

GESTÃO DE PESSOAS:

Representatividade da Comunicação com a Comunidade e Voluntariados de uma Igreja Batista da Cidade de Volta Redonda

Edilson Netto¹

Welington Leôncio Costa²

Resumo

Orientar, capacitar e acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores são algumas das atribuições do gestor nos ambientes organizacionais. Considerando, especificamente que a igreja Batista, localizada no Bairro do Conforto da cidade de Volta Redonda, tem em sua gestão organizacional a visão focada na inovação dos processos administrativos e na comunicação, este artigo tem por objetivo geral analisar por meio da gestão de pessoas, a representatividade da comunicação com a comunidade e voluntariados da igreja Batista. Demonstrar a estrutura organizacional e as atribuições dos gestores; e avaliar os motivos que levam a comunidade e os voluntariados da igreja aos ruídos na comunicação interna, são objetivos específicos neste artigo. O desenvolvimento do tema foi realizado por meio da pesquisa bibliográfica sistemática, pesquisa em artigos científicos de sites da internet e pesquisa de campo, de caráter quantitativo, feita por meio de questionário contendo 10 questões, aplicado junto à comunidade e voluntariados da igreja. A amostra da pesquisa de campo foi aleatória. Os resultados apurados na Pesquisa de Campo podem confirmar a hipótese que é de verificar se a comunicação entre a comunidade e voluntariados pode contribuir para a eficiência da gestão da igreja Batista no desempenho de suas atividades.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Comunicação. Trabalho voluntariado.

PEOPLE MANAGEMENT:

Representativeness of Communication with the Community and Volunteer of a Baptist Church of the City of Volta Redonda

Abstract

Guiding, training and monitoring the development of employees are some of the

¹ Administrador graduado pelo Centro Universitário Geraldo Di Biase – UGB.

² Professor Orientador – Docente do Curso de Administração do Centro Universitário Geraldo Di Biase – UGB. Mestre em Gestão Estratégica e Negócios

Rev. Episteme Transversalis, Volta Redonda-RJ, v.7, n.1, p.1-23, jan./jun.2016

responsibilities of the manager in organizational environments. Considering specifically that the Baptist church, located in the Comfort District of the city of Volta Redonda, has in its organizational management the vision focused on the innovation of administrative processes and communication, this article has as general objective to analyze through the management of people, The representativeness of communication with the community and volunteers of the Baptist church. Demonstrate the organizational structure and the attributions of the managers; And assessing the motives that lead community and church volunteers to noises in internal communication are specific goals in this article. The development of the theme was carried out through systematic bibliographical research, research in scientific articles of Internet sites and field research, of quantitative character, made through a questionnaire containing 10 questions, applied to the community and volunteers of the church. The field survey sample was random. The results verified in the Field Survey can confirm the hypothesis that is to verify if the communication between the community and volunteers can contribute to the efficiency of the management of the Baptist church in the performance of its activities.

Key words: People management. Communication. Volunteer work.

Introdução

A ação de gerir pessoas envolve-se com métodos, técnicas e habilidades de comunicação para administrar com eficiência os comportamentos dos colaboradores nos ambientes das organizações. Para que atenda aos objetivos dos gestores, a gestão de pessoas deve acontecer por meio de capacitação, envolvimento e desenvolvimento, participação dos colaboradores e no caso da igreja Batista, com prioridade porque o objetivo principal é o acolhimento de pessoas. Desta forma, considera-se que liderar pessoas, que é importante tratando-se de uma igreja, é preciso fazer uma comunicação sem ruído entre os colaboradores e os voluntariados, sem perder o alvo da missão da igreja.

Existem fatores que contribuem para as pessoas se sentirem felizes trabalhando como integrante ou voluntariado nas atividades das igrejas. Diante disso, a comunicação apresenta-se como o diferencial para o desempenho de todos e o alcance de sucesso ou fracasso em qualquer atividade da igreja

quando feita sem ruído.

Para o desenvolvimento do artigo foi feito uma revisão bibliográfica sistemática em autores que descreveram sobre o tema, pesquisa em artigos científicos de sites da internet e a pesquisa de campo que foi de caráter quantitativo, realizada por meio de questionário, contendo 10 questões.

Sabendo que a comunicação é relevante na gestão de pessoas, os objetivos neste artigo são: analisar por meio da gestão, a representatividade da comunicação com a comunidade e voluntariados da igreja Batista, demonstrar a estrutura organizacional e as atribuições dos gestores; e avaliar os motivos que levam a comunidade e os voluntariados da igreja aos ruídos na comunicação interna. A hipótese formulada é verificar se a comunicação entre a comunidade e voluntariados pode contribuir para a eficiência da gestão da igreja Batista no desempenho de suas atividades. A pesquisa de campo buscou atender aos objetivos propostos e a confirmação da hipótese.

Gestão de pessoas

Segundo Chiavenato (1999), as definições para a Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Para Fisher e Fleury (1998, p. 65), gestão de pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. A expressão gestão de pessoas surgiu em substituição da administração de recursos humanos, que é o termo mais comum usado para definir as maneiras de relacionar-se com as pessoas nas organizações.

Lacombe (2005, p.36) afirma que, o ponto de partida é a formação de

uma equipe competente a qualidade do pessoal admitido é crítica. É preciso que não seja fácil para os competidores conseguir uma equipe com a mesma qualidade; a seguir, a condução dessa equipe para motivá-la e obter a lealdade e o comprometimento com a empresa, finalmente seu desenvolvimento para aprimorar sua competência e conhecimento, por meio de programas de treinamento formais e informais.

A evolução da qualidade passou por três fases; porém a mais importante e a que se enquadra o período que estamos vivendo. A ênfase passa ser o cliente, tornando-se o centro das atenções das organizações que dirigem seus esforços para satisfazer as necessidades e expectativas. Toda empresa passa a serem responsáveis pela garantia da qualidade dos produtos e serviços, todos os funcionários e todos os setores da organização (OLIVEIRA, 2004, p.38).

Segundo Caldas (1999, p.42), observam-se diferentes práticas de gestão de pessoas em organizações que passam por amplos processos de mudança, e a reação dos indivíduos diante do exposto assume aspectos de pânico, evasão e negação da realidade.

De acordo com Longenecker / et al (2005, p.19), mesmo com a intensificação da utilização da tecnologia no ambiente nas pequenas empresas o papel das pessoas não deixa de ter importância, muito pelo contrário, ganha maior importância, por aumentar ainda mais a complexidade das relações e a necessidade de competências se desloca para um outro nível. É do capital humano que vem a percepção, as ideias e as melhorias que vão ser executadas por ele ou pelas máquinas. Se durante muito tempo a fidelidade e a dedicação de um funcionário a empresa eram baseadas na imposição e em promoções verticais, atualmente a gestão de talentos na empresa se dá, muitas vezes, na forma de pequenas mudanças. Vale salientar que o gestor de uma organização estará gerenciando pessoas o tempo todo, podendo ser uma equipe de micro empresa ou de uma multinacional. Nesse contexto o grande desafio é conseguir incentivá-las, motivá-las e fazer como o que os objetivos da

organização sejam seus objetivos e que o trabalho, além de ser seu sustento, seja seu grande prazer. Tratando de gerenciamento de pessoas eficaz é o sustentáculo para que as organizações possam prestar serviços de qualidade elevada, promovendo a ciência e os valores humanos, em busca de uma sociedade mais justa, visando ao desenvolvimento sustentável de nosso país.

Comunicação

Andrade (1993, p.38) cita que a palavra comunicação é proveniente do latim *communicationem*, que significa ação de partilhar, ou ainda, que pertence a muitos. Segundo Wolf (1999, p.25), historicamente se pode observar que os termos “comunicação” e “comunicar” se modificaram quanto ao significado. Uma vez que antes era sinônimo de “partilhar”, passou a ser entendido também como “transmitir”. Sendo assim, os estudos teóricos de comunicação foram realizados com o objetivo de melhorar a velocidade da transmissão das mensagens e diminuir as distorções.

Quanto a sua conceituação, Straubhaar (2004, p.46) afirma que a Comunicação é o processo de troca de informação e por sua vez, informação é, em resumo, o conteúdo da informação. Da mesma forma, Hohlfeldt (2001, p.39) cita que a comunicação é o a troca de informações e tem uma existência sensível e de domínio real, trata-se de um fato concreto do cotidiano dotado de uma presença quase exaustiva na sociedade contemporânea. Na comunicação incluem-se conversas cotidianas, trocas simbólicas de toda ordem, isto é, da produção dos corpos às marcas de linguagem, que povoam nosso dia-a-dia. Segundo Lupetti (2007),

A comunicação é importante para os seres humanos desde os seus primórdios, visto que antigamente a comunicação era realizada através de gestos, a chamada linguagem corporal, e ainda fazia desenhos nas cavernas a fim de comunicar e passar uma informação a outra pessoa. A manifestação primária de comunicação propriamente dita é a manifestação oral, através da

fala. Por conseguinte fora realizada a comunicação escrita, no entanto, no seu começo era realizada apenas pela elite (LUPETTI, 2007, p.57).

Acredita-se que a comunicação é componente básico da vida social, experiência permanente do homem, onde o seu aprendizado começa com os primeiros dias de vida. Aprendem-se as formas comunicativas de cultura, se aprende a se comunicar e se reconhecem os modelos comunicativos com os quais possam se defrontar. A exposição e o uso permanente dos meios e comunicação fazem deles práticas e objetos familiares e amplamente conhecidos pelos membros da sociedade. Falamos deles, de seus conteúdos, do desempenho dos personagens que os habitam e dominam, em certa medida, seu funcionamento, dirigimos-lhes críticas (HOLFELDT, 2001, p.41).

A Comunicação trata-se de um conhecimento vivo, intuitivo e espontâneo, que apresenta uma grande riqueza em função de seu enraizamento no terreno da experiência e sua sintonia com o nosso viver cotidiano, com as indagações, problemas e desejos que povoam a vida do dia-a-dia (HOLFELDT, 2001, p. 42).

Entendido o que é a comunicação e a importância dela na vida dos seres humanos, é válido compreender o que é o processo de comunicação e quais são os seus componentes.

Trabalho voluntariado

O Trabalho voluntário não é um fato novo na história da humanidade. Pereira (2003, p.15), destaca que no Brasil essa prática existe há cinco séculos, alguns pesquisadores, como Reis (2003, p. 44), afirmam que seu início deu-se em 1543, com a implantação da primeira Santa Casa da Misericórdia no Brasil, de onde vem a noção do voluntariado ligado à área espiritual, já que este tipo de atividade era conduzida por padres e freiras.

Segundo Lima (2004), vários são os conceitos apresentados para ao se discutir o que é ser voluntário.

São das mais diferentes etnias, idades, preferências sexuais e possuem as mais adversas motivações para se engajarem nos trabalhos: alguns pela dor, outros pela gratidão, pela indignação, pela identidade com a causa, alguns por interesse em receber algo em troca ou pela vontade de mudar. (LIMA, 2004, p. 38).

O trabalho voluntário tendo por característica uma atividade não remunerada, onde a pessoa dedica seu talento, conhecimento e tempo em diversas atividades, os voluntariados da Igreja, nas áreas Educacional, Cultural, Musical, Recreativa e Assistência Social são agentes de transformação que atua dentro da Igreja em benefício da Comunidade.

Na Igreja Batista do bairro do Conforto, a promoção do trabalho voluntário é de suma importância, para os desenvolvimentos das atividades que são realizados.

Sarubbi, Alperstedt e Feuershütte (2009, p. 87) afirmam que há quatro elementos subjacentes à atividade voluntária: qualificação, satisfação, doação e realização. Assim as ações do dia a dia, é necessário que o voluntário coloque em prática conhecimentos diversos para lidar com as situações complexas do tipo de trabalho realizado. Este conjunto de conhecimento implica nas competências exigidas dos voluntários para alcançar os objetivos da Igreja. Azevedo (2007, p. 23), em seu ensaio sobre as motivações para o trabalho voluntário, constrói um framework destacando o público-alvo da ação, ou seja, quem será ou é beneficiário do trabalho voluntário. Desta forma, propõe quatro perspectivas motivacionais para realização do trabalho voluntário:

- Eu faço bem a mim mesmo: para adquirir experiência profissional, se relacionar, com pessoas diferentes, se sentir útil.
- Eu faço bem ao outro: sentimento de solidariedade, altruísmo e assistencialismo.
- Fazer bem ao outro me faz bem: geralmente, há conotação de religiosidade, ou sentimento de compartilhamento.
- Fazer bem ao outro faz bem ao outro: percepção de união,

coletividade, pertencimento a um grupo.

A vontade para agir em prol do benefício dos outros cada vez mais tem se misturado com interesses particulares como aperfeiçoamento de currículo e vivência profissional dos voluntários.

Igreja Batista (Histórico)

Atualmente, a maioria dos críticos não tem conhecimento sobre a história da igreja como instituição congregacional e conseqüentemente, da importância em compreendê-la. Considerando a pesquisa sobre protestantismo e os batistas feita por Catunda (2009) em sua dissertação de mestrado, em releitura neste artigo, mostra que este fato, relaciona de forma específica com a história dos “batistas” e que, alguns seguidores do cristianismo também estão distantes desse conhecimento. Desde o início dos anos de 1600, emergiram na Inglaterra dois grupos considerados principais que podem ser classificados como: Batistas Particulares e os Batistas Gerais.

A história que culminou com a fundação dos Batistas começa no ano de 1517, quando Martinho Lutero, um monge quase anônimo no contexto da Igreja de Roma, apresentou uma relação contendo 95 problemas sobre um dos novos programas da referida igreja, considerados difíceis de pregar, pois, demonstravam a visão corrupta do papado com relação as indulgências, que eram o pagamento à igreja para obtenção do perdão de pecados.

O referido monge percebia esses pagamentos como sendo contrários à obra expiatória de Cristo, o que estimulou a defender, portanto, suas “Noventa e Cinco Teses”, que representavam uma convocação para o debate, que nunca ocorreu. Essa convocação e principalmente sua recusa por parte da igreja de Roma, provocou no povo alemão a reflexão sobre o pensamento e a autoridade

papal, pois ao perceber o desprezo com que foram tratadas as questões de Lutero pela igreja, os alemães passaram a endossar “Noventa e Cinco Teses”, que entre outros temas, fazia um chamado para que somente as Escrituras fossem vistas como a única autoridade para os cristãos. Essa reflexão e consequente defesa das teses luteranas soaram por toda a Alemanha e por outras partes da Europa. Esse movimento foi chamada mais tarde de Reforma Protestante, cujos cinco princípios foram “Os cinco Solas”: Sola fide (somente fé); Sola scriptura (somente Escritura); Solus Christus (somente Cristo); Sola gratia (somente graça) e Soli Deo gloria (gloria, somente a de Deus). Juntamente com a Reforma por meio da obra de Calvino e Knox, nota-se outro impacto advindo do Evangelho, Século XVII: o início do movimento batista.

A história mostra que a atual denominação batista teve início na Inglaterra e na Holanda, Século VII (1509-1547).

Após mudanças de ordem política na Inglaterra, através dos tempos, passando pelos reis: Henrique VIII; Eduardo VI; Maria I e sua meia irmã, Elizabeth Tudor, essa última, que promoveu um compromisso entre os católicos e protestantes por meio de um decreto chamado de “Acordo Elizabetano”, dando falsa impressão de que as guerras religiosas dentro da Inglaterra haviam se acabado.

Apesar da paz aparente, ainda havia um forte clamor dos ingleses por maiores reformas na igreja, influenciando um grupo de pessoas que formariam grande parte dos fundamentos batistas, Este grupo é chamado de puritano.

Conduzidos pelo Bispo Hookere Thomas Cartwright, o grupo denominado puritano objetivava ver a reforma bíblica, verdadeiramente, alcançar a igreja, para que assim pudesse existir uma igreja “pura”. Porém, Elizabeth e a igreja da Inglaterra não se dispuseram a uma discussão com os puritanos, começando então a forçar a conformidade religiosa pela lei, o que abreviou o período da paz religiosa.

Por ocasião dessa exigência de conformidade da parte das forças

políticas e religiosas inglesas, originou-se um grupo conhecido por “Separatistas”, que pregava a liberdade da igreja do domínio do Estado, a doutrina pura em oposição da doutrina diluída ou comprometida e principalmente a reforma geral da igreja. Os componentes desse grupo estavam determinados a conduzir suas vidas a partir dos ensinamentos bíblicos, enfatizando que a igreja deveria ser formada apenas pelos redimidos, não por um corpo de oportunista politicamente orientados, recusando-se, portanto, a crer que as escrituras pregassem um governo eclesiástico, com a participação do povo, a partir de suas classes mais baixas.

Os separatistas promoveram uma liturgia simples de adoração, enfatizando a Deus Santo, criticando o fato de que os documentos provenientes do Estado, bem como os auxílios escritos da igreja da Inglaterra levavam o povo a focalizar sua fé sobre as forma e não sobre o Deus Soberano.

Desta forma, a partir desse tipo de clamor, tanto da adoração como na prática diária por pureza na igreja, que a “denominação batista” como é conhecida hoje, emergiu através do movimento separatista inglês.

A partir desta concepção, surgem dois grupos: os Batistas Antigos ou Gerais e os Batistas Particulares.

O grupo Batistas Gerais acreditava que Cristo morreu para salvar toda e qualquer pessoa que viveu e virá a viver, embora só recebesse a salvação quem O aceitasse. Seus dois principais fundadores foram John Smyth e Thomas Helwys. Acredita-se que a primeira igreja Batista Geral, que encontrava-se na Holanda, foi fundada por volta de 1608 ou 1609, por John Smyth.

O grupo Batistas Particulares, surgiu nos anos de 1630, influenciado por João Calvino, cuja a crença é a de que Cristo morreu por seu povo escolhido somente. Acredita-se que a primeira igreja fundada por esse grupo tenha sido efetivada por volta de 1636 ou 1638.

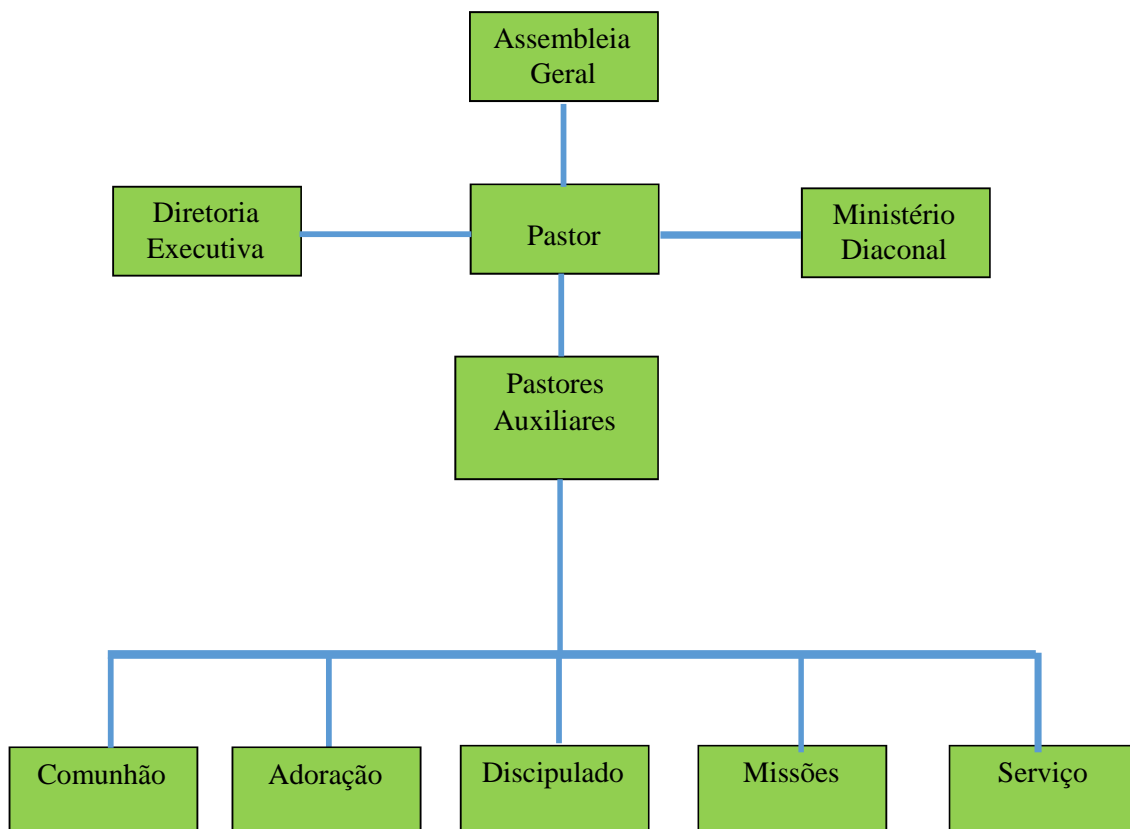
Embora a história batista típica seja atribuída de certa forma, ao movimento dos batistas gerais, é na verdade, aos batistas particulares que a maioria dos batistas modernos devem sua doutrina e suas práticas, visto que

os batistas gerais representaram uma pequena parte da história na Inglaterra e outra menor ainda na América.

Estrutura Organizacional e Administração da igreja Batista do Conforto

A igreja Batista do Bairro do Conforto na cidade de Volta Redonda, foi fundada em 02 de fevereiro de 1957, tem sua estrutura organizacional funcional, conforme demonstrado na figura 1.

Figura 1. Organograma da igreja Batista do Bairro Conforto



Fonte: autor do artigo (2016).

A gestão administrativa da igreja está fundamentada em Estatuto da forma seguinte:

Art. 7º - A administração da Igreja será exercida pela Assembleia Geral, seu órgão soberano de decisão.

Parágrafo Único - A Assembleia Geral (AG), por este Estatuto e nos limites nele fixados, delega poderes ao Conselho Deliberativo de Obreiros (CDO) e a uma Diretoria-Executiva, para fazer cumprir as suas decisões, este Estatuto e o Regimento Interno (RI).

Art. 8º - O CDO, por delegação da Assembleia Geral, é seu órgão consultivo, de apoio, de aconselhamento e de deliberação, nos limites definidos neste Estatuto e no Regimento Interno.

Art. 9º -A Diretoria Executiva da Igreja, exercida por aceitação voluntária e altruística da decisão da AGE, será composta por oito membros, sendo um diretor presidente, um diretor presidente adjunto, um diretor vice-presidente, um diretor financeiro, um diretor tesoureiro, um diretor secretário, um diretor secretário adjunto e um diretor de patrimônio.

Parágrafo Único - O mandato da Diretoria Executiva será de dois anos, permitida uma reeleição para o mesmo cargo.

- a) para o fim aqui previsto e como regra geral interna, o exercício de mandato eletivo por período superior a um terço será considerado mandato integral;
- b) não se submete a restrição acima o cargo de Diretor Presidente, quando cumulado com o ministério de Pastor Titular da Igreja;
- c) somente será admitida uma segunda reeleição para o mesmo cargo, mediante proposta justificada do CDO; e
- d) a assunção de cargo na Diretoria Executiva deverá ser precedida de declaração de bens e de desimpedimentos civil, criminal e comercial ao CDO.

Art. 10º - O Pastor Titular poderá ser o Diretor Presidente, desde que por proposta justificada do CDO. **CAPÍTULO IV- DA DIRETORIA EXECUTIVA.**

Art. 11 - Compete à Diretoria Executiva, precipuamente, cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, as decisões da assembleia geral e, especificamente:

Parágrafo 1º: Ao Diretor Presidente, a responsabilidade de toda a administração da igreja, convocando e dirigindo todas as assembleias gerais, sendo o dirigente “exoffício” de todas as reuniões de caráter administrativo de interesse da Igreja que se realizem em suas dependências, ou onde for, na forma da lei.

Parágrafo 2º: Ao Diretor Presidente Adjunto, auxiliar o Diretor Presidente em todas as suas funções, substituí-lo nas ausências e eventuais impedimentos, competindo-lhe, ainda, coordenar a administração da igreja, prestando contas ao Diretor Presidente, na forma que regular o RI.

Parágrafo 3º: Ao Diretor Vice-Presidente, substituir os demais membros da presidência em suas ausências e eventuais impedimentos, competindo-lhe ainda sindicar e informar toda a administração da Igreja, sob o aspecto da legalidade estatutária e jurídica, em suas relações internas e com terceiros, além de outras competências que o RI vier a definir.

Parágrafo 4º: Ao Diretor Financeiro compete planejar, coordenar e fiscalizar os serviços atinentes a toda a movimentação financeira da Igreja, propondo ao CDO o orçamento anual com precedência não inferior a quinze dias do início do ano eclesiástico, liderar a execução orçamentária, assessorando o CDO, a Diretoria e a AG em todos os assuntos relativos à gestão financeira, prestando contas trimestralmente ao CDO e, no mínimo, anualmente à AG em relação à execução orçamentária, na forma que melhor definir o RI.

Parágrafo 5º: Ao Diretor Tesoureiro compete receber, guardar e escriturar os documentos contábeis da Igreja, efetuar os pagamentos, elaborar balancetes mensais, encaminhá-los à apreciação do Conselho Fiscal e submetê-los à deliberação do CDO, além de gerenciar o Departamento de Tesouraria, na forma que regular o RI. Compete-lhe ainda abrir contas e realizar movimentação financeira em estabelecimentos bancários, sendo que para qualquer ato que importe oneração financeira, somente em conjunto com outro membro da Diretoria Executiva.

Parágrafo 6º: Ao Diretor-Secretário compete gerenciar todos os serviços de secretaria, diligenciando os registros determinados por lei, assessorando a AG, o CDO e a Diretoria, responsabilizando-se pela organização, guarda e preservação dos arquivos, livros, documentos e memória dos atos administrativos e de outros atos e fatos relacionados à Igreja e suas atividades.

Parágrafo 7º: Ao Diretor Secretário Adjunto compete auxiliar o Diretor-Secretário em todas as suas funções, substituindo-o em suas ausências e eventuais impedimentos, além de coordenar a execução de toda a organização, guarda e preservação dos

arquivos, livros, documentos e memória dos atos administrativos e de outros atos e fatos relacionados à igreja e suas atividades.

Parágrafo 8º: Ao Diretor de Patrimônio compete organizar e manter atualizado o registro de patrimônio da igreja, coordenar e fiscalizar as compras, na forma que regular o RI, representar a Diretoria Executiva nas contratações e na execução dos contratos, coordenar a manutenção das instalações dos prédios e de todo o patrimônio da igreja, prestando contas, no mínimo, semestralmente ao CDO.

Metodologia

A metodologia utilizada neste artigo foram as pesquisas: bibliográfica sistemática, pesquisa em artigos científicos de sites da internet e a pesquisa de campo. A pesquisa de campo, de caráter quantitativa, foi feita por meio de um questionário com 10 questões, aplicado junto há 20 pessoas entre colaboradores e voluntariados da igreja Batista do Bairro do Conforto da cidade de Volta Redonda, no período de 02 a 27 de maio de 2016. A amostra foi aleatória. Os resultados da pesquisa de campo atenderam aos objetivos propostos e confirmaram a hipótese prevista neste artigo.

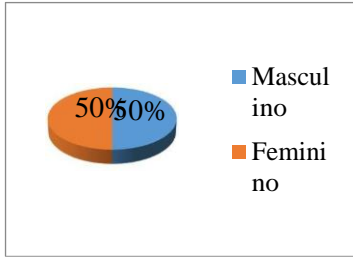
Análise dos resultados

A pesquisa de campo realizada por meio de um questionário contendo 10 questões, aplicado junto aos colaboradores e voluntariados da igreja Batista do bairro Conforto da cidade de Volta Redonda, apresentou os resultados conforme demonstrado nos gráficos 3, 4,5 sobre voluntariado e gráficos 6,7,8,9 e 10 sobre comunicação.

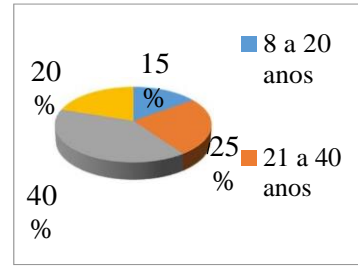
Os gráficos 1 e 2 demonstram as informações pessoais sobre sexo e idade dos respondentes.

Gráfico 1 – Sexo

Gráfico 2 – Idade



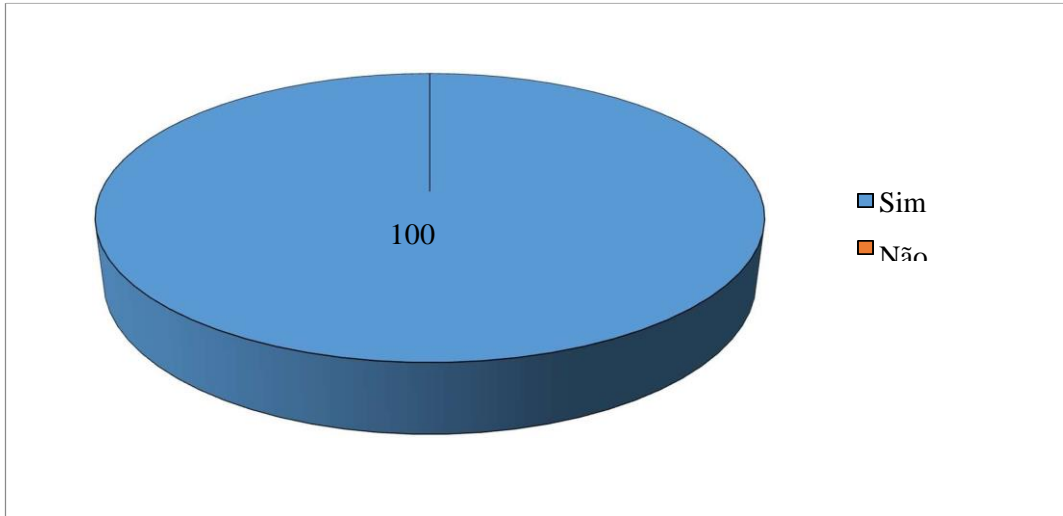
FONTE: pesquisa de campo, 2016.



FONTE: pesquisa de campo, 2016.

Conforme demonstrado nos quadros 1 e 2, o questionário foi aplicado, considerando a amostra aleatória com 50% do sexo masculino e 50% do sexo feminino, em uma população a partir de 8 anos de idade.

Gráfico 3 - Você se dispõe a ser um (a) voluntário (a) na nossa igreja?



FONTE: pesquisa de campo, 2016.

Gráfico 4 - Em que área você gostaria de trabalhar como voluntário?

FONTE: pesquisa de campo, 2016.

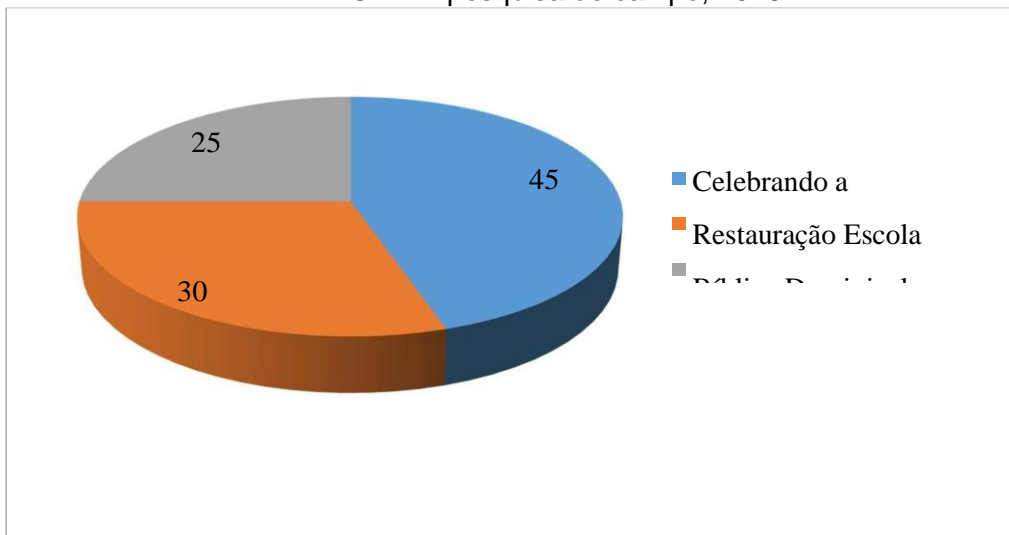
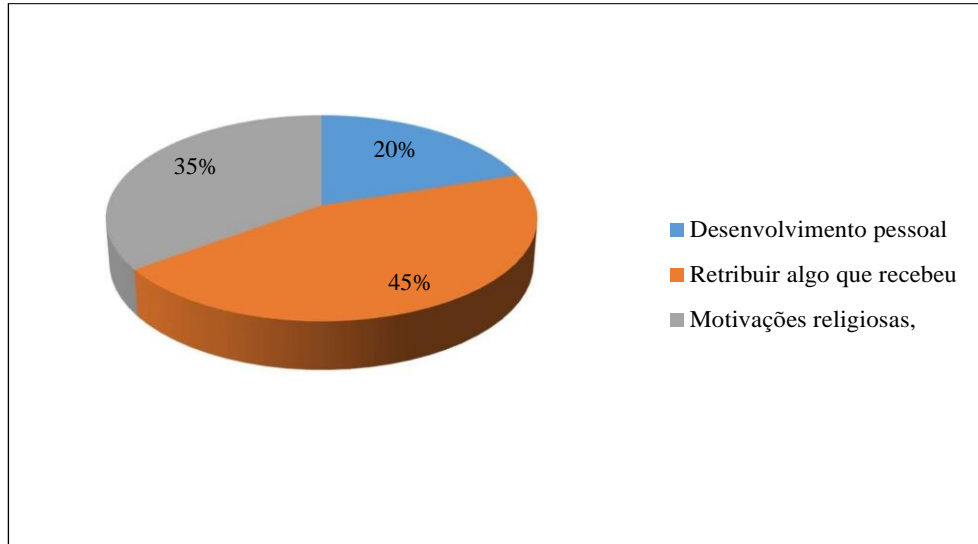


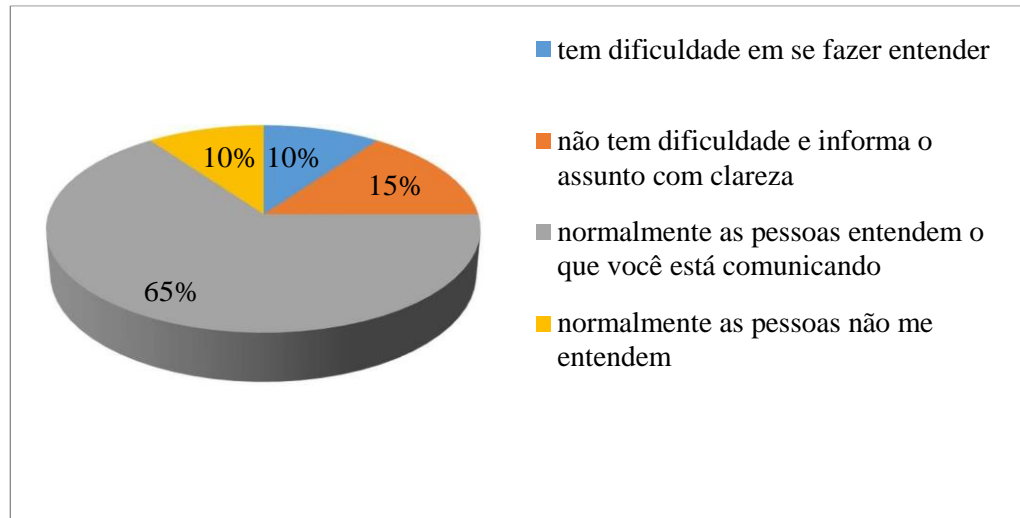
Gráfico 5 - O que o motivou a participar de trabalho voluntário?



FONTE: pesquisa de campo, 2016.

Analisando os resultados das questões sobre o tópico “Voluntariado”, demonstrados nos gráficos 3,4, e 5 observa-se que, 100% dos respondentes se dispõem a ser voluntariado nas atividades da Igreja. Quanto as atividades exercidas, 45% afirmaram atuar na área “Celebrando a Restauração”, 30% na área “Escola Bíblica Dominical” e 25% na área “Pequeno Grupo”. No que diz respeito a motivação para o trabalho voluntário, 45% dos respondentes destacaram que trabalham de voluntário para retribuir algo que recebeu e 35% afirmaram que é por motivação religiosa. Desta forma, percebe-se que o trabalho voluntariado na igreja é relevante pela ajuda ao próximo e que todos estão dispostos a desempenharem o trabalho voluntariado em todas as atividades da igreja.

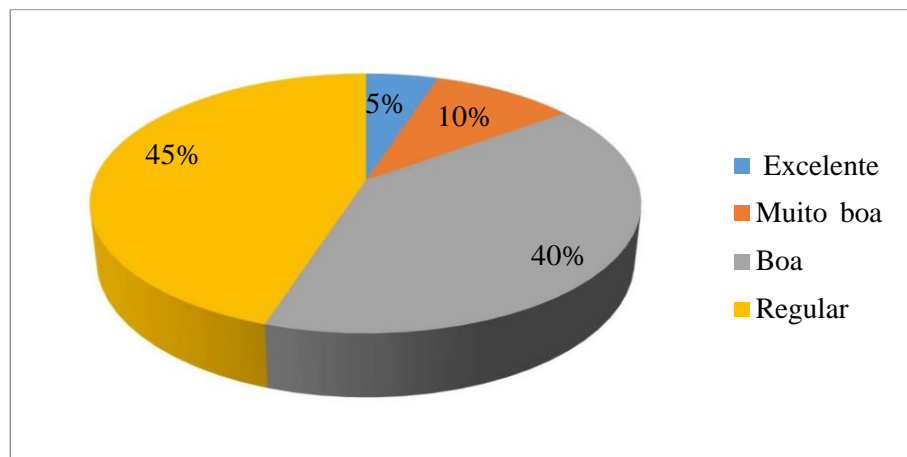
Gráfico 6. Ao passar uma informação você:



FONTE: pesquisa de campo, 2016.

Considerando a comunicação entre o emissor e o receptor, o gráfico 6 demonstra que 65% dos respondentes, não tem dificuldade para se comunicar e informa o assunto sem ruídos para o receptor. E média, 11% tem dificuldades em se comunicar.

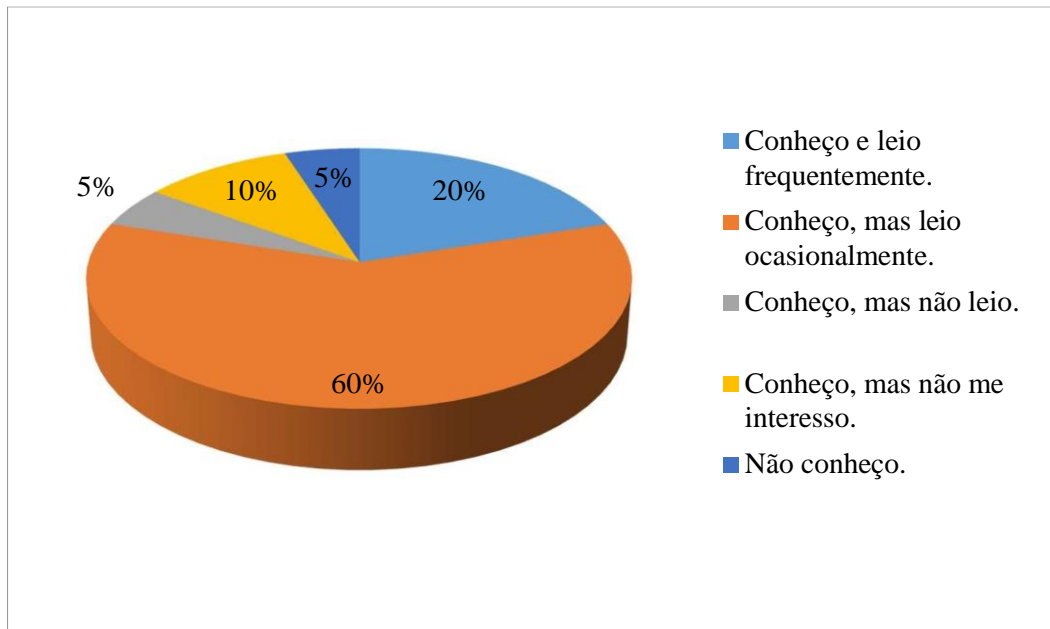
Gráfico 7- Como você avalia a comunicação interna na nossa igreja?



FONTE: pesquisa de campo, 2016.

Embora o gráfico 6 demonstre que os respondentes sabem se comunicar, observa-se no gráfico 7 que existem problemas na comunicação entre os voluntariados e a comunidade da igreja, considerando que, 45% avaliaram a comunicação como regular e 40%, avaliaram como boa.

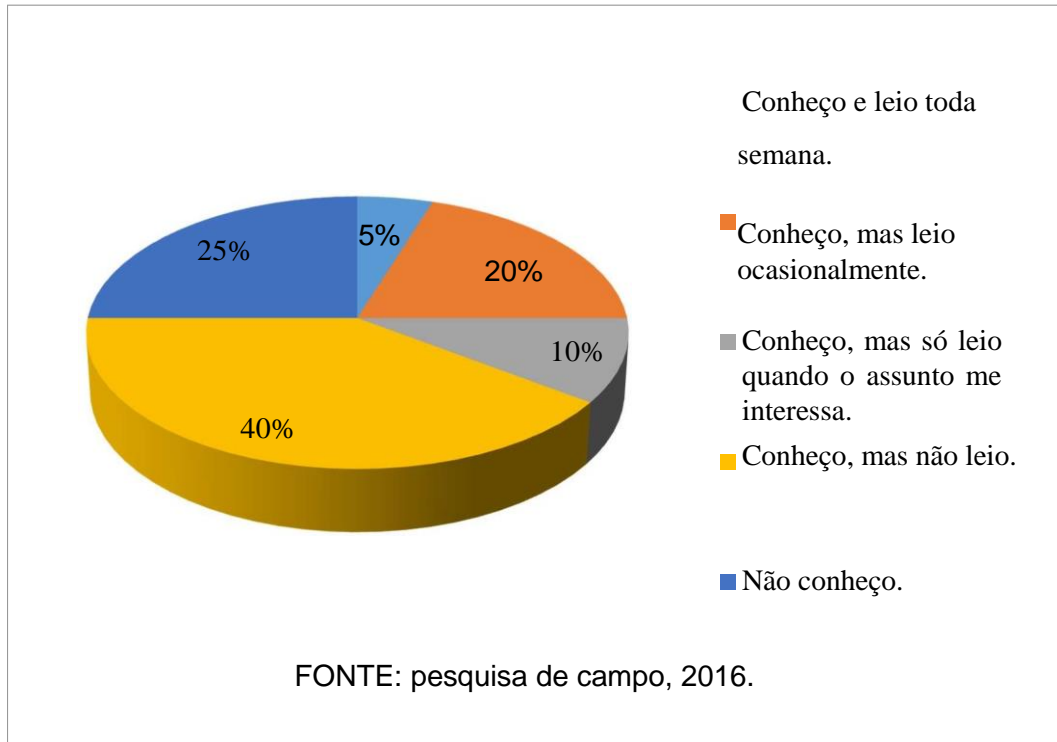
Gráfico 8. Você conhece mural de informações da nossa igreja?



FONTE: pesquisa de campo, 2016.

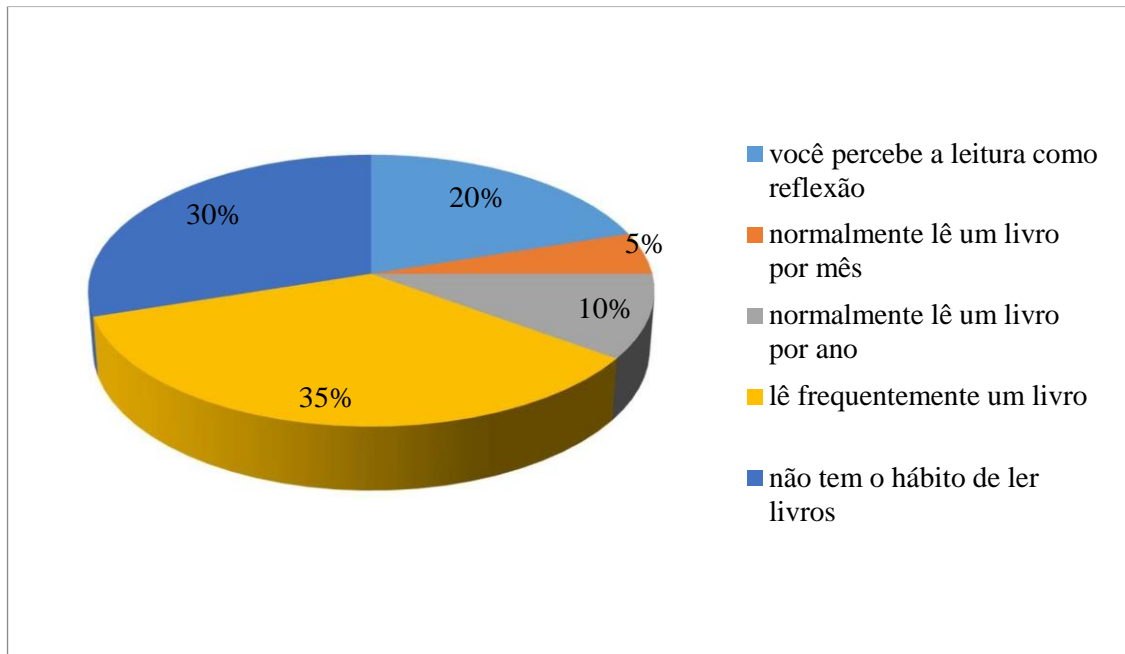
Para que a comunicação entre o emissor e o receptor aconteça de forma adequada é preciso que o emissor esteja bem informado sobre o assunto a ser informado ao receptor. Desta forma, no caso da comunicação nos ambientes da igreja, as informações estão à disposição no mural de informações. Conforme demonstrado no gráfico 8, observa-se que 60% dos respondentes conhece o mural e lê ocasionalmente as informações fixadas no quadro, apenas 20%, conhece o mural e lê as informações.

Gráfico 9. Você conhece e participa do Site corporativo de nossa igreja?



Com o advento da internet, existem uma gama de informações disponíveis para pesquisas e conhecimentos. As instituições, por meio dos sites corporativos inserem e atualizam informações diariamente. Considerando as respostas no gráfico 9, observa-se que 40% dos respondentes conhecem o site corporativo da igreja, mas não se interessam por ler. 25% dos respondentes não conhecem o site. Desta forma, é preciso maior divulgação do site junto a comunidade da igreja.

Gráfico 10. A leitura é essencial para desenvolver uma boa comunicação.



FONTE: pesquisa de campo, 2016.

O gráfico 10 mostra que, somente 35% dos respondentes lê frequentemente 01 livro. 30% dos respondentes não tem hábito de ler livros. Apenas 20% percebem a leitura como reflexão. Considerando a pesquisa em instituição religiosa, se faz necessário o estímulo à leitura para melhor comunicação entre a comunidade da igreja.

Conclusão

Este artigo, justificou-se pelas contribuições plausíveis na instituição pesquisada, que pode ajudar na percepção da representatividade da comunicação com a comunidade e voluntariados. Percebeu-se que todos os respondentes estão dispostos ao trabalho voluntariado na igreja. Quanto a comunicação com a comunidade, observou-se por um lado, as fragilidades e por outro lado, a realidade de que todos os respondentes percebem que a

comunicação é essencial para o desenvolvimento da instituição. Desta forma, a hipótese, de verificar se a comunicação entre a comunidade e voluntariados pode contribuir para a eficiência da gestão da igreja Batista no desempenho de suas atividades, foi comprovada pela pesquisa realizada. Pode-se observar que os gestores da instituição pesquisada se preocupam em passar as informações e cuidar para que a comunicação entre os voluntariados e comunidade ao fazer a manutenção no mural de informações e no site corporativo. Em relação ao objetivo geral, ficou demonstrado que a comunicação é representativa quando realizada sem ruídos e bem administrada. Em relação aos objetivos específicos, o primeiro correspondeu a demonstrar a estrutura da instituição e as atribuições de seus gestores. Foi elaborado um organograma com as atribuições descritas em conformidade com o Estatuto da Instituição. O segundo objetivo específico que foi de avaliar os motivos que levam a comunidade e os voluntariados da igreja aos ruídos na comunicação interna, ficou demonstrado por meio dos respondentes da pesquisa de campo que existem problemas na comunicação entre os voluntariados e a comunidade da igreja, mas, este problema pode ser resolvido, à medida que os gestores divulgarem mais, junto a comunidade e voluntariados da instituição, o mural de informações e o site corporativo. Desta forma, os respondentes ajudaram a chegar a hipótese e aos objetivos. As limitações do estudo estiveram ligadas as características da instituição pesquisada, em relação ao trabalho voluntariado e a comunidade, como por exemplo, grupos conservadores, tradicionais e grupos liberais, nas atividades religiosas.

Recomenda-se uma pesquisa mais aprofundada sobre o tema, em instituições Batistas, localizadas em outras regiões.

Referências

ANDRADE, Cândido Teobaldo de Souza. **Para entender Relações Públicas**. 4ª edição. São Paulo: Loyola, 1993.

AZEVEDO, Debora Costa de. **Voluntariado Corporativo – motivações para o trabalho voluntário**. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Foz do Iguaçu, 2007.

CALDAS, M. E. WOOD JR., T. **Transformação e Realidade Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998.

HOHLFELDT, Antônio. **Teorias da comunicação: conceitos, escolas e tendências**. Petrópolis: Vozes, 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LIMA, Tatiana da Silva Lucas Tavares. **Voluntariado: Impacto na construção de uma sociedade melhor**. 2004. Monografia (Especialização Gestão Solidária para (Organizações Sociais)- Centro de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Católica de Pernambuco, Recife.

LONGENECKER, J. G. et al. **Administração de pequenas empresas**. São Paulo: Thomson Learning, 2005.

LUPETTI, Marcelia. **Gestão estratégica de comunicação mercadológica**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

OLIVEIRA, S. L. **Teoria Métodos e Técnicas de Pesquisa**. 4a. Edição: Independente 2004.

PEREIRA, Potyara A. P. **A nova divisão social do bem-estar e o retorno do voluntariado. Serviço Social & Sociedade**. São Paulo, ano 24, n. 73, p. 75-100, mar. 2003.

REIS, Jair Teixeira dos. **Trabalho voluntário e direitos humanos. Monografia**

apresentada ao Curso de Aperfeiçoamento de Direitos Humanos e Direitos dos Cidadãos. Belo Horizonte- MG, 2003.

SARUBBI, F. M.; ALPERSTEDT, G. D.; FEUERSCHÜTTE, S. G. **O Trabalho voluntário em organizações do terceiro setor: caracterização dos saberes necessários para atuar na questão do Hiv/Aids.** Anais XXXIII EnANPAD, São Paulo, 2009, CDROM.

STRAUBHAAR, Joseph. **Comunicação, mídia e tecnologia.** São Paulo: Thomson Learning, 2004.

WOLF, Mauro. **Teorias da comunicação.** 5. ed. Lisboa: Presença, 1999.