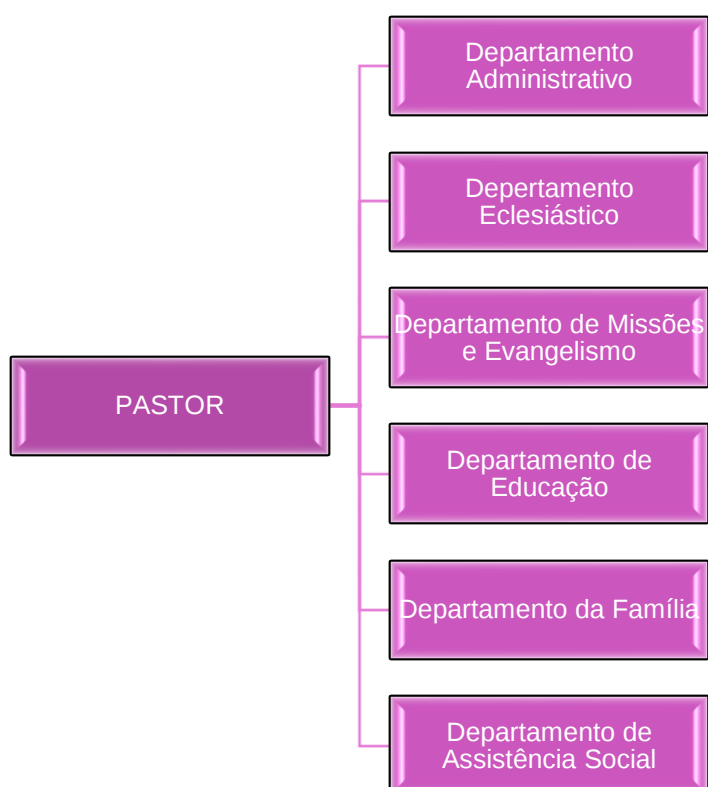


Fonte: Adaptação de Rocha (2019, apud Mintzber, 1983, p. 157)

Conforme a imagem acima, fica claro que o sistema hierárquico é de simples compreensão e demonstra que a autoridade maior é o pastor. Logo, as demandas operacionais e táticas ficam sob responsabilidade dos auxiliares, e todos se submetem a autoridade do pastor, sendo ele responsável por supervisionar o desempenho dos seus subordinados.

Gaby e Gaby (2018, p. 69), trazem uma visão de gestão estratégica aplicada as igrejas seguindo o princípio da departamentalização, onde é dividido as principais atividades realizadas por ela, tais como Departamento Administrativo, Departamento Eclesiástico, Departamento de Missões e Evangelismo, Departamento de Educação, Departamento da Família e Departamento de Assistência Social, conforme esquematizado na **Figura 3**.

Figura 3 - Estrutura de Departamentalização



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme esquematizado, vemos que a estrutura de departamentalização, nada mais é que a aprimoração da estrutura simples representada na **Figura 2**, onde os auxiliares foram direcionados como líderes dos departamentos da estrutura acima.

No entanto, vale ressaltar que essa estrutura pode sofrer adaptações de acordo a demanda e organização de cada denominação.

Ainda sobre a mesma obra, os autores destacam a departamentalização como um modelo de gestão eclesial aplicada na maioria das igrejas evangélicas, principalmente em igrejas pentecostais, apresentando como principais objetivos: aproveitar a especialização; maximizar os recursos disponíveis; controlar; coordenar; descentralizar; integrar ambiente e organização; reduzir os conflitos (Gaby e Gaby, 2018, apud Carneiro, 2010).

Desta forma, pode-se concluir que apesar das diferentes formas de gestão, as estruturas hierárquicas podem ser resumidas na estrutura simples representada anteriormente na **Figura 2**, e além disso, vista como um dos modelos mais eficazes no contexto eclesial, visto que, é a estrutura mais presente nas instituições evangélicas.

2.2. O papel da liderança nas igrejas evangélicas

Liderança é uma competência atribuída a pessoa que apresenta características de influenciar, motivar e orientar indivíduos ou grupos para alcançar objetivos em comum. Presente desde de sempre no mundo, tanto na natureza animal como na natureza humana, a arte de liderar foi se aperfeiçoando através de estudos e técnicas desenvolvidas pelo homem afim de aprimora-la para atingir seus objetivos (Figueiredo, 2012, p. 10).

Seguindo a colocação do autor, o verdadeiro líder é aquele que exerce o papel de direcionar pessoas e grupos. Embora seja uma habilidade natural, a liderança exige constante aperfeiçoamento, adaptando-se às mudanças e necessidades do ambiente e da equipe. Esse processo de evolução reflete a importância de um líder em se autoavaliar, aprender e se ajustar para ser mais eficaz e atingir os objetivos de forma colaborativa.

Segundo Silva, Paschoalotto e Endo (2020, apud Behnke, 2014):

A liderança consiste na técnica de influenciar os outros em decorrência do seu poder e capacidade, por meio do diálogo, dos exemplos e das atitudes, alcançando os objetivos pré-estabelecidos e moldando a equipe de acordo com os seus conceitos.

Analisando a citação acima, percebe-se que o conceito de liderança é similar entre os autores, uma vez que, todos atribuem aos líderes características como a capacidade de liderar, motivar, direcionar, influenciar e dialogar com os liderados, mesmo a segunda citação destacando que existem líderes natos, ainda ressalta a importância de buscar aperfeiçoar-se afim de atingir os objetivos com efetividade.

Trazendo os conceitos de liderança para o contexto eclesiástico, a principal figura de liderança é desempenhada pelos pastores, por mais que estes tenham auxílio de gestores de departamento que os ajudem a desenvolver os projetos congregacionais. Entretanto, dentro das igrejas os líderes não apenas carregam as características citadas anteriormente, mas devem evidenciar os atributos de um líder espiritual.

Segundo Souza Filho (2019, p. 239), liderança “é o processo de persuasão, ou de exemplo, através do qual um indivíduo induz um grupo a dedicar-se a objetivos definidos por ele”. O conceito em si, permanece semelhante aos demais, porém, o autor traz em sua obra as características de um líder espiritual e um líder organizacional, e difere um do outro.

Analisando a mesma obra, o autor alerta sobre o tratamento para com a igreja:

A igreja não é uma empresa, ainda que se usem critérios empresariais para cuidar da parte organizacional, não se deve esquecer que ela é essencialmente um organismo espiritual que está acima dos conceitos humanos e empresariais. Empresa é empresa, diferentemente de igreja. A primeira é governada por homens e princípios humanísticos; a igreja é governada por princípios espirituais (Souza Filho, 2019, p. 237).

Conforme a citação, nota-se que na administração eclesiástica, o objetivo principal limita-se em direcionar os fiéis a uma vida espiritual segundo os padrões bíblicos, e destaca as técnicas de gestão de organizações como ferramentas para manutenção do templo físico, sendo a gestão eclesiástica apenas uma consequência do crescimento populacional nas congregações.

Macarthur (2015, p. 315) complementa falando sobre a postura do líder:

Evidentemente, nada motiva mais que um líder motivado. Se os líderes conseguirem manter-se motivados de alguma forma, o entusiasmo deles para a tarefa será contagiosa. Portanto, o segredo da motivação é manter-se motivado.

Conforme autor supracitado, a fonte do poder de influência, sendo este um atributo da liderança, vem do simples fato de manter-se motivado, pois a partir do momento em que um líder transparece o interesse que tem em determinado assunto, seja na realização de um projeto ou melhora de um já existente, este desperta o interesse dos liderados, onde através de sua postura, os chama de forma não verbal a empenhar-se nas tarefas que visam o grupo.

Um líder no exercício de suas atribuições dentro de uma organização empresarial, visa gerir os recursos disponíveis, materiais e humanos, e utiliza-los com maior eficiência para desenvolver atividades que posteriormente atingirão o objetivo estabelecido, que ao final visa o lucro. Nisto consiste a maior diferença entre um líder empresarial e um líder espiritual, pois o pastor tem a função de liderar o povo na vida espiritual, mas o líder organizacional deve também preocupar-se com questões burocráticas e gestão.

2.2.1. Desafios da Liderança Pastoral

É inquestionável que qualquer cargo de liderança, exige do profissional alto grau de responsabilidade, pois o mesmo está ocupando um cargo de influência sobre um grupo, seja ele grandes organizações corporativas ou pequenos grupos formados temporariamente. Ademais, o verdadeiro líder tem visão do futuro, que o diferencia dos demais, e seu poder de influência para direcionar seus liderados, e sabe encontrar soluções diante da manifestação de conflitos.

Ribeiro, Oliveira e Andrade (2017), destacam como principal desafio na jornada de liderança, os conflitos. Estes podem ocorrer com frequência, uma vez que, os recursos humanos é o mais limitante para o administrador obter controle, pois se tratando de pessoas, é possível encontrar diferentes tipos de caráter, perfil, temperamento e criatividade, unidas em um mesmo propósito, porém com diferentes ideias e contribuições que podem divergir entre si.

Ribeiro, Oliveira e Andrade (2017, apud Burbridge e Burbridge, 2012) destacam que “por esta razão o gestor precisa saber como e quando usar cada ferramenta a sua disposição, como: negociação, poder, litígio, arbitragem, ouvidoria, conciliação, e diversas outras ferramentas disponíveis”. Logo, é fundamental que antes de buscar uma solução para o problema, é preciso que o líder busque saber dos fatos e como ocorreram.

Silva (2019, apud Buckland, 2003, p. 72) aponta a importância para o líder compreender que seu papel de influência e responsabilidade trará adversidades e muitas vezes, o fará se sentir desmotivado, cansado, e precisará traçar novo planejamento para dar continuidade ao trabalho. Portanto, é válido ressaltar que o líder deve se capacitar tanto profissional quanto emocionalmente para exercer seu cargo de modo eficaz.

No entanto, na liderança eclesial, o pastor ao ocupar os cargos de gestor administrativo e líder espiritual, enfrenta tanto as dificuldades organizacionais, ou seja, a igreja como instituição, como também as dificuldades ministeriais. Características como ética, profissionalismo e postura são atribuídas aos líderes religiosos como fundamentais para o exercício do seu ministério.

Além de exercer o papel de administrador, o foco do pastor está em guiar as pessoas na sua caminhada espiritual, com o objetivo de instruir, consolar e exortar quando necessário. Segundo Marques (2016, apud Bíblia Sagrada, 2015), “pastores como Jesus devem conduzir o rebanho de Deus com uma espiritualidade simples e profunda, construída na oração, meditação e estudo da Palavra e no amor do Pai”. Logo, o pastor também precisa desenvolver maturidade espiritual e emocional afim de atender a demanda dos membros, tendo que desenvolver empatia.

Ademais, o apóstolo Paulo em sua segunda carta aos coríntios, explica como deve ser o tratamento com as pessoas pertencentes a igreja, assim como as que são contra. Paulo traz o sentimento de empatia e cuidado para com as pessoas “eu de boa vontade me gastarei e ainda me deixarei gastar em prol das vossas almas. Se mais vos amo, serei menos amado?” (Sayão, 2017, Bíblia Sagrada). Portanto, fica evidente a necessidade de preparo emocional por parte dos líderes.

2.3. Profissionalização da gestão de igrejas

Lima (2024), ressalta a importância da profissionalização nas igrejas não apenas envolvendo líderes, mas também membros e congregados. O desenvolvimento das habilidades individuais nas igrejas está diretamente voltado para a gestão estratégica de pessoas, pois é crucial para o crescimento saudável das instituições religiosas como um todo, possuir mão de obra capacitada para promover os trabalhos eclesiais, garantindo eficiência na execução da missão e atingindo maior número de pessoas com suas obras.

Ainda citando mesmo autor, Lima (2024) diz que:

Em suma, gestão estratégica de pessoas é fundamental para o sucesso das igrejas. Ao alinhar a equipe com a missão e os valores da igreja, desenvolver líderes, manter o engajamento, reter talentos e planejar estrategicamente, as igrejas podem criar um ambiente saudável e produtivo que promove o crescimento espiritual e comunitário. A implementação de boas práticas de gestão de pessoas não só fortalece a igreja, mas também reflete os princípios cristãos de amor, serviço e compromisso.

Conforme citação do autor, o investimento em capacitação nas igrejas ajuda na retenção de talentos e transparece organização e comprometimento por parte da comunidade em prestar serviços de qualidade tanto no contexto cotidiano como no contexto eclesial. Ademais, o alinhamento da missão, visão e valores se torna algo essencial para a transparência com os membros, despertando o sentimento de comprometimento com o trabalho comunitário, pois um líder não trabalha sozinho.

Por outro lado, a figura do líder serve de base e guia para uma equipe bem capacitada. A liderança eclesial é vital para o bom funcionamento dos processos da igreja, e torna-se inevitável a necessidade do uso de conhecimento técnico para saber administrar os trabalhos que a igreja presta a comunidade, tantos os que envolvem as necessidades físicas como alimentação, vestimenta e saúde, quanto o suporte espiritual e emocional.

Araújo (2016), traz a imagem que um líder capacitado evidencia:

Nesse tempo de especializações, há maus e bons profissionais em todas as áreas. Quando se necessita, busca-se aquele profissional que se destaca naquela área. [...] Se queremos fazer um curso, não vamos procurar quem está se aventurando no mercado, mas ao professor que já sedimentou seu nome no mercado. Não nos entregamos para sermos tratados, conduzidos, entretidos ou ensinados por qualquer um. Escolhemos os melhores. Isso vale para restaurantes, hospitais, hotéis ou produtos de beleza.

Conforme autor supracitado, é evidente que o profissional bem capacitado e com maior experiência é mais valorizado e respeitado que um outro que não transmite confiança e domínio do assunto em questão, logo, o mesmo é aplicado para a liderança eclesial. Portanto, a busca pela profissionalização irá capacitar e fornece ferramentas para aplicar no momento em que os trabalhos estiverem em desenvolvimento, aplicar os recursos de maneira eficiente e fazendo com que o trabalho seja reconhecido por sua excelência e cautela.

2.4. Gestão financeira e transparência nas igrejas

A gestão financeira está presente em todo negócio que tenha como objetivo crescer, seja lucrativamente ou em casos de empresas de terceiro setor, garantir o alcance de suas atividades e serviços sociais. Nas igrejas evangélicas, as entradas de recursos são destinadas a suprir as necessidades da igreja local e ainda suprir as necessidades sociais, por meio de alimentos, atendimento médico, atendimento psicológico, ou cuidados com o corpo em geral.

Segundo Silva (2002), “gestão financeira é o conjunto das ações e procedimentos administrativos relacionados com o planejamento, execução, análise e controle das atividades financeiras do pequeno negócio”. Ou seja, a organização é o fator fundamental para o bom andamento das atividades cotidianas, ter um controle financeiro dá mais segurança ao gestor para tomar decisões que irão contribuir para o crescimento da organização.

O objetivo principal da gestão financeira é maximizar os recursos gerados pelas atividades empresariais (Bittencourt e Palmeira, 2012). A gestão financeira é essencial para manter a organização, e ainda mais prioritária em instituições de terceiro setor como é o caso das igrejas, especialmente quando a fonte de investimento são os próprios membros, pois não se pode contar com um valor fixo de entradas, podendo ser alto ou baixo em determinados períodos.

Dentre os princípios que regem a administração financeira, Chiavenato (2021) destaca as funções básicas da administração que consistem no planejamento, execução, análise e controle. Na prática, a gestão financeira envolve o uso e conhecimento de ferramentas como plano orçamentário, fluxo de caixa e prestação de contas, controle de gastos, exigindo do líder o conhecimento básico dos processos administrativos.

A aplicação desses princípios no contexto eclesialístico e o uso dessas ferramentas como controle dos recursos, permite à igreja mais flexibilidade na tomada de decisões, planejar eventos com recursos controlados, investir em infraestrutura, prestar contas com os membros sobre a aplicação do dinheiro investido mantendo a transparência e até mesmo com órgãos fiscais, além de evitar gastos desnecessários e riscos de endividamento. Ao investir na gestão financeira, a igreja atinge sua missão espiritual e social com a comunidade.

3. METODOLOGIA

Esse trabalho científico utiliza a abordagem de pesquisa de caráter qualitativo e pesquisa de campo com o objetivo de coletar dados afim de obter informações precisas relacionadas as práticas administrativas além de identifica-las, que são implementadas pelos líderes religiosos nas igrejas evangélicas, e entender suas dificuldades e métodos de gestão.

Pereira (2016, p. 85) explica que “o método qualitativo, conforme o próprio nome sugere, tem como principal característica a utilização da quantificação, seja nas modalidades de coleta de informações ou no tratamento das mesmas”. Ademais, foram utilizados como base de dados o google acadêmico, plataforma SiELO, biblioteca virtual da FADESA e livros físicos.

3.1. Método de pesquisa

Em relação a natureza de pesquisa aplicado no decorrer do desenvolvimento deste trabalho pode-se dizer que segundo a classificação de pesquisa com base nos objetivos, o presente trabalho classifica-se como uma pesquisa de campo. Gil (2002) diz que as pesquisas de campo têm como um de seus principais objetivos trazer o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Ademais, o método aplicado neste trabalho acadêmico, consiste no método de pesquisa de campo que segundo Marconi e Lakatos (2023) é um levantamento de dados na localidade onde o estudo foi destinado. A escolha deste método tem relação direta com o tema, pois a pesquisa de campo permite diferentes tipos de estilos para observação.

Marconi e Lakatos (2023, p. 215) ainda afirmam que:

Pesquisa de campo é que se utiliza com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema, para o qual se procura uma resposta, ou sobre uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, com o propósito de descobrir novos fenômenos ou relações entre eles. Ela consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes para analisá-los.

Ao redigir o presente trabalho, foram utilizadas fontes confiáveis de autores renomados que ajudaram a entender de forma simples o conteúdo abrangido,

trazendo informações que serviram de base para entender a realidade das igrejas sob uma visão ampla e que posteriormente, seria aplicada ao local da pesquisa. Ademais, a pesquisa iniciou-se em 2024 e findou-se em 2025.

3.2. Local da Pesquisa

O local de aplicação dessa pesquisa teve lugar no município de Parauapebas, encontrada no estado do Pará, localizada na região norte do Brasil, contando com cerca de 157 instituições com cnae (Classificação Nacional das Atividades Econômicas) de número 9491-0/00 referente a Atividades de Organizações Religiosas ou Filosóficas, onde 56 dessas instituições são denominadas evangélicas, segundo dados extraídos do Econodata em 2025. Esse cenário evidencia a expressiva presença de organizações religiosas no município, revelando um ambiente propício para a realização de estudos voltados à religiosidade, fé e seus impactos sociais.

3.3. Coleta, amostra e análise de dados

O questionário originado desta pesquisa foi aplicado diretamente a uma amostra representativa dos líderes religiosos das igrejas evangélicas de Parauapebas, com critérios que garantem a diversidade e a relevância dos líderes em relação ao tema do trabalho, a fim de obter o controle máximo dos resultados, com intuito de análise.

Ademais, foram levantadas 157 instituições em atividade religiosa, onde 56 são caracterizadas igrejas evangélicas. Levando em consideração a população da pesquisa com o número de 56 denominações evangélicas no município de Parauapebas, foram coletadas 40 respostas ao questionário com grau de confiabilidade de 95% e margem de erro de 8% conforme determinado através do cálculo amostral.

O meio utilizado para a coleta dos dados do questionário foi de forma tecnológica, através do aplicativo de gerenciamento Google Forms, onde refere-se a uma ferramenta online oferecida pela empresa Google, que permite a criação de formulários e questionários, bem como o percentual das respostas coletadas e a tabulação demonstrada em gráficos dinâmicos.

O questionário confeccionado possui um total de 29 questões de múltipla escolha, impossibilitando respostas abertas aos entrevistados, e uma pergunta aberta como condição da resposta à pergunta anterior, afim de trazer mais precisão e praticidade na tabulação dos resultados obtidos, não testado anteriormente. O questionário permaneceu aberto para respostas entre os dias 14 de maio de 2025 e 22 de maio de 2025, totalizando 8 dias corridos de coleta.

O recurso utilizado para esboçar os dados coletados do questionário foi a ferramenta da empresa Microsoft, denominada Excel, utilizando gráficos 3D com colunas empilhadas demonstrando em porcentagem as respostas selecionadas pelos entrevistados. Para o trabalho escrito, foram utilizados 15 livros (físicos e virtuais) e 6 artigos, além de cursos online e sites informativos e a própria biblioteca virtual da instituição.

3.4. Aspectos éticos

A presente pesquisa foi conduzida com rigor ético, assegurando que todas as respostas obtidas não contivessem qualquer dado capaz de identificar os participantes. Essa medida foi adotada com o intuito de preservar a privacidade e garantir o sigilo das informações fornecidas, demonstrando respeito à integridade dos respondentes. Dessa forma, buscou-se proteger os dados pessoais, adotando práticas que estejam de acordo com os princípios éticos que regem as pesquisas acadêmicas que envolvem seres humanos.

Todos os dados coletados foram utilizados exclusivamente para a elaboração e desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso, não havendo qualquer outro uso fora do contexto acadêmico. A confidencialidade foi assegurada desde o início do processo, sendo os participantes devidamente informados de que suas contribuições seriam tratadas de forma anônima e sigilosa, de modo a não causar nenhum tipo de exposição ou prejuízo.

A Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, foi uma diretriz essencial durante a construção deste trabalho. Essa resolução estabelece as normas aplicáveis às pesquisas nas ciências humanas e sociais, especialmente aquelas que envolvem o uso de dados pessoais por meio de questionários, entrevistas ou outros instrumentos de coleta. Um dos principais pontos abordados pela Resolução é a necessidade de garantir o consentimento livre e esclarecido dos participantes,

além de reforçar a importância de manter a confidencialidade das informações obtidas, assegurando que estas sejam armazenadas de forma segura e utilizadas com responsabilidade.

Além disso, o Ofício Circular nº 17, de 5 de julho de 2024, também foi de grande importância para o direcionamento ético da pesquisa. Esse documento reforça a responsabilidade do pesquisador em seguir os padrões éticos previamente estabelecidos, sobretudo ao lidar com dados sensíveis. O ofício enfatiza, entre outros pontos, a necessidade de apresentar de forma clara os objetivos da pesquisa aos participantes, bem como o compromisso de resguardar sua identidade.

Dessa maneira, reitera-se que todas as etapas da pesquisa foram realizadas de acordo com os princípios éticos recomendados, priorizando a proteção dos direitos dos participantes. Os resultados obtidos têm finalidade estritamente acadêmica, não havendo qualquer intenção de causar danos, constrangimentos ou prejuízos aos envolvidos. Por fim, todos os dados serão devidamente descartados após a conclusão e entrega oficial deste trabalho.

3.5. Critérios de inclusão e exclusão

A definição dos critérios de inclusão e exclusão é essencial para a realização de uma pesquisa de campo estruturada via questionário, garantindo que os dados coletados sejam relevantes ao tema em estudo. Para este trabalho, focado na gestão administrativa das igrejas evangélicas de Parauapebas, os critérios de inclusão consideraram pastores e líderes equivalentes que estivessem na regência pelo menos uma igreja de denominação evangélica.

Por outro lado, foram definidos critérios de exclusão para evitar distorções nos resultados. Igrejas denominadas Católica Apostólica Romana, e outras instituições religiosas que não seguissem o Cristianismo foram desconsideradas, além de não considerar respostas de pastores evangélicos auxiliares que não presidiam nenhuma denominação ou a regência de alguma área.

Após os resultados do questionário, foram encontradas respostas na pergunta aberta, que por sua vez, não tiveram tanta relevância para este trabalho, e outras por não serem precisas quanto ao caráter da pergunta. Nesse sentido, foram desconsideradas 13 respostas dos 22 presentes para extrairmos o máximo de entendimento e coerência dos resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com a coleta dos dados referentes ao questionário aplicado, obteve-se o retorno de 40 respostas válidas, totalizando, portanto, 40 líderes religiosos entrevistados. Esses líderes compreendem diferentes níveis de autoridade e função dentro de suas respectivas instituições, incluindo pastores, apóstolos e anciãos, conforme cada modalidade de liderança exercida nas igrejas.

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos, os quais foram devidamente organizados, apurados e transformados em gráficos e tabelas, com o intuito de proporcionar melhor entendimento e noção da proporção dos dados em relação ao total apurado. Ademais, o instrumento de pesquisa foi estruturado em quatro sessões principais, com o objetivo de organizar as informações e facilitar a análise de acordo com as áreas temáticas abordadas.

A divisão foi pensada estrategicamente para evidenciar os campos de atuação e gestão dos líderes entrevistados. A primeira sessão, intitulada Dinâmica Demográfica, teve como foco compreender a estrutura organizacional e o porte das igrejas participantes, por meio da análise de informações como a denominação religiosa, número aproximado de membros, quantidade de congregações vinculadas, presença de uma liderança formalizada e principais cargos de responsabilidade.

A segunda sessão, intitulada Departamentalização Administrativa, buscou analisar como se dá a organização interna das igrejas, incluindo aspectos como divisão de departamentos, existência de normas administrativas e políticas internas. Já a terceira sessão, sob o título Capacitação da Gestão Administrativa, teve como objetivo identificar o nível de preocupação das lideranças com a formação e capacitação de novos líderes, bem como os meios adotados para esse fim, como treinamentos, cursos ou mentorias.

Por fim, a quarta sessão, denominada Desafios da Gestão Eclesiástica, procurou-se levantar os principais obstáculos enfrentados pelos líderes em sua atuação enquanto gestores administrativos, abordando questões relacionadas a conflitos internos, falta de recursos, resistência a mudanças, efeitos percebidos da administração sobre o crescimento organizacional da igreja e outras dificuldades pertinentes à realidade vivenciada no cotidiano das instituições religiosas.

A seguir na tabela 1 foram esquematizadas as respostas da primeira sessão intitulada Dinâmica Demográfica:

Tabela 1 - Composição e Estrutura das Igrejas Analisadas

Denominação/Igreja	Quantidade	Porcentagem
Assembleia de Deus	23	57,5%
Batista	3	7,5%
Universal do Reino de Deus	0	0,0%
Mundial do Poder de Deus	1	2,5%
Adventista	3	7,5%
Presbiteriana	1	2,5%
Congregação Cristã do Brasil	1	2,5%
Outros	4	10,0%
Quantidade de membros		
Até 200 membros	20	50%
Entre 200 e 500 membros	10	25%
Acima de 500 membros	10	25%
Quantidade de congregações sob supervisão		
Até 10 congregações	34	85%
Entre 10 e 20 congregações	2	5%
Acima de 20 congregações	4	10%
Tipo de liderança principal		
Pastor Presidente	23	57,5%
Bispo	2	5,0%
Comitê de gestão	1	2,5%
Outros	14	35,0%
Principais cargos administrativos		
Pastor	37	92,5%
Evangelista	18	45,0%
Diacono	22	55,0%
Presbítero	19	47,5%
Bispo	3	7,5%
Missionário	14	35,0%
Outros	8	20,0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

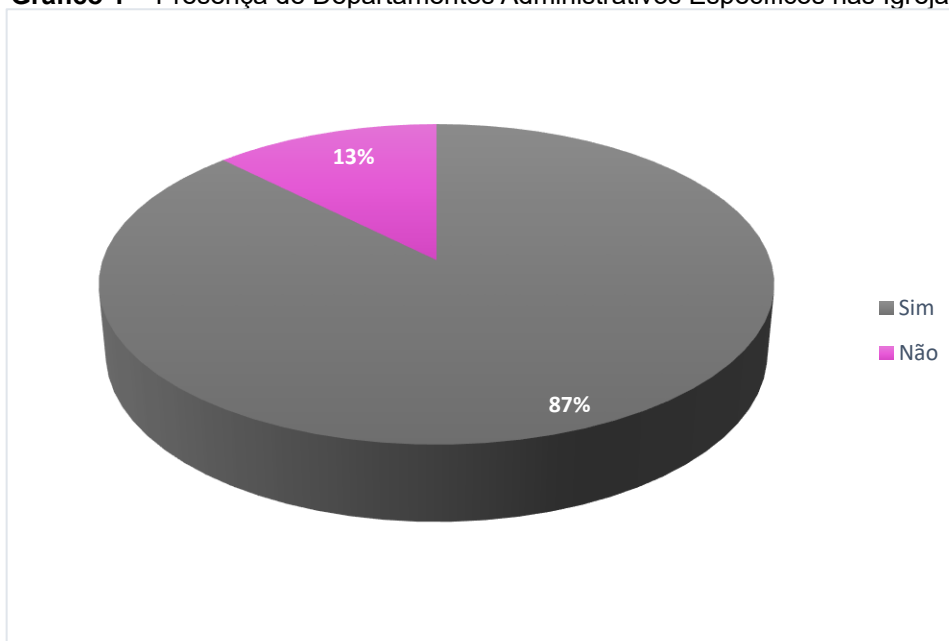
Observa-se nos dados da tabela 1 que mais da metade das igrejas entrevistadas são referentes a denominação das Assembleias de Deus (57,5%), seguidos das igrejas Batista e Adventistas com porcentagem de 7,5% em ambas. Por outro lado, igrejas como Mundial do Poder de Deus, Presbiteriana e Congregação Cristã do Brasil, representam menor número com 2,5% e outras igrejas não tradicionais representam 10% das respostas, que envolvem as denominações Ministério Internacional da Restauração, Igreja do Evangelho Quadrangular, IPAD igreja Pentecostal Assembleia de Deus, Comunidade Evangélica Gerando Vidas, Igreja Família Unida, MEPB da Paz, Sara Nossa Terra e Verbo da Vida.

Em relação ao porte das igrejas, 50% são caracterizadas com até 200 membros, o que indica que a maioria é composta com denominações pequenas, já as igrejas com mais de 200 membros representam 50%, o que evidencia que há uma quantidade expressiva de igrejas de médio a grande porte, o que se pode relacionar diretamente como as quantidades de igrejas supervisionadas, que representam 85% em até 10 congregações e os outros 15% são acima desse valor.

Com relação a liderança e principais cargos, percebe-se que os valores mais expressivos estão com a figura do Pastor Presidente (57,5%), e os cargos como Diácono (55%), Presbítero (47,5%), Missionário (35%) e Evangelista (45%) aparecem representativamente. Esses dados permitem determinar que a maioria das igrejas, principalmente as mais tradicionais, optam por um estilo de liderança mais centralizado.

Para a pergunta de número 6, buscou-se identificar se na estrutura administrativa das igrejas há departamentos administrativos específicos para controle. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 1, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 1 – Presença de Departamentos Administrativos Específicos nas Igrejas



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

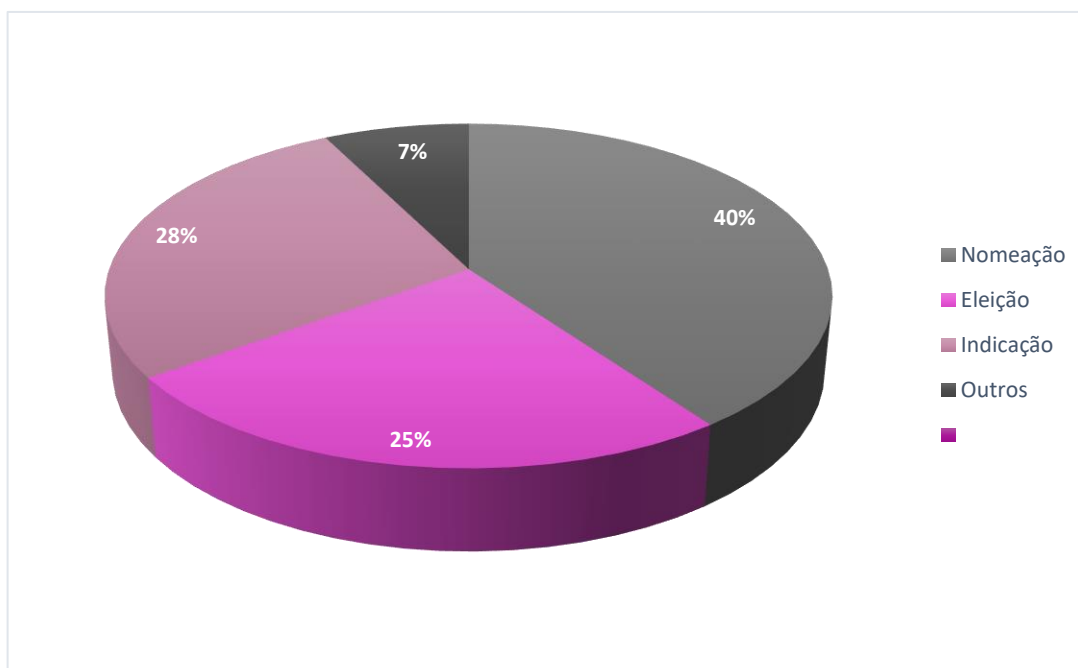
Conforme demonstrado acima, obteve-se 35 respostas positivas, o que corresponde a 87,5%, alegando que na igreja entrevistada há um departamento administrativo responsável por controlar as finanças e recursos humanos, com esse

resultado é possível perceber que a maioria das igrejas possuem uma estrutura organizacional bem definida que possibilita maior controle de situações administrativas recorrentes.

Por outro lado, houveram 5 respostas negativas, correspondente a 12,5%, ao qual indica que ainda há igrejas que não possuem uma estrutura administrativa bem segmentada e direcionada. O que deixa a entender que as decisões que deveriam ser atribuídas ao departamento em questão são centralizadas, limitando as tomadas de atitude e ocasionando sobrecarga a quem foi atribuído esse papel.

Para a pergunta de número 7, procurou-se compreender de que forma a liderança religiosa é definida dentro da comunidade, bem como identificar o método utilizado pela igreja quando há necessidade de substituir ou escolher uma nova liderança. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 2, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 2 - Métodos de Escolha da Liderança nas Organizações Religiosas.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

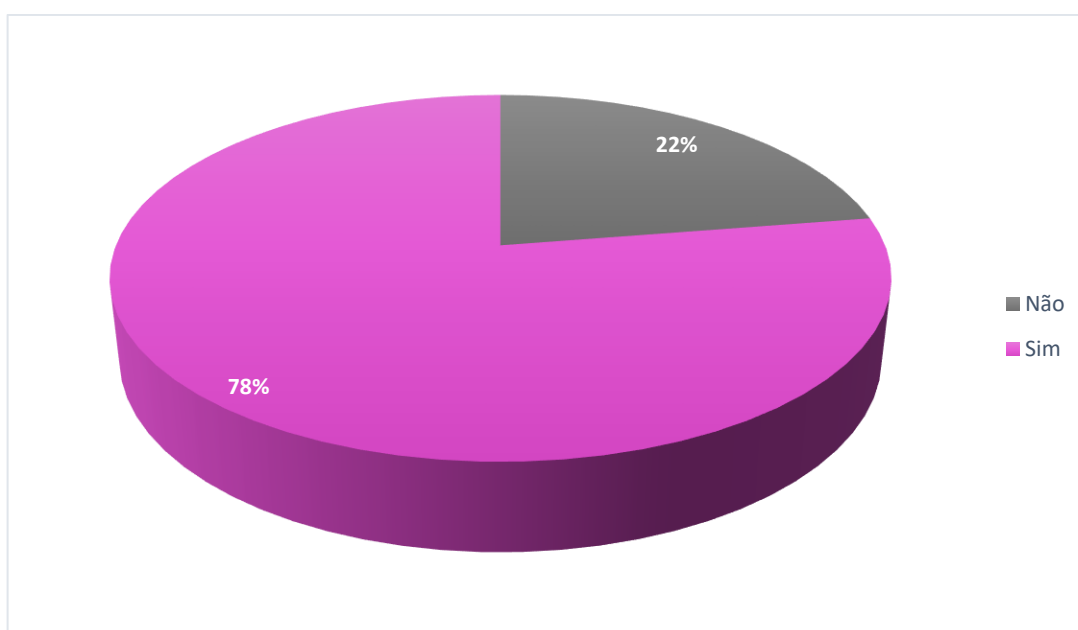
Conforme demonstrado acima, a distribuição de respostas mostra que não há um método de predominante. Pois o método de nomeação apontou 16 respostas, o que representa 40%, indicando que apesar de ser um método mais centralizado não chega a se sobressair entre os demais, isso também pode apontar os costumes e tradições de uma instituição.

Por outro lado, os métodos de eleição e indicação, receberam 10 equivalente a 25% e 11 respostas equivalentes a 27,5%, respectivamente. Esses dados reforçam a perspectiva de que há um grau de diversidade nos métodos de escolha onde estes, deixam de centralizado e passam a ser democráticos, buscando a participação de mais membros ou auxiliares para participar na decisão de escolher seu futuro líder.

Ademais, inseridos no grupo de outros métodos, há a modalidade referente a confirmação do novo líder através da oração, além da análise da chamada vocação espiritual, o que possui total relevância e significado quando se tratando de uma instituição religiosa, pois fortalece a missão espiritual da igreja, por mais que tenha se apresentado em valor minoritário no gráfico.

Para a pergunta de número 8, buscou-se aprofundar a temática abordada anteriormente, investigando se há um processo formal seguido pela comunidade para a escolha de um novo líder religioso. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 3, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 3 – Existência de Procedimentos Formais na Escolha de Líderes.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

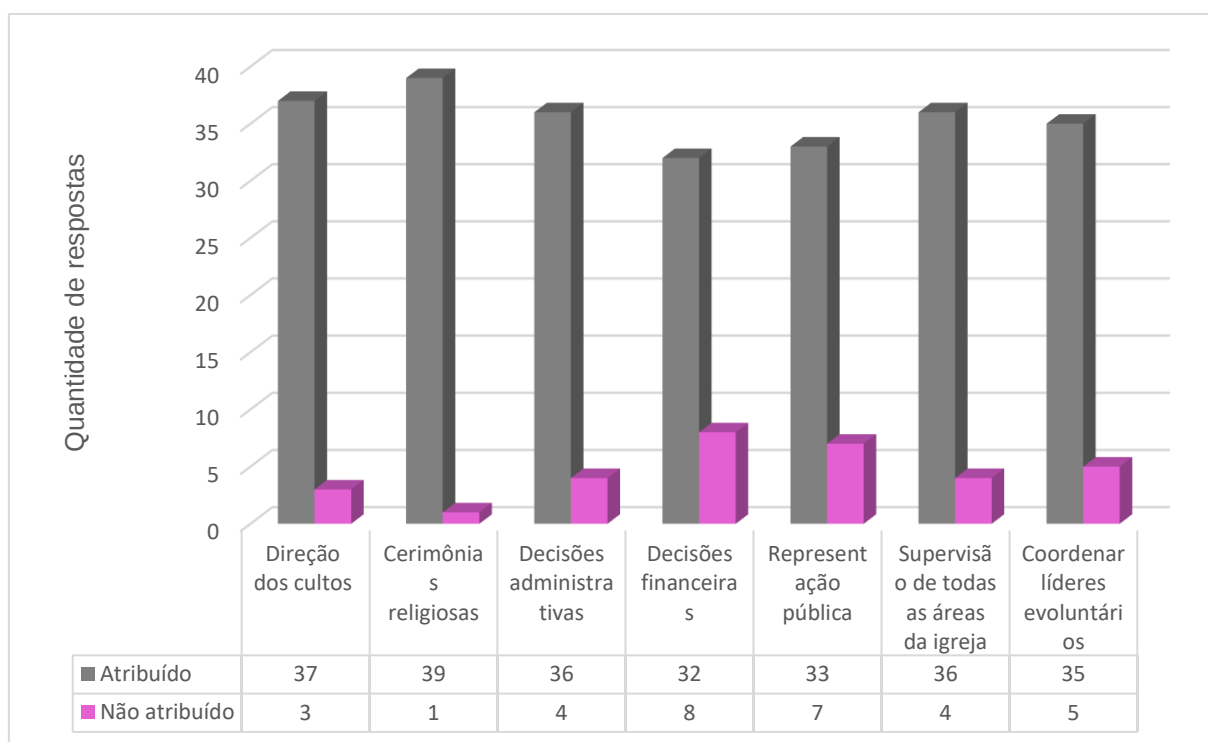
Conforme demonstrado acima, obteve-se 31 respostas positivas, o equivalente a 77,5%, o que fortalece a perspectiva de que na maioria das igrejas, existe uma busca por organização e processos administrativos que são seguidos afim de aprimorar as escolhas e tornar o processo formal, demonstrando que há uma preocupação por parte da instituição com a legitimidade e legalidade do processo.

A resposta positiva, ao alcançar um número representativo, permite-se dizer que complementa a pergunta anterior ao evidenciar que apesar das variações nos métodos de escolha, ainda existe a preocupação em formalizar o processo, garantindo a credibilidade, transparência e organização da instituição.

Por outro lado, obteve-se 9 respostas negativas, o equivalente a 22,5%, o que demonstra que algumas instituições ainda operam com processos informais e mais intuitivos, o que evidencia que a tomada de decisão para um cargo de alto grau de relevância, ainda deixa a desejar no quesito organização e formalização, negligenciando tais processos, e baseando-se apenas no improviso.

Para a pergunta de número 9, buscou-se identificar quais atividades são atribuídas ao líder principal da instituição religiosa, considerando suas responsabilidades dentro da comunidade. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 4, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 4 - Funções atribuídas a liderança principal.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, percebe-se que o cargo de liderança principal acumula um número alto de atribuições tanto nas áreas espirituais, quanto nas áreas administrativas. O alto número de atribuições, quando centralizadas em apenas um

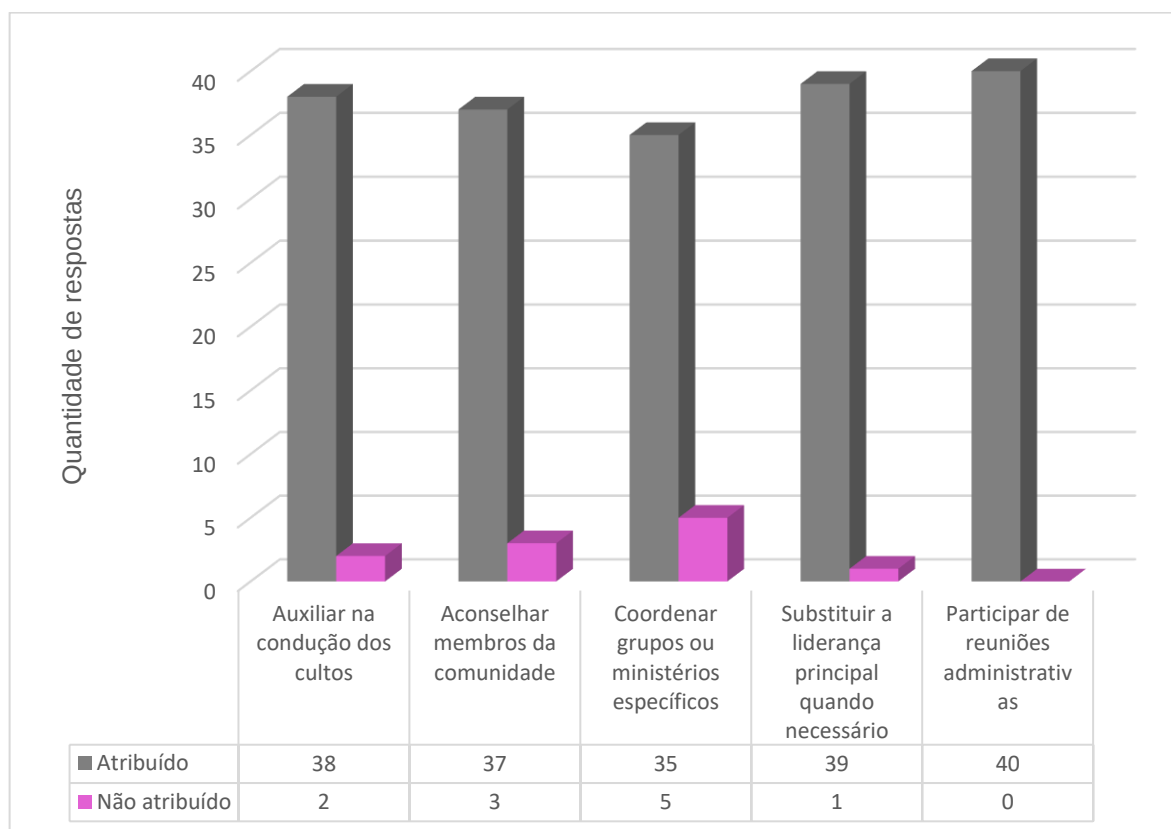
departamento ou pessoal, pode ocasionar o desgaste físico e mental dos envolvidos quando não houver a presença de auxiliares.

Por mais que, essa centralização se tratando de demandas específicas, possa fornecer agilidade na tomada de decisões, na sua maioria, o costume de centralizar as demandas em uma única pessoa, na maioria dos casos pode comprometer a eficiência do trabalho e bem-estar do líder. Ademais, a centralização pode ser um fator negativo quando houver casos em que o pastor e seu auxiliar precisarem se ausentar.

Desta forma, seria mais recomendado que atividades mais voltadas para decisões administrativas pudessem ter tomadas em conjunto com outros pastores auxiliares e a supervisão de área fosse ratificada em um sistema de pirâmide, onde o pastor estaria no topo recebendo espécies de relatórios (verbais ou expressos) dos supervisores escolhidos para o trabalho.

Para a pergunta de número 10, buscou-se identificar quais funções são atribuídas à liderança auxiliar dentro da instituição religiosa, considerando o papel que esses líderes desempenham no apoio à liderança principal. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 5, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 5 - Funções atribuídas a liderança auxiliar.



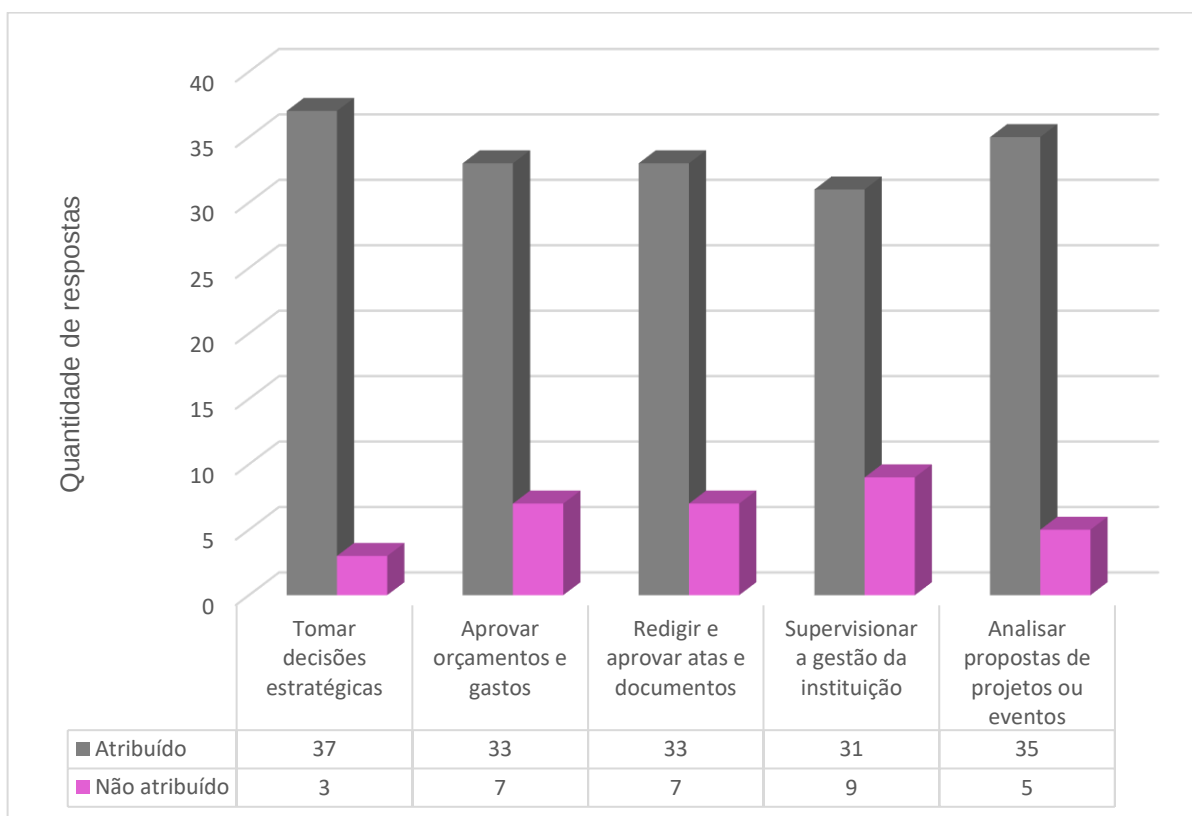
Fonte: elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, é notório que a liderança auxiliar tem papel ativo na gestão eclesial e sempre estão presentes nas reuniões administrativas, o que indica que o líder principal possui uma equipe de apoio. Além disso, a tarefa mais votada como não atribuída (coordenar grupos ou ministérios específicos) recebendo 5 votos (12,5%) demonstra que em algumas instituições a liderança auxiliar desempenha o papel de auxiliar o pastor presidente e ao mesmo tempo auxiliar outros ministérios da igreja, o que pode ocasionalmente sobrecarregá-los e comprometer a eficácia do trabalho.

Por tanto, os dados expressam que a liderança auxiliar, bem como a liderança principal, está inserida ativamente no plano estratégico das igrejas, o que reforça ainda mais a importância da capacitação dos membros, pois a falta de preparo torna as decisões mais difíceis de serem tomadas e limita o gestor a intuição pelo fato de não ter conhecimento técnico sobre o assunto.

Para a pergunta de número 11, buscou-se identificar algumas das atividades que são atribuídas ao conselho administrativo e diretoria. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 6, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 6 – Funções atribuídas ao conselho administrativo/ diretoria.



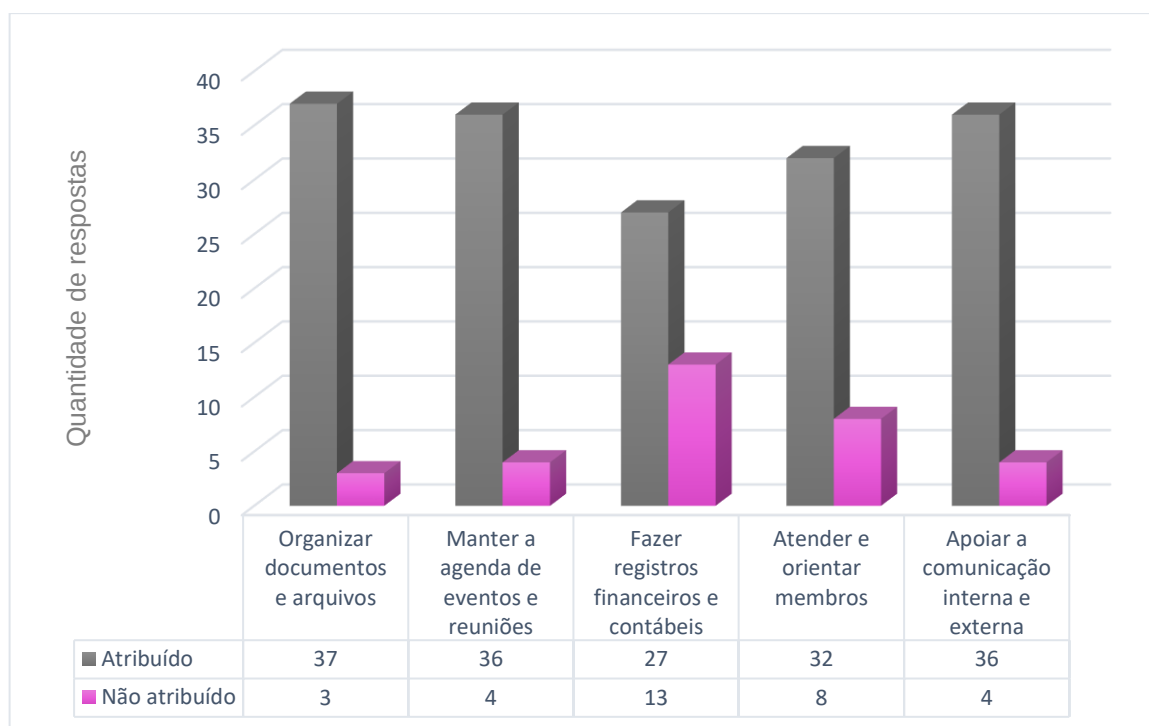
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, todas as funções foram majoritariamente atribuídas ao conselho administrativo, indicando que o mesmo tem papel ativo na área estratégica. No entanto, a função de supervisionar a gestão da instituição foi a que obteve maior percentual de não atribuído com 9 votos (22,5%), o que permite afirmar que há uma deficiência no nível hierárquico por não permitir que o conselho esteja diretamente ligado ao que está acontecendo no meio estratégico.

Outras funções com maior percentual de rejeição foram aprovar orçamentos e gastos e redigir e aprovar atas e documentos com 7 votos (17,5%) cada uma. Isso evidencia que os cargos dos líderes estão atribuídos essas funções e que há ausência de clareza nos papéis que cada departamento deve exercer, ocasionando desvio de função.

Para a pergunta de número 12, buscou-se identificar algumas das atividades que são atribuídas à secretaria e coordenação administrativa. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 7, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 7 – Funções atribuídas à secretaria/ coordenação administrativa



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

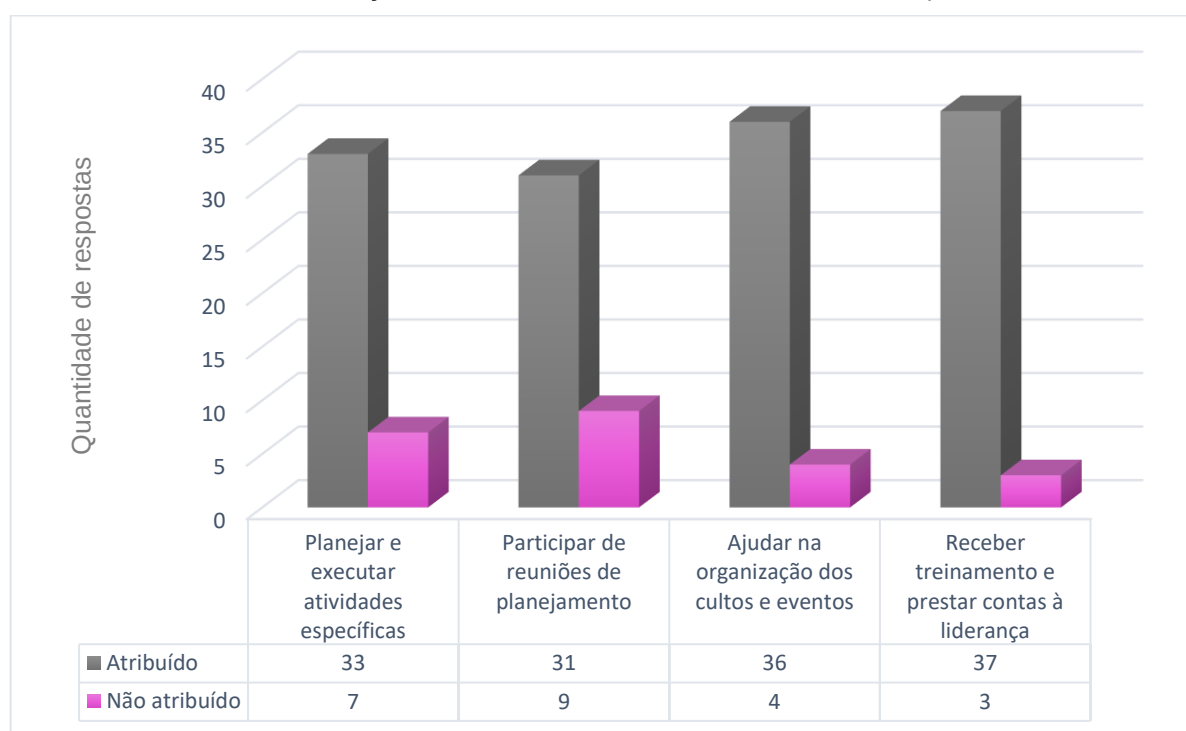
Na prática, o papel das secretarias nas igrejas é utilizado para suprir necessidades cotidianas das igrejas, assim como exemplificadas na pergunta acima, e também demonstradas como altamente atribuídas. No entanto a função de fazer

registros financeiros e contábeis obteve maior taxa de não atribuído com 13 votos (32,5%), essa função é desempenhada por outro departamento (provavelmente o da coordenação), o que pode acabar o sobrecarregando, pois trata-se de uma função que demanda muito tempo, logo, obtém-se mais um caso de desvio de função.

Ademais, a queda no percentual de atribuições as funções de registro financeiro e contábil, bem como atender e orientar membros, sugere que não há transparência das finanças com o departamento ocasionando o desconhecimento com relação a isso.

Para a pergunta de número 13, buscou-se identificar algumas das atividades que são atribuídas à secretaria e coordenação administrativa. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 8, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 8 – Funções atribuídas ao Voluntariado / Ministérios específicos

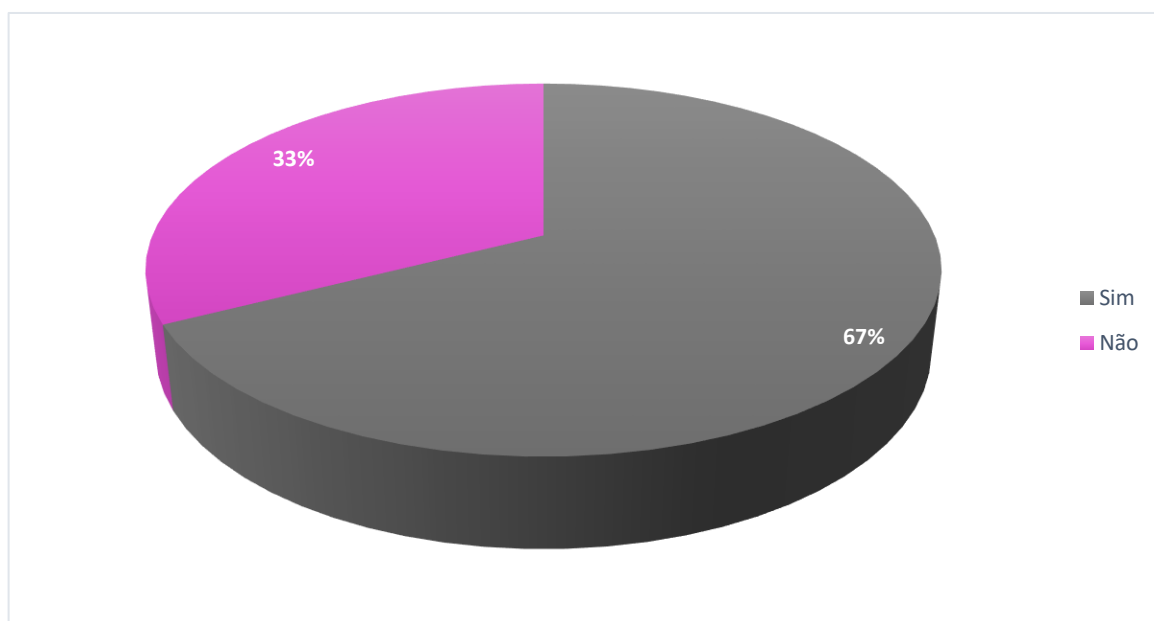


Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, as funções atribuídas ao voluntariado receberam a maioria das atribuições com percentuais acima de 30 resultados, o que indica um bom andamento desse departamento. No entanto, com exceção da função de participar de reuniões de planejamento recebeu um total de 9 votos (22,5%), demonstrando que em algumas igrejas ainda apresentam certa resistência em reconhecer esse departamento como cooperador da organização.

Para a pergunta de número 14, buscou-se verificar a existência de algum conselho ou grupo consultivo que colabore com as decisões administrativas. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 9, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 9 - Existência de apoio consultivo para a tomada de decisões administrativas.



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Conforme demonstrado acima, 27 igrejas entrevistadas (67,5%) garantem a existência de um conselho que auxilia nas tomadas de decisões administrativas, porém 13 das igrejas entrevistadas (32,5%) alegaram a ausência desse grupo de apoio administrativo, ou seja, cerca de um terço das igrejas ainda possuem um sistema centralizador, possivelmente atribuídos ao líder principal.

Essa realidade pode apontar a necessidade de criação de um conselho que envolva mais os membros nas decisões administrativa promovendo a transparência e confiabilidade na liderança. Segundo Malphurs (2005, p. 145) “A liderança da igreja deve envolver outras pessoas no processo de decisão, tanto para garantir maior responsabilidade quanto para favorecer a participação da comunidade nas decisões que a afetam.”

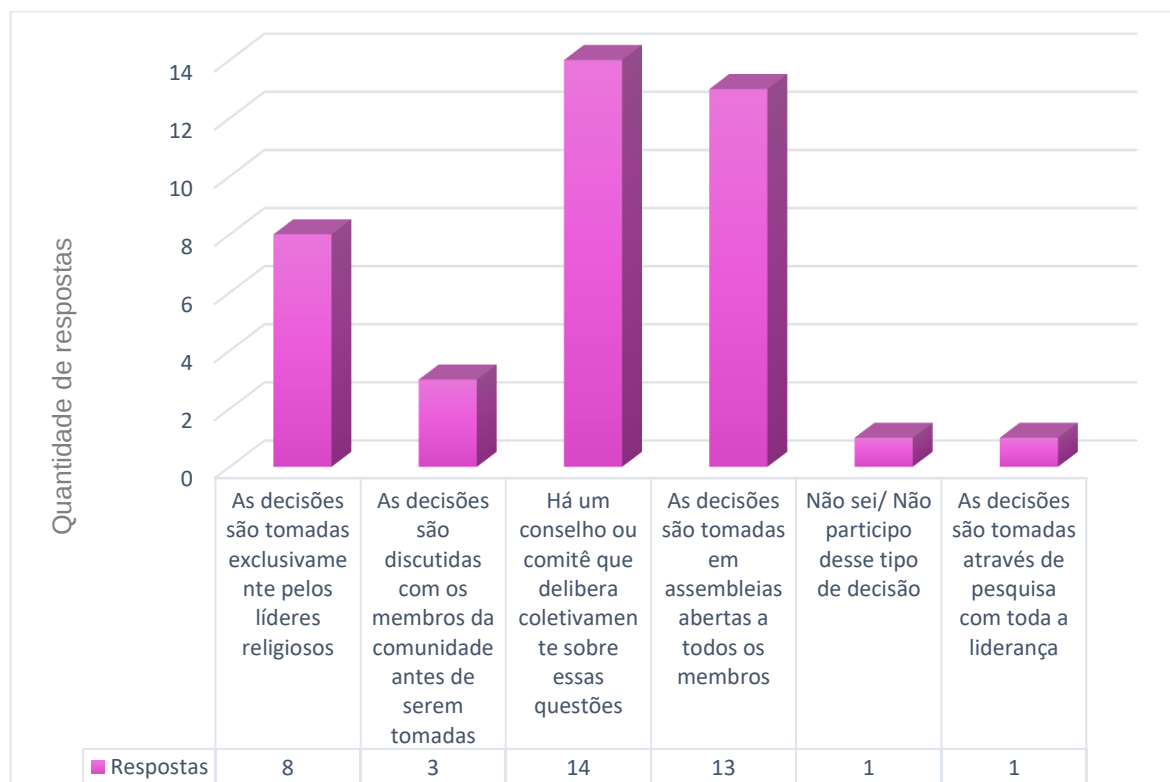
Portanto, promover políticas que envolvam membros com maior frequência nas decisões administrativas, fornece a comunidade maior conhecimento e transparência por parte da liderança, de forma a transmitir mais segurança a comunidade.

Para a pergunta anterior, foi adicionado uma questão condicional subjetiva, com o intuito de detalhar com mais profundidade a pergunta anterior para aqueles que responderam sim, obtendo um total de 27 respostas, onde 19 (70,3%) foram desconsideradas por não responder efetivamente ao que foi questionado, restando 8 (29,7%) respostas que atenderam ao pedido realizado.

Das respostas selecionada, 5 delas retratam o Concelho Consultivo como departamento de apoio administrativo e 3 delas retratam o corpo de obreiros como conselho consultivo. Pode-se relacionar essas respostas com a pergunta de número 11, que retrata as funções atribuídas a esse departamento, onde o papel e as atribuições desempenhadas por esse conselho, porém o número de respostas obtidas fortalece a visão de centralização

Para a pergunta de número 15, buscou-se identificar de que forma são tomadas as decisões relevantes, como alterações de políticas, projetos ou novas iniciativas dentro da comunidade religiosa. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 10, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 10 Formas de tomada de decisão em comunidades religiosas

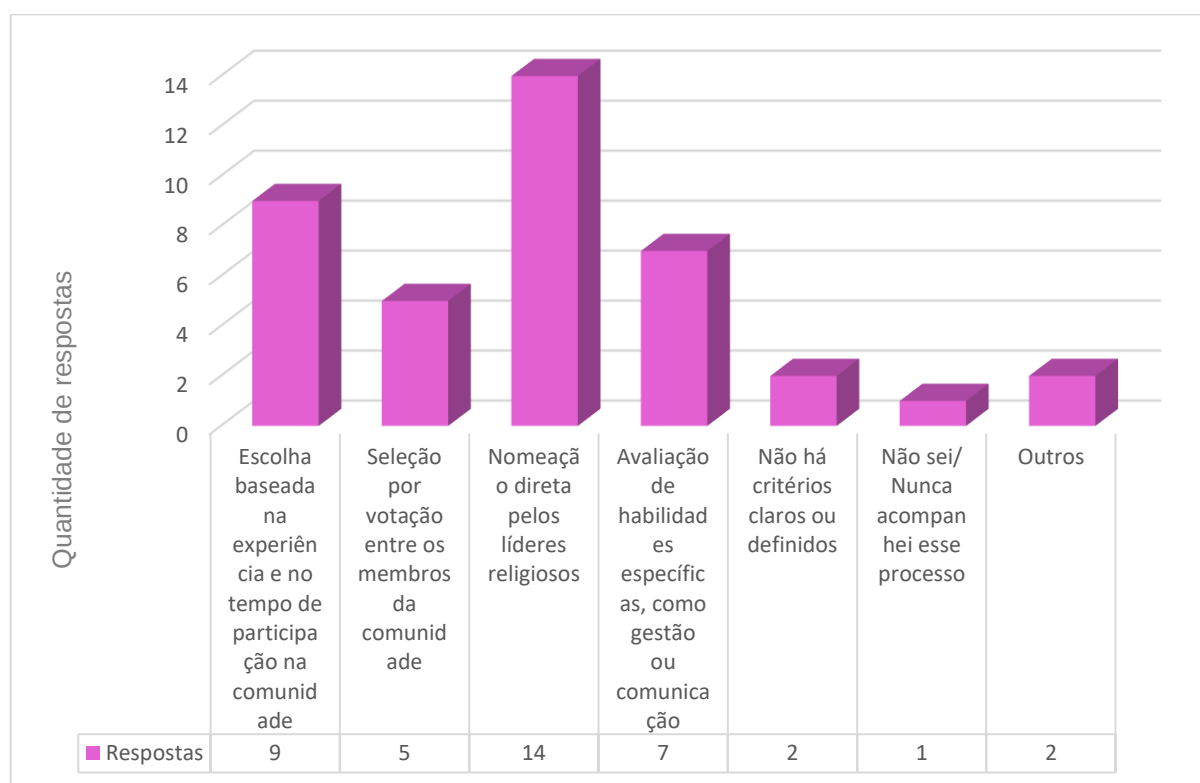


Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, cerca de 14 votos (35%) indicam que há as decisões futuras da instituição passam por um conselho ou comitê, 13 votos (32,5%) indicam que as decisões foram feitas em assembleias abertas e 8 votos (20%) foram indicam que as decisões são tomadas única e exclusivamente pelo pastor presidente, um número ainda significativo que reforça um sistema centralizado com pouca participação da comunidade.

Para a pergunta de número 16, buscou-se identificar de que forma esses critérios apresentados são definidos e aplicados no contexto da liderança religiosa. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 11, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 11 - Processos e critérios para nomeações em funções administrativas religiosas.



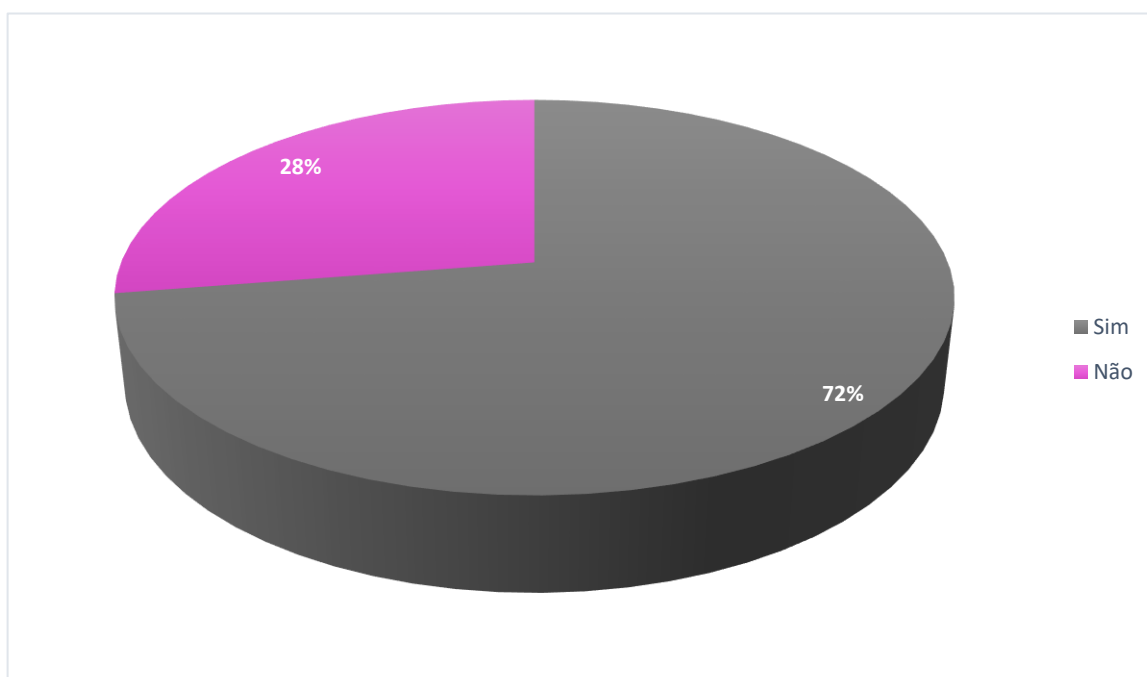
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, obteve-se um total de 9 (22,5%) e 14 respostas (35%), onde somadas são 57,5% do total indicando que mais da metade das igrejas possui um sistema de escolha hierárquico e levando em consideração a experiência do membro. Entretanto, apenas 7 respostas (17,5%) indicam que há critérios de avaliação específicos para a escolha do novo membro, isso demonstra que a busca por profissionalização e capacitação ainda é negligenciada pela maioria.

No entanto, é de suma importância que os líderes enxerguem que a vocação para cargos de liderança não pode se limitar apenas ao lado espiritual. Segundo Santos (2020) "A liderança eclesial precisa ir além da vocação espiritual e considerar também critérios como competência, preparo técnico e experiência [...]". Logo, a desvalorização de critérios voltados para gestão na hora da escolha pode comprometer a eficiência do trabalho espiritual.

Para a pergunta de número 17, buscou-se identificar a existência de iniciativas voltadas à capacitação de líderes e administradores na igreja, os participantes foram questionados sobre a presença de programas específicos para esse fim. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 12, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 12 - Presença de programas de capacitação para líderes e administradores religiosos.

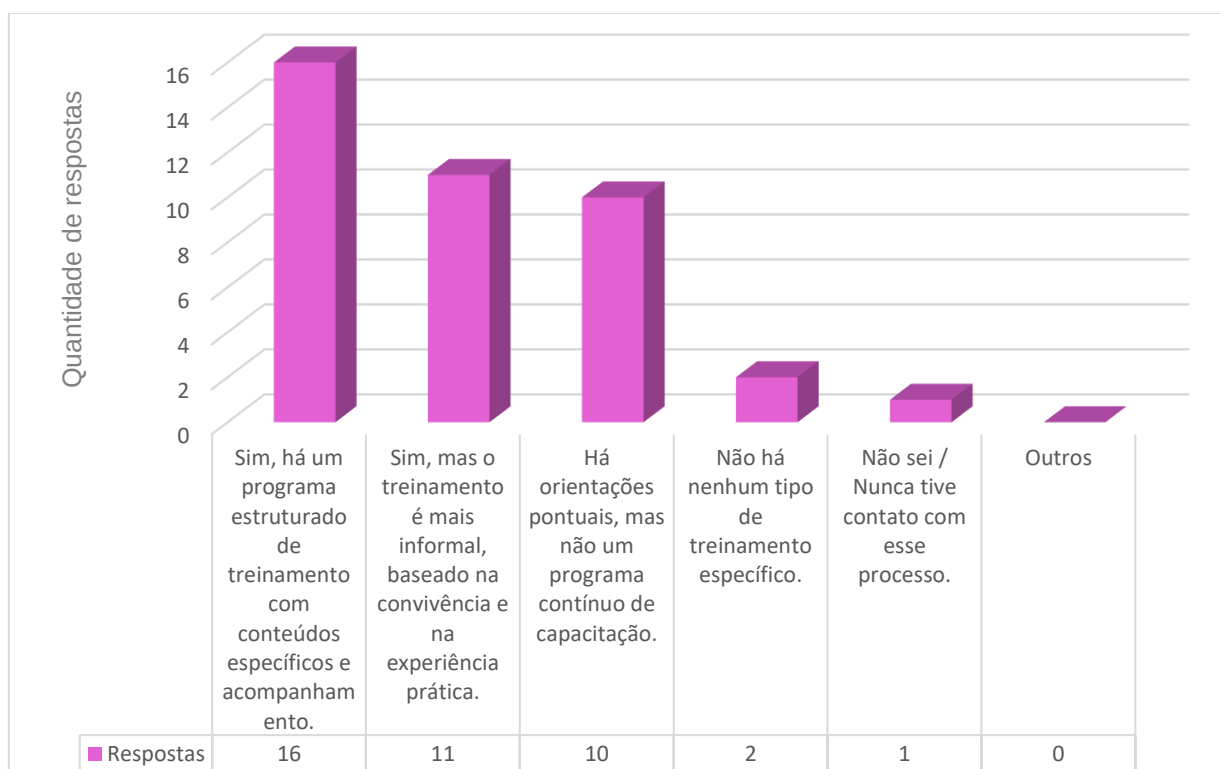


Fonte: Elaborada pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, obteve-se um total de 29 respostas positivas (72,5%) e 11 respostas negativas (27,5%), o que traz a ideia positiva de que existe um nível de preocupação em capacitar a liderança eclesial. Porém ainda obteve-se quase um terço de resultados que revelam um ato de negligência por parte da instituição em capacitar seus líderes, o que promove a inclinação para uma má gestão e, portanto, a falta de conhecimento técnico para lidar com as dificuldades que um cargo de alta patente enfrenta.

Para a pergunta de número 18, buscou-se identificar se há uma estrutura estabelecida para o treinamento de novos líderes administrativos nas organizações religiosas, os respondentes foram convidados a relatar suas experiências. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 13, conforme observado abaixo:

Gráfico 13 – Existência processos formais de treinamento e capacitação para novos líderes



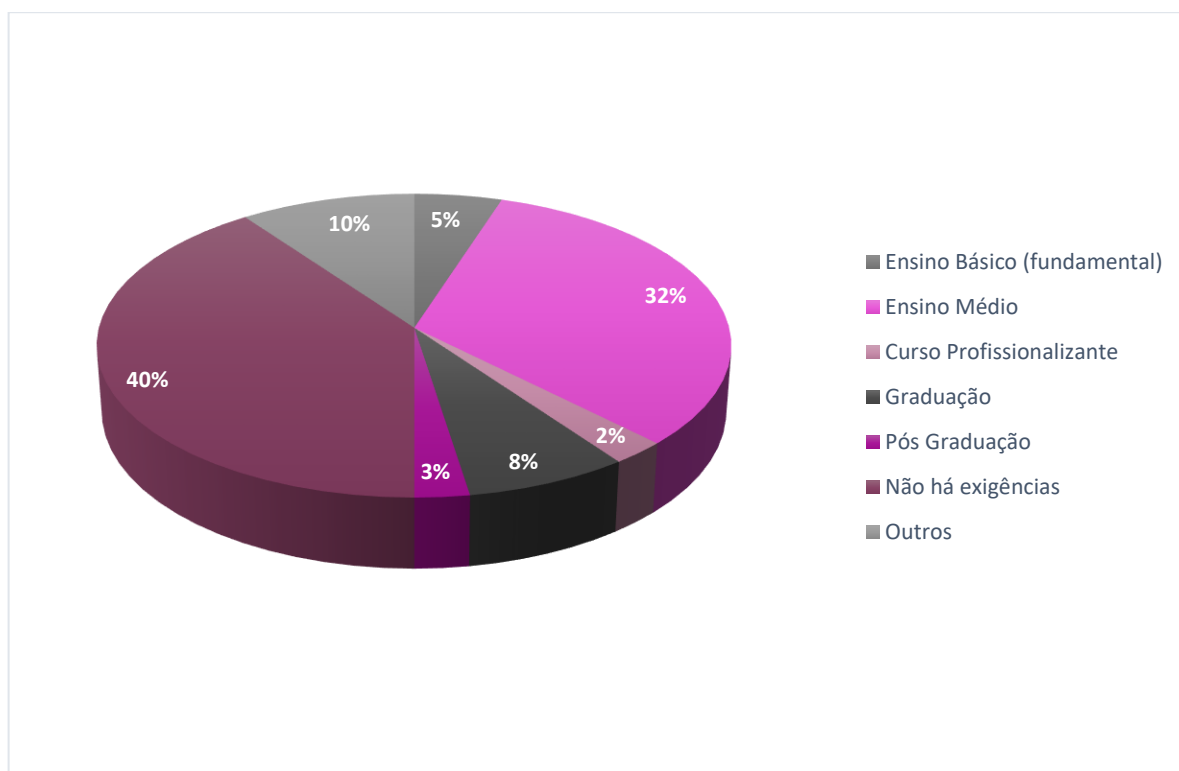
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, obteve-se um resultado de 16 respostas (40%) afirmando a existência de programas formalizados para capacitação da liderança, e 11 respostas (27,5%) que indicam a preocupação em capacitar os líderes, ainda que não tenho um processo ou programa formalizado e padrão para fornecer aos líderes em formação. Logo, é importante ressaltar que a formalização dos programas de treinamento oferece maior credibilidade e organização por parte da instituição.

Entretanto, ainda obteve-se 10 respostas (25%) que indicam que as orientações são mais pontuais e rotineiras, com o objetivo de sanar um problema mais imediato, e 3 respostas (7,5%) alegam que não há um programa de capacitação estruturado disponível. Isso revela que algumas igrejas, possivelmente de pequeno porte, ainda não se adaptaram as necessidades administrativas.

Para a pergunta de número 19, buscou-se identificar o nível de exigência relacionado à formação dos líderes eclesiais nas áreas de gestão, administração ou finanças, os participantes foram convidados a compartilhar suas percepções sobre o tema. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 14, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 14 - Nível de formação exigidos para novos líderes eclesiais.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

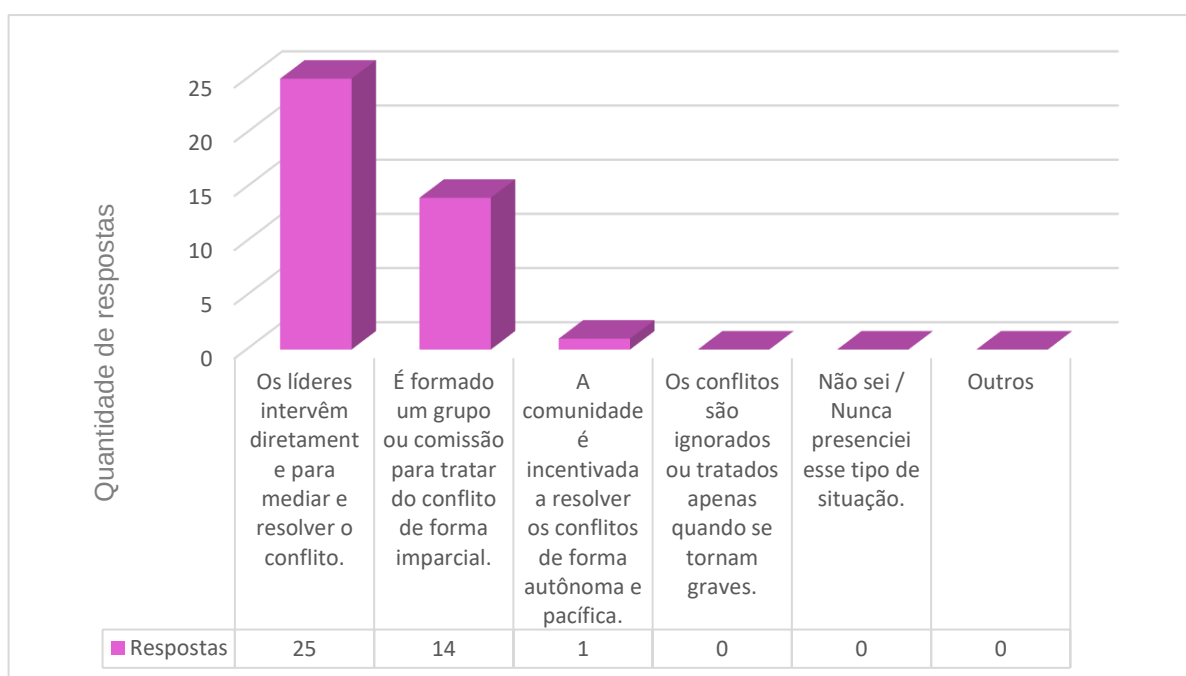
Conforme demonstrado acima, obteve-se um total de 16 respostas (40%) que indicam há não exigência de critérios, formação ou experiência para os líderes eclesiais, enquanto 13 respostas (32,5%) indicam apenas o ensino médio como exigência, que embora seja mais aceitável que qualquer ausência de exigências, ainda não garante ao líder conhecimento suficiente para lidar com questões burocráticas.

Por outro lado, o percentual de pós graduação e formação em teologia (inserida em outros), evidenciam que em algumas igrejas, ainda que em menor número, é preciso obter formação específica da área espiritual. Porém, por representar apenas 12,5% dos resultados somados, demonstra que ainda há baixa valorização da qualificação acadêmica na maioria das instituições religiosas.

No entanto, é importante ressaltar que os dados indicam que quanto às exigências por qualificação acadêmica, esta é voltada apenas para capacitação espiritual e teológica, mas a igreja enquanto organização que lida com pessoas e recursos exige não só conhecimento teológico, mas também conhecimento administrativo.

Para a pergunta de número 20, buscou-se identificar as práticas adotadas pela liderança religiosa no enfrentamento de conflitos internos entre membros da comunidade, foram coletadas percepções dos participantes. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 15, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 15 - Abordagens da liderança religiosa na mediação de conflitos na comunidade.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, obteve-se um número de 25 respostas (62,5%) indicando a intervenção direta do líder na mediação dos conflitos, enquanto 14 respostas (35%) indicam a atuação de um grupo ou comissão na resolução de conflitos, seguido de 1 respostas (2,5%) que indica a autonomia dos membros em resolver os conflitos. É possível analisar que o pastor presidente na maioria das igrejas é o responsável por mediar os conflitos ocorridos entre os membros, porém essa modalidade pode sobrecarregar o líder, além de tender a parcialidade, o que é menos frequente qual há o envolvimento de mais pessoas, como em uma comissão.

Embora a pergunta de número 21, que buscou identificar se existem práticas ou orientações específicas para a gestão e o cuidado das infraestruturas físicas, tenha sido considerada relevante inicialmente para esse trabalho, optou-se por descartá-la da análise por não está necessariamente alinhada aos objetivos da presente pesquisa.

Para a pergunta de número 22, buscou-se identificar como se dá, predominantemente, o controle financeiro nas igrejas, incluindo práticas como controle de doações e prestação de contas, os participantes foram questionados sobre o tema. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 16, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 16 - Formas de controle administrativo adotadas.



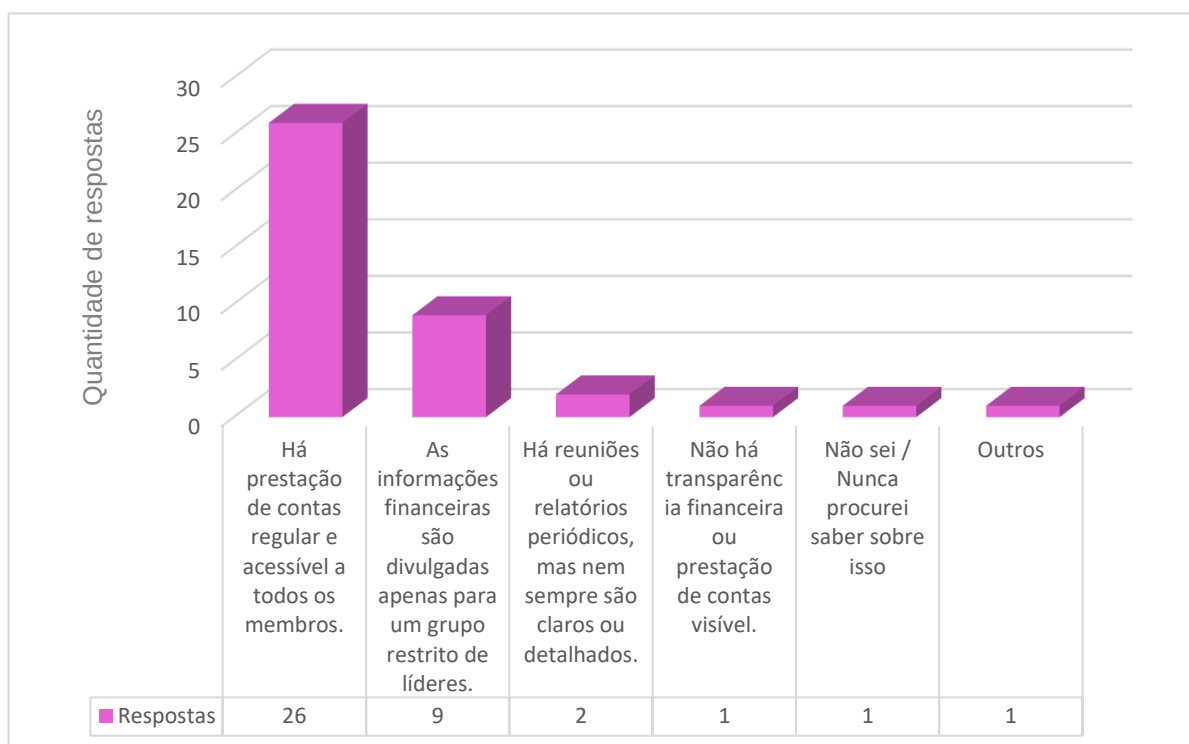
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, obteve-se um número de 20 respostas (50%) indicando a prestação de contas como modelo dominante entre as igrejas, seguido controle de fluxo de caixa, controle de doações e planejamento orçamentário somam número de respostas 19 (57,5%), e em outros 1 (2,5%) resposta alegando sistema próprio: “Temos um sistema financeiro e administrativo para controle de entrada se saídas, bem como planejamento de contas a pagar e envio on-line de recibos para a contabilidade, indicando uso de ferramentas administrativas mesmo que em menor percentual.”

Portanto, esses dados indicam que por mais que as igrejas tenham dificuldades em gerir os recursos, há uma preocupação em manter controle e proporcionar práticas administrativas que promovem a transparência e responsabilidade com os recursos.

Para as perguntas de número 23 e 24 (que se complementam), buscou-se analisar como se dá a transparência financeira nas igrejas. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 17, conforme pode ser observado abaixo:

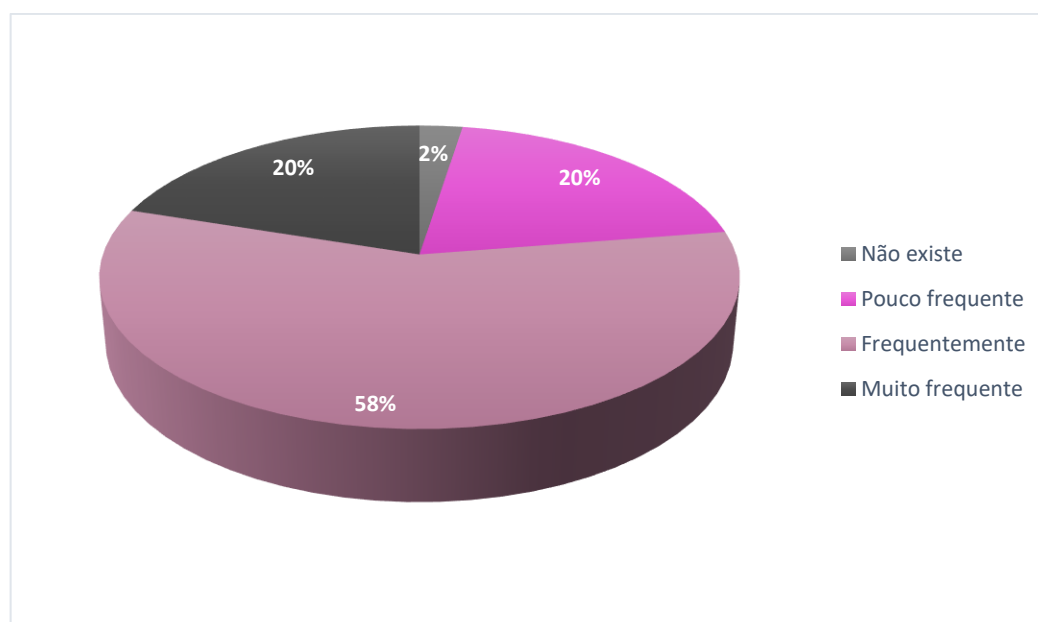
Gráfico 17 - Como a igreja lida com a prestação de contas financeira.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

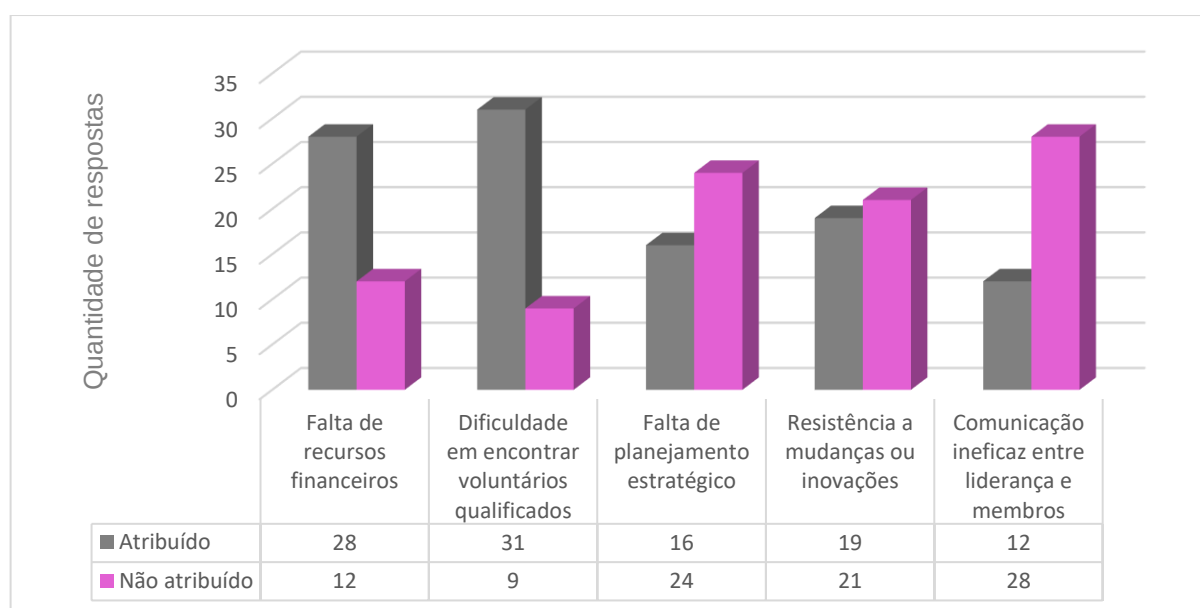
Conforme demonstrado no gráfico acima, obteve-se o número de 26 respostas (65%) afirmando que há prestação de contas acessível a todos os membros e 9 respostas (22,5%) afirmam haver prestação de contas, porém para um número de pessoas reduzido que provavelmente são pertencentes ao conselho fiscal ou comitê de organização, enquanto 5 das respostas (13,5%), indicam não haver prestação de contas ou não de forma clara.

Embora os dados indiquem que na maioria dos casos há prestação de contas para os membros, ainda existe um percentual de igrejas que apresentam deficiência nesse departamento, pois a falta de comunicação pode gerar conflitos e baixa a engajamento dos membros com a igreja.

Gráfico 18 - Frequência da prestação de contas da igreja para com os membros.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, a pergunta buscou complementar e mensurar a frequência das prestações de contas por parte dos líderes para com os membros. Os dados revelam que 23 entrevistados (57,5%) alegam que é feita frequentemente e 8 (20%) alegam que muito frequentemente, o que é um indicador de transparência e credibilidade. Por outro lado, 21 respostas (22,5%) representam um número considerável de igrejas que não adotam essa prática.

Gráfico 19 – Desafios enfrentados pelas igrejas na gestão administrativa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Para a pergunta de número 25 demonstrada no gráfico 19 acima, buscou-se identificar os principais obstáculos enfrentados pela igreja no âmbito da gestão administrativa.

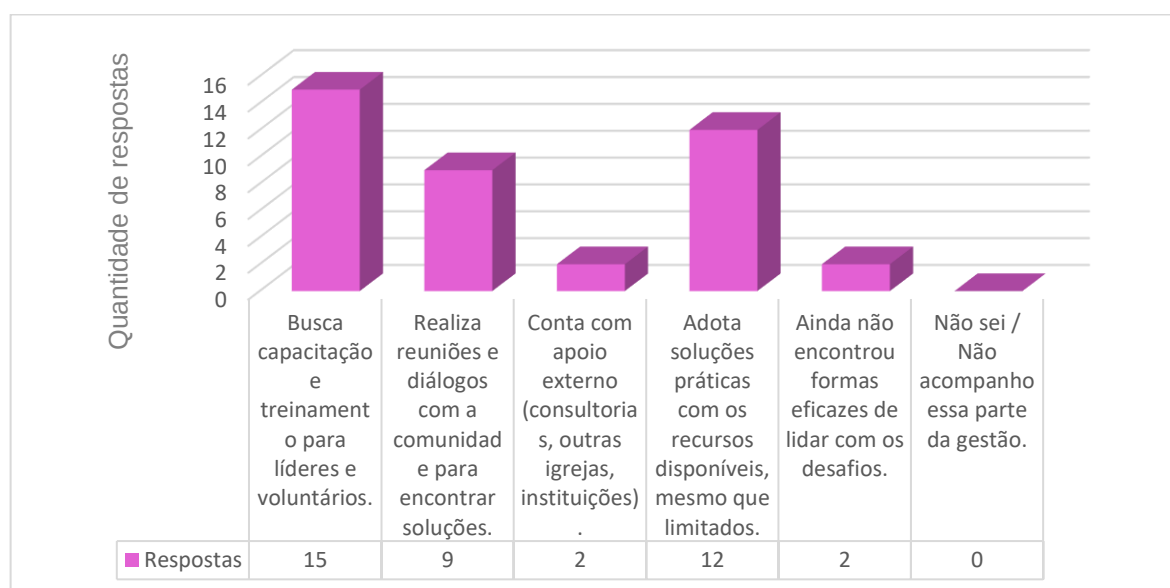
Conforme demonstrado acima, a maior dificuldade enfrentada pelos líderes consiste em encontrar pessoas qualificadas para ocupar os cargos designados, representado em 31 respostas (77,5%), e falta de recursos financeiros com 28 respostas (70%), logo em seguida vem a resistência a mudanças com 19 (47,5%), falta de planejamento estratégico 16 (40%) e comunicação ineficaz 12 (30%).

É interessante ressaltar que no quesito comunicação entre liderança e membros, 28 respostas (70%) foram respondidas como não atribuídas como uma dificuldade enfrentada pela gestão eclesiástica, o que possibilita dizer que apesar das existências de outras dificuldades, essa área obteve resultado positivo.

Analisando os dados é possível perceber que a liderança ainda enfrenta muitos desafios que exigem maior capacitação, conhecimento e voluntários qualificados para auxiliar nas demandas. Ressaltando que a análise se trata do ponto de vista administrativo e não espiritual, é evidente que a profissionalização no que tange a área administrativa é bem ausente no meio eclesiástico.

Para a pergunta de número 26, buscou-se identificar como cada igreja enfrenta esses desafios. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 20, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 20 – Abordagens da igreja para com esses desafios.



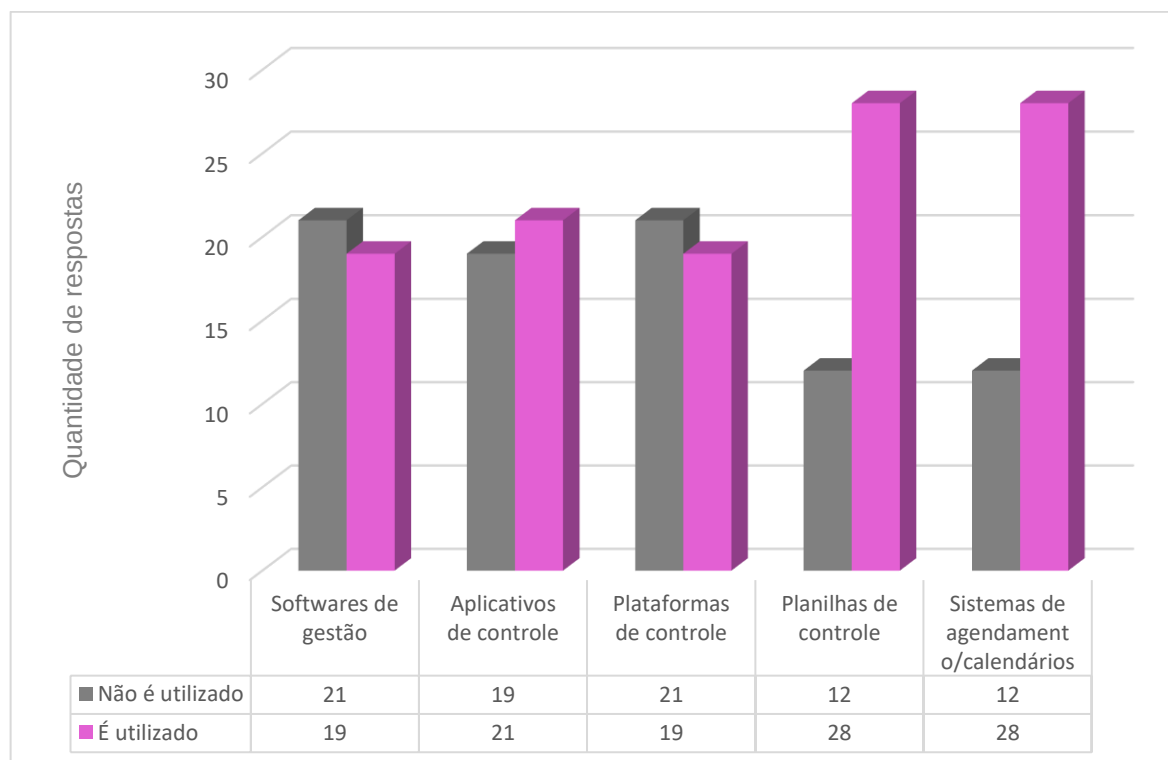
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, observa-se que se trata de uma pergunta complementar a anterior, onde os dados apresentam 15 respostas (37,5%) atribuídas a opção “busca capacitação e treinamento para líderes e voluntários” e 12 respostas (20%) na opção “adota soluções práticas com os recursos disponíveis, mesmo que limitados”, seguida de 9 (22,5%) que responderam “realiza reuniões e diálogos com a comunidade para encontrar soluções”.

Esses dados implicam dizer que a maior parte das igrejas em questão, buscam aperfeiçoar-se no que se refere a capacitação e treinamento adequado para obter de ferramentas que resolvam os conflitos e desafios institucionais da maneira mais eficaz, maximizando os recursos disponíveis. Esta afirmativa também se consiste no percentual encontrado nas 2 respostas (5%) obtidas na alternativa “conta com apoio externo (consultorias, outras igrejas, instituições)”, que por mais que seja menor, representa que existem igrejas que buscam apoio profissional de terceiros para melhorar os processos.

Para a pergunta de número 27, buscou-se identificar qual é o nível de uso de tecnologia na gestão da sua igreja (softwares, aplicativos, plataformas). Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 21, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 21 - Nível de tecnologia adotado para a gestão das igrejas.



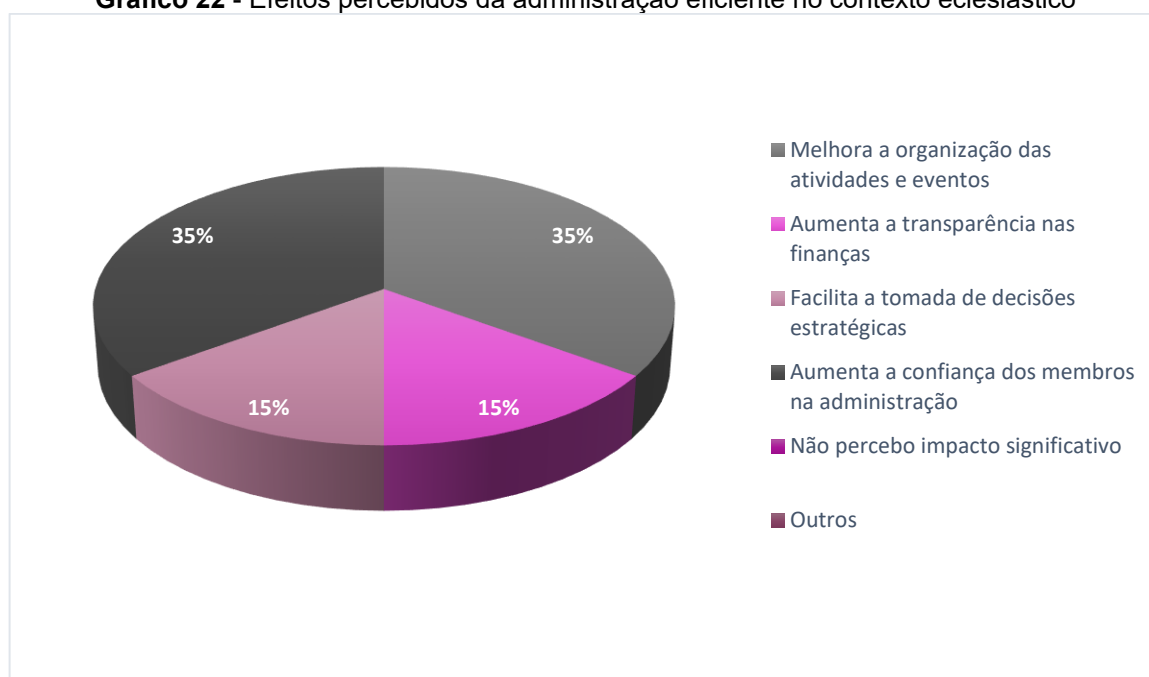
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, observa-se que as ferramentas mais utilizadas pelas igrejas são planilha de controle e sistemas de agendamento/calendário ambas com 28 de atribuições. O que implica dizer que por mais a realidade das igrejas apresentem limitações, ainda se é utilizado de ferramentas básicas de controle, o que permitem o bom andamento dos processos administrativos.

Logo em seguida, tem-se ferramentas mais voltadas para programas específicos, o que revela a cautela que as igrejas tem em adotar ferramentas desenvolvidas propriamente para o segmento. Isso evidencia que as instituições procuram manter-se atualizada no que se refere a adesão de ferramentas mais modernas e eficazes.

Para a pergunta de número 29 buscou-se identificar as percepções dos participantes quanto aos impactos das boas práticas administrativas na gestão da igreja em uma visão ampla. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 22, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 22 - Efeitos percebidos da administração eficiente no contexto eclesiástico

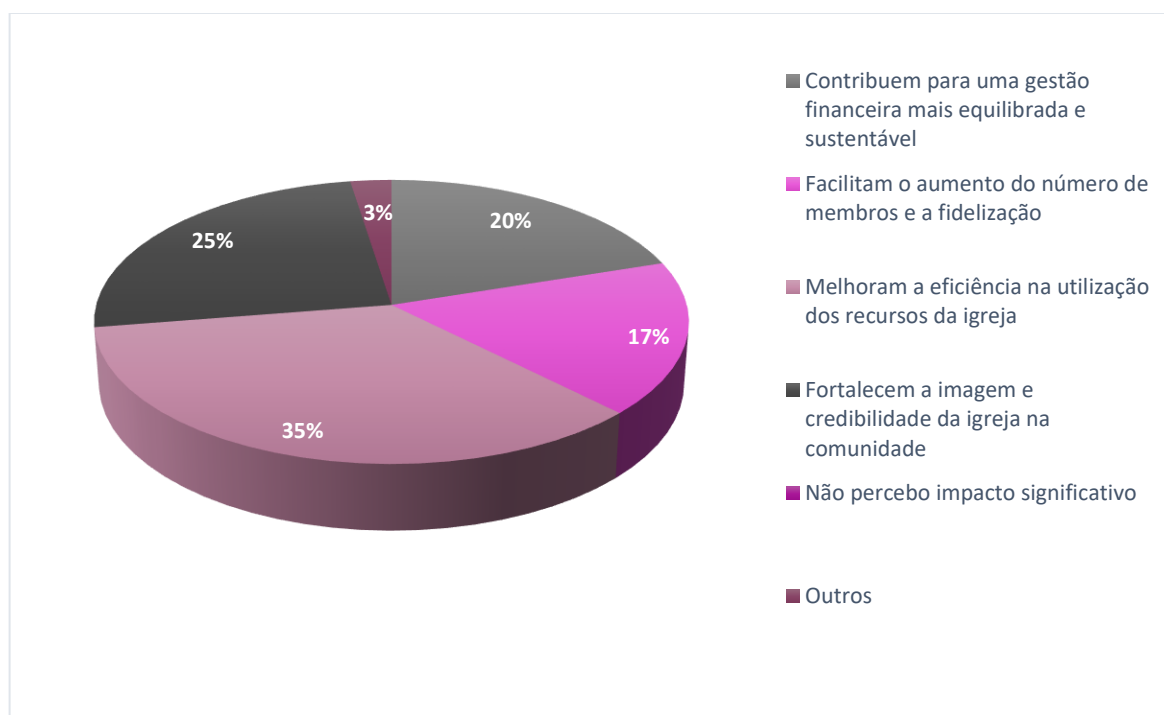


Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, observa-se que os maiores impactos atribuídos foram de “Melhora a organização das atividades e eventos” e “Aumenta a confiança dos membros na administração” com 14 respostas (35%) em ambas. Logo, permite-se concluir que os líderes reconhecem os impactos positivos apesar das dificuldades.

Para a pergunta de número 30 buscou-se identificar as percepções dos participantes quanto a contribuições que as práticas administrativas podem causar crescimento e na sustentabilidade da igreja. Os resultados obtidos foram demonstrados no gráfico 23, conforme pode ser observado abaixo:

Gráfico 23 – Efeitos percebidos de práticas administrativas sob o crescimento e sustentabilidade.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme demonstrado acima, observa-se que por mais que a lideranças das igrejas entrevistadas não possuam de conhecimento específico administrativo e ainda enfrentem dificuldades no que diz respeito a gestão eclesial, 14 (35%) dos entrevistados reconhecem que as práticas administrativas desempenhadas nas igrejas (por mais que as vezes intuitivas e algumas vezes utilizando de apenas ferramentas básicas) melhoram a eficiência na utilização dos recursos da igreja.

Ademais, 10 respostas (25%) indicam que fortalecem a imagem e credibilidade da igreja na comunidade, 8 respostas (20%) indicam que contribuem para uma gestão financeira mais equilibrada e sustentável e 7 respostas (17,5%) alegam que facilitam o aumento do número de membros e a fidelização e 1 respostas (2,5%) afirma que contribuem para uma gestão financeira mais equilibrada e sustentável representada em outros.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa realizada, que teve como tema “Administração Eclesiástica: uma Perspectiva da Gestão Administrativa das Igrejas Evangélicas no Município de Parauapebas”, tornou-se possível identificar que é de suma importância para todos os gestores administrativos, que no contexto eclesiástico são pastores, bispos e apóstolos, passem a refletir sobre o papel desempenhado por um líder espiritual no que diz respeito a gestão institucional.

A presente pesquisa identificou que grande parte das denominações evangélicas enfrentam desafios administrativos, possivelmente pelo fato de quase metade das igrejas entrevistadas serem de pequeno porte (dificuldades em manter-se atualizado) e a outra metade de médio a grande porte (dificuldades em gerir recursos em maior quantidade), passando por esses desafios como qualquer outra organização que é composta por pessoas e há movimentação de recursos financeiros. Logo, torna-se imprescindível que os pastores busquem capacitação profissional na área administrativa para desempenhar sua função de gestor de forma eficiente.

Identificou-se também que na maioria das igrejas, os departamentos não possuem funções claras e há uma sobrecarga na figura do pastor presidente em que este atribui a si funções que poderiam ser delegadas a outros departamentos, porém a pesquisa ainda revelou que em boa parte das igrejas não, há um programa de capacitação estruturado e organizado para novos líderes.

Por tanto, a pesquisa identificou que existe muitas dificuldades enfrentadas pelos líderes eclesiásticos em gerir conflitos, recursos, departamentos, pessoas e ainda cumprir seu papel de líder espiritual, isso se deve pelo fato de que nas maiorias das igrejas utilizadas nessa pesquisa, não exigir formação ou capacitação da área da gestão administrativa, limitando-se apenas a formação teológica ou experiência como requisito para eleger um novo líder.

Ademais, sugere-se aos líderes eclesiásticos estarem abertos a buscar por capacitação profissional afim de promover melhor as atividades da igreja. Qualquer organização, seja ela com ou sem fins lucrativo, quando gerida de forma eficiente e com transparência, desperta nos fiéis confiança e fortalece a credibilidade da igreja quanto templo religioso, além de maximizar o impacto social a fim de expandir o trabalho e consequentemente atingir a missão da igreja a qual foi determinada por Jesus.

A busca por formação na área administrativa, contribui ao agregar conhecimento de novas ferramentas de gestão de recursos humanos e financeiros, como ferramentas de controle financeiros, técnicas de gestão de conflitos, como lidar com a escassez de recursos, como delegar funções evitando assim a sobrecarga e desvio de função.

Logo, pôde-se alcançar o objetivo deste trabalho, que vem a ser justamente analisar e identificar dificuldades enfrentadas pelas líderes de igrejas evangélicas de Parauapebas e incentivar os mesmo a busca por profissionalização administrativa e não somente teologia, uma vez que, a “Igreja Organização” carece de gestores que tenham conhecimento técnico sobre gestão organizacional.

Diante desse cenário, esta pesquisa contribui para a sociedade ao promover a reflexão sobre a importância de uma gestão mais estruturada, transparente e eficiente no ambiente eclesial, capaz de fortalecer a credibilidade institucional e ampliar o impacto social das ações promovidas pelas igrejas.

Para a academia, o estudo oferece subsídios teóricos e empíricos que enriquecem a discussão sobre gestão em contextos não convencionais, como o religioso, além de abrir espaço para novas investigações interdisciplinares entre Administração, Ciências da Religião e Ciências Sociais Aplicadas.

Para os profissionais da área, em especial os líderes eclesiais, esta pesquisa serve como um alerta e um convite à busca por capacitação profissional, apresentando caminhos para a adoção de ferramentas modernas de gestão de pessoas, finanças, planejamento estratégico e resolução de conflitos, com vistas à profissionalização da liderança religiosa.

Por fim, este estudo não pretende encerrar a discussão sobre o tema, mas sim servir como ponto de partida para novas pesquisas acadêmicas, especialmente aquelas que desejem explorar diferentes regiões, denominações e modelos de gestão eclesial. A natureza dinâmica e multifacetada da administração no contexto religioso exige constante atualização, o que reforça a necessidade de continuidade dos estudos, incorporando novas metodologias, perspectivas e demandas emergentes. Dessa forma, o presente trabalho preserva sua relevância ao manter-se aberto a futuras atualizações e adaptações, assegurando que o conhecimento aqui produzido continue sendo útil, aplicável e em constante evolução.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO. In. **Dicionário Informal**. São Paulo. 24 de set. 2012. Disponível em: <https://www.dicionarioinformal.com.br/administra%C3%A7%C3%A3o/>. Acesso em: 20 de out. 2024.

ARAÚJO. J. P. G. **Trabalho de Pastor: Profissão de Fé e o Profissionalismo**. Revista Via Teológica. Vol. 17. Nº 34. dez de 2016. Faculdades Batista do Paraná. Disponível em: <https://periodicos.fabapar.com.br/index.php/vt/article/view/74/142>. Acesso em: 14 de abr. 2025.

ARAÚJO. V. **Igrejas evangélicas apresentaram crescimento vertiginoso no Brasil nas últimas décadas**. Jornal da USP. 06 de jun. 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/igrejas-evangelicas-apresentaram-crescimento-vertiginoso-no-brasil-nas-ultimas-decadas/>. Acesso em: 20 de out. 2024.

BITTENCOURT, M. PALMEIRA, E. M. **Gestão financeira**. Revista Acadêmica de Economia. vol. 165, 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Palmeira-2/publication/239950540_GESTAO_FINANCEIRA/links/54db40bf0cf2ba88a68f8fdc/GESTAO-FINANCEIRA.pdf. Acesso em: 15 de abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. **Ofício Circular nº 17/2022/CONEP/SECNS/MS**, de 5 de julho de 2022. Orientações acerca do artigo 1.º da Resolução CNS n.º 510, de 7 de abril de 2016. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/sobre-o-conselho/camaras-tecnicas-e-comissoes/conep/legislacao/oficios-circulares/oficio-circular-no-17-de-5-de-julho-de-2022.pdf/view>. Acesso em: 21 de mai. 2025.

CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos - Os Novos Horizontes em Administração**. Rio de Janeiro: Atlas, 2020. E-book. ISBN 9788597025729. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025729/>. Acesso em: 29 set. 2024.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração - Edição Compacta**. 5th ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. p.11. ISBN 9788597027525. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027525/>. Acesso em: 21 out. 2024.

FIGUEIREDO, J. **Liderança: Uma Questão de Competência**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2012. E-book. p.12. ISBN 9788502088306. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502088306/>. Acesso em: 03 mar. 2025.

GABY, E. **TeologiaXadministração**. Academia de Pregadores. 2018. Disponível em: <https://ensino.academiadepregadores.org/curso/administracao-ecclesiastica-modulos-01-04>. Acesso em: 21 de out. 2024.

GABY, E. GABY, W. **Planejamento e Gestão Eclesiástica**. Ed. Casa Publicadora das Assembleias de Deus CPAD. Rio de Janeiro, 2018.

GIL, A. C. 1946. **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos. Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

LESSA, I. **Administração Eclesiástica: introdução**. Youtube. Curso básico rhema. 28, mai. 2020. Acesso em: https://www.youtube.com/watch?v=MOurKUPnX6Y&list=PLoG7M738wGzKp1m7Fzwu_z_kKMFlyZvJp

LIMA, E. B. **Teologia Contemporânea: Gestão Estratégica de Pessoas nas Igrejas**. Ibrato. 23 de dez. 2024. Disponível em: <https://ibrato.org.br/teologia-contemporanea-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-igrejas/>. Acesso em: 14 de abr. 2025.

LISTA DE ATIVIDADES DE ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS OU FILOSÓFICAS. **Econodata**. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/empresas/para-uapebas/atividades-de-organizacoes-religiosas-ou-filosoficas-s-9491000#Maiores>. Acesso em: 15 de set. 2024.

LOPES, R. S. **Administração Eclesiástica**. Jan. de 1999. Ed. São Paulo. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65523992/Administracao_Eclesiastica-libre.pdf?1611687159=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAdministracao_Eclesiastica.pdf&Expires=1727633355&Signature=J9ciTLFV9Ug-WEjv5AUrIfvtp0C3Cb6yoPmT9fLXIPskP8BZ~X4M-37eh6zWxbfATFiDO1RODbZgqxRWTcBzfNAdEZHWNsyRnx~DSZJITVhakbznn7DhNUcvW2wlaNgP7iqdV58-QN84x~Ft2LWxvbPMw7rl4w3m5XPE9pVeSjqlauTafBkwKwPRzftA2osfGONL~V6SuxP9ogsZYLvV2R-sH1aG4BzhpnfiaEz4F60hjKQB33mXOo9vg6OTP4KJpri4cjLjlzA7chGixvM1hx9dlspbFmmO0FZVfcW~esKfvPre979zA6Lf3KjsnBkyFgzjCt7f0ONDycZmd0PM8g__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 15 de set. 2024.

MACARTHUR, J. J. **Ministério Pastoral, Alcançando a Excelência no Ministério Cristão**. Rio de Janeiro: CPAD, 2015.

MALPHURS, A. **Administração eficaz de igrejas: princípios de liderança e organização para a igreja local**. São Paulo: Vida Nova, 2005.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026580/>. Acesso em: 27 abr. 2025

MARQUES, G. **Os desafios da Carreira Ministerial**. Belém: CPAD, 2016.

PEREIRA, J. M. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. *E-book*. p.85. ISBN 9788597008821. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008821/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

RIBEIRO, A. F. G. OLIVEIRA, L. C. ANDRADE, C. C. **Os Desafios da Liderança na Gestão de Conflitos**. Revista de Administração do UNIFATEA- RAF. Vol. 14. junho de 2017. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180410140445id_/http://publicacoes.fatea.br/index.php/raf/article/viewFile/1883/1395. Acesso em: 06 de mar. 2025.

ROCHA, T. J. **Gestão de organizações religiosas: um estudo sobre as estruturas organizacionais das igrejas evangélicas**. 2023. Disponível em: <https://riu.ufam.edu.br/handle/prefix/6700>. Acesso em: 21 de out. 2024.

SANTOS, R. M. (2020). **Gestão Eclesiástica: fundamentos administrativos para igrejas locais**. São Paulo: Editora Vida & Missão.

SAYÃO, L. **Bíblia Sagrada: Nova Versão Internacional**. Ed. 1. Editora Thomas Nelson Brasil. Rio de Janeiro. 2017

SILVA, C. A. T. **Gestão financeira**. SCHMIDT, Paulo Organizador. Controladoria agregando valor para a empresa, Porto Alegre: Bookman, 2002. Disponível em: <https://s3.sa-east-1.amazonaws.com/media.informativoempresarial.com.br/accountings/87caf390-0f5f-419e-89a0-01dc39bde2f3/ebooks/9c593827-fd28-4c48-b4bb-d7b572c95472/ebook.pdf>. Acesso em: 15 de abr. 2025.

SILVA, C. R. **Liderança Pastoral no Ministério de Paulo**. Teologia e Espiritualidade. Vol. 6. Faculdade Cristã de Curitiba. Curitiba. Junho de 2019. Disponível em: <https://faculadecristadecuritiba.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Artigo-6-Celso.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2025.

SILVA, P. S. PASCHOALOTTO, M. A. C. ENDO, G. Y. **Liderança Organizacional: uma Revisão Integrativa Brasileira**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vol. 14, núm. 1, 2020, -, pp. 146-159 Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4417/441762758010/441762758010.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2025.

SILVA, V. L. S. **Administração eclesial: o caso de uma igreja presbiteriana**. 2011. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/5260/1/VLSSilva.pdf>. Acesso em: 15 de set. 2024.

SILVESTRE, A. A. **Denominações cristãs**. In: Info Escola. 2019. Disponível em: <https://www.infoescola.com/religiao/denominacoes-cristas/>. Acesso em: 21 out. 2024.

SOUZA FILHO, J. A. **Curso para Formação de Obreiros: Manual para Qualificação e Orientação Visando o Exército e a Prática Ministerial**. Ed. 1. jan. de 2019.

SOUZA, N. **História da Igreja: notas introdutórias**. Editora Vozes, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt>

BR&lr=&id=BSxjEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=hist%C3%B3ria+sobre+reforma+p
rotestante+e+igrejas&ots=_r8MfNHhe4&sig=Ny7z7ToPN5DlxPvms8LeMcQU6mE#v
=onepage&q=hist%C3%B3ria%20sobre%20reforma%20protestante%20e%20igrejas
&f=false. Acesso em: 15 de set. 2024.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO ELABORADO PARA LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES SOBRE A GESTÃO ADMINISTRATIVA DAS IGREJAS EVANGÉLICAS NO MUNICÍPIO DE PARAUAPEBAS

SESSÃO 1º - DINÂMICA DEMOGRÁFICA

- 1. Qual denominação você lidera e faz parte?**
 - ☐ Assembleia de Deus
 - ☐ Batista
 - ☐ Universal do Reino de Deus
 - ☐ Mundial do Poder de Deus
 - ☐ Adventista
 - ☐ Presbiteriana
 - ☐ Congregação Cristã do Brasil
 - ☐ Outros: _____
- 2. Quantos membros ao todo tem sob sua responsabilidade?**
 - ☐ Até 200 membros.
 - ☐ Entre 200 e 500 membros
 - ☐ Acima de 500 membros
- 3. Atualmente quantas igrejas estão sob sua responsabilidade?**
 - ☐ Até 10 congregações.
 - ☐ Entre 10 e 20 congregações.
 - ☐ Acima de 20 congregações
- 4. Qual é o tipo de liderança da igreja?**
 - ☐ Pastor
 - ☐ Bispo
 - ☐ Comitê de gestão
 - ☐ Outros: _____
- 5. Quais são os principais cargos administrativos dentro da organização religiosa?**
 - ☐ Pastor
 - ☐ Evangelista
 - ☐ Diácono
 - ☐ Presbítero
 - ☐ Bispo
 - ☐ Missionário
 - ☐ Outros: _____

SESSÃO 2º - DEPARTAMENTALIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

- 6. Existem departamentos administrativos específicos para finanças, recursos humanos e gestão de patrimônio, dentre outros?**
 - ☐ Sim
 - ☐ Não

7. Como a liderança religiosa é escolhida dentro da comunidade?

- ☐ Nomeação
- ☐ Eleição
- ☐ Indicação
- ☐ Outros: _____

8. Existe um processo formal para isso?

- ☐ Não
- ☐ Sim

9. Marque as funções atribuídas a cada um dos níveis hierárquicos da organização religiosa:

- Liderança Principal (ex: Pastor Presidente, Bispos)

- | | |
|--|---|
| Direção dos cultos | ☐ Atribuídos |
| Cerimônias religiosas | ☐ Não atribuídos |
| Decisões administrativas | |
| Representação pública | |
| Supervisão de todas as áreas da igreja | |
| Coordenação líderes e voluntários | |

10. Marque as funções atribuídas a cada um dos níveis hierárquicos da organização religiosa:

- Liderança auxiliar (ex: Pastores auxiliares, Presbíteros, Anciãos)

- | | |
|--|--|
| Auxiliar na condução dos cultos | ☐ Atribuído |
| Aconselhar membros da comunidade | ☐ Não atribuído |
| Coordenar grupos ou ministérios específicos | |
| Substituir a liderança principal quando necessário | |
| Participar de reuniões administrativas | |

11. Marque as funções atribuídas a cada um dos níveis hierárquicos da organização religiosa:

- Conselho administrativo / diretoria

- | | |
|---|--|
| Tomar decisões estratégicas | ☐ Atribuído |
| Aprovar orçamentos e gastos | ☐ Não atribuído |
| Redigir e aprovar atas e documentos | |
| Supervisionar a gestão da instituição | |
| Analisar propostas de projetos ou eventos | |

12. Marque as funções atribuídas a cada um dos níveis hierárquicos da organização religiosa:

- Secretaria / Coordenação administrativa

- | | |
|---|--|
| Organizar documentos e arquivos | ☐ Atribuído |
| Manter a agenda de eventos e reuniões | ☐ Não atribuído |
| Fazer registros financeiros e contábeis | |
| Atender e orientar membros | |

Apoiar a comunicação interna e externa

13. Marque as funções atribuídas a cada um dos níveis hierárquicos da organização religiosa:

- Voluntariado / Ministérios específicos (ex: Ministério de Louvor, Ação Social, Infantil, etc.)

- | | |
|--|--|
| Planejar e executar atividades específicas | ☐ Atribuído |
| Participar de reuniões de planejamento | ☐ Não atribuído |
| Ajudar na organização dos cultos e eventos | |
| Receber treinamento e prestar contas à liderança | |

14. Há algum tipo de conselho ou grupo consultivo que auxilia nas decisões administrativas?

☐ Não

☐ Sim

Se a resposta anterior for SIM, qual é o papel deles?

15. Como são tomadas as decisões importantes, como mudanças de políticas, projetos ou iniciativas dentro da comunidade religiosa?

- ☐ As decisões são tomadas exclusivamente pelos líderes religiosos.
- ☐ As decisões são discutidas com os membros da comunidade antes de serem tomadas.
- ☐ Há um conselho ou comitê que delibera coletivamente sobre essas questões.
- ☐ As decisões são tomadas em assembleias abertas a todos os membros.
- ☐ Não sei / Não participo desse tipo de decisão.
- ☐ Outros: _____

SESSÃO 3º - CAPACITAÇÃO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

16. Quais são os critérios para a escolha de membros que assumem funções administrativas dentro da organização religiosa?

- ☐ Escolha baseada na experiência e no tempo de participação na comunidade.
- ☐ Seleção por votação entre os membros da comunidade.
- ☐ Nomeação direta pelos líderes religiosos.
- ☐ Avaliação de habilidades específicas, como gestão ou comunicação.
- ☐ Não há critérios claros ou definidos.
- ☐ Não sei / Nunca acompanhei esse processo.
- ☐ Outros: _____

17. Existe um programa de capacitação para líderes e administradores na igreja?

☐ Sim

☐ Não

18. A organização religiosa tem alguma estrutura formal de treinamento ou capacitação para novos líderes administrativos?

- ☐ Sim, há um programa estruturado de treinamento com conteúdos específicos e acompanhamento.
- ☐ Sim, mas o treinamento é mais informal, baseado na convivência e na experiência prática.
- ☐ Há orientações pontuais, mas não um programa contínuo de capacitação.
- ☐ Não há nenhum tipo de treinamento específico.
- ☐ Não sei / Nunca tive contato com esse processo.
- ☐ Outros: _____

19. Qual é o nível de exigência de formação para os líderes eclesiásticos em áreas de gestão, administração ou finanças?

- ☐ Ensino Básico (fundamental)
- ☐ Ensino Médio
- ☐ Curso Profissionalizante
- ☐ Graduação
- ☐ Pós Graduação
- ☐ Não a exigências
- ☐ Outros: _____

SESSÃO 4º - DESAFIOS DA GESTÃO ECLESIASTICA

20. Como a administração e a liderança religiosa lida com questões de conflitos internos ou de desacordo entre membros da comunidade?

- ☐ Os líderes intervêm diretamente para mediar e resolver o conflito.
- ☐ É formado um grupo ou comissão para tratar do conflito de forma imparcial.
- ☐ A comunidade é incentivada a resolver os conflitos de forma autônoma e pacífica.
- ☐ Os conflitos são ignorados ou tratados apenas quando se tornam graves.
- ☐ Não sei / Nunca presenciei esse tipo de situação.
- ☐ Outros: _____

21. Existem práticas ou orientações específicas para a gestão e o cuidado das infraestruturas físicas (igrejas, templos, centros religiosos)?

- ☐ Sim
- ☐ Não

22. Qual a forma predominante de controle de finanças da igreja (controle de doações, prestação de contas)?

- ☐ Controle de doações
- ☐ Prestação de contas
- ☐ Planejamento orçamentário
- ☐ Controle de fluxo de caixa
- ☐ Outros: _____

23. Sabe-se que a transparência financeira é fundamental para a confiança dentro de qualquer organização. No caso da sua igreja, como lidam com esse aspecto?

- ☐ Há prestação de contas regular e acessível a todos os membros.

☐ As informações financeiras são divulgadas apenas para um grupo restrito de líderes.

☐ Há reuniões ou relatórios periódicos, mas nem sempre são claros ou detalhados.

☐ Não há transparência financeira ou prestação de contas visível.

☐ Não sei / Nunca procurei saber sobre isso

☐ Outros: _____

24. Muitos membros valorizam a prestação de contas como uma forma de manter o engajamento e a confiança. Com que frequência a igreja realiza esse tipo de comunicação?

☐ Não existe

☐ Pouco frequente

☐ Frequentemente

☐ Muito frequente

25. Quais são os maiores obstáculos que a igreja enfrenta na gestão administrativa?

Falta de recursos financeiros.

☐ É um obstáculo

Dificuldade em encontrar voluntários qualificados.

☐ Não é obstáculo

Falta de planejamento estratégico.

Resistência a mudanças ou inovações.

Comunicação ineficaz entre liderança e membros.

26. Como a igreja lida com esses desafios?

☐ Busca capacitação e treinamento para líderes e voluntários.

☐ Realiza reuniões e diálogos com a comunidade para encontrar soluções.

☐ Conta com apoio externo (consultorias, outras igrejas, instituições).

☐ Adota soluções práticas com os recursos disponíveis, mesmo que limitados.

☐ Ainda não encontrou formas eficazes de lidar com os desafios.

☐ Não sei / Não acompanho essa parte da gestão.

27. Qual é o nível de uso de tecnologia na gestão da sua igreja (softwares, aplicativos, plataformas)?

Softwares de gestão

☐ Não é utilizado

Aplicativos de controle

☐ É utilizado

Plataformas de controle

Planilhas de controle

Sistemas de agendamento/calendários

28. Qual é o impacto das boas práticas administrativas na gestão da igreja?

☐ Melhora a organização das atividades e eventos

☐ Aumenta a transparência nas finanças

☐ Facilita a tomada de decisões estratégicas

☐ Aumenta a confiança dos membros na administração

☐ Não percebo impacto significativo

☐ Outros: _____

29. Como as boas práticas administrativas afetam o crescimento e a sustentabilidade da igreja?

- ☐ Contribuem para uma gestão financeira mais equilibrada e sustentável
- ☐ Facilitam o aumento do número de membros e a fidelização
- ☐ Melhoram a eficiência na utilização dos recursos da igreja
- ☐ Fortalecem a imagem e credibilidade da igreja na comunidade
- ☐ Não percebo impacto significativo
- ☐ Outros: _____

Página de assinaturas

Natalia S

Natalia Silva
706.417.762-50
Signatário

William G

William Gomes
035.216.042-09
Signatário

Sara C

Sara Carvalho
017.799.872-50
Signatário

Mateus S

Mateus Sousa
034.782.562-16
Signatário

HISTÓRICO

23 jun 2025 09:42:38		Natalia Pereira da Silva criou este documento. (Email: nataliasilva0806@gmail.com, CPF: 706.417.762-50)
23 jun 2025 09:42:39		Natalia Pereira da Silva (Email: nataliasilva0806@gmail.com, CPF: 706.417.762-50) visualizou este documento por meio do IP 170.239.202.88 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
23 jun 2025 09:42:50		Natalia Pereira da Silva (Email: nataliasilva0806@gmail.com, CPF: 706.417.762-50) assinou este documento por meio do IP 170.239.202.88 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
23 jun 2025 12:24:18		Mateus da Silva Sousa (Email: cienciascontabeis@fadesa.edu.br, CPF: 034.782.562-16) visualizou este documento por meio do IP 179.151.218.35 localizado em Belém - Pará - Brazil
23 jun 2025 12:24:21		Mateus da Silva Sousa (Email: cienciascontabeis@fadesa.edu.br, CPF: 034.782.562-16) assinou este documento por meio do IP 179.151.218.35 localizado em Belém - Pará - Brazil
23 jun 2025 09:48:12		William Araujo Gomes (Email: william.gomesaraujo@outlook.com, CPF: 035.216.042-09) visualizou este documento por meio do IP 179.151.212.119 localizado em Belém - Pará - Brazil
23 jun 2025 09:48:30		William Araujo Gomes (Email: william.gomesaraujo@outlook.com, CPF: 035.216.042-09) assinou este documento por meio do IP 179.151.212.119 localizado em Belém - Pará - Brazil
23 jun 2025 10:05:11		Sara Carvalho (Email: csaradeboracontato@gmail.com, CPF: 017.799.872-50) visualizou este documento por meio do IP 45.7.25.23 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil



23 jun 2025

10:05:29



Sara Carvalho (Email: csaradeboracontato@gmail.com, CPF: 017.799.872-50) assinou este documento por meio do IP 45.7.25.23 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil

