

AS BASES FILOSÓFICAS DO EVANGELISMO INTEGRADO NA HISTÓRIA DO ADVENTISMO

 Jolivê Rodrigues Chaves ^{1,*}

 Diego Rafael da Silva Barros ²

RESUMO

O movimento adventista iniciou-se com forte resistência à organização institucional, mas tornou-se, conforme George Knight, a denominação mais altamente estruturada da história do cristianismo. Nesse sentido, uma análise histórico-filosófica — centrada na filosofia organizacional e missional da Igreja Adventista do Sétimo Dia — mostra-se necessária para a compreensão da origem e do propósito de suas estruturas administrativas. O objetivo deste artigo é demonstrar como as bases filosóficas do Evangelismo Integrado se encontram enraizadas na história adventista com breve menção a Divisão Sul-Americana. Para tanto, realiza-se uma descrição histórica do movimento, com ênfase nos processos de organização e reorganização estrutural e na formação dos departamentos, a fim de compreender o compromisso missionário da denominação e sua relação com o Evangelismo Integrado. Conclui-se que esse modelo se fundamenta em duas bases filosóficas principais: a unidade e o foco na missão. Tal projeto foi concebido para articular departamentos, instituições e membros no cumprimento da missão, tornando a estrutura eclesiástica mais coerente e funcional. Assim, a eclesiologia e a missiologia adventistas convergem na centralidade da unidade como princípio organizador, o que tem possibilitado, ao longo de mais de um século, a sustentação do crescimento global da denominação.

Palavras-chave: Missão. Missiologia. Teologia. Adventistas do Sétimo Dia.

ABSTRACT

The Adventist movement began with strong resistance to institutional organization, but, according to George Knight, it became the most highly structured denomination in the history of Christianity. In this sense, a historical-philosophical analysis—centered on the organizational and missional philosophy of the Seventh-day Adventist Church—is necessary for understanding the origin and purpose of its administrative structures. The aim of this article is to demonstrate how the philosophical foundations of Integrated Evangelism are rooted in Adventist history, with brief mention of the South American Division. To this end, a historical description of the movement is carried out, emphasizing the processes of structural organization and reorganization and the formation of departments, in order to understand the denomination's missionary commitment and its relationship with Integrated Evangelism. It is concluded that this model is based on two main philosophical foundations: unity and a focus on mission. This project was conceived to articulate departments, institutions, and members in fulfilling the mission, making the ecclesiastical structure more coherent and functional. Thus, Adventist ecclesiology and missiology converge on the centrality of unity as an organizing principle, which has enabled the denomination's global growth to be sustained for over a century.

Keywords: Mission. Missiology. Theology. Seventh-day Adventists.

¹ Doutor em World Mission pela Andrews University, EUA. Diretor geral da Faculdade Adventista do Paraná, Brasil. E-mail: jolive.chaves@adventista.edu.br.

² Pós-graduando em Teologia pelo Seminário Adventista Latino-Americano de Teologia - Centro Universitário Adventista de Ensino do Nordeste, Brasil. E-mail: diego.rafael.barros@gmail.com.

Submissão: 01/2025

Aceite: 12/2025

Como citar

CHAVES, J. R.; BARROS, D.F. S. As bases filosóficas do evangelismo integrado na história do adventismo. **Práxis Teológica**, volume 21, número 1, e-2387, 2025. DOI: <https://doi.org/10.25194/2317-0573.2025v21n1.e2387>.



INTRODUÇÃO

O movimento adventista começou agressivamente antiorganizacional, mas tornou-se, conforme George Knight, a denominação mais altamente estruturada na história do cristianismo (2007, p. 69). A análise histórico-filosófica desse movimento se faz necessária, pois a correta compreensão da origem e propósito das estruturas dos departamentos e da filosofia organizacional da igreja previne problemas decorrentes da própria expansão do movimento. Jere Patzer observa:

“É cada vez mais fácil para uma igreja multiétnica, multigeracional e multilingüística como a nossa ter tantos programas a ponto de perder de vista o foco fundamental da igreja de Deus. Há coisas boas capazes de esgotar nossa energia e recursos sem, contudo, contribuir decisivamente para o cumprimento da missão desta igreja” (2004, p.7).

Logo o objetivo deste artigo é apresentar como as bases filosóficas do Evangelismo Integrado encontram-se no solo da história da Igreja Adventista do Sétimo Dia. Para tanto, será feita uma descrição histórica do movimento, levando em conta principalmente sua organização e reorganização estrutural, bem como a formação dos departamentos, para entender o compromisso histórico de missão da denominação e a relação com o Evangelismo Integrado. Assim será realizada uma descrição histórico-filosófica da estruturação organizacional da Igreja Adventista do Sétimo Dia, de seus departamentos, bem como das forças que impulsionaram seu desenvolvimento até a forma atual.

O estudo é apresentado em cinco períodos, com base no processo organizacional da igreja e dos departamentos. O critério utilizado para dividir os períodos foi a ênfase organizacional ocorrida, seja pela discussão gerada antes da tomada de decisão ou pela decisão organizacional propriamente. Em todas os períodos é explicitado o compromisso histórico de missão da denominação, como o fator determinante para o seu processo de organização, reorganização e formação dos departamentos, servindo de referencial para o estabelecimento do projeto de Evangelismo Integrado da DSA.

PERÍODO PRÉ-ORGANIZACIONAL (1844-1859)

“A organização é, de forma básica, o arranjo de várias partes de um todo numa relação tal umas com as outras que um fim desejado possa ser atingido. Isto pode ser feito por consentimento ou compulsão, dependendo das circunstâncias” (TOZER, 1997, p. 57). Este pensamento de A. W. Tozer resume em poucas linhas a trajetória do processo organizacional da Igreja Adventista do Sétimo Dia. Ora por consentimento, ora por compulsão, a denominação entendeu que deveria organizar-se para atingir o fim desejado: o cumprimento da missão evangélica.

Observando os primeiros anos do movimento adventista depois do desapontamento de 1844, percebe-se que a falta de organização originou diversos entraves para o êxito da obra. Herbert Douglas (2009, 184), em uma visão geral, descreve alguns dos obstáculos causados pela não organização da igreja:

Pastores autodesignados pregavam o que bem entendiam; até mesmo os ‘designados’ viajavam sem salários e despesas pagas. Surgiram divisões nos grupos de crentes dispersos, e não havia métodos para lidar com as heresias facciosas.

Estes e outros fatores levaram George Knight a afirmar que “o caos reinava no adventismo pós-desapontamento” (2001, p. 23). Até 1863, a necessidade de organização era alvo de debates acirrados. Primeiramente, muitos não enxergavam tal necessidade, em virtude de sua forte crença na brevidade da volta de Jesus (WOLTER, 2000, p. 43). Ademais, os seguidores do movimento resistiam à ideia de organização, associando esta iniciativa como uma característica de “Babilônia” (KNIGHT, 2001, p. 26 e 27). Para os primeiros adventistas, organizar-se era aderir ao modelo estrutural da Igreja Católica Romana, e isto lhes fazia pensar em uma quebra de padrões divinos. A organização era vista então com maus olhos, e os primeiros adventistas a temiam consideravelmente. Apesar disso, esta era uma necessidade gritante para o movimento e não haveria melhor maneira de promover unidade entre o grupo.

Tiago White foi um dos principais promotores da organização da igreja. Em 1853 ele escreveu cinco editoriais na Review and Herald ressaltando a importância da organização¹. Douglas (2009, p. 184) observa que os ensaios tiveram “pouca ou nenhuma reação positiva” e, talvez por isso, White não se limitou a escrever artigos de conscientização. Enquanto redigia textos ressaltando a importância da organização para o movimento, Tiago e alguns de seus simpatizantes tiveram iniciativas que provariam como a estruturação da igreja era benéfica. De acordo com Mustard (1987, p. 124), já em 1853, Tiago White e Urias Smith emitiam e assinavam cartões de identificações para “irmãos viajantes” que serviram como credenciais ministeriais. Neste mesmo ano, White e Smith deram um passo a mais em direção à organização ao realizarem as primeiras ordenações de indivíduos que ocupariam cargos de liderança (MUSTARD, 1987, p. 125).

Em setembro de 1852, Ellen White teve uma visão que resultou em um artigo publicado no fim de 1853. No texto ela ressalta:

“Aumentando o nosso número, tornou- se evidente que, sem alguma forma de organização, haveria grande confusão, e a obra não seria levada avante com êxito. A organização era indispensável para prover a manutenção do ministério, para levar a obra a novos campos, para proteger dos membros indignos tanto as igrejas como os pastores, para a conservação das propriedades da igreja, para a publicação da verdade pela imprensa e para muitos outros fins.” (WHITE, 2008, p. 26).

A argumentação de White é contundente: sem organização a obra não seria levada adiante com êxito. Esta era uma questão central, sobretudo para o avanço no cumprimento da missão. Para que o movimento adventista sabatista lograsse êxito, necessitava-se de uma estrutura administrativa que cooperasse para isto. Assim, ainda que a contragosto de uma parcela de opositores, iniciou-se a estruturação para a organização.

“O período de 1854-1860 pode ser descrito como um período de transição” (MUSTARD, 1987, p. 129). Em agosto de 1854, José Bates escreveu um artigo baseado nas instruções de Paulo a

¹ Respectivamente em 6, 13, 20 e 27 de dezembro de 1853.

Tito (Tt 1:5) e a Timóteo (I Tm 5:17) acerca dos presbíteros, defendendo que na época dos apóstolos já havia “ordem e unidade na igreja” (NEUFELD; NEUFFER, 1996b, p. 259).

A obra crescia em uma velocidade considerável. De acordo com Timm (2011, p. 8), o número de adventistas sabatistas era de aproximadamente cem em 1849, crescendo para cerca de duzentos em 1850, atingindo dois mil em 1852. Este rápido aumento no número de membros trouxe sérias dificuldades financeiras para a obra, as quais foram parcialmente solucionadas pelo plano de benevolência sistemática apelidado de “Irmã Betsy”², idealizado em 1859. Assim, o plano “Irmã Betsy” representou “um passo adicional em direção à organização formal por parte dos sabatistas” (KNIGHT, 2000, p. 60).

A despeito dos passos em direção à organização formal terem sido paliativos eficazes, se o movimento não se organizasse definitivamente, correria o risco de ser dissolvido, ou, uma vez que a capacidade administrativa estaria limitada, teria um alcance local apenas e não conseguaria levar avante, a contento, a sua responsabilidade missionária.

A ORGANIZAÇÃO (1860-1863)

A igreja ainda crescia numa velocidade considerável. O número de adventistas que, como citado anteriormente, era de dois mil, chegou a três mil e quinhentos em 1863 (SCHWARZ, 1979, p. 97). Isto demonstrava a crescente necessidade de uma organização formal.

Passos mais assertivos para a organização da igreja foram dados no início da década de 1860, quando Tiago White iniciou o processo de legalização do patrimônio da igreja (KNIGHT, 2001, p. 48). Até então, as propriedades utilizadas pela igreja estavam em nome de um determinado membro e, em caso de falecimento deste, a propriedade era herança de direito de seus familiares, muitos dos quais não eram membros da denominação (DOUGLAS, 2009, p. 184). Em seguida, um ano após essa iniciativa, em outubro de 1861, a primeira associação local foi estabelecida. No ano seguinte, em 1862, mais sete associações locais foram formadas³. Embora estes passos tenham sido significativos, faltava algo que foi expresso por B. F. Snook (1862, p. 72), nas seguintes palavras: “Para completar a organização nós necessitamos de uma Associação Geral”.

Finalmente, em uma reunião de representantes das Associações locais em Battle Creek, em maio de 1863, foi estabelecida a Associação Geral dos Adventistas do Sétimo-Dia, quase duas décadas após o desapontamento. Agora, tendo minimizada a resistência, possuíam um nome e uma Associação Geral, o que levou Ellen White a suspirar aliviada em forma de oração: “Obrigada Deus, a organização um sucesso; a Associação Geral é um sucesso; e a Associação Publicadora é um perfeito sucesso”.⁴ Conforme descrito na constituição da Conferência Geral de 1863, a organização da Associação Geral da Igreja Adventista do Sétimo Dia, naquela ocasião, visava principalmente aperfeiçoar o cumprimento da missão. Os três objetivos ali descritos são: 1) Assegurar a unidade e eficiência no trabalho; 2) promover os interesses gerais da causa da verdade presente; e, 3) aperfeiçoar

² Para mais detalhes sobre o plano “Irmã Betsy”, ver Knight (2000, p. 59-60).

³ A saber, Iowa Sul (16 de março), Iowa Norte (10 de maio), Vermont (15 de junho), Illinois (28 de setembro), Wisconsin (28 de setembro), Minnesota (4 de outubro) e Nova Iorque (25 de outubro) (KNIGHT 2000, p. 62)

⁴ Review and Herald, 6 de outubro de 1863, p. 148.

a organização dos Adventistas do Sétimo Dia (WHITE, 1863).

Tudo isso comprova a observação de Dick (2007, p. 82) de que “a organização efetuada nessa ocasião ultrapassou em sabedoria às melhores expectativas dos fundadores”. Entretanto, é válido salientar que este sistema organizacional atenderia as demandas do movimento adventista apenas em seus primórdios. Por esta ocasião, a denominação contava com apenas três mil e quinhentos membros e não mais que trinta ministros (SCHWARZ, 1979, p.97), isto dava ao presidente da Associação Geral plena condição de dirigir pessoalmente a obra da igreja⁵ (KNIGHT, 2000, p. 63). “Isso mudou durante as quatro décadas seguintes” acentua George Knight (2000, p. 63), “à medida que aumentava o número de membros e a igreja internacionalizava sua missão”.

O DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA E A CRISE NO MODELO (1864-1900)

A partir das resoluções estabelecidas em 1863, a estrutura da igreja era relativamente simples e estava dividida basicamente em três níveis administrativos: a igreja local, a associação e a Associação Geral (OLIVER, 1989, p. 49). Ademais, com a legalização do patrimônio da igreja, começaram a surgir importantes instituições ligadas à obra de publicações, educação e saúde, que vieram a tornar-se “pedras fundamentais para o crescimento da denominação” (LAND, 2005, p. 6).

Em seguida, surgiram as sociedades que, entre outras coisas, tinham como finalidade “publicar tratados e livros, organizar escolas sabatinas, promover temperança, advogar liberdade religiosa e estabelecer missões” (LAND, 2005, p. 6). Embora estas instituições fossem entidades separadas como pessoas jurídicas constituídas, elas estavam ligadas à Associação Geral através de diretorias interligadas (LAND, 2005, p. 6), o que as tornava instituições paralelas à igreja. Avaliando o que até então tinha acontecido, em 1901, Ellen White (2008, p. 27) declarou: “Deus nos tem abençoado os esforços unidos. [...] O sistema de organização alcançou êxito grandioso”.

Apesar das considerações de Ellen White a respeito do êxito da organização, nem tudo era digno de aplausos. O crescimento da denominação evidenciou falhas no sistema que deveriam ser corrigidas prontamente. Entre 1888 e 1900 a membresia cresceu 290%, e a denominação penetrou em 38 países (KNIGHT, 2009, p. 103). A igreja em expansão requeria um sistema administrativo mais representativo e descentralizado, e o modelo organizacional que ela havia adotado era deveras centralizador⁶. Knight (2000, p. 110) também aponta a falta de unidade como um problema da estrutura de 1863. A despeito disto, Nunes (1999, p. 69) reconhece a organização da igreja entre 1860 e 1863 e a ida de Miguel Czechowski para a Europa, em 1864, como elementos de preparo para uma visão mais ampla de missão.

No ano de 1885, George Butler (1885, p. 153), presidente da Associação Geral no período

⁵ A despeito do presidente da Associação Geral poder acompanhar o trabalho dos ministros e das instituições da igreja de perto, o número de pastores não atendia as necessidades do rebanho. Schwarz (1979, p. 98) explica que muitas igrejas ficavam sem ver um ministro por um ano inteiro. Isto demonstra o tremendo desafio dos administradores daquela época.

⁶ Ver Oliver (1989, p. 57-62).

1871-1874 e reeleito para o período de 1880-1888, fez declarações que evidenciaram a pretensiosa natureza centralizadora do poder da Associação Geral dos adventistas. Ele atestou que se preocupava com o fato de as associações locais usurparem a autoridade e o controle da Associação Geral. Para Oliver (1989, p. 59) essa propensão de privar os corpos constituintes da organização de sua autoridade na tomada de decisões era uma clara evidência da centralização de autoridade.

Aliada a centralização da autoridade, a centralização geográfica também dificultava o avanço da obra. Battle Creek tornou-se para os adventistas do sétimo dia de então um ponto migratório. “Em vez de morar em lugares diferentes onde pudessem testemunhar sua fé, grande parte dos adventistas estava aglomerada naquela cidade”, observa Knight (2000, p. 119). Ele ainda completa sua informação enfatizando que esta situação estava “atrapalhando a missão adventista com bisbilhotices ou coisas parecidas” (KNIGHT, 2000, p. 119).

O fato de a maioria das instituições da igreja estar localizada em Battle Creek, resultava em considerável poder e uma posição confortável para alguns poucos indivíduos (KNIGHT, 2001, p. 86). “Em resumo, em 1900, Battle Creek era para os adventistas o que Jerusalém era para os judeus e o que Salt Lake City é para os mórmons” (KNIGHT, 2000, p. 119). Ao que parece, Battle Creek havia criado um campo gravitacional muito forte em torno de si, o que impedia que a obra avançasse para novos territórios.

Certamente, os irmãos que sofriam mais com esta centralização eram aqueles mais afastados geograficamente de Battle Creek, e dos EUA, como por exemplo os adventistas da Europa. Destes irmãos europeus partiram iniciativas que, de acordo com Schwarz e Greenleaf (2009, p. 252) “poderiam corrigir o congestionamento administrativo da sede da igreja”. Em 1882, Haskell convocou o primeiro Concílio Missionário Europeu, realizado em Basileia na Suíça, para tomar conselho dos adventistas europeus quanto aos problemas enfrentados pela denominação. O concílio teve tamanho sucesso que os delegados estabeleceram uma organização rudimentar, além de planos para reuniões anuais (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 252).

Na reunião do Concílio Europeu realizada em 1884, o caminho para a descentralização começou a ser desbravado, quando os membros do concílio preparam um esboço de Constituição e estabeleceram líderes administrativos para dirigir a igreja em três regiões da Europa (SCHWART; GREENLEAF, p. 252). As reuniões subsequentes, especialmente as de 1885 e 1886, também auxiliaram a Associação Geral no tocante a administração da igreja.

Em abril de 1886, Ellen White relatou na Review and Herald um sonho que teve enquanto estava na reunião do Concílio Europeu realizada em Basileia, no ano anterior. Ao descrever seu “impressionante sonho”, atacou o egoísmo e a autossuficiência de indivíduos que “confinavam seu trabalho em um pequeno compasso”, apontando o impacto negativo disto tanto na Europa quanto na América. As afirmações de White eram mais um registro de sua insatisfação, bem como da desaprovação divina da centralização e de sua constante luta contra esse mal.

Na Assembleia da Associação Geral de 1888, realizada em Mineápolis, foi dado um passo a mais rumo ao aprimoramento da organização dos adventistas. Em Mineápolis, veio à tona a proposta de criação de sub-organizações nos territórios dos EUA e Canadá, de acordo com o modelo do concílio europeu. (CRISLER, 1938, p. 135). Entretanto, os delegados da seção não foram favoráveis à ideia (CRISLER, p. 135). Então, o plano foi inviabilizado até 18 de novembro de 1888, quando

houve uma subdivisão temporária do território dos EUA e do Canadá em quatro distritos, cada um sob a supervisão de um dos membros do comitê da Associação Geral (NEUFELD; NEUFFER, 1996b, p. 265). Tal anseio pela criação de subdivisões administrativas, já demonstrava que os líderes da denominação estavam cedendo à pressão por descentralização e percebendo que o modelo atual era deficitário.

Em 1889, durante nova seção da assembleia da Associação Geral, a proposta da oficialização de sub-organizações foi levantada e, depois da análise pelo comitê, a sugestão foi aceita. O território dos Estados Unidos foi, então, dividido em distritos, a saber, o Leste, o Sul, o Central, o Noroeste e o Sudoeste (DAILY BULLETIN OF THE GENERAL CONFERENCE, 1889, p. 56)⁷. Após esta seção, o comitê, então, designou os papéis dos líderes destes distritos, chamados de superintendentes.

Os superintendentes prestariam auxílio em assuntos administrativos nas sessões das associações e nas reuniões campais, e também manteriam a Associação Geral informada das questões locais e suas possíveis repercussões, servindo como elementos de ligação entre estes dois níveis administrativos (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 253). Ademais, os superintendentes deveriam “aconselhar, cuidar e instruir” oficiais e assistir especialmente os campos missionários mais frágeis (SEVENTH-DAY ADVENTIST YEARBOOK, 1891, p. 56).

Com o sucesso do plano inicial de Olsen com relação aos Distritos da Associação Geral, os líderes da denominação decidiram dar um passo a mais no processo de organização. Em 1891, a assembleia da Associação Geral foi novamente reunida e uma parte significativa da seção foi gasta estudando o propósito de ampliação organizacional. Como resultado, foram formadas associações intermediárias entre a Associação Geral e as associações estaduais: as associações distritais, que seriam as precursoras das Uniões da atualidade.

A divisão dos territórios em distritos foi um passo importante no avanço organizacional da igreja para que esta chegasse ao estágio que a conhecemos. Com esta medida, tentou-se resolver os problemas de centralização geográfica e de autoridade. Entretanto, esta medida não foi suficiente para solucionar o problema de uma vez por todas e calar as vozes opositoras. Segundo Knight, faltava a esses distritos “autoridade supervisora e administrativa”. (KNIGHT, 2000, p. 111)

Embora o modelo de organização da igreja precisasse ser aprimorado, alguns membros não enxergavam os passos em direção à organização como benéficos. Para eles o plano deveria ser, até mesmo, abandonado. Alonzo T. Jones, Ellet J. Waggoner e W. W. Prescott, por exemplo, criticavam fortemente o modelo de organização. Eles tinham uma visão de organização da igreja focalizada no sacerdócio de todos os crentes e na liderança absoluta de Cristo. Para eles Cristo deveria ser a única autoridade da igreja, desprezando qualquer forma de autoridade humana (KNIGHT, 2001, p. 87). Em suma, Jones, Waggoner e Prescott ensinavam que a igreja não necessitava de nenhuma organização à parte da consciência humana (KNIGHT, 2001, p. 93). Para Waggoner e seus companheiros, tal doutrina não era anarquista. Eles apontavam que quanto mais a autoridade estiver centralizada, mais fácil é para o diabo penetrar na igreja, uma vez que, tendo dominado apenas uma mente, ele dominaria toda a organização (KNIGHT, 2001, p. 93). Ellen White, em partes, compartilhava do mesmo

⁷ Veja mais informações em W. C. White, to O. A. Olsen, Nov. 27, 1888 e Knight George. *Organized for mission: The Development of Seventh -Day Adventist Organizational Structure*. Hagerstown, MI: Review and Herald Publishing Association, 2006, p. 21.

pensamento de Prescott, Waggoner e Jones, quanto à centralização:

Não é o propósito de Deus centralizar desta maneira, colocando todos os interesses de um setor, abaixo da administração de relativamente poucos homens. No seu grande propósito de avançar a causa da verdade na terra, Ele designou que cada parte do seu trabalho deveria se integrar com todas as outras partes. Os trabalhadores são unidos pelo espírito de Cristo. Na diversidade, eles devem preservar a unidade. Uma instituição não deve ser colocada sob o controle de outra, mas todos devem exercer os poderes harmoniosamente. O trabalho de direção deve ser deixado com o grande Administrador, enquanto a obediência ao trabalho do Senhor deve ser o objetivo de todos Seus servos. (Spalding; Magan, 1985, p. 404).

Entretanto, apesar de Ellen White ter criticado o sistema vigente, ela nunca se posicionou contra a organização. A profetisa fazia parte de um grupo de indivíduos que entendiam que embora houvesse a necessidade de melhorias, o sistema organizacional era benéfico:

Havia, no entanto, entre nosso povo um forte sentimento contrário à organização. Os adventistas do primeiro dia opunham-se à organização, e a maior parte dos adventistas do sétimo dia entretinham as mesmas ideias. Buscamos o Senhor em oração fervorosa para que pudéssemos compreender Sua vontade; e Seu Espírito nos iluminou, mostrando-nos que deveria haver ordem e perfeita disciplina na igreja, e era essencial a organização. Método e ordem manifestam -se em todas as obras de Deus, em todo o Universo. A ordem é a lei do Céu, e deveria ser a lei do povo de Deus sobre a Terra (WHITE, 2000, p. 22).

Nota-se, portanto, uma tensão em torno do sistema organizacional. Por um lado, havia necessidade de organização da igreja, tal como é expresso nos demais domínios do Deus desta igreja. Por outro, a estrutura organizacional de 1863 necessitava de aprimoramentos, uma vez que centralizava excessivamente a autoridade no presidente da Associação Geral. Isto fica claro quando combinamos os dados de crescimento da denominação e a proporção de membros do comitê executivo da Associação Geral.

Entre 1863 e 1901, o número de funcionários, incluindo todas as áreas da igreja, menos a área médica, cresceu de 30 para 1500, o número de associações locais subiu de 6 para 99 (57 associações e 42 missões) e o número de membros saltou de 3,5 mil para mais de 78 mil, representando cerca de 2 mil congregações locais (KNIGHT, 2000, p. 110, 111). Já o número de membros do comitê executivo da Associação Geral, nesse mesmo período, mudou de 3 para 13 (WHITE, 1983, p.71 e 72)⁸. Estes números demonstram uma desproporcionalidade, entre o número de representantes do comitê executivo da Associação Geral e o crescimento da denominação, como pode ser verificado nos gráficos abaixo.

⁸ O comitê executivo da associação Geral começou com três membros em 1863 e, somente cerca de 20 anos depois de sua fundação, o corpo constituinte foi aumentado para cinco. Em 1887, este número aumentou para sete; mais tarde, em 1889, o número subiu para nove. Em 1893 este número cresceu para onze e, na sessão da Associação Geral de 1901 o grupo era composto de treze – quantidade inalterada desde 1899. (WHITE, 1983, p.71 e 72).

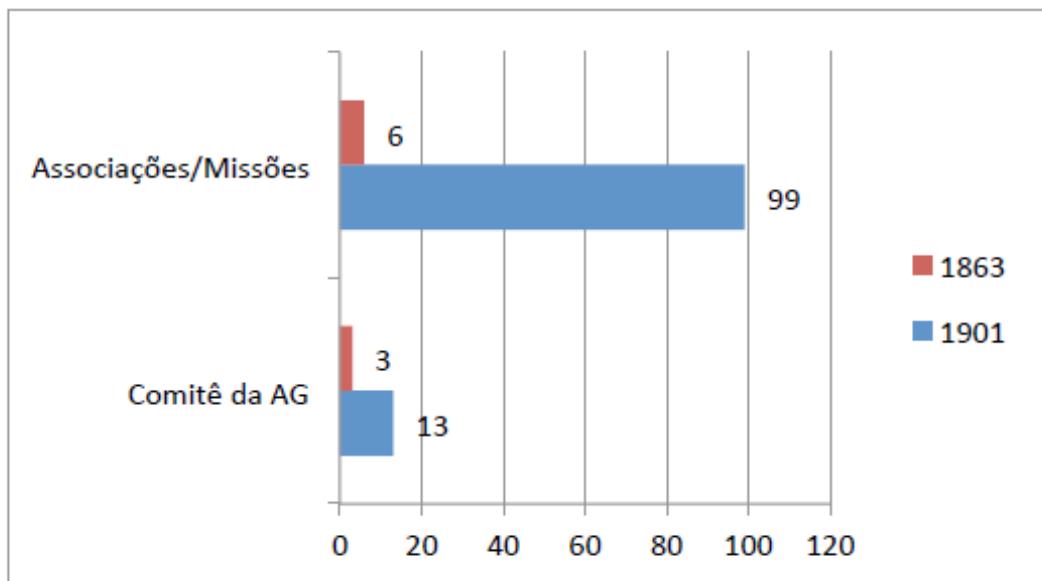


Figura 1 - Comparação de crescimento entre o número de associações/missões e o número de representantes no comitê da associação geral entre 1863 e 1901

Fonte: Knight (2000)

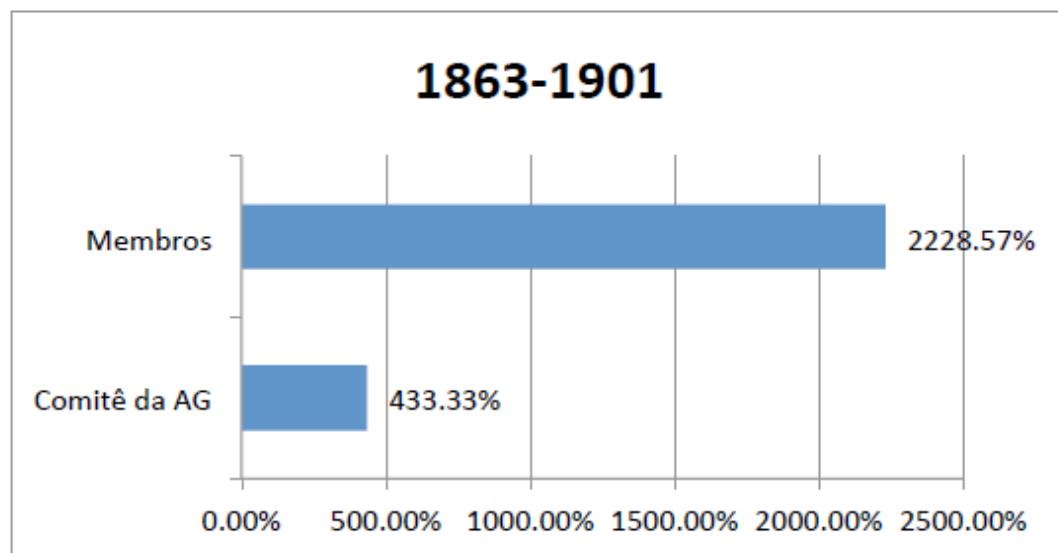


Figura 2 - Comparação percentual de crescimento numérico de membros e de representantes no comitê da associação geral entre 1863 e 1901.

Fonte: Knight (2000).

O lento crescimento numérico dos membros do comitê executivo da Associação Geral é, ao certo, um indicador que denuncia a centralização da autoridade. Uma vez que o trabalho deste comitê

era “realizar os planos do corpo e dirigir os assuntos da denominação em todas as partes do mundo quando a Associação Geral não está em sessão” (SEVENTH-DAY ADVENTIST YEARBOOK, 1889, p. 4), um número tão reduzido de membros certamente resultaria em sobrecarga e o trabalho não avançaria. Além do problema da desproporcionalidade, Arthur White ainda observa que “o grupo estava muito espalhado⁹ e não se encontravam muitas vezes para uma reunião completa” (WHITE, 1983, p.72). Estes dados revelam que, embora a igreja tenha crescido em tamanho, o número de líderes não aumentou proporcionalmente para que fosse mantida a centralização. Isto era um empecilho à velocidade na tomada de decisões da obra.

Entretanto, a centralização não era um problema constatado em todos os aspectos da organização. Ironicamente, apesar de haver um elevado nível de centralização administrativa em alguns ramos da obra, outros estavam caoticamente descentralizados.

“No princípio do século vinte, outros departamentos da igreja como a Associação Internacional de Liberdade Religiosa e a Sociedade Internacional Missionária e de Publicações, também eram estruturas distintas da Associação Geral” (DOUGLAS, 2009, p. 187).

Knight (2000, p. 111) fornece dois exemplos de como a descentralização era um entrave organizacional: (1) por vezes tanto a Associação Geral quanto outras instituições adventistas (como a Comissão da Missão Estrangeira e a Associação Beneficente e Médico-Missionária) enviavam missionários separadamente sem prévia consulta entre si; (2) havia um desequilíbrio no crescimento dos programas denominacionais, demonstrado pelo fato de que a organização médica empregava mais obreiros que todos os demais ramos juntos.

Apesar destas observações de Knight, Douglas (2009, p. 187) consegue enxergar pontos positivos na descentralização. Para ele, “havia algo de positivo no fato de cada organização estar perseguindo seus próprios objetivos sem ter sobre si outro nível de pessoas tomando decisões”, o que, segundo ele, retardaria o progresso destes.

O novo modelo administrativo continuava a desabrochar de maneira até mesmo não intencional e solucionaria estas questões. Um exemplo disto pode ser verificado quando A. T. Robinson organizou a obra adventista na África do Sul em departamentos. Em 1891, Robinson, que anteriormente servira como membro da comissão de planos de 1889, fora enviado à África do Sul para estabelecer ali uma Associação. Ao chegar à localidade, A. T. Robinson percebeu que as condições da África eram tão diferentes das dos EUA que, se a obra na África do Sul fosse organizada no padrão americano, caos e confusão seriam os resultados mais prováveis (NEUFELD; NEUFFER, 1996b, p. 265).

Então, Robinson enviou uma carta para o presidente Olsen propondo, como solução mais adequada ao problema, o estabelecimento de secretários departamentais para o presidente da associação na África do Sul (NEUFELD; NEUFFER, p 265). Enquanto esperava a aprovação do comitê executivo da Associação Geral, Robinson levou seu plano adiante e integrou as atividades das unidades organizacionais em departamentos (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 254). Os

⁹ Seis dos treze homens eram líderes distritais espalhados por toda a América do Norte; dois homens representavam as missões além-mar, onde residiam (WHITE, 1983, p. 72).

programas de Publicações e de Escola Sabatina deixaram de ser organizações autônomas e tornaram-se parte da Associação (KNIGHT, 2000, p. 111). A partir desse momento, foi integrado na Associação um secretário para cada um dos novos departamentos (KNIGHT, p. 112).

Para surpresa de Robinson, quando a resposta de Olsen chegou tarde, ele descobriu que a Associação Geral tinha ressalvas em relação aos seus planos e não aprovava sua iniciativa. Para o presidente Olsen, o plano de Robinson poderia causar centralização excessiva (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 254; NEUFELD; NEUFFER, 1996b, p. 265). Entretanto, seu plano estava funcionando tão bem que permaneceu intacto (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 254).

Outro passo significativo para um novo modelo administrativo foi dado na Austrália. O estabelecimento de distritos, com base no Concílio Europeu, acabou despertando no presidente Olsen o desejo da criação de “centros administrativos intermediários entre as associações de cada país e a Associação Geral” (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 253, 254). Olsen tentou introduzir esta ideia em 1892, mas o plano foi abafado (SCHWARZ; GREENLEAF, p. 254).

Entretanto, em 1894, 40 delegados da primeira reunião campal da Austrália organizaram o que seria a primeira destas unidades intermediárias, a União Australasiana, que era uma espécie de liga das associações locais. Como esta região formava um distrito, foi decidido que o superintendente do distrito seria o presidente da União Australasiana (NEUFELD; NEUFFER, 1996b, p. 265). Ademais, foram escolhidos um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um comitê executivo (NEUFELD; NEUFFER, p. 265). Assim, a União Australasiana estava um passo à frente do sistema distrital, uma vez que possuía “autoridade administrativa e funcionários administrativos” (KNIGHT, 2000, p. 112).

A obra na Austrália, continuou a avançar significativamente, prefigurando o futuro da denominação. Quando Robinson foi transferido para a Austrália, em novembro de 1897, ele assumiu o cargo de presidente da Associação Vitoriana e implantou de imediato o modelo departamental por ele experimentado na África do Sul. A. G. Daniells, então presidente da União Australiana, e William White, filho de Ellen e Tiago White, foram resistentes à ideia no princípio, mas adotaram mais tarde a chamada “solução sul-africana” no território da União (KNIGHT, 2000, p. 112).

A partir de 1897, a União Australiana também passou a dispor de um conjunto completo de secretários departamentais, sistema logo copiado por todas as Associações locais pertencentes a esta União. Por conseguinte, no fim do século dezenove, a igreja australiana, sob a liderança de Daniells, possuía um modelo para enfrentar o duplo problema de centralização e descentralização que impedia a eficiência do adventismo. Esse modelo desempenhou papel relevante na assembleia da Associação Geral em 1901 (KNIGHT, 2000, p. 112).

Com o notável crescimento numérico e expansão territorial vivenciados pela igreja nas décadas de 1880 e 1890 (TIMM, 2011, p.16), acompanhado pelo aumento do número de

instituições¹⁰, a necessidade de reorganização se tornava cada vez mais gritante. As experiências vividas pela igreja através do Concílio Europeu, da solução sul-africana e da União Australiana se tornaram veredito contrário ao sistema vigente. Os adventistas começaram então a perceber que deveriam reorganizar-se. George Knight (2001, p. 86) observa que, já em 1897, uma considerável parcela de adventistas reconhecia que se fazia necessária uma reorganização do antigo padrão. A questão principal, entretanto, não era se deveria ou não haver uma descentralização de poder, e sim como fazê-lo da melhor maneira possível (KNIGHT, 2001, p. 86).

Para Knight (2000, p.111), “a tarefa da reorganização envolvia tanto descentralização quanto centralização”. Era evidente a necessidade de descentralização administrativa presidencial e local, mas também deveria haver mais direta autoridade da Associação Geral sobre os setores da obra.

Vale salientar que, acima de tudo, o fator que trouxe mais convicção quanto à necessidade da reorganização foi a verificação de um entrave inconcebível com relação à missão. A estrutura organizacional da igreja era um obstáculo à pregação do evangelho e sua expansão para territórios não penetrados até então. Isso afetava negativamente a razão de ser da igreja: a comissão evangélica. Refletindo sobre isto, George Knight (2001, p.105) atesta: “As estruturas de 1863 já não eram adequadas para governar uma igreja mundial. Em resumo, o sucesso missionário da igreja começava a demandar revisões na estrutura administrativa da igreja”.

O MODELO ALTERNATIVO DA ORGANIZAÇÃO DA IGREJA (1901-1903)

A trigésima quarta assembleia da Associação Geral, que aconteceu entre 2 e 23 de abril de 1901 em Battle Creek, Michigan, foi um divisor de águas no tocante a organização da igreja. Arthur White (1983, p. 70) chegou a afirmar que esta teria sido a maior assembleia da Associação Geral que já acontecera. A reorganização de 1901-1903 não foi um produto de meditação teórica. Uma comissão de 267 delegados representava uma denominação que atingira em pouco tempo o número impressionante de aproximadamente 75.000 membros¹¹. Entre os participantes da assembleia, destacava-se a presença de Ellen White, que não participava de uma reunião de uma sessão como esta há 10 anos (WHITE, 1986, p. 70).

“O que nós queremos agora é uma reorganização. Nós desejamos iniciar desde os alicerces, e construir sobre um princípio diferente” (GENERAL CONFERENCE BULLETIN, 1901, pág. 25). Foi assim que Ellen White convocou os líderes da igreja para um despertamento organizacional. A mensageira estava decidida a lutar pela reorganização na assembleia de 1901 e sua mensagem foi imediatamente atendida (WHITE, 1955, p. 8). Discorrendo sobre o apelo da Sra. White, Arthur L. White (1955, p. 8) relata que “foram postos de lado os planos bem elaborados para aquela reunião” e os líderes presentes focaram-se na questão da reestruturação.

¹⁰ Entre 1855 e 1901, o número de instituições adventistas atingiu a soma de 12 editoras, 17 instituições educacionais e 14 instalações médicas; e, no mesmo período, o número de membros da denominação cresceu de 3.500 para cerca de 80.000 (VANCE, 1994, p. 99; LAND 1975, p. 24).

¹¹ Cerca de 80% destes membros morava nos E.U.A.

Arthur G. Daniells, presidente da União Australasiana e companheiro de William na mesma União, foi uma figura decisiva em 1901. Daniells “tinha experimentado a reorganização e havia ajudado para que funcionasse” (SCHAWRZ; GREENLEAF, 2009, p. 255). Isto gerou certa expectativa sobre ele, fazendo com que muitos esperassem dele as orientações necessárias à reorganização. Outra figura importante no cenário de 1901 foi William Clarence White, filho de Ellen e Tiago White. Assim como Tiago White teve um papel fundamental em 1863, William C. White também teve um papel similar na vanguarda reorganizacional em 1901. Jerry A. Moon (1993, p. 182) observa que, pelo menos, desde 1887, William “esteve na linha de frente do impulso para a mudança organizacional”.

Uma semana depois da abertura da conferência, o Comitê de Organização apresentou uma resolução recomendando a organização de Uniões nos seis distritos geográficos da América do Norte que foram estabelecidos em 1889, tão rápido quanto possível e ainda naquela sessão, (SCHWARZ, 1985, p. 14). Assim, cada distrito deveria preparar estatutos que os habilitasse para a mudança. Ellen White posicionou-se favoravelmente a esta ideia:

Novas associações devem ser formadas. Foi sob a ordem de Deus que a União foi organizada na Australiana. O Senhor Deus de Israel irá unir-nos todos juntos. A organização de novas associações não é para separar-nos. É para nos unir (GENERAL CONFERENCE BULLETIN, 1901, p. 68-69).

Esta foi uma iniciativa decisiva, pois o sistema distrital era deveras rudimentar para acompanhar o crescimento da denominação que, entre 1888 e 1901, teve um aumento de 290% em seu número de membros e penetrou em 38 nações (KNIGHT, 2001, p. 103). Em outras palavras, o refinamento organizacional não tinha acompanhado o passo do crescimento numérico e a expansão geográfica. (SCHWARZ, 1985, p. 11), e o sistema de Uniões veio para reparar esta brecha.

Sem dúvidas, a reorganização se estabeleceu em uma base missionária. Ao explicar que a missão da igreja foi o principal fator que desencadeou a reorganização, George Knight (2000, p. 125) afirma:

Foi a vigorosa ênfase missionária da igreja que levou finalmente à reorganização e à criação de uma nova geração de instituições e à reforma de outras. [...] A missão era algo fundamental para o pensamento da igreja nos primeiros anos do século vinte, o adventismo estava preparado para realizar uma obra missionária mundial com maior eficiência e equilíbrio (KNIGHT, 2000, p. 125).

É perceptível que as decisões da assembleia da Associação Geral de 1901 foram norteadas por um princípio de delegação. A criação das Uniões, por exemplo, faria com que os detalhes de cada região fossem observados mais minuciosamente e, com isto, as decisões fossem mais assertivas. “A reorganização da estrutura denominacional que ocorreu naquele ano foi radical e explosiva, mas prática” (DOUGLAS, 2009, p. 184), foi o marco de um renascimento da igreja. Para o livre crescimento, algumas barreiras deveriam ser rompidas, e as decisões desta assembleia impulsionaram este processo.

Outro problema a ser solucionado na seção da Associação Geral de 1901 era de ordem financeira. O antigo modelo administrativo de captação de recursos da igreja necessitava ser revisto. De acordo com George Knight (2001, p. 104), a igreja estava beirando a falência, o que acarretou também certo entrave na missão. A igreja iniciou suas atividades no ano de 1901 com apenas U\$32,93 no caixa¹². É válido salientar também que, neste mesmo período a dívida das instituições da igreja somava US\$ 1.250.000,00 (KNIGHT, 2001, p. 104-105)

Diante disso, o comitê de Organização de 1901 recomendou que as novas constituições das Uniões previssem que apenas os fundos administrativos seriam retidos na União e o resto seria enviado à Associação Geral para suas despesas e para auxílio das associações mais necessitadas (SCHWARZ, 1985, p. 15). Além do mais, o Comitê de finanças estabeleceu então o que ficou conhecido como segundo dízimo¹³, que seria pago por cada associação para a Associação Geral para dar suporte ao trabalho missionário. Outro plano adotado encorajava cada adventista a doar 10 centavos por semana como um “Primeiro dia de Oferta” para dar suporte aos empenhos da Diretoria de Missão Estrangeira (SCHWARZ, p. 16).

Outro ponto que merecia ser revisto em 1901 era relacionado à gestão das sociedades estabelecidas por ocasião da organização em 1863. Os delegados da assembleia da reorganização entenderam que este era um aspecto que não deveria continuar como estava. Com a ampliação da esfera de atuação da denominação, não pareceu conveniente aos líderes de então manter estas estruturas fora da supervisão da Associação Geral. Assim, poderia haver um crescimento mais ordenado e os recursos da igreja seriam empregados de maneira mais eficiente.

Então, a dificuldade em administrar todas as sociedades da época, pela natureza independente em que funcionavam, passou a ser resolvida à medida que elas começaram a ser dissolvidas, sendo substituídas por departamentos da Associação Geral. A princípio, as organizações e sociedades foram desintegradas e passaram a ser departamentos integrados à estrutura administrativa das associações sob a direção do comitê executivo da Associação Geral (OLIVER, 1989, p. 173). Inicialmente, uma vez que o programa educacional já havia sido departamentalizado em 1887, apenas foram departamentalizadas as Associações das Escolas Sabatinas, a Associação de Liberdade Religiosa e a obra de Publicações, (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 257).

Cada departamento tinha em seu corpus administrativo um diretor¹⁴ – que na época deveria ser um dos membros do comitê executivo da Associação Geral –, um secretário, e um apropriado corpo de funcionários (NEUFELD; NEUFFER, 1996a, p. 590). Vale salientar que estes departamentos não eram corpos administrativos, uma vez que não respondiam diretamente pelas instituições da igreja (escolas, casas publicadoras, instituições médicas...). Primariamente, eles foram estabelecidos como um meio de comunicação, trazendo as necessidades do campo ou das instituições para a atenção da administração da Associação Geral, e representando os desejos, propósitos e as políticas da Associação Geral ao campo ou instituição (NEUFELD; NEUFFER, p. 590). Fica claro, portanto, que o trabalho do departamento “é mais de aconselhamento do que administrativo” (NOSSA

¹² George Knight (2001, p. 104) ainda ressalta que esses US\$ 32,93 eram dinheiro emprestado.

¹³ Um dízimo das entradas das associações já estava sendo enviado para a Associação Geral, por isso, segundo dízimo (SCHWARZ, 1985, p. 16).

¹⁴ Apenas em 1909, os presidentes dos departamentos tornaram-se secretários e o presidente da Associação Geral passou a ser considerado o diretor (NEUFELD; NEUFFER, 1996a, p. 590).

HERANÇA, 2004, p. 94).

Por ocasião do ano de 1904, quando este processo foi concluído, todas as atividades no nível de denominação eram parte de uma única estrutura organizacional (LAND, 2005, p. 6). Assim, o estabelecimento dos departamentos representou uma maior centralização dos diversos interesses da obra e proporcionou a igreja maior efetividade no cumprimento da missão (MUSTARD, 1987, p. 275).

Pode-se então salientar que, dentre as principais recomendações relacionadas à reorganização da Igreja na assembleia de 1901, destacam-se: 1) o estabelecimento das Uniões Associações; 2) a administração da obra de Missões Estrangeiras a cargo do Comitê da Associação Geral; 3) as Associações, que pudessem, deveriam enviar e sustentar um número de seus obreiros no campo missionário; 4) o plano dos dez centavos por semana para a manutenção da obra estrangeira, o qual todas as associações deveriam ser encorajadas a adotar e aperfeiçoar¹⁵; e 5) a recomendação de que as organizações auxiliares, que até então funcionavam como entidades separadas, fossem integradas como departamentos da Associação Geral, como ressaltado por Jerry Moon (1993, p, 270). O êxito logrado em 1901 levou Ellen White a escrever:

"Durante a reunião da Associação Geral o Senhor operou poderosamente em favor de Seu povo. Todas as vezes que penso naquela reunião, sobrevém- me um sentimento de doce solenidade, que me faz arder a alma de gratidão. Temos visto os passos maravilhosos do Senhor nosso Redentor. Louvamos Seu santo nome; pois Ele trouxe livramento a Seu povo." (GENERAL CONFERENCE BULLETIN, 1901).

George Knight explica que, tanto a organização de 1861-1863, quanto a reorganização de 1901-1903 buscaram funcionalidade para a missão (2007, p. 176). Acrescenta: "Nas assembleias da Associação Geral, de 1901 e 1903, a denominação passou por uma reorganização completa a fim de dirigir sua missão de maneira mais eficaz" (KNIGHT, 2000, p. 110). E conclui: "Por volta de 1910, o adventismo do sétimo dia estava reorganizado e mais bem preparado para cumprir sua missão mundial do que em qualquer fase anterior de sua história" (KNIGHT, 2000, p. 110).

Como resultado, "após a reorganização da Associação Geral em 1901, a denominação experimentou uma explosão significativa em sua obra missionária" (TIMM, 2011, p. 17). Ademais, como observado por Nunes (1999, p. 69), "a nova estrutura organizacional tornou a igreja mais ágil na implementação de suas atividades gerais e do seu programa missionário, gerando um marcante crescimento geográfico, numérico e institucional a nível mundial".

O modelo adotado em 1901-1903 não era uma nova estrutura, apenas foi uma modificação que visava alguns ajustes à antiga estrutura. As maiores mudanças envolveram tanto centralização quanto descentralização, baseando-se nos princípios de unidade e diversidade defendidos por Ellen White (KNIGHT, 2007). Bert Haloviak (1993, p. 2) denomina este período como sendo a "democratização do adventismo", fazendo referência à vitória alcançada sobre o exagerado abuso de autoridade característico até então.

¹⁵ Ver General Summary of Organizations and Recommendations, as Adopted by the General Conference and the General Conference Committee, April 2 to may 1, 1901", The General Conference Bulletin, Segundo Trimestre de 1901, 501-502.

De fato, o modelo organizacional adotado em 1901 tem sido apreciado até a atualidade e, como atestado por Schwarz e Greenleaf (2009, p. 257), “só o tempo demonstraria a eficiência da nova estrutura”. Para estes autores, em virtude da funcionalidade mundial desta estrutura, o novo modelo era o “arauto que dizia aos líderes denominacionais que a globalização do adventismo já havia começado” (SCHWARZ E GREENLEAF, p. 257).

A CONTINUIDADE HISTÓRICA DA REORGANIZAÇÃO DA IGREJA (DE 1903 AOS DIAS ATUAIS)

Os adventistas não devem ignorar que “o presente sistema organizacional da Igreja é resultado da crescente compreensão teológica em relação à sua missão, ao aumento de membros e à sua expansão geográfica”. (MANUAL DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA, 2010, p. 29). Reportando-se ao modelo administrativo da Igreja Adventista do Sétimo Dia, em um sermão pregado no ano de 2010, o atual presidente da Associação Geral, Ted Wilson, (WILSON, 2013) observou sobre a organização estabelecida em 1901: “É uma boa estrutura organizacional e nos servirá bem para o futuro”.

Entretanto, a Igreja Adventista do Sétimo Dia tem enfrentado na atualidade, a nível mundial, uma tensão quanto a sua estrutura organizacional. George Knight (2007, p. 163), por exemplo, afirma que a igreja adventista tem um pendor burocrático compartilhado por muitas organizações. Durante a história da Igreja Adventista do Sétimo Dia, muitos esforços têm sido empregados para evitar que a declaração de Knight seja verdadeira. Com o passar dos anos, os adventistas do sétimo dia têm mantido sua estrutura organizacional sob constante avaliação para evitar que ela se torne um fim em si mesma. Assim, pode ser percebido que no transcurso da linha do tempo, a estrutura tem passado por ligeiras mudanças para que não danifique a missão adventista¹⁶.

Uma destas mudanças ocorreu em 1913, quando a igreja havia atingido mais de 100 mil membros e penetrado 80 nações. Foi neste ano que foram formadas as Divisões. O objetivo era a descentralização tanto quanto possível da obra, visando o progresso da mesma (REVISTA MENSAL, 1916). A Divisão possibilitaria a interação entre os diferentes países de uma mesma área geográfica, fazendo com que seus líderes pudessem ajudar-se em momentos de crise e no avanço da causa (SCHWARZ; GREENLEAF, 2009, p. 314). Entretanto, com exceção desta leve modificação e da inserção de alguns departamentos com o passar dos anos, a estrutura da Igreja Adventista do Sétimo Dia permaneceu praticamente inalterada, obedecendo às diretrizes de 1901¹⁷.

Algo que merece ser salientado é que, desde a década de 1960, uma nova reorganização tem estado na pauta da denominação. Durante a administração de Robert H. Pierson (1966-1978), foram implementadas ligeiras modificações estruturais. Pierson estabeleceu em 1969 um Comitê de Consolidação para tratar de assuntos organizacionais, como o papel dos departamentos. Como resultado disto, em 1970 houve um enxugamento do número de Uniões da Divisão Norte-Americana,

¹⁶ Para mais detalhes ver Haloviak (1993) e Haloviak (2007).

¹⁷ Para Haloviak (1993, p. 4), os líderes adventistas temiam inovações e por isso o sistema teve poucas mudanças.

que antes eram dez e passaram a ser seis (HALOVIAK, 2007, p. 14). Em 1972, o número de adventistas havia ultrapassado 2,2 milhões, e o comitê sugeriu que houvesse fusões de departamentos, de modo que só houvesse seis departamentos na Associação Geral.

Já em 1975, quando a membresia adventista já havia ultrapassado 2,5 milhões no mundo, e a primeira Assembleia da Associação Geral ocorreu fora do território dos EUA, a igreja sentiu novamente a necessidade de adaptações. De acordo com Haloviak (2007, p. 15), o desafio para a igreja neste momento era descobrir como fortalecer a eficiência dos departamentos. Então, um Comitê sobre Conferência Geral e Administração da Igreja foi estabelecido.

No início da década de 1980, quando a igreja contava com cerca de 3,5 milhões de membros – mil vezes mais do que em seu início em 1863 – a Igreja Adventista do Sétimo Dia necessitava adaptar-se mais à sua nova realidade mundial. Então em 1983, uma “Comissão de Reorganização” foi formada e convidada a estudar as diversas áreas da estrutura da igreja com a função de:

Definir as funções e programas em todos os níveis denominacionais da organização; (2) analisar como estas funções em cada nível relacionam-se com aquelas em outros níveis; (3) identificar o nível organizacional em que funções específicas devem-se aplicar e ser mais efetivamente administradas; e (4) recomendar que funções possam ser mudadas, eliminadas ou modificadas (HALOVIAK, 1993, p.7).

No fim da década de 1980, mais precisamente em 1989, Robert S. Folkenberg publicou na Ministry Magazine o maior artigo já publicado sobre a estrutura da denominação (FOLKENBERG, 1989). No mesmo ano o então presidente da Associação Geral Neal Wilson, observou:

A boa administração e o bom gerenciamento demandam que na vida de uma instituição ou organização sejam feitas revisões periódicas de operações para determinar se, com a mudança das condições e necessidades, a filosofia da estrutura e da liderança ainda são efetivas para atingir as metas e para a missão da organização (HALOVIAK, 1993, p. 10).

Em outras palavras, desde as décadas de 1960, 1970 e 1980, a Igreja Adventista do Sétimo Dia atravessou os anos passando por sensíveis modificações, mas sem maiores acréscimos ou deságios em sua estrutura.

O tema da reorganização permaneceu no cenário adventista na década de 1990, quando foi adotado o programa de Missão Global, e os adventistas já eram mais de 6,5 milhões. No início da década, a Comissão de Organização Mundial da Igreja começou a estudar mais fortemente o assunto de mudanças organizacionais, e as mudanças foram levadas a cabo em 1995, na assembleia da Associação Geral em Utrecht. Em 1999, a Adventist Review publicou alguns artigos sobre o tema da reorganização estrutural dos adventistas do sétimo dia. Na edição de 30 de setembro deste ano, William Johnsson revelou no editorial da revista sua visão de como seria a igreja nos vinte anos seguintes. Ao tratar do futuro das estruturas administrativas, Johnsson (1999, p. 5) escreveu:

O crescimento da membresia afetará as estruturas existentes. Vamos precisar de flexibilidade e inovação, mas mesmo assim a igreja mundial provavelmente vai

romper com os padrões que nos serviram bem por muitos anos. Em última análise, as estruturas que agora conhecemos irão desmoronar [...].

Em dezembro do mesmo ano, George Knight também fez suas previsões para o novo milênio. No artigo “The Church and Change”¹⁸, Knight (1999, p. 24) observa que “uma maior reforma nas estruturas administrativas é importante se o foco da igreja é continuar em missão”, e adverte: “as estruturas podem tornar-se um fim em si mesmas”. Na mesma edição, Harold Lee, publicou o artigo “Church structure in 2025”¹⁹ (LEE, 1999a;), que pontuava mais a questão da estrutura administrativa da igreja. Neste trabalho, Lee imaginou a estrutura ideal da igreja para o futuro e apontou alguns problemas específicos da Divisão Norte-Americana, mas que podem passar a existir no restante do mundo. O artigo de Lee estendeu-se na edição online da revista (LEE, 1999b), onde também foi publicado um texto inédito de sua autoria intitulado “Proposals for changes”²⁰. Em “Proposals for change”, Lee apresentou algumas propostas para a mudança estrutural que estavam em discussão naquele momento, mas sem endossar nenhuma delas (LEE, 1999c). O quadro a seguir resume as propostas que foram apresentadas por Lee.

Quadro 1 - Propostas de modificações na estrutura da igreja adventista do sétimo dia apresentadas por Harold Lee (1999c)

PROPOSTA	DESCRÍÇÃO
Serviços centralizados	Utilizando os recursos tecnológicos disponíveis, seria possível cortar algumas funções de escritórios locais e restringi-las ao nível da União.
Contratação de pastores bivocacionais	Para diminuir o número de congregações sob a supervisão de um pastor, uma boa alternativa seria contratar pastores que não fossem de dedicação exclusiva ao ministério para algumas congregações.
Centros de Recursos	Recomenda-se a utilização da nova tecnologia para evitar os custos de reprodução e envio de material, arquivando-o em um centro comum de recursos na web.
Ministérios networking	Ministérios orientados para diversos grupos populacionais que não são contemplados pelo modelo padrão, como presidiários.
Estrutura departamental “ampulheta”	Desde 1995, foi votado pela Divisão Norte-Americana que não se deve haver todo o corpo de departamentais em todos os quatro níveis da estrutura, mas apenas em dois. O sistema é chamado de ampulheta, pois a estrutura vai afunilando-se e depois expande-se novamente como no design de uma ampulheta.

Fonte: Adaptado de Harold Lee (1999c)

¹⁸ Tradução: “A igreja e a mudança”.

¹⁹ Tradução: “A estrutura da igreja em 2025”.

²⁰ Tradução: “Propostas de mudança”.

Quadro 1 - Propostas de modificações na estrutura da igreja adventista do sétimo dia apresentadas por Harold Lee (1999c) (...continuação).

PROPOSTA	DESCRÍÇÃO
Colaboração em áreas metropolitanas	A unificação do trabalho em regiões metropolitanas para alcançar regiões não alcançadas, ainda que haja várias associações no mesmo território.
Treinamentos Delivery	Oferecimento de cursos via web ou via satélite para a formação e treinamento de voluntários, o que diminui os custos para a organização
Equipes de Ministérios	A equipe de ministérios é um veículo que possibilita profissionais doarem um pouco do seu tempo para a liderança de um novo ministério, com a ajuda de pessoas menos experientes, como acontece em algumas corporações ao redor do mundo.
Alianças Institucionais	Uma proposta que encoraja colégios, escolas e associações a trabalharem juntos e compartilharem custos em prol de algum projeto.
Facilidades multicongregação	Uma proposta para que as igrejas adventistas de uma determinada área geográfica compartilhem a mesma planta de estrutura física, que possibilitaria corte de gastos.
Vídeo-conferência	Para cortar gastos com traslado, a realização de videoconferências otimizaria o trabalho da igreja.

Fonte: Adaptado de Harold Lee (1999c)

No novo milênio o discurso da reorganização tornou-se ainda mais evidente. Na assembleia da Associação Geral realizada em 2 de julho de 2000, em Toronto no Canadá, George Knight apresentou uma plenária com o tema “If I were the devil”²¹, falando de forma desafiadora para a igreja do século XXI. No tocante a organização, Knight (2007) declarou:

Se eu fosse o diabo, eu criaria mais e mais níveis administrativos e geraria mais administradores [...]. Eu os colocaria atrás de mesas, as cobriria de papéis, e os inundaria com comitês. Eu os transferiria para os chamados “mais altos” e “mais altos” níveis até eles terem pouco contato direto e sustentado com o povo que compõe a membresia. Não me levem a mal. Eu acredito na organização da igreja. Mas também acredito em comida, e sei que uma coisa boa em demasia tem resultados menos saudáveis.

Com seu discurso, Knight escancarou as portas do novo milênio para a reorganização. Entretanto, as palavras de Knight foram demasiado radicais e produziram uma aceleração na discussão do tema. No Concílio Anual de 2004, os líderes adventistas foram convocados a “revisar

²¹ Tradução: “Se eu fosse o diabo”.

todos os ministérios e serviços das [sedes da igreja] para determinar os meios mais efetivos de assistir a igreja mundial no cumprimento de sua missão” (ADVENTIST REVIEW ONLINE, 2005). Como fruto deste desafio, no ano seguinte, 2005, foi nomeada a “Comissão de Ministérios, Serviços e Estruturas”, tendo Michael L. Ryan como presidente e como secretário o então vice-presidente geral da Igreja Lowell C. Cooper. A comissão, composta de 100 representantes de diversas partes do mundo, iniciou suas atividades no ano de 2006. Jan Paulsen, então presidente da Associação Geral, comentando sobre o porquê do estabelecimento desta comissão, apontou que a unidade global da igreja, a sua missão e o melhor uso de seus recursos para alcançar esta missão eram “as três grandes preocupações” que conduziriam as considerações da comissão (DABROWSKI, 2006).

A Comissão de Ministérios Serviços e Estruturas trouxe um novo tom ao tema do discurso histórico sobre (re)organização: flexibilidade. Larry Evans, subsecretário da Associação Geral em 2006, declarou em entrevista a Adventist Review: “Nós queremos enviar a mensagem de que a liderança da igreja reconhece a necessidade de flexibilidade e mudança” (BLACKMER, 2006).

A primeira reunião do comitê aconteceu em 11 de abril de 2006, em Loma Linda, Califórnia. Neste encontro, “muitas considerações importantes foram feitas, mas dada a imensidão do assunto, um segundo encontro foi marcado para o mês de outubro” (JESUS, 2009, p. 104). Este segundo encontro aconteceu de 4 a 6 de outubro de 2006, agora em Silver Spring, Maryland. Desta vez a comissão apresentou como resultado do encontro o relatório Principles, Possibilities and Limits of Flexibility in the Design of Seventh-Day Adventist Organizational Structure²². Este primeiro relatório tratou de examinar a estrutura da igreja e propor variantes para o modelo atual dentro dos limites que a estrutura permite (THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES, 2006). Na sequência, a partir da próxima página as variantes serão descritas.

No ano seguinte, em 2007, a Comissão de Ministérios Serviços e Estruturas voltou a reunir-se em Silver Spring, no que seria o seu último encontro, para concluir o seu relatório, intitulado Principles and Pratices in Flexibility for Seventh-Day Adventist Denominational Structure²³. Desta vez a Comissão reafirmou as propostas de modelo discutidas no documento anterior e apresentou-as oficialmente a igreja no Concílio Anual da Associação Geral, como opções viáveis à denominação. Os membros da Comissão de Ministérios, Serviços e Estruturas, apresentaram seis modelos estruturais que devem ser aplicados de acordo com as necessidades e a realidade regional (THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES, 2007, p. 9-10). Cada um dos modelos propostos mantém o nível local (igreja local) e o nível global (a Associação Geral e suas Divisões) intactas, propondo alterações apenas nos níveis regionais (Associações/Missões e Uniões).

A seguir, será apresentado e analisado cada um dos seis modelos propostos. Mas, antes disto, é digno de nota que a Comissão de Ministérios Serviços e Estruturas não sugere uma alteração da estrutura organizacional que deva ser aplicada em todos os territórios do globo terrestre. Antes, tais modelos administrativos são alternativas que devem coexistir na organização, e devem ser aplicados levando em conta a realidade da igreja na região em questão.

O primeiro modelo apresentado pela Comissão é o modelo padrão vigente, onde a organização global e regional tem padrões similares de pessoal. Ou seja, cada departamento está representado de

²² Tradução: Princípios, Possibilidades e Limites no Design da Estrutura Organizacional Adventista do Sétimo Dia.

²³ Tradução: Princípios e Práticas na Flexibilidade para a Estrutura Denominacional Adventista do Sétimo-Dia.

forma correspondente desde a igreja local até à Associação geral. Apesar de este ser o modelo mais amplamente difundido ao redor do mundo, na opinião da Comissão ele não deve ser automaticamente adotado ou considerado preferível entre os demais, sendo apenas mais uma alternativa. (THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES p. 9).

A segunda alternativa da Comissão é chamada de modelo de staff complementar, onde se conservam todos os elementos constituintes do nível regional (Associações/Missões e Uniões), entretanto não é mantido o padrão de staff. Em resumo, a proposta deste modelo é que não deve haver correspondência direta entre os diretores de departamentos das Uniões e das Associações/Missões. Ou seja, os diretores de departamentos não devem ter um diretor equivalente de dedicação exclusiva a este trabalho no nível da União e vice-versa. Apesar da complementaridade dos departamentos, não se trata de fazer o mesmo com os administradores, que devem ser conservados em ambos os níveis (THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES p. 9).

A terceira proposta, diferentemente da segunda, postula que, nas Associações e Missões, deve haver apenas um administrador de dedicação exclusiva: o presidente. Este modelo é chamado de modelo de administração e/ou serviços compartilhados, e sua proposta principal é que o tesoureiro da União serviria simultaneamente como o tesoureiro das Associações/Missões e o cargo de secretário seria assumido pelo presidente ou pelo tesoureiro. Quanto aos departamentos segue o mesmo modelo da proposta dois. (THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES p. 9).

A quarta alternativa torna-se uma proposta diferente das demais, uma vez que sugere a exclusão de um dos elementos constituintes do nível regional: as Uniões. Este modelo é chamado de “três constituintes base” e pressupõe a criação de uma unidade administrativa chamada de União de igrejas. Quando este modelo foi apresentado em 2007, havia seis Uniões de igrejas no mundo inteiro. Elas eram uma exceção ao modelo padrão quadrinível, mas eram necessárias para uma melhor gestão de áreas geográficas que contavam com um número reduzido de adventistas. Entretanto, depois do relatório da Comissão de Ministérios, Serviços e Estruturas o modelo foi aceito e já passou a constar como um diferente nível administrativo na décima oitava edição do Manual da Igreja Adventista do Sétimo Dia (2010, p. 29) publicado no ano de 2010.

O quinto modelo é chamado de “três constituintes base com funções delegadas aos líderes regionais”

Este modelo segue o assinalado na quarta proposta, entretanto diferencia- se ao propor a função de um coordenador regional para um grupo ou distrito de igrejas locais. O papel desse diretor de distrito (em alguns lugares designado como um secretário de campo) mais de consultoria e assessoria do que administrativo. Ele serve como um representante da administração. Esta pessoa pode também ter alguma liderança departamental designada pela organização regional (THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES, 2007).

A sexta e última proposta é mais aberta e é apresentada como alternativas especiais de organização. O comitê executivo da Associação Geral adotou em abril de 2006 diretrizes para o estabelecimento de estruturas alternativas para iniciar a missão adventista em áreas ou culturas onde

as estruturas tradicionais da igreja não estão presentes ou não são permitidas. Abaixo, segue uma figura que compara os modelos entre si.

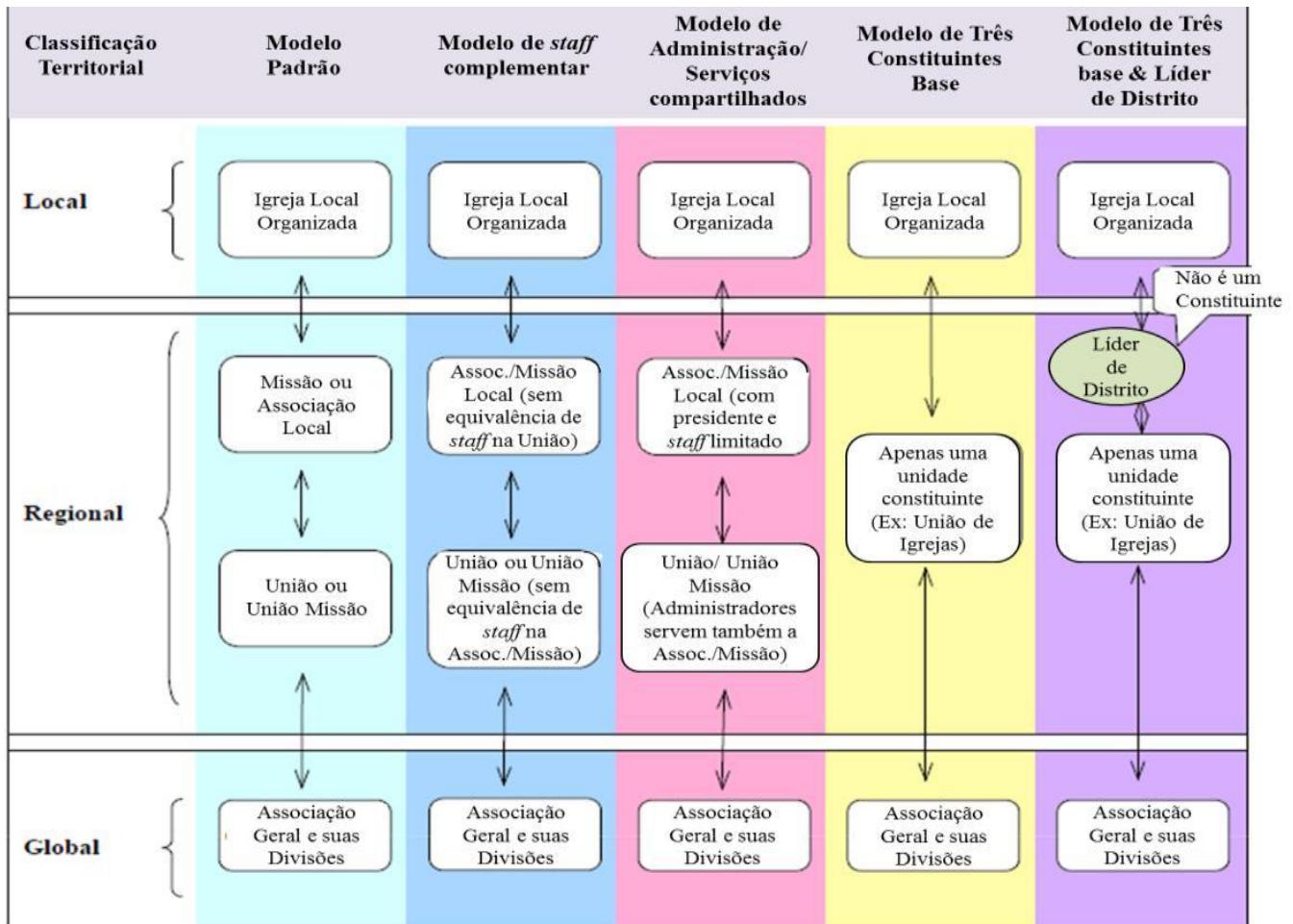


Figura 3 - Modelos propostos pela comissão de ministérios serviços e estruturas.

Fonte: THE COMMISSION ON MINISTRIES, SERVICES AND STRUCTURES (2007, p. 16).

É válido salientar que, a despeito das recomendações da Comissão de Ministérios, Serviços e Estruturas, a observação de Silva (2002, p. 56) deve ser levada em consideração: A constante busca pela otimização da estrutura não precisa passar, necessariamente, pela anulação do modelo vigente considerando-o um mau em si mesmo. As adaptações e ajustes necessários podem ser feitos desde que não propiciem a fragilidade pela desagregação de esforços, recursos e mesmo a divisão doutrinária.

Uma observação complementar é feita por Oliver (2010, p. 13) ao tratar do tema:

As estruturas organizacionais e instituições tem nos servido adequadamente ao longo dos anos. Recentemente, a Associação Geral tem formalmente reconhecido que a flexibilidade é um importante princípio de organização enquanto a igreja instala-se

no século XXI. Está dentre os melhores interesses da igreja que uma forte estrutura organizacional global continue a facilitar seu ministério e missão enquanto a igreja leva a sério a comissão de Cristo, que nos desafia a levar o evangelho ao mundo. Continuamente nós necessitamos avaliar que estruturas servem melhor a igreja e como estas estruturas podem continuar facilitando a missão.

Após a verificação dos diversos modelos que podem ser adotados pela Igreja Adventista do Sétimo-Dia em todo o mundo, a pergunta que certamente paira no ar se a estratégia proposta pelo Evangelismo Integrado otimizaria a missão em todos estes modelos de estrutura e como ele se relaciona com cada uma delas? Para tanto, faz-se necessária uma verificação das bases estruturais do método e a validade destas para tanto.

Depois do estudo das propostas da Comissão de Ministérios, Serviços e Estruturas em 2007 e de compreender os princípios estabelecidos em 1901, surge a pergunta: A DSA está de acordo com estes princípios?

Embora, majoritariamente, o modelo estrutural padrão predomine na Divisão Sul-Americana, existem no território desta Divisão duas Uniões que funcionam segundo o padrão do modelo de “três constituintes base”, as Uniões Paraguaia e Uruguaia. Estes casos demonstram que a Divisão Sul-Americana se encontra em conformidade com o princípio da flexibilidade sugerido pela Comissão de Ministérios, Serviços e Estruturas.

No tocante a adesão ao modelo padrão para a gestão da maioria das demais Uniões e campos, deve ser salientado que esta estrutura não predomina na Divisão Sul-Americana por mera tradição. As evidências mostram que este modelo estrutural o mais adequado para uma apropriada gestão da igreja na América do Sul. Quando se leva em consideração as estatísticas da igreja na época de sua formação e as decisões que foram tomadas naquele momento, há um padrão de conformidade entre os princípios do passado e os da atualidade. Quando as primeiras Associações foram formadas em 1861, o propósito para tanto estava claro: a divisão da organização em unidades básicas para facilitar o cumprimento da missão. Isto se torna evidente ainda mais com a evolução da organização dos adventistas do sétimo dia e recomendações de Ellen White sobre o acompanhamento mais de perto por parte da administração. Em 1901, em um de seus discursos remetidos a Associação Geral, Ellen White declarou: “Vocês demonstram grandes deficiências tendo uma administração a centenas de milhas de distância. Essa não é a sabedoria de Deus” (WHITE, 1981, p. 86). Portanto, à luz destas informações, pode-se fazer um exame das atuais condições da Igreja Adventista do Sétimo Dia na América do Sul.

Por ocasião de 1863, cada associação da IASD compunha-se por uma média de 21 igrejas²⁴. Em 1901, a média tinha subido para pouco mais do que isso, aproximando-se de 22. Hoje, de acordo com os últimos dados estatísticos da Divisão Sul-Americana²⁵ a média por Associação/Missão é de aproximadamente 313 igrejas e grupos organizados em seu território²⁶. A União Peruana do Norte com 2777 congregações espalhadas por 5 campos, é a que possui a maior média de congregações por

²⁴ Estes e outros dados estatísticos foram tirados e interpretados a partir de White (1983, p. 71).

²⁵ Relatório mensal da secretaria da DSA – Janeiro a fevereiro de 2013.

²⁶ Para a obtenção deste número, não foram consideradas as igrejas que se encontram nos territórios da União Paraguaia e na União do Uruguai, uma vez que nestas Uniões não há presença de Associações/Missões.

associação/missão, 555. No outro extremo está a União Sul Brasileira com 1987 congregações para 9 campos, resultando em 230 congregações por campo, sendo a união com o menor número de congregações por associação/missão.

Como disse Silva (2002), o raciocínio é lógico, se no início de sua organização a IASD viu a necessidade de estabelecer escritórios administrativos para melhor atender sua demanda de pregar o Evangelho, mesmo tendo um número pequeno de congregações; muito mais hoje a DSA, com um número médio muito maior de igrejas em cada região administrativa, deve manter o modelo padrão de organização, para melhor atender sua tarefa de espalhar a mensagem do Evangelho em seu território.

Quando se analisa o número de membros, a mesma lógica é evidenciada. Em 1901 a Associação de Michigan era a maior Associação da Igreja Adventista do Sétimo Dia, e tinha 7122 membros. Na sequência estava a Associação da Califórnia contando com 4485 membros (WHITE, 1982, p. 71). Hoje, a DSA conta com uma média de 27784 membros por Associação²⁷, um valor quase que 4 vezes maior do que o da maior Associação em 1901, e cerca de 6 vezes mais do que a segunda maior Associação de então. No território da DSA, a União Chilena é a que possui o menor número de membros em média por associação/missão, 16528, e a maior média fica por conta da União Norte Brasileira, com 41546 membros por associação/missão.²⁸ Ora, se no início do movimento adventista se entendia que o modelo padrão de organização era necessário para melhor cumprir a tarefa da pregação do Evangelho, muito mais hoje, no território da DSA, quando o número médio de membros por associação/missão é muito maior.

Por volta de 1909, havia 21 Uniões espalhadas pelo globo e cerca de 90.800 membros em seus territórios. O valor aproximado de membro por União seria de 4300 naquela época. Hoje, a média de membros por União na DSA é de 135.451, sendo que a menor União da Divisão Sul-Americana (União do Uruguai) conta com 7728 membros, e a maior (União Central Brasileira) com 223.704 membros²⁹. A média torna-se hoje, na Divisão Sul-Americana, pouco mais de 32 vezes superior à média mundial de 1909.

A análise destes dados demonstra a inviabilidade da adesão de modelos que excluam qualquer um dos elementos regionais na Divisão Sul-Americana. Se as Associações/Missões são excluídas, haveria uma distância significativa entre a igreja local e o escritório da União, o que traria morosidade nas decisões e outros problemas (SILVA, 2002, p. 49). Se, entretanto, forem excluídas as Uniões, haverá “sobrecarga e concentração de poder e recursos” (SILVA p. 49).

O modelo padrão tradicional parece ser o mais adequado para uma melhor administração da igreja na América do Sul, e é compatível com o seu movimento evangelístico, bem como o número de igrejas e membros que possui. Além disso, parece também ser o mais apropriado para as exigências administrativas, decorrentes do grande número de instituições no território.

²⁷ Relatório mensal da secretaria da DSA – Janeiro a fevereiro de 2013.

²⁸ Estes valores não levam em conta as uniões Paraguaia e Uruguai, que são uniões de igreja no território da DSA.

²⁹ Relatório mensal da secretaria da DSA – Janeiro a fevereiro de 2013.

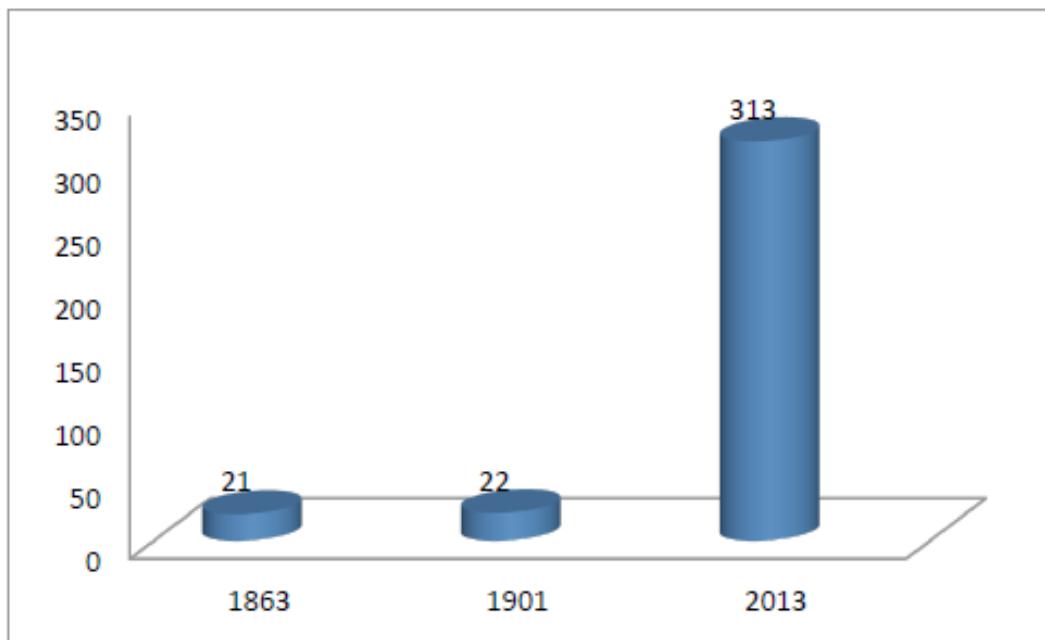


Figura 4 - Comparativo entre o número de igrejas por campo em 1863 e 1901 na igreja mundial e no território da divisão sul-americana em 2013.

Fonte: Dados de pesquisa, 2014.

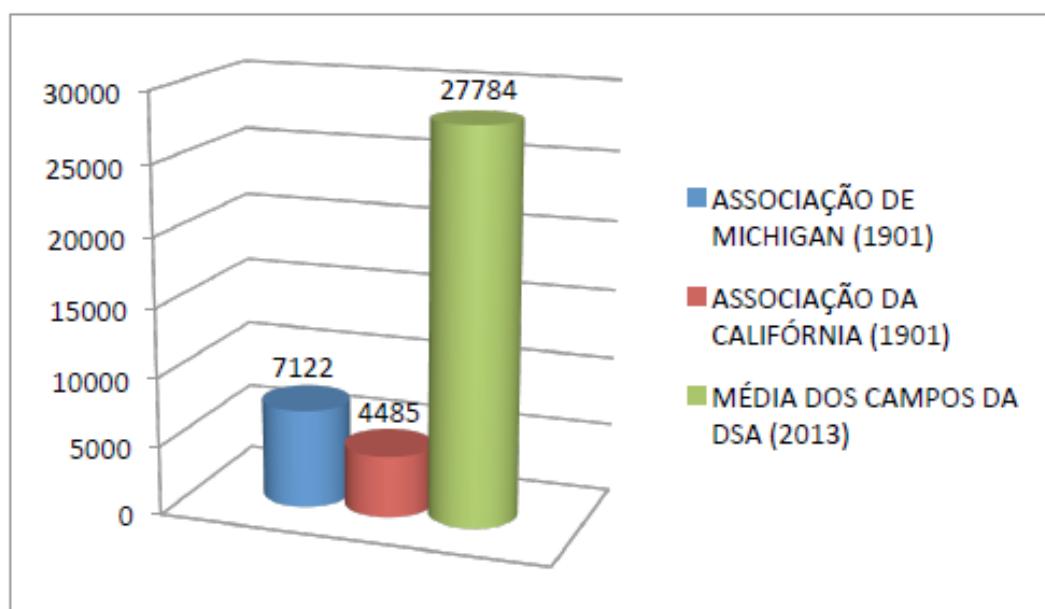


Figura 5 - Comparativo entre o número de membros por campo nas associações de Michigan e da Califórnia em 1901 e da média de membros por campo na divisão sul-americana em 2013.

Fonte: Dados de pesquisa, 2014.

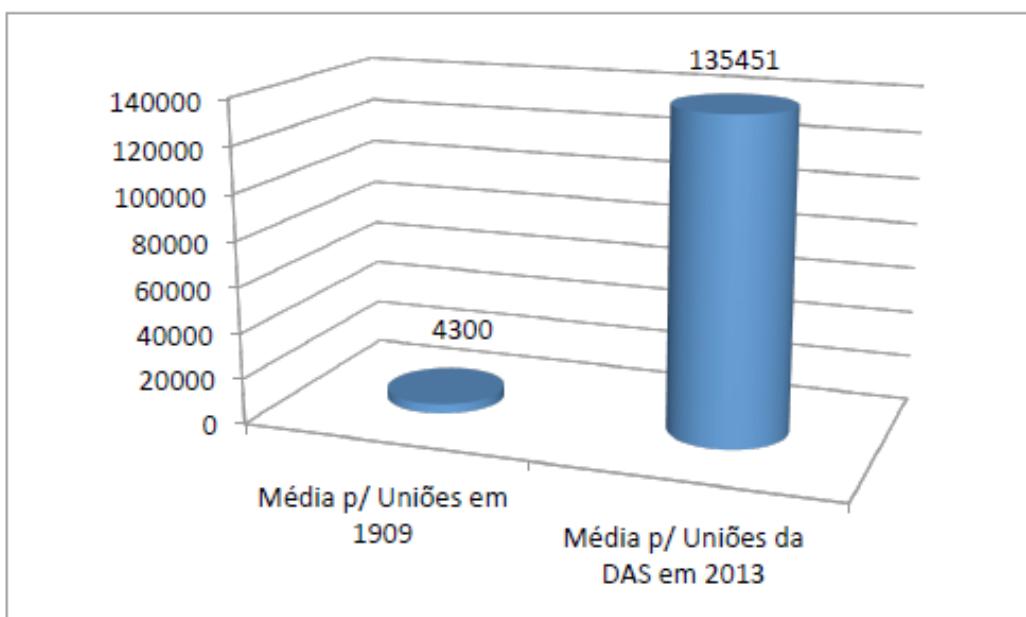


Figura 6 - Comparativo entre o número médio de membros por união em 1909 e na divisão sul-americana em 2013.

Fonte: Dados de pesquisa, 2014.

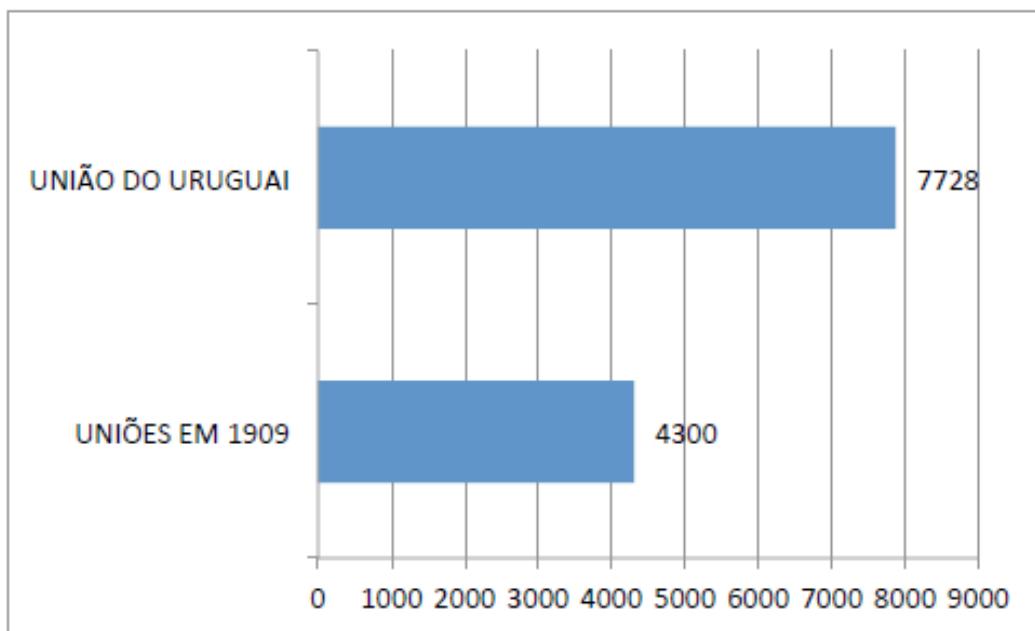


Figura 7 - Comparativo entre o número médio de membros por união em 1909 e o número de membros da união do Uruguai em 2013.

Fonte: Dados de pesquisa, 2014.

No entanto, há de se ter o devido cuidado ao abrir novos campos, mantendo sempre uma relação equilibrada entre o crescimento em membros, igrejas, distritos pastorais e financeiro, com as novas sedes administrativas. Essas medidas, devidamente observadas, farão com que as subdivisões sejam apropriadas e continuem impulsionando a missão no território. Para Silva (2002, p. 46), sempre que possível e se demonstrar necessário, novos campos devem ser abertos, uma vez que a experiência e a revelação têm deixado claro que tal medida traz a administração para perto da irmandade, interagindo mais frequentemente com a base. Essa medida produz melhor atendimento aos irmãos e ministros, promovendo o crescimento dos distritos e igrejas e não o contrário.

Por outro lado, a pregação do evangelho não depende apenas de uma boa estrutura, mas também de uma estratégia à altura. E, para mobilizar a estrutura da melhor maneira possível, a Divisão Sul-Americana desenvolveu uma estratégia que impulsiona a estrutura em uma direção comum, sendo uma mola propulsora para o avanço da igreja em seu território. Trata-se do Evangelismo Integrado, plano evangelístico dos adventistas no território, desde a segunda metade dos anos de 1990. Na sequência há um resumo histórico e conceitual da proposta, como parte da construção do atual artigo.

BREVE HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DO EVANGELISMO INTEGRADO

O “Evangelismo Integrado” se tornou a metodologia evangelística da DSA na segunda metade dos anos de 1990, sob a tutela de Ruy Nagel, Osmar Reis e Alejandro Bullón (presidente e líderes de ministério Pessoal e secretaria ministerial, respectivamente). Em entrevista a Revista Adventista, Osmar Reis definiu o Evangelismo Integrado como “a união de todos os setores da igreja, usando o potencial de cada um para a evangelização e colheita de milhares de pessoas” (REVISTA ADVENTISTA, 1999, p. 28). A definição de Reis se aproxima da que foi votada pela Divisão Sul-Americana, segundo a qual “Evangelismo Integrado é o programa da igreja que promove a ação harmoniosa de todos os departamentos e instituições no cumprimento da missão de Cristo” (ATA DA COMISSÃO DIRETIVA DA DSA, 29 de outubro a 1º de novembro de 2001, p. 165).

Pode-se dizer que o Evangelismo Integrado brotou da necessidade da estrutura organizacional da igreja, uma vez que, como já foi citado no tópico anterior, o trabalho integrado sempre foi o ideal para a denominação. Em outras palavras, a Divisão Sul-Americana compreendeu que:

As instituições e departamentos da igreja têm dois propósitos. Primeiro, um específico, relacionado à função da instituição ou do departamento. Segundo, um geral, relacionado com a missão da igreja. [...] Enquanto cada departamento e instituição cumprem a sua função específica, o cumprimento desta função deve estar relacionado com a missão e o propósito de existência da igreja: a proclamação do evangelho. Quando essa cooperação na missão governa todas as partes constituintes da igreja, o evangelismo integrado ocorre. (BULLÓN, 2003, p. 14-15).

O objetivo do Evangelismo Integrado é trabalhar num espírito de interdependência e solidariedade, respeitando a diversidade dos dons espirituais, com pastores, membros, colportores,

evangelistas e administradores unidos para pregar o evangelho e conquistar pessoas para Cristo (ATA COMISSÃO DIRETIVA DA DSA 24-27 de outubro de 1999, p. 116).

Uma vez que o sistema organizacional adventista tem ampla abrangência, o Evangelismo Integrado é o continuum da organização da igreja, pois lida diretamente com a unidade do trabalho em prol da missão.

Os adventistas têm um dos mais amplos programas missionários cristãos. Os membros da Igreja dão estudos bíblicos nos lares. Pastores e obreiros levantam tendas para pregações públicas. Emissoras de Rádio e TV transmitem produções musicais e evangelísticas. Colportores distribuem revistas e livros anunciando a volta de Cristo. Hospitais e escolas ensinam a Bíblia e um novo estilo de vida. Há ainda as séries de semana santa, classes bíblicas, seminários e muitos outros. Agora, a Divisão Sul-Americana está conseguindo implantar um modelo integrado envolvendo todos os meios de proclamação (DORNELES, 1999, p. 19).

Hoje, o conceito do Evangelismo integrado está presente nos maiores projetos evangelísticos da Divisão e abrange administradores, diretores de departamentos, obreiros, pastores distritais e a membresia (TIMM, 2008, p. 22). Rui Nagel, presidente da DSA até 2005, em entrevista a Dorneles (1999, p. 18), foi enfático em dizer que os adventistas da América do Sul estavam se aproximando de um programa missionário ideal, e acrescentou: “o Evangelismo Integrado é um marco na nossa história missionária”.

No decurso dos anos, o “programa foi ampliado a fim de abranger um espectro muito mais amplo de estratégias com todos os segmentos da denominação usando seus próprios recursos para cumprir sua missão evangelística de forma tão eficaz quanto possível” (TIMM, 2008, p. 22).

PROpósito E ATUAÇÃO DOS DEPARTAMENTOS NO EVANGELISMO INTEGRADO

No Evangelismo Integrado a atuação dos departamentos e instituições da igreja é de suma importância. Os departamentos como foram estabelecidos em 1901 promovem a descentralização da autoridade e, se trabalham harmoniosamente, centralizam as forças operacionais para o cumprimento da missão.

Entretanto, para alguns o sistema de departamentos tem sido encarado como prejudicial para a manutenção da igreja dentro do plano de Deus. Para Fernandes (2009, p. 60), a estrutura de departamentos “a princípio contribuiu para reajustar a organização, mas tornou-se demasiadamente pesada, absorvendo todo o tempo dos leigos apenas na manutenção da máquina da Igreja e não no discipulado”. Para este autor, este seria um dos fatores que contribuíram para que a Igreja Adventista do Sétimo Dia se desviasse do modelo bíblico de igreja (FERNANDES, 2009, p. 60).

É provável que estas observações representadas pela voz de Fernandes não sejam uma crítica aos departamentos per si, denunciando, antes, uma má gestão do sistema. Entretanto, como verificado nas proposições da Comissão de Ministérios, Serviços e Estruturas, e em toda a história do debate sobre a reorganização, jamais foi cogitada a remoção dos departamentos em qualquer um dos níveis

da denominação.³⁰

Igrejas que crescem têm como importante marca de qualidade o que Christian Schwarz (2003) chama de Estruturas Funcionais³¹, e é exatamente isto que os departamentos da Igreja Adventista do Sétimo Dia pretendem ser. Em seu esquema de eclesiologia bipolar, Schwarz comprehende que “por um lado, o desenvolvimento da igreja como organismo inevitavelmente leva à criação das instituições. Por outro lado, o alvo dessas instituições é o estímulo do desenvolvimento da igreja como organismo” (SCHWARZ, 2001, p. 20).

Na história da Igreja Adventista do Sétimo Dia, um ponto que merece destaque para este estudo é, sem dúvida, a criação dos departamentos na seção da assembleia da Associação Geral de 1901. Embora estas instituições fossem entidades separadas como pessoas jurídicas constituídas, elas estavam ligadas a Associação Geral através de diretorias interligadas (LAND, 2005, p. 6), o que as tornava instituições paralelas à igreja. Avaliando o que até então tinha acontecido, em 1901, Ellen White (2008, p. 27) declarou: “Deus nos tem abençoado os esforços unidos. [...] O sistema de organização alcançou êxito grandioso”.

De acordo com a *Seventh-day Adventist Encyclopedia* (NEUFELD; NEUFFER, 1996a, p. 457), os departamentos são “subdivisões funcionais do trabalho denominacional em vários níveis administrativos”. Quando foram criados os departamentos da Igreja Adventista do Sétimo Dia, foi estabelecido que o propósito declarado de cada um destes era “o avanço do Evangelho” (LAND, 1975, p. 26) e a salvação de pessoas “através de todas as maneiras possíveis” (NOSSA HERANÇA, 2004, p. 64).

A organização dos departamentos tem como objetivo “promover e guiar fases específicas da atividade denominacional” (NEUFELD; NEUFFER, 1996a, p. 590). Eles foram designados também para trazer vários campos ou instituições em coordenação um com o outro em questão de operação, unificando tanto quanto fosse prático ou desejável a operação das instituições (NEUFELD; NEUFFER, p. 590). Além do mais, como descrito pelo Manual da Igreja Adventista do Sétimo Dia, “a obra dos departamentos e organizações auxiliares está intimamente ligada à obra do pastor, porque todos estão igualmente engajados na proclamação do evangelho” (2010, p. 88).

Os departamentos da igreja são órgãos pertencentes primariamente a Associação Geral, entretanto, estão presentes nas Divisões, Uniões, Associações/Missões e nas igrejas e grupos organizados. Em outras palavras, podemos dizer que, dada a sua utilidade, encontramos estas estruturas presentes em todos os níveis da igreja. Assim, os departamentos tornaram-se vitais para a condução da organização Adventista e “cada igreja deve utilizar as atividades dos departamentos e das organizações para nutrir seus membros e cumprir a missão dada por Cristo” (MANUAL DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA, 2010, p. 89).

Na organização adventista, os departamentos não administram diretamente, mas funcionam

³⁰ É fato que, em algumas propostas, há uma alteração no corpo de departamentais e de administradores, mas em nenhuma delas há sequer uma menção de uma proposta de trabalho sem os departamentos, o que é bem diferente.

³¹ Embora este autor não escreva sob uma perspectiva adventista, seu trabalho tem se demonstrado de grande valia ao estudo da eclesiologia adventista. Para Burrill (2009, p. 57), os princípios do Desenvolvimento Natural da Igreja estabelecidos por Schwarz estão em harmonia com o pensamento adventista, e ele chega a considerar a obra de Schwarz como “o livro mais significativo sobre crescimento de igreja publicado nos últimos 25 anos”.

como órgãos da Associação Geral. Antes, seu papel é levar recomendações ao comitê executivo ou à comissão diretiva do nível administrativo onde estão inseridos e, através das recomendações do departamento, o comitê executivo vota a aprovação dos planos apresentados³².

Por esta ótica, é fácil perceber que os departamentos da Associação Geral não são unidades autônomas da igreja, e que a coordenação de suas atividades está sujeita ao nível administrativo competente. Assim, sua função prática é aconselhar, prover material promocional e provisões ao campo, trabalhando em cooperação com a Divisão, União, administradores locais e seus diretores departamentais (NEUFELD; NEUFFER, 1996a, p. 590).

A princípio, o número de departamentos era pequeno, mas “a expansão do trabalho no campo e o crescimento do número e do tamanho das instituições, o aumento na complexidade do próprio trabalho, a demanda por materiais, provisões [supervisão], literatura, e o estudo de planos e técnicas” demandaram a formação de departamentos adicionais (NEUFELD; NEUFFER, 590). Por isso, com o passar dos anos surgiram outros departamentos para “distribuir as responsabilidades e proporcionar um trabalho especializado para fortalecer vários aspectos da vida da igreja” (NOSSA HERANÇA, 2004, p. 94).

Assim, somados aos departamentos oficializados em 1902 (Escola Sabatina, Publicações, Educação e Liberdade Religiosa), outros foram organizados com o passar dos tempos. Em 1907, surgiu o Ministério Jovem; em 1913, o Ministério Pessoal; em 1922, a Associação Ministerial; em 1956, foi organizada a ADRA; em 1967, foi a vez do departamento de Mordomia³³; um ano depois, em 1968, organizou-se o departamento de Testamentos e Legados; em 1975, surgiram os Ministérios da Família; em 1985, a Capelania; em 1990, surgiram os Ministérios da Mulher; e, por fim, em 1995, os Ministérios da Criança (SEVENTH-DAY ADVENTIST YEARBOOK, 2012, p. 22 e 23)³⁴.

Embora a organização adventista seja conhecida como “forma presbiteriana de organização”³⁵ (DICK, 2007, p. 82), o modelo organizacional da igreja Adventista do Sétimo Dia adotado em 1863 assemelha-se em alguns aspectos ao de outras denominações cristãs como as igrejas Metodista e Batista. Assim como os batistas e congregacionalistas, no adventismo há uma ênfase na autoridade da igreja local que pode aceitar, remover e disciplinar membros; o modelo organizacional dividido em associações locais e possuindo uma Associação Geral assemelha-se a estrutura metodista; e, por fim, o modelo de governo centralizado e altamente representativo reflete o modelo presbiteriano (OLIVER, 1989). Apesar das aparências no tocante ao modelo, não há evidências de que o sistema foi fruto de uma imitação intencional (MUSTARD, 1987, p. 262).

Com esta comparação, percebe-se a dinâmica do modelo de organização da igreja Adventista delimitando áreas de atuação e proporcionando funções específicas para cada nível da estrutura organizacional. Apenas em um sistema como este pode ser desenvolvida uma estrutura departamental que funcione em todos os níveis e que interaja em nível horizontal e vertical.

³² Ver, por exemplo, NEUFELD; NEUFFER (1996a, p. 590).

³³ Conhecido como Ministério da Fidelidade.

³⁴ É válido salientar que “alguns departamentos são limitados a certos territórios, e não existem em outras partes do mundo” (NOSSA HERANÇA, 2004, p. 94). Por isso, apenas listamos aqui os principais departamentos da Igreja.

³⁵ Mustard (2013) aponta que tal nomenclatura não é precisa. Ele explica que o sistema também é conhecido como “representativo” e “hierárquico”. Em seguida reitera que estas nomenclaturas são imprecisas, pois o modelo organizacional da igreja contém elementos que podem ser associados com quaisquer destas nomenclaturas.

Por recomendação, os líderes dos vários departamentos devem cooperar uns com os outros “para manter um trabalho equilibrado e unido em todo o mundo” (NOSSA HERANÇA, 2004, p. 94). Assim, os departamentos existentes desde a Associação Geral até a igreja local estão ligados entre si verticalmente, e cada departamento está ligado aos demais em seu próprio nível, horizontalmente.

Como exemplo ilustrativo pode-se notar que o departamento de Escola Sabatina da Associação Geral está ligado aos departamentos de Escola Sabatina das divisões, uniões, associações/missões e da igreja local em uma cadeia vertical. Entretanto, o mesmo departamento, por exemplo, com os departamentos de Jovens e Publicações, e demais estruturas departamentais, simultaneamente, em cada nível da estrutura. Esta alegação pode ser constatada de maneira rudimentar, por exemplo, através da publicação da lição da Escola Sabatina para Jovens, onde há interação clara entre os departamentos: Escola Sabatina, Publicações³⁶ e Ministério Jovem. O quadro abaixo demonstra de maneira ilustrativa como se dá esta interação.

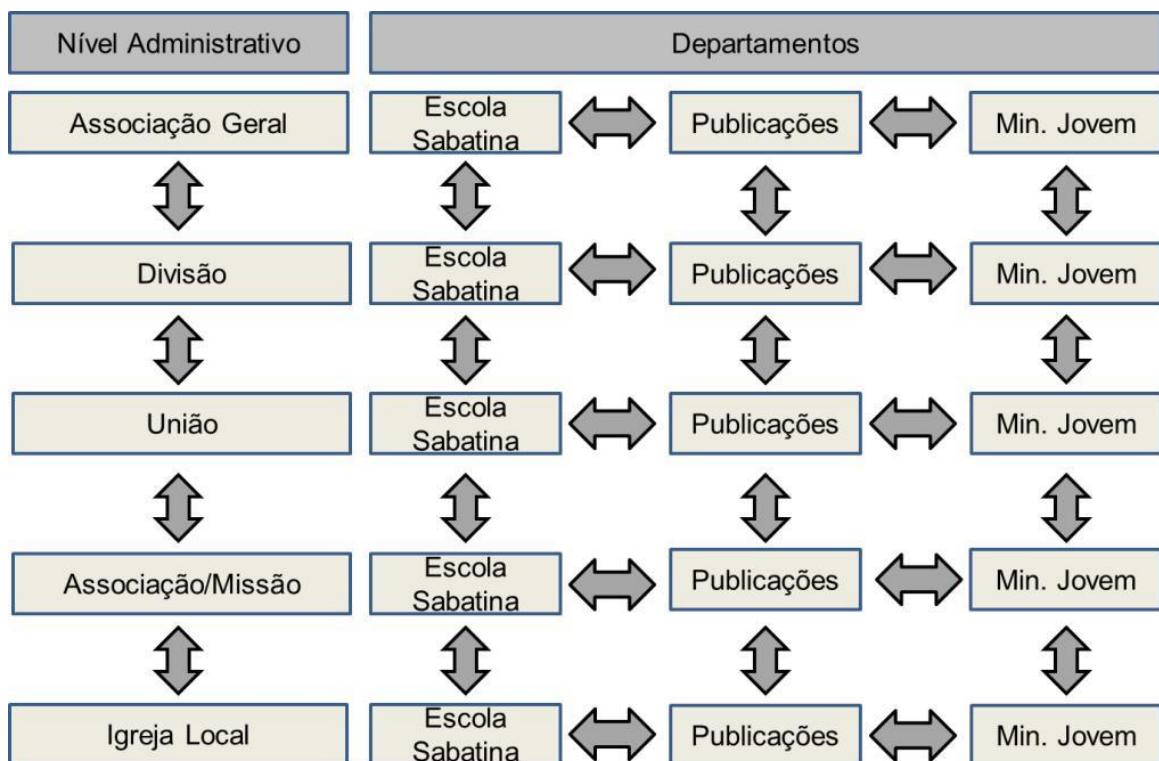


Figura 8 - Interação entre os departamentos nos variados níveis administrativos da igreja adventista do sétimo dia, com base na publicação da lição da escola sabatina para jovens.

Assim, a interação entre departamentos nos níveis horizontal e vertical requer maior proximidade entre tais níveis. Se houver uma quebra na interação, representada pelas setas na figura

³⁶ Pode-se alegar que o departamento de Publicações não atua neste processo, uma vez que a confecção e distribuição das lições ficam a cargo das editoras e Casas Publicadoras. Entretanto, pelo menos nos campos da Divisão Sul-americana, os departamentos de Publicações nos níveis estruturais promovem e incentivam a distribuição das lições.

8, entre níveis ou departamentos, haverá entraves graves no sistema, acarretando mau funcionamento do plano idealizado pela Igreja a nível mundial. Observando a figura 8 e assumindo o pressuposto de que a estrutura administrativa da igreja é fruto de sua missão evangelística, o trabalho integrado apresenta-se como mais do que uma opção viável. Uma vez que esse modelo visa aproveitar ao máximo a interação entre os departamentos, este sistema torna-se um imperativo para o bom funcionamento do próprio modelo. Agregando-se a isto o fato de que os departamentos foram estabelecidos com o propósito de suplantar a descentralização das Sociedades, esta hipótese é ainda mais reforçada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A eclesiologia e a missiologia adventista apontam para uma mesma direção: unidade. A estrutura global da organização tem sido eficiente ao longo dos anos e tem sido capaz de sustentar por mais de um século o crescimento acelerado de uma igreja mundial. Para Rodríguez (2013, p. 257-258) isso se dá por quatro motivos: 1) ela promove e coordena o planejamento global e os projetos missionários, estando a serviço da missão da igreja; 2) é parte de sua responsabilidade fazer com que as contribuições financeiras dos membros da igreja sejam adequadamente distribuídas e usadas pela igreja mundial; 3) a estrutura organizacional é responsável por supervisionar as operações administrativas da igreja nos diversos territórios; e, finalmente, 4) ela torna-se o veículo através do qual a voz da igreja global é ouvida falando para si e para os outros.

Diante disto, e levando em conta a complexidade do movimento adventista no território da DSA, pelo número de instituições, membros e congregações, o modelo padrão de organização, conforme descrito no quadro 1, parece ser o mais adequado, em linhas gerais, para o cumprimento da missão nesse território. Por outro lado, ao adotar o sistema de uniões de igrejas para o Paraguai e Uruguai, a DSA demonstra estar aberta ao plano de flexibilidade apresentado pela Associação Geral dos adventistas, conforme já estudado no presente artigo.

Porém, como já foi mencionado anteriormente, a pregação do evangelho não depende apenas de uma boa estrutura, mas também de uma estratégia à altura. O Evangelismo Integrado da DSA nasceu com esse propósito, de tornar-se uma estratégia de mobilização que permita o uso adequado da estrutura, fazendo-a eficiente e dinâmica.

Resgata-se que este artigo objetivou mostrar que as bases filosóficas do evangelismo integrado se encontram no solo da história da Igreja Adventista do Sétimo Dia. No decorrer do artigo isto se tornou evidente e será resumidamente relembrado em seguida.

As bases filosóficas do Evangelismo Integrado são duas, unidade e foco na missão. O projeto foi estabelecido justamente com o propósito de unir as principais forças da igreja: departamentos, instituições e membros no cumprimento da missão, fazendo a estrutura da igreja se tornar mais eficiente na tarefa evangelizadora.

Brotou da própria necessidade da estrutura organizacional da igreja, uma vez que, como já foi citado no tópico anterior, o trabalho integrado sempre foi o ideal para a denominação.

Esta base filosófica dupla está apoiada pelo compromisso histórico de missão da denominação, evidenciado através do processo de organização e reorganização que a igreja viveu até

o presente momento, bem como pela estruturação dos departamentos.

Cada vez que a igreja trabalhou o tema da organização e reorganização no decorrer de sua história, o fez com o propósito de otimizar os recursos e manter a unidade para viabilizar o cumprimento da missão. Sendo assim, pode se dizer que a estrutura administrativa da igreja é fruto de sua missão evangelística e, neste caso, o trabalho integrado apresenta-se como mais do que uma opção viável.

Uma vez que o sistema organizacional adventista tem ampla abrangência, o Evangelismo Integrado é o continuum da organização da igreja, pois lida diretamente com a unidade do trabalho em prol da missão.

Da mesma forma, quando os departamentos da Igreja Adventista foram criados, o propósito declarado de cada um destes era “o avanço do Evangelho” (LAND, 1975, p. 26) e a salvação de pessoas “através de todas as maneiras possíveis” (NOSSA HERANÇA, 2004, p. 64).

Não há dúvidas de que no Evangelismo Integrado a atuação dos departamentos da igreja é de suma importância, uma vez que esse modelo visa aproveitar ao máximo a interação entre eles, tornando-se um imperativo e um facilitador para o bom funcionamento do próprio modelo. Permite a centralização das forças dos vários departamentos e instituições da igreja ao redor de uma ação comum voltada para a evangelização, o que representa economia e otimização de recursos.

Portanto, tendo a igreja adventista sido estruturada organizacionalmente visando manter a unidade e otimizar as forças e recursos para o cumprimento da missão; e, sendo que os ajustes estabelecidos em sua organização ao longo da história também tiveram o mesmo propósito; e uma vez que os próprios departamentos foram estabelecidos para facilitar a unidade na missão; pode se dizer que as bases filosóficas do Evangelismo Integrado estão estabelecidas na história da denominação adventista, já que o projeto foi organizado para unir as forças da igreja no cumprimento da missão. Veio como uma estratégia de ação cujo propósito tornar a estrutura organizacional e os departamentos mais eficientes na sua tarefa evangelizadora, sendo um facilitador para o cumprimento do propósito evangelizador da denominação.

REFERÊNCIAS

ADVENTIST REVIEW ONLINE OF REVIEW AND HERALD PUBLISHING. Annual Council Begins. Disponível em: <<http://www.adventistreview.org/article/116/archives/issue-2005-1541/annual-council-menu/annual-council-begins>>. Acesso em 10 de novembro de 2013.

BLACKMER, S. Annual Council Begins: Update 1. Adventist Review, Hagerstown, Maryland, oct. 2006. Disponível em: <<http://www.adventistreview.org/article/776/archives/issue-2006-1527/annual-council-2006-4>> Acesso em 09 de outubro de 2013.

BULLÓN, ALEJANDRO. Integrated Evangelism: seven principles to practice when doing evangelism. Ministry Magazine, v. 76, n. 10, p. 14-15, 2003.

BURRIL, R. How to grow an Adventist church: fulfilling the mission of Jesus. Fallbrook, Califórnia: Hart Books, 2009.

BURRIL, R. Discípulos Modernos: Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2006.

BUTLER, G. Gradual Development of the Truths of the Third Angel's Message. Review and Herald, Battle Creek, Mich, v. 62, nº 10, p. 153, mar 10, 1885.

BUTLER, G. Propriety in Connection with our Organization. Review and Herald. V.62, nº 10, p. 153, mar 10, 1885.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Colheita 90. Tatuí, SP: Janeiro de 1986, p. 8-16.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. DSA Reafirma Planos Evangelísticos. Tatuí, SP: Junho de 2003, p. 22.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Preservando a Memória. Tatuí, SP: Novembro de 2001, p. 29.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Evangelismo integrado: Divisão Sul-Americana quer toda a igreja envolvida em projeto evangelístico. Tatuí, SP: julho de 1999, p. 28.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Preparação para a Grande Colheita. Tatuí, SP: Agosto de 1982, p. 18,19.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Mensal. Organização da Conferência Divisional Sul-Americana. Estação de são Bernardo, SP: Abril de 1916, p. 1.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Projeto Missionário "Sinais dos Tempos". Tatuí, SP: Abril de 2000, p.30.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Integração Ministerial. Tatuí, SP: janeiro de 2001, p. 6.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Um Milhão em Ação. Tatuí, SP: Agosto de 2002, p. 29.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Projeto Siga a Bíblia chegará à América do Sul em Setembro. Tatuí, SP: Maio de 2009, p. 21.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Reavivamento, Reforma, Evangelismo e Discipulado. Tatuí, SP: Fevereiro de 2011, p. 14,15.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Matérias sobre o Folhetão. Santo André, SP: Abril de 1979, p. 26,27; maio de 1979, p. 17, 23,24; junho se 1979, p. 17,23,36.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Projeto Missionário Sinais dos Tempos. Tatuí, SP: Abril de 2000, p. 19, 30.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. No Conforto de Casa. Tatuí, SP: Maio de 2013, p. 24-25.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Mutirão Evangelístico. Tatuí, SP: Maio de 2008, p. 23.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. O Tamanho do Planeta: Saiba mais sobre como os Adventista têm alcançado “cada nação, tribo, língua e povo” e qual é sua responsabilidade na Missão Global. Tatuí, SP: Janeiro de 2010, p. 22.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Luzes na Escuridão. Tatuí, SP: Julho de 2011, p. 22-24.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Fincar a Bandeira. Tatuí, SP: Fevereiro de 2011, p. 24-28.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Páscoa de 2013. Tatuí, SP: Novembro de 2012, p. 41.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Observância do Sábado. Tatuí, SP: Fevereiro de 2012, p. 16,17.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Agenda da Igreja. Tatuí, SP: Dezembro de 2012, p. 30.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Fincar a Bandeira. Tatuí, SP: Fevereiro de 2012, p. 24-28.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Corrente do Bem. Tatuí, SP: Fevereiro de 2012, p. 31-33.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista. Crescimento – Data anual para a multiplicação de PGs marcada por batismos e grandes congressos: No Nordeste 50.000 pessoas se reúnem para celebrar a criação de 3.000 PGs. Tatuí, SP: Setembro de 2014, p. 24.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Go One Million. 250 mil em Ação - Integrados para Terminar a Obra: Departamento de Escola Sabatina e Ministério Pessoal da Divisão Sul-Americana. Tatuí, SP: 2003-2005.

CASA PUBLICADORA BRASILEIRA. Revista Adventista Edição Especial: Esperança para as Grandes Cidades. Tatui, SP: 2012. 36 páginas.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Reunião Realizada de 29 de outubro a 1º de novembro de 2001. Brasília, DF, 2001. p. 165.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Reunião Realizada em 30 de Novembro de 1990. Brasília, DF, 1990. p. 356.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Reunião Realizada de 4 a 7 novembro de 2002. Brasília, DF, 2002. p. 146.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Reunião Realizada de 24-27 de outubro de 1999. Brasília, DF, p. 116.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Reunião Realizada de 26-29 de outubro de 2003, Brasília, DF, p. 193 – 197.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Reunião de 27 de novembro a 3 de dezembro de 1990. BRASÍLIA, DF, p. 356 - 398.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Comissão Realizada de 27 de novembro a 6 de dezembro de 1995, BRASÍLIA, DF, p. 42, 229.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Comissão Realizada de 26-29 de outubro de 2003, BRASÍLIA, DF, p. 197-199.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Comissão Realizada de 3-6 de maio de 2004, Brasília, DF, p. 92-94.

DSA. COMISSÃO DIRETIVA. Ata da Comissão Realizada de 11 a 14 de maio de 2009, Brasília, DF, anexo 5: Voto 2009-107.

DAS. CONCÍLIO QUINQUENAL. Brasília, DF, 3 de Outubro A 9 de Novembro de 2005. Voto 2005 – 223. Anexo 3.

CRISLER, C. C. Organization: Its character, purpose, place and development. Washington, D.C.: Review and Herald, 1938.

DABROWSKI, RAJMUND. Commission begins deliberations on church structures, may 2006. Disponível em: <<http://news.adventist.org/world-church-commission-begins-deliberations-on-church-structures.html>> Acesso em 03 de agosto de 2013.

DAILY BULLETIN OF THE GENERAL CONFERENCE, 1889, p. 56.

DICK, E. Fundadores da Mensagem. 5^a ed. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2007.

DORNELES, VANDERLEI. A igreja unida na missão: Evangelismo Integrado assinala unidade dos meios de divulgação e de colheita. Revista Adventista, v. 95, n. 9, p. 18-19, 1999.

DOUGLAS, H. E. Mensageira do Senhor: o ministério profético de Ellen G. White. 3^a ed. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2009.

FERNANDES, C. F. C. A dinâmica do adventismo primitivo e a recente discussão sobre a reforma organizacional da I.A.S.D. In: TORRES, Milton L. (Org.) Pequenos grupos, grande soluções. Guarulhos, SP: Parma, 2007.

FOLKENBERG, ROBERT S. Church Structure: servant or master? Ministry Magazine, v. 62, n. 6, p. 4-9, 1989.

GENERAL CONFERENCE BULLETIN, Apr. 5, 1901, p. 68-69.

GREENLEAF, FLOYD. Terra de esperança: o crescimento da Igreja Adventista na América do Sul. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2011.

HALOVIAK, B. Approaches to church reorganization, 1993 Disponível em: <<http://docs.adventistarchives.org/docs/AST/Reorgapp.pdf#view=fit>> Acesso em: 10 de novembro de 2013.

JESUS, T. A. Resenha crítica da obra If I were the devil. In: Acta Científica, v., n. p. 93-110, 2009.

JOHNSSON, WILLIAM. The Next 20 Years. Old Columbia Pike, Adventist Review, v. 176, n. 35, p. 5, 1999.

KNIGHT, G. R. If I were the devil: Seeing through the enemy's smoke screen: Contemporary challenges facing Adventism. Hagerstown, MD: Review and Herald Publishing Association, 2007 (ed. Eletrônica, posição 238).

KNIGHT, G. R. Organizing to beat the devil: the development of Adventist Church structure. Hagerstown, MD: Review and Herald Publishing Association, 2001.

KNIGHT, G. R. The church and Change. Adventist Review, v. 176, n. 52, p. 22-25, 1999.

KNIGHT, G. R. Uma igreja mundial: uma breve história dos adventistas do sétimo dia. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2000.

LAND, G. Historical Dictionary of Seventh-Day Adventists. Lanham, Maryland: Scarecrow Press, 2005.

LAND, G. Where did Adventist organizational structure come from? Spectrum, v. 6, spring, p. 23-27, 1975. Disponível em: <<http://www.blacksdahistory.org/files/40810951.pdf>>. Acesso em 4 de novembro de 2013.

LEE, H. Church structure in 2025: organizational changes the Adventist Church will be forced to make over the next 10 to 25 years. Adventist Review, v. 176, n. 52, p. 32-35, 1999a.

LEE, H. Church structure in 2025: organizational changes the Adventist Church will be forced to make over the next 10 to 25 years. Adventist Review Online edition, Dezembro de 1999b. Disponível em: <<http://www.adventistreview.org/thisweek/millenn5.htm>> Acesso em 08 de

novembro de 2013.

LEE, H. Proposals for change. Adventist Review Online edition, Dezembro de 1999c. Disponível em: <<http://www.adventistreview.org/thisweek/millenn5-1.htm>> Acesso em 08 de novembro de 2013.

MANUAL DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. 21. ed. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2010.

MOON, Jerry Allen. W. C. White and Ellen G. White : the relationship between the prophet and her son. Berrien Spring, MI: Andrews University Pess, 1993.

MUSTARD, ANDREW G. James White and the development of Seventh-day Adventist organization, 1844-1881. 1987. Tese (Doutorado em Filosofia), Andrews University, Berrien Springs, MI, 1987.

MUSTARD, Andrew G. Seventh-Day Adventist Polity: It's historical development. Disponível em: <<https://adventistbiblicalresearch.org/sites/default/files/pdf/AMustard-SDA%20polity.pdf>>. Acesso em 21 de maio de 2013.

NEUFELD, D. F.; NEUFFER, J. Seventh-day Adventist Encyclopedia, v. 1 A-L. 2^a ed. rev. Washington: Review and Harald, 1996a.

NEUFELD, D. F.; NEUFFER, J. Seventh-day Adventist Encyclopedia, v. 2 M-Z. 2^a ed. rev. Washington: Review and Harald, 1996b.

NOSSA HERANÇA: história da Igreja Adventista do Sétimo Dia para o Ministério Jovem. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2004.

NUNES, L. Crises na igreja apostólica e na igreja Adventista do Sétimo Dia: análise comparativa e implicações missiológicas. 1999. Tese (Doutorado em Teologia Pastoral). UNASP, Engenheiro Coelho, SP, 1999.

OLIVER, B. D. Organized for purpose. Ministry Magazine, v. 82, n. 2, p. 12-13, 2010.

OLIVER, B. D. Principles for reorganization of the Seventh-Day Adventist administrative structure, 1888-1903: implications for an international church. Tese (Doutorado em Filosofia) - Andrews University, Berrien Springs, MI, 1989.

PATZER, J. D. Rumo ao futuro: como liderar a igreja no século 21. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2004.

RODRÍGUEZ, A. M. Oneness of the church in message and mission: its groung. In: RODRÍGUEZ, A. M. (Ed.), 2013.

SCHWARZ, C. A. Mudança de paradigma na igreja: como o desenvolvimento natural da igreja pode transformar o pensamento teológico. Curitiba, PR: Editora Evangélica Esperança, 2001.

SCHWARZ, C. A. O desenvolvimento natural da igreja: guia prático para cristãos e igrejas que se

decepçãoaram com receitas mirabolantes de crescimento. Curitiba, PR: Editora Evangélica Esperança, 2003.

SCHWARZ, R. W. Light bearers to the reamnt: denominational history textbook for seventh-day Adventists college classes. California: Pacific Press Publishing Association, 1979.

SCHWARZ, R. W. Reorganization and Reform: 1901 General Conference Session, Battle Creek, Michigan. Adventist Heritage, v. 10, n. 1, p. 11-18, 1985.

SCHWARZ, R. W. GREENLEAF, Floyd. Portadores de Luz: História da Igreja Adventista do Sétimo Dia. Engenheiro Coelho, SP: Unaspres, 2009.

SEVENTH DAY ADVENTIST CHURCH YEARBOOK 1891. Battle Creek, MI: Review and Herald, 1891. Disponível em: <http://docs.adventistarchives.org//docs/YB/YB1891_B.pdf#view=fit> Acesso em 3 de dezembro de 2014.

SEVENTH DAY ADVENTIST CHURCH YEARBOOK 2012. Hagerstown, MI: Review and Herald, 2012. Disponível em: <<http://docs.adventistarchives.org//docs/YB/YB2012.pdf#view=fit>> Acesso em 3 de dezembro de 2014.

SEVENTH-DAY ADVENTIST YEARBOOK. Battle Creek, MI: 1889. Disponível em: http://docs.adventistarchives.org//docs/YB/YB1889_B.pdf#view=fit. Acesso em 10 de maio de 2013.

SILVA, D. N. A utilidade do sistema organizacional em Associações para a missão da igreja focalizando o Brasil. In: Revista Teológica, v. 6, p. 43-56, 2002.

SNOOK. B. F. General Conferences. Review and Herald, Battle Creek, Mich. V. 20, nº 9, p. 72, julho de 1862.

SPALDING, A. W.; MAGAN, P. T. Spalding and Magan's unpublished manuscript testimonies of Ellen G. White. Leaves-of-Autumn Books, 1975.

THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES. Silver Spring, MD: 2006. Disponível em: <http://www.adventist.org/world_church/commission-ministries-servicesstructures/>. Acesso em 3/12/2014.

THE COMISSION ON MINISTRIES SERVICES AND STRUCTURES. Silver Spring, MD: 2007. Disponível em: <http://www.adventist.org/world_church/commission-ministries-services-structures/>. Acesso em 3/12/2014.

THE GENERAL CONFERENCE BULLETIN: thirty-fourth session, v. 4. Battle Creek, MI: 1901. Disponível em: <<http://docs.adventistarchives.org/docs/GCB/GCB1901-01ex01/index.djvu>>. Acesso em 4 de novembro de 2013.

TIMM, A. "Impact Hope" Project: an integrated missional experience. Journal of Adventist Mission

Studies, v. 5, n. 1, p. 60-67, 2009.

TIMM, A. Building a growing church: the South American experience. Ministry Magazine, v. 80, n. 10, p. 20-23, 2008.

TIMM, A. Missiologia Adventista do Sétimo Dia, 1844-2010: breve panorama histórico. In: SOUZA, E. B. (Ed.) Teologia e metodologia da missão: palestras apresentadas no VIII Simpósio bíblico-teológico sul-americano. Cachoeira, BA: CePLiB, 2011. P. 3-23.

TIMM, A. Conectando Com Jesus. Revista Ministério, ano 79, nº 1, p. 30-31, Jan/fev 2008.

TIMM, A. Uma Igreja em Crescimento. Revista Ministério, ano 80, nº 1, p. 23-26, Jan/fev de 2009.

TOZER, A. W. O melhor de A. W. Tozer. 3^a ed. São Paulo: Mundo Cristão, 1997.

WHITE, A. L. Ellen G. White v. 5: the early elmshaven years: 1900-1905. Review and Herald, Hagerstown, v.5, 1983.

WHITE, A. L. Segura direção para estes dias perigosos. Revista Adventista: Edição especial, Santo André, SP, ano 50, p. 7-9, novembro de 1955.

WHITE. E. G. Obreiros e Evangélicos. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1935

WHITE. E. G. The Early Elmshaven Yers, 71. Washington, D.C.: Review and Herald, 1982, 6:14.

WHITE. E. G. Mensagens Escolhidas. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, Vol. 1, 1985.

WHITE. E. G. Parábolas de Jesus. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1997.

WHITE. E. G. O Colportor Evangelista. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 9^o ed. 1997.

WHITE. E. G. A Igreja Remanescente. Tatuí, SP: 2000.

WHITE. E. G. Testemunhos para ministros e obreiros evangélicos. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2008.

WHITE. E. G. Evangelismo. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1997.

WHITE. E. G. Mensagens Escolhidas Vol. 2. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1986.

WHITE. E. G. Serviço Cristão. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2004.

WHITE. E. G. A Ciência do Bom Viver. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 10^o ed. 2004.

WHITE. E. G. Testemunhos para a Igreja. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, Vol. 9, 2007.

WHITE. E. G. Beneficência Social. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 4^o ed. 1997.

WHITE. E. G. A Verdade Sobre os Anjos. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2009.

WHITE. E. G. Evangelismo. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 3º ed. 2010.

WHITE. E. G. Vida e Ensinos. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1988.

WHITE, J. (Ed.). Report of General Conference of Seventh-day Adventists. Review And Herald, v. 21, nº 26, p. 204-206, May 26, 1863.

WILSON, N. Líderes da DSA encontram-se com Neal Wilson. Revista Adventista, Janeiro de 1990, p. 17.

WILSON, T. Remember Your Name. Adventists Affirm, v. 24, n.3. Disponível em: <<http://www.adventistsaffirm.org/article/265/previous-issues/volume-24-number-3/remember-your-name>>. Acesso em: 28 de maio de 2013.

WOLTER, BERNDT D. Missão e Crescimento: desafios ao movimento adventista. Parousia, Engenheiro Coelho, SP, v. 8, n. 1, p. 41-57, 2009.