

EVASÃO DE VOLUNTÁRIOS

ESTUDO DE CASO DO DEPARTAMENTO DE OBREIROS DA ADVEC POSSE

DIEGO DIAS BORGES

Graduado, Faculdade Vitória em Cristo, RJ

YOHANS DE OLIVEIRA ESTEVES

Doutor, Faculdade Vitória em Cristo, RJ

BRUNO SILVEIRA ALBUQUERQUE

Doutor, Faculdade Vitória em Cristo, RJ

ELISEU FERNANDES GONÇALVES

Mestre, Faculdade Vitória em Cristo, RJ

Resumo: Este trabalho tem como objetivo analisar a evasão de obreiros no Departamento de Obreiros da ADVEC Posse, investigando suas causas, impactos e as possíveis estratégias para a retenção dos voluntários. A pesquisa se concentrou nas percepções de obreiros ativos e inativos, utilizando uma abordagem mista, com coleta de dados quantitativos e qualitativos. Os principais fatores apontados como causas da evasão



incluem sobrecarga de atividades, falta de apoio adequado, desmotivação e mudanças nas prioridades pessoais. Além disso, os impactos da evasão foram evidenciados em diferentes níveis, afetando a qualidade do acolhimento aos membros, a sobrecarga dos obreiros remanescentes e a necessidade constante de reestruturação por parte da liderança. A pesquisa também revelou que a liderança reconhece a necessidade de aprimorar as práticas de gestão e engajamento da equipe para reduzir a evasão. O estudo contribui para a compreensão dos desafios enfrentados pelas igrejas no gerenciamento de voluntários e oferece sugestões para melhorar a retenção, como maior valorização dos obreiros, fortalecimento da comunicação e implementação de programas de capacitação. As conclusões indicam que, ao adotar essas práticas, é possível reduzir a evasão e fortalecer o compromisso dos voluntários com a missão da igreja.

Palavras-chave: ADVEC. Evasão. Obreiros. Voluntários.

Abstract: This work aims to analyze the dropout of workers in the Workers' Department of ADVEC Posse, investigating its causes, impacts, and possible strategies for retaining volunteers. The research focused on the perceptions of active workers and former workers, using a mixed-methods approach with the collection of quantitative and qualitative data. The main factors identified as causes of dropout include workload overload, lack of adequate support, demotivation, and changes in personal priorities. Additionally, the impacts of dropout were evident at different levels, affecting the quality of care for members, the burden on remaining workers, and the constant need for restructuring by leadership. The research also revealed that leadership recognizes the need to improve management practices and team engagement to reduce dropout. The study contributes to the understanding of the challenges faced by churches in managing volunteers and offers suggestions for improving



retention, such as greater appreciation for workers, strengthening communication, and implementing training programs. The conclusions indicate that by adopting these practices, it is possible to reduce dropout and strengthen volunteers' commitment to the church's mission.

Key-words: ADVEC. Evasion. Workers. Volunteers.

1. INTRODUÇÃO

O serviço voluntário desempenha um papel fundamental na vida e na missão da igreja evangélica, representando uma expressão prática do compromisso cristão com o serviço ao próximo e o fortalecimento na fé. Dentro deste contexto, o departamento de obreiros da ADVEC Posse emerge como uma peça essencial, atuando como um eixo vital de engajamento e apoio nas atividades e ministérios da igreja.

Responsável por uma série de funções críticas, desde a organização logística até o suporte direto a liderança da igreja, o departamento dos obreiros desempenha um papel multifacetado e indispensável na dinâmica congregacional. Segundo Bosco (2010), a organização e o suporte logístico providos por departamentos de apoio em igrejas são fundamentais para garantir o funcionamento eficaz das atividades religiosas e a promoção de um ambiente propício para a participação dos fiéis. No entanto, apesar da importância inegável do departamento de obreiros, observa-se um preocupante movimento de evasão entre seus membros nos últimos tempos.

A evasão de voluntários não apenas desafia a continuidade e eficácia das atividades desenvolvidas pelo departamento, mas também representa um sintoma preocupante de possíveis questões mais profundas que afetam a comunidade de fé. Estudos de Johnson (2015) apontam que a evasão em organizações religiosas pode estar ligada a fatores como a



sobrecarga de tarefas e a falta de reconhecimento, resultando em desmotivação e afastamento dos membros. É dentro deste contexto que se insere a necessidade premente de uma análise cuidadosa e abrangente das causas e consequências desta evasão de voluntários no serviço do departamento dos obreiros.

O objetivo deste estudo é investigar as causas da evasão de voluntários no departamento de obreiros da Igreja ADVEC Posse, a fim de compreender os fatores que influenciam a decisão dos membros de deixarem suas funções de serviço religioso. Por meio de uma análise detalhada das razões subjacentes para a evasão, busca-se identificar os principais determinantes desse fenômeno dentro do contexto específico da igreja evangélica. Para alcançar este objetivo, uma pesquisa buscará responder, quais são os principais fatores que contribuem para a evasão de voluntários no departamento dos obreiros de uma Igreja?

Ao abordar essa questão central, o estudo visa oferecer informações significativas para a compreensão das dinâmicas internas que afetam o engajamento e a permanência dos voluntários no departamento de obreiros. A ideia é proporcionar informações fundamentadas e recomendações práticas que possam ser utilizadas pela liderança eclesiástica e pelo departamento de obreiros para minimizar a evasão de voluntários, promovendo um ambiente mais acolhedor, engajado e sustentável na vida comunitária e religiosa da Igreja ADVEC Posse.

Os procedimentos metodológicos deste estudo serão delineados de maneira a combinar métodos qualitativos e quantitativos. A pesquisa adotará um caráter descritivo e explicativo, utilizando estudo de caso, revisão bibliográfica e documental. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e questionários, aplicados tanto a voluntários atuais quanto a voluntários inativos. A análise dos dados será



realizada utilizando técnicas de análise de conteúdo e estatísticas descritivas.

Uma abordagem mista, quantitativa e qualitativa, permitirá captar a profundidade das percepções individuais e a amplitude dos dados quantitativos. No que se refira ao nível de aprofundamento, a pesquisa será descritiva, pois irá descrever as características e o perfil dos voluntários, e explicativo, ao buscar entender as causas e consequências da evasão no departamento dos obreiros.

O universo da pesquisa incluiu voluntários atuais e ex-voluntários do departamento dos obreiros da Igreja ADVEC Posse, abrangendo suas características e especificidades. A amostragem foi não probabilística por conveniência, selecionando aproximadamente 30 a 50 participantes disponíveis e comprometendo

se a colaborar com a pesquisa.

Os instrumentos de coleta de dados incluíram entrevistas semiestruturadas, conduzidas com líderes e voluntários, que foram gravadas e transcritas para análise de conteúdo. Além disso, foram aplicados questionários em formato impresso e/ou digital, contendo perguntas fechadas e abertas, obtendo assim dados quantitativos e qualitativos.

Por meio desta análise foi possível analisar o impacto das causas identificadas na evasão de voluntários, avaliando como esses fatores influenciam diretamente o engajamento e a permanência dos membros no serviço religioso. A partir dos dados coletados foi possível também investigar a percepção e as estratégias da liderança do departamento de obreiros da Igreja em relação à evasão de voluntários, bem como seu papel para redução desta possível evasão.



Além disso, este estudo também fornece insights valiosos para igrejas e organizações religiosas que enfrentam desafios semelhantes em seus próprios serviços voluntários. Portanto, este trabalho não apenas preencherá uma lacuna no conhecimento sobre o tema, mas também terá implicações práticas e significativas para a vida comunitária e religiosa das instituições. Ao abordar este problema de forma abrangente e fundamentada, esperamos contribuir para o fortalecimento do serviço do departamento dos obreiros e para o desenvolvimento de uma comunidade de fé mais engajada e coesa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica deste trabalho baseia-se nos seguintes pontos principais: o conceito de voluntariado religioso, o papel do departamento de obreiros na ADVEC Posse, teorias sobre evasão e retenção de voluntários, liderança e gestão de voluntários, e os impactos da evasão de voluntários.

2.1.0 Conceito de Voluntariado Religioso e o Papel do Departamento de Obreiros

O voluntariado religioso é essencial para a expressão prática da fé e o fortalecimento da comunidade. Ele é motivado por fatores como o desejo de servir, a busca por significado e o compromisso com a fé (Ellis, 1996), o voluntariado religioso é uma prática que se manifesta através do engajamento de indivíduos em atividades altruístas, motivados por valores e crenças espirituais. Esse tipo de voluntariado se baseia na ideia de que servir aos outros é uma expressão da fé e do compromisso com a comunidade. Os voluntários religiosos atuam em diversas frentes, incluindo a assistência social, a educação, a saúde e o apoio espiritual,



contribuindo para o fortalecimento da vida comunitária e para a promoção do bem-estar social.

A Bíblia fornece diversas referências que evidenciam a importância do serviço ao próximo. Em Gálatas 5:13, está escrito: "Pois vós, irmãos, fostes chamados à liberdade; não useis a liberdade para dar ocasião à carne, mas pelo amor servi uns aos outros." Essa passagem ressalta que a verdadeira liberdade e a expressão da fé cristã se manifestam por meio do amor e do serviço aos outros. Além disso, em Marcos 10:45, Jesus afirma: "Pois o Filho do Homem não veio para ser servido, mas para servir e dar a sua vida em resgate de muitos." Aqui, o exemplo de Cristo se torna um modelo a ser seguido por aqueles que desejam engajar-se no serviço voluntário.

Uma das principais responsabilidades do departamento de obreiros é apoiar a liderança da igreja na execução das atividades e ministérios. Isso envolve não apenas a organização de eventos e cultos, mas também a mobilização de voluntários para atender a diferentes demandas da congregação. Em Atos 6:2-4, vemos um exemplo claro da importância do serviço organizado na igreja primitiva, onde os apóstolos afirmam: "Não é razoável que nós deixemos a palavra de Deus e sirvamos às mesas. Mas, irmãos, escolhei entre vós sete homens de boa reputação, cheios do Espírito Santo e de sabedoria, aos quais constituiremos sobre este importante negócio." Essa passagem ilustra a necessidade de delegar responsabilidades para garantir que tanto as necessidades espirituais quanto as práticas da igreja sejam atendidas adequadamente. Além disso, a participação ativa dos obreiros é fundamental para criar um ambiente de apoio, onde os membros se sintam valorizados e motivados a contribuir para a missão da igreja.

Outro aspecto importante do papel dos obreiros é a identificação e atendimento das necessidades da comunidade. Os obreiros podem agir



como agentes de mudança social, organizando campanhas de assistência social, evangelismo e projetos comunitários que visam impactar positivamente a vida das pessoas ao redor da igreja. Este serviço é uma extensão do amor cristão e se alinha ao mandamento de Jesus em Mateus 5:16: "Assim brilha a vossa luz diante dos homens, para que vejam as vossas boas obras e glorifiquem a vosso Pai, que está nos céus. Como afirmam De Pree e Rook (2005), "a prática do serviço voluntário dentro da igreja é não apenas um meio de atender às necessidades, mas também uma oportunidade de formação espiritual e desenvolvimento comunitário.

Portanto, o papel do departamento de obreiros na igreja é multifacetado, abrangendo desde o suporte à liderança até o envolvimento na comunidade. Essa função não só contribui para a continuidade e eficácia das atividades da igreja, mas também promove um sentido de pertencimento e compromisso entre os membros, fatores que são cruciais para a retenção de voluntários e a minimização da evasão.

2.2.Evasão e Retenção de Voluntários

Teorias sobre evasão e retenção de voluntários apontam que fatores como a sobrecarga de trabalho e a falta de reconhecimento são causas comuns de evasão. Hager e Brudney (2004) destacam que as estratégias de prevenção incluem programas de reconhecimento e desenvolvimento de habilidades, que ajudam a manter os envolvidos engajados e satisfeitos com suas contribuições. Cnaan e Cascio (1999) também observam que a satisfação do voluntário está fortemente relacionada ao nível de apoio e reconhecimento que eles recebem.

A sobrecarga de trabalho é uma das principais causas que levam os voluntários a desistirem de suas atividades. Quando as demandas do serviço voluntário se tornam excessivas, os indivíduos podem sentir-se



sobrecarregados, levando a um estado de estresse que dificulta sua continuidade no cargo. Para mitigar esse problema, é fundamental que as organizações estabeleçam uma distribuição equilibrada das responsabilidades. Além disso, a falta de reconhecimento é um fator crítico que impacta diretamente a motivação dos voluntários. Muitos indivíduos que dedicam seu tempo e esforço ao serviço religioso desejam ver o valor de suas contribuições reconhecido (Hager e Brudney, 2004).

Outro aspecto importante é o desenvolvimento de habilidades. Voluntários que sentem que têm a oportunidade de aprender e crescer dentro de suas funções são mais propensos a permanecer envolvidos. Cnaan e Cascio (1999) afirmam que a satisfação do voluntário está fortemente relacionada ao nível de apoio e reconhecimento que eles recebem. Isso implica que as igrejas devem investir em treinamentos e capacitações que não só aprimorem as habilidades dos voluntários, mas também os incentivem a se tornarem líderes em suas comunidades.

A comunicação também desempenha um papel crucial na retenção de voluntários. Uma comunicação clara e aberta entre a liderança e os voluntários pode ajudar a identificar possíveis problemas antes que se tornem razões para evasão. Ao promover um ambiente onde os voluntários se sintam confortáveis para expressar suas preocupações, as organizações podem atuar proativamente para resolver conflitos e manter o engajamento. Atividades de integração, eventos sociais e momentos de comunhão entre os membros do departamento de obreiros podem fortalecer esses laços e promover um ambiente mais acolhedor.

2.3.Liderança e Voluntariado

O estilo de liderança adotado dentro da organização tem um impacto significativo na motivação e na retenção dos voluntários. Kouzes e



Posner (2002) argumentam que líderes que desenvolvem uma cultura de apoio e valorização tendem a ter maior sucesso na retenção de voluntários, criando um ambiente onde os indivíduos se sentem apreciados e parte integrante da comunidade. A forma como a liderança se relaciona com os voluntários pode influenciar diretamente a satisfação deles e, conseqüentemente, sua decisão de continuar ou não em suas funções.

Líderes que praticam uma liderança transformacional são particularmente eficazes em engajar voluntários. Essa abordagem se baseia na capacidade do líder de inspirar e motivar os membros da equipe, promovendo uma visão compartilhada que alinha os interesses individuais aos objetivos da organização. Esses líderes não apenas delegam tarefas, mas também buscam desenvolver o potencial de cada voluntário, oferecendo orientação, feedback e oportunidades de crescimento. Isso contribui para um sentimento de pertencimento e realização, elementos fundamentais para a retenção. A comunicação aberta e eficaz é outro aspecto crucial na relação entre liderança e voluntariado. Líderes que incentivam a expressão de ideias, preocupações e feedback criam um ambiente de confiança e respeito. Isso não apenas melhora o moral dos voluntários, mas também permite que a liderança identifique áreas que necessitam de atenção ou mudança. Ao se sentir ouvidos, os voluntários se tornam mais propensos a se comprometerem com a missão da organização, sabendo que suas opiniões são valorizadas (BASS; RIGGIO, 2006).

Além disso, a valorização e o reconhecimento dos voluntários são práticas que devem ser incorporadas pela liderança. Reconhecer publicamente as contribuições dos voluntários, seja em reuniões, eventos ou comunicações internas, ajuda a reforçar a importância do trabalho



realizado. Isso pode incluir o uso de feedback positivo, prêmios de reconhecimento ou mesmo simples agradecimentos pessoais. Quando os voluntários sentem que seu trabalho é apreciado, sua motivação para continuar se engajando na missão da organização aumenta significativamente. Os líderes também devem ser modelos de comportamento, isso significa que eles devem exemplificar os valores e a ética que desejam ver em seus voluntários. Quando os líderes demonstram comprometimento, integridade e um espírito de serviço, os voluntários tendem a emular essas qualidades, fortalecendo a cultura organizacional. A liderança pelo exemplo cria um ciclo positivo de engajamento, onde os voluntários se sentem motivados a agir com a mesma dedicação (CLARY et al., 1998).

A formação e o desenvolvimento de líderes dentro da organização é outro fator a considerar. Capacitar voluntários para assumirem papéis de liderança não apenas ajuda na formação de uma nova geração de líderes, mas também oferece aos voluntários a oportunidade de se sentirem valorizados e engajados. Programas de mentoria e treinamentos podem ser implementados para desenvolver habilidades de liderança entre os voluntários, criando um ambiente onde todos têm a oportunidade de crescer e contribuir.

Por fim, a flexibilidade na liderança é fundamental, especialmente em um contexto de voluntariado. Os líderes devem ser sensíveis às necessidades e circunstâncias pessoais dos voluntários. Oferecer opções de envolvimento e permitir que os voluntários escolham como e quando participar pode aumentar o nível de satisfação e compromisso. Quando os líderes demonstram compreensão e apoio às circunstâncias individuais, os voluntários se sentem mais propensos a permanecer envolvidos.



2.4. Impactos da Evasão de Voluntários

Os impactos da evasão de voluntários são profundos, podendo levar à sobrecarga dos voluntários remanescentes e ao aumento da ineficácia das atividades da igreja. Quando muitos voluntários abandonam suas funções, aqueles que permanecem enfrentam um aumento nas responsabilidades, o que pode resultar em esgotamento e em uma diminuição da qualidade dos serviços prestados. Este ciclo vicioso pode comprometer seriamente a capacidade da igreja de alcançar seus objetivos e de servir à sua comunidade de maneira eficaz (Yin, 2001).

A evasão de voluntários também pode gerar um impacto negativo na cultura organizacional da igreja. Quando a rotatividade é alta, a continuidade e a coesão do grupo são prejudicadas, resultando em um ambiente menos colaborativo e mais fragmentado. A ausência de um grupo coeso pode afetar a comunicação e a confiança entre os membros, criando um clima de desmotivação e incerteza. Os voluntários novos podem sentir-se isolados ou não integrados, o que pode agravar ainda mais a situação e levar a mais desistências. Além disso, a imagem e reputação da igreja podem ser afetadas pela evasão de voluntários. A percepção de uma organização que não consegue manter seus voluntários pode desestimular novos membros de se envolverem e participarem ativamente. Isso pode resultar em uma diminuição do número de voluntários dispostos a ajudar e, por consequência, em uma limitação da capacidade da igreja de atender às necessidades da comunidade. A falta de um corpo voluntário forte e estável pode limitar as atividades que a igreja pode oferecer, reduzindo sua eficácia no cumprimento de sua missão.

Outro impacto significativo é os custos associados à formação de novos voluntários. Quando os membros abandonam suas funções, a igreja



precisa constantemente recrutar e treinar novos voluntários, o que consome tempo e recursos. Este ciclo contínuo de recrutamento pode desviar a atenção da liderança das atividades centrais da igreja e comprometer o planejamento estratégico.

É crucial ressaltar que a evasão de voluntários também afeta a satisfação e o engajamento dos voluntários remanescentes, quando os voluntários percebem que suas responsabilidades aumentaram em razão da saída de outros, podem começar a se sentir sobrecarregados e desvalorizados. Isso pode gerar um sentimento de desmotivação e desencorajamento, fazendo com que outros voluntários considerem deixar suas funções. O aumento da pressão sobre um grupo reduzido de voluntários pode levar à diminuição da qualidade do trabalho realizado, resultando em um impacto negativo na experiência da comunidade atendida (Bryman, 2012).

3. ADVEC POSSE

A Assembleia de Deus da Penha foi fundada em 1959, no bairro da Penha, pelo pastor José Pimentel de Carvalho. A igreja cresceu de forma significativa ao longo das décadas, e, em 1964, já possuía sete congregações. Com o falecimento do pastor José Santos, em 2010, a igreja alcançava impressionantes 15.000 membros e contava com 89 congregações distribuídas pelos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo e Pernambuco.

Em março de 2010, o pastor Silas Malafaia, já uma figura proeminente no cenário evangélico brasileiro, assumiu o cargo de pastor-presidente da Assembleia de Deus da Penha. Sob sua liderança, a igreja passou por uma importante mudança de identidade e expansão. Em abril de 2010, o nome da igreja foi alterado para Assembleia de Deus Vitória em Cristo (ADVEC),



marcando uma nova fase de crescimento e expansão nacional e internacional. No mês seguinte, o pastor Silas Malafaia comunicou a saída da ADVEC da Convenção Geral das Assembleias de Deus no Brasil, tornando-a uma igreja independente.

A ADVEC Posse, localizada no bairro da Posse, em Nova Iguaçu, é um dos frutos dessa fase de expansão. A filial foi inaugurada em setembro de 2015, com apenas 15 membros, todos transferidos da sede na Penha. A inauguração da igreja foi realizada pelo próprio pastor Silas Malafaia, que escolheu o pastor Amarildo Nogueira como o pastor local.

Desde o início, a liderança do pastor Amarildo foi marcada por dedicação e comprometimento, plantando sementes que viriam a dar muitos frutos ao longo de seu ministério. Sob sua liderança, a igreja começou a se consolidar como uma importante referência na região.

Após sete anos de trabalho, em dezembro de 2022, o pastor Amarildo Nogueira foi transferido para a ADVEC Curitiba, e quem assumiu a liderança da ADVEC Posse foi o pastor Bruno Santos, neto do falecido pastor José Santos, uma das figuras históricas da Assembleia de Deus da Penha. Com a chegada do pastor Bruno, a igreja entrou em uma fase de colheita de tudo o que havia sido plantado pelo pastor Amarildo. Bruno Santos trouxe uma visão de expansão, e, em menos de dois anos, a igreja já havia crescido significativamente, ao ponto de iniciar dois cultos noturnos aos domingos, evidenciando a constante expansão e influência da ADVEC Posse na comunidade local. Hoje, a igreja possui mais de 1.000 membros e se posiciona como um marco de fé e transformação na vida dos mesmos e na comunidade em que está inserida.

3.1. O Departamento de Obreiros



Desde sua fundação em setembro de 2015, o departamento de obreiros da ADVEC Posse tem sido um pilar essencial no crescimento e na estrutura da igreja. A liderança inicial foi assumida pelo diácono Luis Alberto, um dos 15 membros que migraram da Assembleia de Deus da Penha para a ADVEC Posse. Reconhecendo a importância de uma liderança organizada e colaborativa, o diácono Luis implementou um organograma que incluía outros coordenadores, como Edmar, Anderson, Diego Borges e diácono Clebson.

Clebson exerceu a função de vice-líder sob a coordenação do diácono Luis até 2020, quando foi consagrado a um dos pastores auxiliares da igreja. Em um momento de transição, o diácono Luis convidou Diego Borges para assumir essa posição, confiando em seu potencial e compromisso com a missão do departamento.

Após a saída do diácono Luis da liderança, Diego Borges foi escolhido para liderar o departamento, cargo que ocupou até agosto de 2023. Durante todo o tempo desde a inauguração da igreja, o departamento de obreiros se destacou por sua atuação dinâmica e engajada, promovendo uma série de iniciativas voltadas para a edificação espiritual da congregação e a integração dos membros.

O departamento trabalhou incansavelmente na organização de eventos, na mobilização de voluntários e no suporte às atividades da igreja, sempre com o objetivo de fortalecer a comunhão entre os fiéis e promover um ambiente acolhedor e receptivo. Worlanclei assumiu a vice-liderança durante o período de liderança do Diego, trazendo uma nova perspectiva e contribuindo significativamente para as atividades do departamento.



Em agosto de 2023, Antônio Carlos, um dos coordenadores do departamento sob a liderança do Diego, assumiu a liderança, após a saída dele. Antônio, conhecido por seu comprometimento e habilidades de liderança, trouxe uma nova visão para o departamento, dando continuidade ao trabalho iniciado por seus antecessores e focando na expansão das atividades e na formação de novos obreiros. Ricardo Dutra foi escolhido para assumir a vice-liderança sob a coordenação do Antônio Carlos, consolidando uma equipe comprometida com a missão de servir a igreja e seus membros.

Atualmente, o Departamento de Obreiros da ADVEC Posse é liderado pelo diácono Antônio Carlos, que ocupa o cargo de líder do departamento. O vice-líder é Ricardo Dutra, que auxilia na coordenação das atividades e na supervisão dos obreiros. A estrutura do departamento é composta por diversos coordenadores que desempenham papéis essenciais na organização e na execução das atividades. Os coordenadores atuais incluem José Francisco, Edmar, Ronaldo, Jefter Araujo, Carlos Junior, Anderson, Rafael Veiga e Claudio. Atualmente, o departamento conta com um total de 83 obreiros, sendo 46 homens e 37 mulheres, refletindo a diversidade e o engajamento dos membros da igreja nas atividades voltadas ao serviço e ao apoio pastoral.

3.1.1. Atuação do Departamento de Obreiros

O Departamento de Obreiros da ADVEC Posse desempenha um papel essencial na estrutura organizacional e no bom funcionamento das atividades da igreja, sendo responsável por oferecer suporte prático e espiritual tanto à liderança pastoral quanto aos membros durante os cultos e eventos. As funções desempenhadas pelos obreiros são abrangentes e visam garantir que o ambiente do templo seja acolhedor,



organizado e propício para que cada pessoa possa ter uma experiência de adoração confortável e segura.

Na chegada dos membros e visitantes, os obreiros são os primeiros a acolhê los, auxiliando na orientação sobre os locais de estacionamento e no direcionamento até o templo, de maneira cortês e receptiva. Na entrada do templo, continuam prestando apoio com a recepção, criando uma atmosfera calorosa e de bem-vindas, o que é fundamental para a criação de um vínculo inicial de acolhimento e pertencimento.

Durante o culto, os obreiros se ocupam de assegurar que todos estejam bem acomodados, monitorando o espaço para garantir a ordem e o conforto dos frequentadores. Além disso, têm a responsabilidade de controlar o sistema de ar condicionado, adaptando a temperatura do ambiente conforme a necessidade, proporcionando um espaço agradável para os presentes. Também são responsáveis pela distribuição e recolhimento das ofertas, uma função sensível que requer discrição, respeito e zelo.

Outro papel importante do Departamento de Obreiros é o apoio direto aos pastores e pregadores, auxiliando-os com as demandas específicas de cada celebração. Esse auxílio pode incluir desde o suporte no púlpito até a organização de elementos necessários para o bom andamento do culto, assegurando que os líderes possam exercer suas funções com tranquilidade e foco no serviço espiritual. Dessa forma, os obreiros não apenas garantem a ordem e a logística das atividades, mas também servem como um elo entre os membros e a liderança, contribuindo para que cada culto e evento da igreja ocorram de forma harmoniosa e edificante para todos os participantes.

3.1.2. A Evasão no Departamento de Obreiros



A evasão de obreiros no Departamento de Obreiros da ADVEC Posse pode afetar consideravelmente o bom funcionamento da obra de Deus, com consequências tanto para a comunidade eclesial como para a estrutura organizacional da igreja. Essa evasão gera impactos nos membros, nos obreiros que permanecem no departamento, na liderança do próprio departamento e até na liderança pastoral, comprometendo a harmonia e a eficiência no cumprimento dos propósitos da igreja.

Para os membros, a evasão de obreiros pode ser percebida através da diminuição na qualidade do acolhimento e da ordem durante os cultos e atividades. A presença de obreiros comprometidos e capacitados é crucial para garantir que os membros se sintam bem-vindos, seguros e assistidos em suas necessidades, desde a entrada no templo até a condução dos elementos essenciais do culto, como a acomodação e o controle do ambiente. Quando há uma diminuição na equipe de obreiros, o nível de atenção e cuidado dispensado aos membros pode ser reduzido, prejudicando a experiência de culto e até comprometendo a percepção de hospitalidade da igreja, essencial para o fortalecimento do sentimento de comunidade e pertencimento.

Para os obreiros que permanecem no departamento, a evasão de colegas representa uma carga de trabalho adicional e, em muitos casos, uma sobrecarga que pode levar ao desgaste físico e emocional. Sem uma quantidade adequada de obreiros, as funções se tornam mais exigentes, exigindo que os obreiros remanescentes assumam uma série de responsabilidades extras e prolonguem o tempo de serviço.

Esse cenário pode resultar em cansaço, desmotivação e até novas evasões, criando um ciclo prejudicial que fragiliza a equipe e compromete a continuidade do serviço eclesial de maneira eficiente. A liderança do departamento também sofre as consequências diretas da evasão. A perda



de obreiros leva à necessidade de reestruturações constantes, o que requer tempo e planejamento para integrar e treinar novos colaboradores.

Além disso, a evasão pode ser interpretada como um sinal de falhas no sistema de suporte e acompanhamento dos obreiros, exigindo que a liderança reavalie suas práticas e promova estratégias para retenção e motivação da equipe. Sem um quadro estável de obreiros, a liderança se vê obrigada a investir esforços contínuos para manter o departamento funcional, comprometendo o tempo e os recursos que poderiam ser direcionados ao desenvolvimento de novas iniciativas e à expansão do ministério.

A evasão impacta a liderança pastoral, pois esta é diretamente responsável pela supervisão dos ministérios e pelo bem-estar espiritual da igreja. A liderança pastoral depende de um Departamento de Obreiros comprometido e bem estruturado para que a igreja funcione de maneira ordenada e alinhada com os propósitos de Deus. A evasão exige que a liderança pastoral dedique tempo para intervir e apoiar o departamento, em detrimento de outros focos e demandas da igreja. Além disso, a evasão pode representar um desafio para a reputação e a estabilidade do ministério, sugerindo uma necessidade de revisão nos métodos de gestão e liderança de voluntários.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada com obreiros ativos e ex-obreiros do Departamento de Obreiros da ADVEC Posse. A análise considera tanto os dados quantitativos quanto os qualitativos, buscando compreender as principais razões da evasão, suas implicações para a igreja e as possíveis estratégias para mitigar o problema. A discussão parte da interpretação desses resultados,



relacionando-os com os conceitos apresentados no referencial teórico e com a realidade prática do departamento.

4.1 Resultados Quantitativos

A pesquisa quantitativa envolveu um total de 50 participantes, sendo 30 obreiros ativos e 20 ex-obreiros. Acerca das razões apontadas para a evasão, 70% dos ex-obreiros citaram a sobrecarga de atividades e a intensificação do trabalho como uma das principais razões para sua saída. A falta de apoio da liderança foi apontada por 50% dos participantes, que afirmaram sentir-se desamparados em suas funções. Para 40% a desmotivação foi o fator principal, afirmando que a ausência de reconhecimento e valorização foi determinante para sua decisão. Já as mudanças pessoais e profissionais foram citadas por 30%, que atribuíram sua saída a mudanças em suas prioridades pessoais ou contextos externos, como trabalho ou estudos.

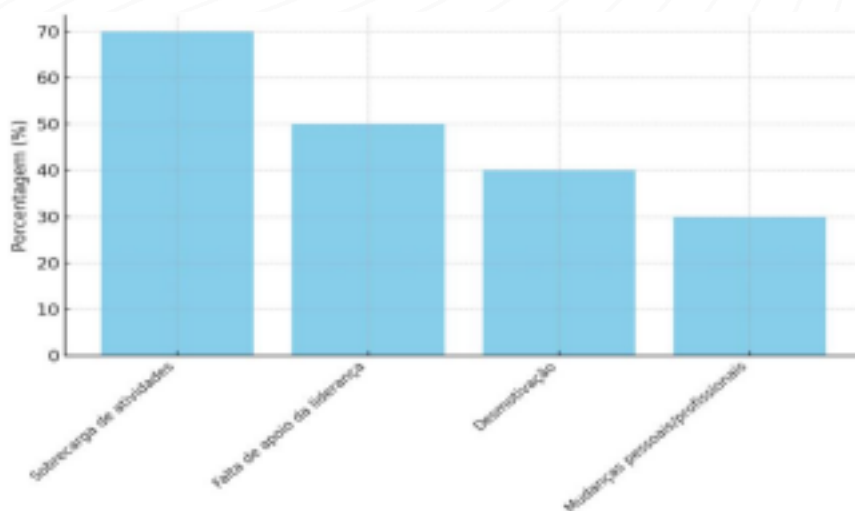


Gráfico 1: Razões para evasão
Fonte: O autor (2024)

O gráfico mostra os principais fatores que levaram à evasão dos ex-obreiros do Departamento de Obreiros da ADVEC Posse foram: a



sobrecarga de atividades (70%), indicando que muitos voluntários enfrentaram uma carga excessiva de responsabilidades; A falta de apoio à liderança (50%), evidenciando a necessidade de uma gestão mais próxima e colaborativa; A desmotivação (40%), refletindo uma carência de reconhecimento e valorização e; as mudanças pessoais ou profissionais (30%), ressaltando como fatores externos também influenciam a permanência dos voluntários.

4.1.1. Impactos percebidos pelos obreiros ativos

A redução no quadro de voluntários no Departamento de Obreiros da ADVEC Posse gerou impactos significativos para os membros que participam ativamente. Cerca de 60% dos obreiros afirmaram uma sobrecarga de funções, evidenciando que o acúmulo de responsabilidades se tornou uma realidade desafiadora para a equipe. Esse aumento nas tarefas desempenhadas tem afetado a dinâmica de trabalho, comprometendo a eficiência e o bem-estar dos obreiros.

Além disso, 45% dos entrevistados destacaram a desmotivação interna como uma consequência direta da evasão de colegas. A saída de outros voluntários gerou um ambiente de trabalho marcado por instabilidade e pressão, impactando qualidades morais e o engajamento da equipe. Esses fatores sugerem a necessidade de uma reestruturação no departamento, com estratégias voltadas à redistribuição de tarefas e fortalecimento do suporte à equipe restante.



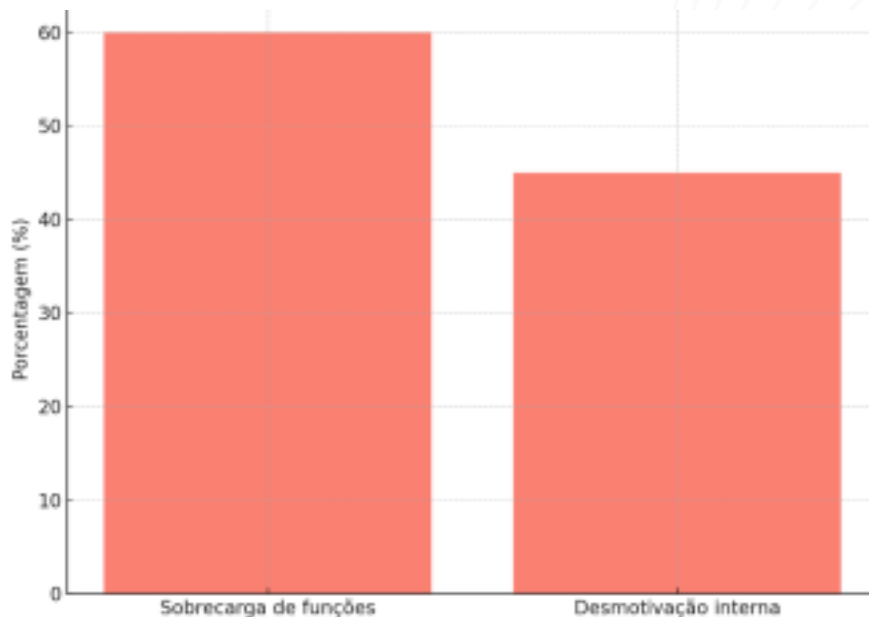


Gráfico 2: Impactos percebidos
Fonte: O autor (2024)

O gráfico evidencia os impactos da evasão de voluntários sobre os obreiros que permaneceram ativos no Departamento de Obreiros da ADVEC Posse. A sobrecarga de funções foi destacada como a principal consequência para 60% dos participantes, refletindo o aumento significativo das responsabilidades individuais devido à redução no número de membros da equipe. Além disso, 45% mencionaram a desmotivação interna como um problema relevante, fazendo com que a saída dos colegas não apenas elevasse a carga de trabalho, mas também prejudicasse o ambiente organizacional, gerando um clima de instabilidade e pressão emocional. Esses dados reforçam a necessidade de implementar estratégias para redistribuir tarefas de maneira equitativa e promover ações que valorizem e motivem os obreiros ativos, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo.

4.1.2. Perfil dos ex-obreiros



Uma análise do perfil dos ex-obreiros do Departamento de Obreiros da ADVEC Possé revelou que 50% deles tiveram um tempo de serviço inferior a dois anos antes de decidirem se desligar do departamento. Esse dado indica uma possível dificuldade em reter voluntários no longo prazo, indicando a necessidade de investigar os fatores que apontam para o resultado precoce e implementar ações que promovam maior engajamento e permanência.

Outro aspecto relevante é que a idade média dos ex-obreiros foi de 35 anos, com uma distribuição equilibrada entre homens e mulheres. Esse equilíbrio de gênero reflete uma diversidade na composição do grupo, mas também aponta para um público que, nessa faixa etária, pode estar enfrentando desafios típicos, como conciliar compromissos familiares e profissionais, o que pode ter influenciado na decisão de se desligar do departamento.

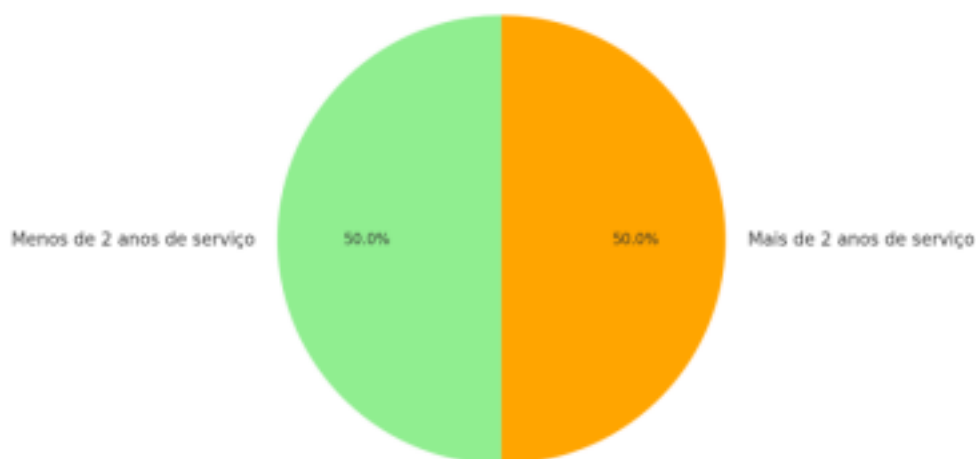


Gráfico 3: Perfil ex-obreiros
Fonte: O autor (2024)

O gráfico destaca que aproximadamente 50% dos ex-obreiros permanecem no departamento por menos de dois anos. A média de idade desse grupo foi de 35 anos, com uma distribuição equilibrada entre homens e mulheres, o que demonstra diversidade em termos de gênero.



Esses dados são fundamentais para identificar o perfil dos voluntários que deixam o departamento, possibilitando o desenvolvimento de estratégias mais personalizadas para atrair, integrar e reter novos membros, abordando de forma eficaz as causas da evasão.

4.2 Resultados Qualitativo

Uma pesquisa qualitativa, baseada em entrevistas com 10 obreiros ativos e 10 ex-obreiros do Departamento de Obreiros da ADVEC Posse, revelou percepções importantes sobre os desafios enfrentados pelo grupo e os fatores que desenvolvem para a evasão.

Um dos pontos mais destacados foi relacionado à liderança. Muitos ex-obreiros apontaram a falta de acompanhamento próximo e direcionado como uma das principais razões para sua saída. A ausência de uma gestão mais ativa, com feedbacks regulares e suporte constante, foi percebida como um fator que poderia ter prevenido o desligamento de algumas voluntárias. Esse dado reforça a importância de uma liderança mais participativa e acessível, capaz de atender às necessidades individuais e coletivas.

Outro aspecto frequentemente mencionado foi a carga de trabalho. Relatos indicaram que, com a diminuição do número de obreiros, as tarefas passaram a se concentrar em um grupo reduzido, resultando em desgaste emocional e físico. Essa sobrecarga não apenas aumentou a pressão sobre os obreiros remanescentes, mas também criou um ambiente de estresse contínuo que desmotivou muitos para continuarem no serviço.

Além disso, tanto os obreiros ativos quanto os ex-obreiros ressaltaram a falta de valorização como um problema significativo. Muitos sugeriram que a igreja poderia implementar formas mais efetivas de



reconhecimento, como capacitações regulares e gestos simbólicos de gratidão, para demonstrar apreço pelo trabalho realizado. A percepção de não serem devidamente valorizados contribuiu para sentimentos de desmotivação e insatisfação, influenciando diretamente o desejo de continuar no departamento.

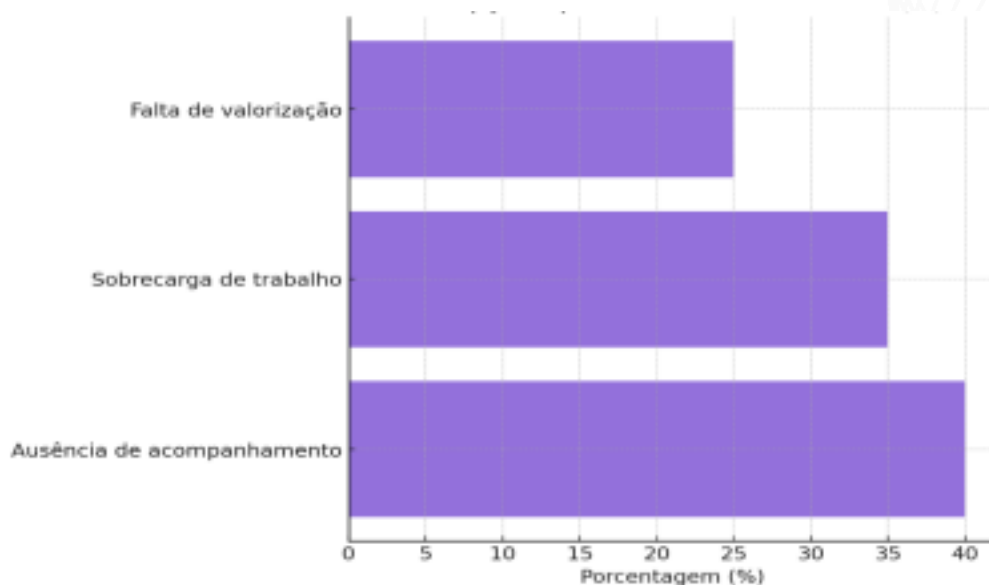


Gráfico 4: Resultados qualitativos
Fonte: O autor (2024)

O gráfico destaca três temas centrais relacionados à evasão no Departamento de Obreiros. No aspecto da liderança, muitos participantes mencionaram a falta de acompanhamento próximo e direcionado, indicando que uma gestão mais ativa poderia ter prevenido suas saídas. A carga de trabalho também foi apontada como um problema significativo, com relatos de desgaste emocional e físico devido à concentração de tarefas em um número restrito de voluntários. Além disso, a valorização dos obreiros foi identificada como um ponto crítico: muitos enfatizaram a



necessidade de capacitações e gestos simbólicos de reconhecimento, que poderiam ter aumentado maior motivação e fortalecido o comprometimento com o departamento.

Ao relacionar os resultados obtidos com o referencial teórico apresentado, observa-se que os fatores de evasão no Departamento de Obreiros da ADVEC Posse refletem tendências observadas em outros contextos de voluntariado religioso. A teoria sobre a gestão de voluntários aponta que a motivação e o comprometimento são diretamente influenciados pela percepção de suporte e valorização por parte da liderança. Nesse sentido, a experiência da ADVEC Posse reforça a necessidade de uma abordagem holística, que considere não apenas a alocação eficiente de tarefas, mas também o cuidado com o bem-estar emocional e espiritual dos obreiros.

Além disso, as percepções gerais sobre a evasão indicam que muitos obreiros enfrentam desafios pessoais e profissionais que, aliados a uma gestão inadequada, potencializam as chances de abandono. Isso sugere que a igreja deve buscar um equilíbrio entre a cobrança por comprometimento e a compreensão das limitações individuais, criando um ambiente onde todos se sintam apoiados e motivados.

Os dados revelam que a evasão no Departamento de Obreiros da ADVEC Posse está relacionada a fatores internos e externos que influenciam tanto a percepção quanto o engajamento dos voluntários.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo principal analisar a evasão de obreiros no Departamento de Obreiros da ADVEC Posse, identificando as causas desse fenômeno, seus impactos e as possíveis estratégias para a retenção dos voluntários. A pesquisa buscou compreender tanto as



perspectivas dos obreiros ativos quanto dos ex-obreiros, a fim de oferecer uma visão abrangente sobre as razões que levam à saída desses membros do departamento, bem como sobre as implicações dessa evasão para a igreja e seus ministérios.

Acerca dos principais fatores que influenciam a evasão de obreiros no Departamento de Obreiros, a pesquisa revelou que a sobrecarga de atividades, a falta de apoio adequado da liderança, a desmotivação e mudanças nas prioridades pessoais foram os principais elementos apontados como causas da evasão. Esses fatores, conforme os dados quantitativos e qualitativos, refletem tanto aspectos internos ao departamento quanto externos, como o contexto de vida pessoal dos obreiros.

Sobre os impactos dessa evasão para o departamento e para a igreja, os resultados mostraram que esta afeta diretamente o funcionamento do departamento, gerando sobrecarga para os obreiros remanescentes, além de prejudicar a qualidade do serviço prestado à comunidade eclesial. Para os obreiros que permanecem, a diminuição no quadro de voluntários leva a uma sobrecarga de responsabilidades, o que pode resultar em desmotivação e desgaste emocional. Para a liderança, a evasão exige constantes reestruturações e ajustes, o que compromete os esforços para implementar novas iniciativas ou expandir o ministério.

Já sobre as percepções da liderança e dos obreiros sobre as causas da evasão, as entrevistas revelaram que, além das questões pessoais e da falta de suporte, a liderança do departamento reconhece a necessidade de fortalecer as práticas de gestão e engajamento, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e motivador. A liderança também destacou a importância de um acompanhamento mais próximo, que valorize os obreiros e incentive o seu crescimento pessoal e espiritual.



Este estudo contribui significativamente para a compreensão da dinâmica de evasão no contexto eclesial, especificamente no departamento de obreiros de uma igreja local. As conclusões obtidas fornecem informações valiosas para a ADVEC Posse e para outras igrejas que enfrentam desafios semelhantes, possibilitando uma reflexão profunda sobre a gestão do voluntariado. Ressalta a importância de uma gestão eficiente e cuidadosa no trato com os obreiros, uma vez que são eles que sustentam as atividades do Departamento de Obreiros e, por conseguinte, a estrutura da igreja. O estudo revela que, embora a evasão seja um fenômeno complexo, ela pode ser minimizada por meio de práticas de gestão que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e motivador.

Algumas questões importantes podem ser levantadas a partir deste estudo, sendo possíveis alvos da liderança na constante busca por departamentos saudáveis, ativos e com menor evasão ou desgaste:

Áreas	Contribuições	Estratégias
Base para estratégias de retenção	A identificação de fatores como sobrecarga e desmotivação permite à liderança criar estratégias focadas no bem estar dos obreiros.	Redistribuir tarefas entre os voluntários para evitar sobrecarga e implementar programas de apoio emocional e espiritual.
Fortalecimento da liderança	Os resultados destacam a necessidade de uma liderança mais participativa e próxima dos obreiros.	Promover treinamentos regulares para líderes, focando em habilidades de gestão de voluntários e comunicação eficaz.
Melhoria no ambiente eclesial	Com a valorização dos obreiros, o departamento pode fortalecer a cultura de acolhimento.	Realizar eventos de reconhecimento e capacitação para os obreiros, criando um ambiente mais motivador e acolhedor.



Quadro 1: Áreas de atenção, contribuições e estratégias

Fonte: O autor (2024)

A evasão de obreiros não é apenas uma questão de quantidade, mas também de qualidade no atendimento às necessidades dos voluntários. Portanto, é essencial que a liderança da igreja desenvolva estratégias que considerem tanto o aspecto organizacional quanto o humano, priorizando o cuidado com aqueles que servem à causa do Evangelho. Ao investir na valorização, capacitação e acompanhamento dos obreiros, a igreja poderá não apenas reduzir a evasão, mas também fortalecer o compromisso e a eficácia de seu trabalho missionário.

Por fim, este estudo abre espaço para futuras pesquisas que possam explorar de forma mais aprofundada as dinâmicas de retenção no contexto eclesial, bem como as melhores práticas de liderança e gestão em igrejas locais. A continuidade da pesquisa sobre a evasão de voluntários poderá fornecer subsídios valiosos para a melhoria da gestão de recursos humanos nas igrejas e no fortalecimento do serviço cristão no contexto contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA DE DEUS DA PENHA. Relatório de atividades do Departamento de Obreiros da ADVEC Posse. 2023. Documento interno.

BASS, Bernard M.; RIGGIO, Ronald E. Transformational leadership Liderança transformacional 2nd ed. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2006. BRYMAN, A. Leadership and organizations Liderança e organização. London: Routledge, 2012.



CLARY, E. G.; SNYDER, M.; STUKAS, A. A. Volunteers' motivations: findings from a national survey. *Motivações dos voluntários: descobertas de uma pesquisa nacional* v. 27, 1998.

CNAAN, R. A.; CASCIO, T. Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations *Desempenho e compromisso: questões na gestão de voluntários em organizações de serviços humanos*. New York: Routledge, 1999.

DE PREE, M.; ROOK, D. Leading without power: finding hope in serving community *Liderar sem poder: encontrando esperança no serviço à comunidade*. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.

ELLIS, S. J. The volunteer recruitment (and membership development) book *O livro do recrutamento de voluntários (e desenvolvimento de membros)*. Philadelphia: Energize, Inc., 1996.

HAGER, M. A.; BRUDNEY, J. L. Volunteer management practices and retention of volunteers *Práticas de gestão de voluntários e retenção de voluntários*. Washington, DC: The Urban Institute, 2004.

JOHNSON, D. The church leader's handbook: a guide to effective leadership and ministry *O manual do líder da igreja: um guia para liderança e ministério eficaz*. Grand Rapids: Zondervan, 2015.

KOUZES, J. M.; POSNER, B. Z. The leadership challenge: how to make extraordinary things happen in organizations *O desafio da liderança: como fazer coisas extraordinárias acontecerem em organizações*. San Francisco: Jossey-Bass, 2002. SOUZA, João Bosco de. *Gestão e liderança nas organizações religiosas*. São Paulo: Editora Vida, 2010.

YIN, R. K. Case study research: design and methods *Pesquisa em estudo de caso: projeto e métodos*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001.

