

ASSUNTOS CRÍTICOS NA ECLESIOLOGIA
INFLUÊNCIAS NAS ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS NAZARENAS
ONDE É QUE ESTÁMOS?

Marco A. Velasco Sosa, Templo Cristiano de Tuxtla" (MAR)

Propósito

Entender, analisar e interpretar as influências das estruturas organizacionais da Igreja do Nazareno no presente contexto da América Latina. Respondem ou não as necessidades actuais da igreja? Reflectem ou não uma ética da santidade Wesleyana de modo a espelharem verdadeiramente a nossa natureza e facilitarem a nossa missão no mundo?

Método Crítico

Como é que a Igreja do Nazareno tem reagido e assimilado as diferentes influências ideológicas e históricas e molda as tendências para as suas estruturas organizacionais? Nós poderíamos dizer que as influências das nossas estruturas organizacionais têm sido uma magnitude tanto que a investida especulação na esfera organizacional e institucional nunca tem resistido um sucesso. Se aceitamos a suposição dada acima, podemos então nos perguntar como um tanto processo de secularização tem comprometido o carácter e a missão da igreja hoje?

Uma outra pergunta que precisamos de responder poderia ser, existe ou não uma correlação entre a estrutura organizacional e institucional da denominação e a nossa teologia denominacional e os padrões éticos com os nossos valores, tal como o cumprimento da nossa missão? As estruturas institucionais não são neutras or a-teológicas. Nós poderíamos aceitar este facto se procuramos ter estruturas dignas de natureza autêntica da igreja e sua missão.

O Método

- Para chegar a um melhor entendimento da institucionalização da comunidade primitiva Cristã na literatura Paulina como sendo exemplo da influência de que cultura teve na sua própria estrutura organizacional e no processo da institucionalização no qual estava envolvida
- Será importante analisar as “marcas” da institucionalização (o fenómeno burocrático) na estrutura organizacional da Igreja do Nazareno no tempo presente.
- Providenciar elementos organizationais (estrutura organizacional) para o movimento Wesleyano como uma referencia histórica significativa que aponta para as alternativas éticas organizationais para a igreja no século 21º.
- Irei também considerar a necessidade de “botar” a estrutura organizacional para nos ajudar no cumprimento melhor da nossa missão no mundo.

- Em relação ao uso do Manual da Igreja do Nazareno, devemos fazer esta pergunta: o Manual ajuda na planificação e organização da igreja local, corpo de Cristo, no sentido de fazê-la mais funcional para cumprir a sua missão?
- Temos que estar alertos de como é que a centralização de poder nas estruturas organizacionais representa um símbolo de violência que vai contra as nossas ideias e os padrões éticos do amor Cristão dentro da nossa tradição Wesleyana.
- Devemos endereçar o assunto de como evitar a violência simbólica? Finalmente, precisamos de olhar para a teologia ética na viabilidade de pôr as nossas estruturas organizacionais Nazarenas ao serviço da nossa teologia Wesleyana-Arminiana de amor a Deus e ao próximo para cumprirmos a nossa missão de estender o reino de Deus no mundo e nesta geração.

Introdução

Este assunto que chamo de “Influências nas estruturas organizacionais Nazarenas” não é um assunto secundário na eclesiologia, mas sim um material de interesse primário tanto teologicamente como bíblicamente no contexto Wesleyano actual. Temos que fazer uma ligação entre a eclesiologia e as estruturas organizacionais. A pergunta aqui é quem vem primeiro entre os dois (a igreja e as estruturas organizacionais)? Aqui é profundamente importante que indiquemos a ordem correcta. A nossa eclesiologia deve nutrir e condicionar as formas ou maneiras em que os edifícios estruturais ou institucionais devem ser implantadas. Nesta ordem, a igreja, como um organismo, é a comunidade, o corpo de Cristo, que define as estruturas da igreja e não o contrário.

A nossa denominação, sendo uma estrutura institucional e organizacional, foi edificada socialmente nos últimos cem anos da sua história com um alto nível de organização. Ela é também um herdeiro dos últimos cinco séculos da história da igreja desde a Reforma Protestante. Em conformidade com estes desenvolvimentos, segundo a nossa análise, podemos obter um melhor entendimento da nossa actual situação e sermos capazes de transformar e expressar adequadamente o carácter da igreja de maneiras que, mesmo tendo sido adaptada culturalmente, continuam a expressar a sua hereditariedade Wesleyana neste 21º século.

O que se segue são os diferentes assuntos para se considerar:

- Os processos da institucionalização na Igreja primitiva Cristã.
- A Reforma Protestante.
- O Projecto Metodista.
- Elementos organizacionais do movimento Wesleyano do 18º século.
- Pós modernismo e Pluralismo.
- Propostas para o presente.

I. *Processos de institucionalização na Igreja primitiva Cristã*

Os processos de institucionalização foram demonstrados mesmo no tempo primitivo. Como pode-se notar, mesmo na humanidade e nos outros processos organizationais, a igreja também caminhou cada vez mais em direção a “rotinização de charisma”. Até o segundo século o processo já tinha começado e cada vez ficou mais organizado e estruturado tal que ofuscava progressivamente o aspecto “carismático” da igreja.

Quando me refiro do conceito de “charisma” na igreja primitiva, quero salientar que na altura a igreja tinha um mínimo nível de estruturação e uma larga escala de espontaneidade que favoreceu bastante o envolvimento do Espírito Santo. De acordo com a obra literária da Margaret Y. MacDonald, as epístolas Paulinas tais como a primeira e a segunda aos Coríntios são tipicamente da comunidade “charismática” formada nos primeiros anos ou primeiras duas décadas da Igreja Cristã primitiva. As epístolas que indicam a segunda fase in institucionalização e rotinização de charisma são, por exemplo, Efésios, Colossenses; e na Terceira fase são Epístolas Pastorais (1 & 2 Timóteo e Tito). Possivelmente esta análise não venha ser aceite e argumentável em todas as suas implicações. Contudo, ela ilustra um factor importante – a igreja começou a sentir a presença de mudanças a favor de estruturas organizationais e sua respectiva institucionalização.

O processo de institucionalização foi necessário para manter as ideais da comunidade Cristã primitiva. Em outras palavras, as realidades sociais também afectaram a formação das comunidades Cristãs primitivas.

1. *A Reforma*

A partir do segundo século até o quarto, a igreja teve experiência de crescimento no processo de institucionalização e hierarquia. A entrada de Constantino na igreja afectou as suas estruturas organizationais por toda Era Média. A chegada da Reforma Protestante, pelo contrário do que podia-se imaginar, não fez mudanças fundamentais no que diz respeito à institucionalização da igreja, um tanto permaneceram quase intocáveis e o modelo do medieval da igreja (instituição hierárquica) prevaleceu. William R. Estep disse, "A Reforma era uma rebelião contra a aurotidade papal, mas não contra o conceito Romano da igreja como uma instituição" (citado no Snyder (2005, p. 53). A igreja não fez mudança substantiva em termos da sua estrutura, e a institucionalização da igreja permaneceu intocável.

2. *O Projecto Metodista*

O projecto Metodista é relativamente idêntico à igreja Protestante e às igrejas históricas tais como aquelas desenvolvidas nos Estados Unidos durante os séculos 19º e 20º e expandiu-se para América Latina (Metodista, Baptista, Presbiteriana e a Igreja do Nazareno). A Igreja Protestante juntou-se, consciente or inconscientemente, com as Modernidades filosóficas, ideológicas, e culturais.

Um aspecto de modernidade pode se relacionar com o processo organizacional. Max Weber indicou uma coisa importante. Na perspectiva organizacional, ele observou a burocratização das organizações e identificou a natureza e o carácter do fenómeno burocrático. Quando ele compara a sua análise de burocracia com o fenómeno religioso da organização das igrejas, descobriu aspectos de maior interesse. De acordo com Weber, o modelo da burocracia deveria ser estruturado na base de certas características, tais como: a natureza legal de regras, o carácter de comunicações normais, racionalização da divisão laboral, disponibilização de relacionamentos laborais, hierarquia com autoridade bem estabelecida, meritocracia de excelência na gerência, profissionalism e desempenho previsível. As sociedades modernas altamente sofisticadas têm adoptado o modelo Weberiano de democracia com notáveis características de personalização, uma hierarquia forte, profissionalismo e especialização. Precisamos de dar um olhar para as formas organizacionais da nossa igreja e a sua institucionalização. Não podemos esquecer o facto de que a criação da burocracia é uma caixa bonita de ouro e deslumbrada; porém, é uma caixa que pode nos deter presos por séculos.

As inspirações sociológicas que Weber nos dá deveriam ser consideradas seriamente para uma boa avaliação das nossas estruturas organizacionais

Entretanto, a análise Weberiana considera a existencia duma força capaz de fazer mudanças nas estruturas mais rígidas e ponderosas. De acordo com Weber, charisma é o elemento mais poderoso para executar mudanças numa esfera institucional. Weber levou esta noção “charisma” do vocabulário do Cristianismo primitivo, o que ele considera ser a característica qualitativa de pessoas em virtude dos seus dons, talentos, e habilidades pelos quais lhes levam a serem tratados de líderes. “A comunidade carismática é um grupo organizado e sujeito à uma autoridade carismática”. Na análise do Wesber encontramos

algumas indicações sociológicas que nos ajudam a pôr ênfase no charisma do que na instituição.

Segundo Weber, para a sobrevivência da inovação trazida pela “carisma” é necessário que haja uma “rotinização de carisma”. Existem duas maiores motivações: a) os interesses e ideais em que o movimento persiste, e b) a igualdade forte dos interesses e ideais do líder do grupo nesta tendência.

O interesse de analisarmos a ideia de influência na estrutura organizacional da igreja é o que poderíamos ver que a igreja como sendo uma organização não está isento destes procesos sociais sempre patentes em qualquer organização humana. Doutra lado, isto vai nos ajudar a entender porquê chegamos onde estamos agora, em alguns casos como estruturas impessoais, rígidas inflexíveis e sem charisma.

A análise Weberiana sobre as estruturas organizacionais ajuda-nos a entender que sociologicamente a “mensagem do líder carismático é vital para o nascimento e a existência do movimento; o líder demonstra qualidades extraordinárias na liderança do movimento para mudança; a liderança é extremamente ligada com as necessidades e desejos dos seguidores; carisma não é vítima da rotinização, mas sim procura activamente uma manifestação institucional.” Segundo Weber, carisma é uma grande força voluntária.

Por causa da sua força cumulativa, a estrutura institucional tem a tendência de abafar o “carisma” numa instituição, seja secular ou eclesiástica. Como qualquer outra organização humana, a igreja irá seguir um processo de institucionalização em que, se não for renovado a tempo, o tal processo acaba sendo inefectivo. A imagem que denota a figura numa estrutura institucional como fosse um velho artrítico elefante incapaz de se movimentar não seria um exagero.

Apesar que não se poderia reduzir a igreja para a expressão sociológica do Max Weber, é sempre importante manter este conceito na mente porque a igreja está situada num contexto socio-histórico.

Existe também uma diferença entre aquilo que Weber referiu de “charisma” e aquilo que as Escrituras denotam de charisma. O primeiro conceito é mais no aspecto sociológico e tenta definir as dinâmicas dentro de relacionamentos organizacionais entre ordem e espontaneidade. O segundo conceito não é uma qualidade humana, mas uma dinâmica da presença divina dentro da comunidade Cristã que cria e mantém.

O conceito Bíblico de carisma (gr. Charisma). A palavra Grega “carisma” indica duas direcções, a primeira é graça de Deus em termos da nossa salvação pela graça; doutro lado nos lembra dos dons ou carismas que Deus, por meio do Espírito Santo, dá a igreja - particularmente a cada membro da igreja. Eu penso que Snyder falou bem quando disse, “Carismático é um termo bíblicamente bem baseado, e precisa de ser restaurado para a igreja com toda a sua riqueza espiritual”

Hoje devemos conscientemente tentar ver que o modelo “carismático” na vida e ministério da igreja toma um lugar primário entre dois modelos predominantes; o projecto do Constantino para com a igreja (4º século a.D.), e a modernidade que tanto secularizou a igreja na última quarta parte do século vinte. De acordo com Snyder (2005) “O modelo carismático e orgânico é distinguido pela sua ênfase nos relacionamentos da comunidade, mutualidade e interdependência. Este modelo é flexível e deixa espaço para maior possibilidade de espontaneidade. A Bíblia dá-nos um tal modelo para a igreja: o corpo humano.” (p. 119), O charisma da perspectiva social e teológica dá correctamente para alta estruturação e institucionalização da igreja. Não devemos pensar que os dois conceitos se contradizem um ao outro; pelo contrário, eles se complementam. Este é um conceito teologicamente privilegiado, mas isto não quer dizer que pode funcionar fora da realidade social, daquilo que é chamado liderança carismática.

A modernidade ou projecto moderno, na sua forma extrema, trouxe instrumentos para eficiência organizacional mas as relações humanas são antipersonalizadas, instrumentalizadas, com menos valores humanos, e é *útil* simplesmente para reduzir a igreja para um critério de eficiência e produtividade, assim secularizado a natureza e o propósito da igreja. Snyder coloca desta maneira, “A igreja nunca pode ser essencialmente uma organização.”

Super-institucionalização. Isto ocorre quando as estruturas organizacionais são apresentadas como sendo “alguém” que tem vida e fala de si mesmo. Na perspectiva social isto também nos ajuda a identificar este fenómeno que se pode chamar “reificação”. Reificação significa tartar coisas – neste caso a estrutura organizacional ou institucional – como sendo seres humanos com vida e talentos.

3. Elementos organizacionais do movimento Wesleyano do 18º século

O movimento Wesleyano trouxe ventos frescos para um melhor entendimento da natureza e vida da igreja. A Igreja oficial de Inglaterra, a Igreja Anglicana no 18º século, era estritamente vertical na sua governação com um relacionamento hierárquico. Tanto as

mulheres como os leigos ninguém tinha um envolvimento significativo na vida da igreja.

O reavivamento Wesleyano manifestou um espírito de contra o Sistema hierárquico (de-hierarquizalismo) em resposta do estado estagnativo da Igreja oficial da Inglaterra (Anglicana). Segundo, o movimento Wesleyano trouxe uma “democratização” significariva na estrutura da igreja. Como consequencia, mulheres eram inclusas na vida ministerial da igreja, tais como pregação ou liderança de grupos (classes e oguestra). Os leigos gradual e claramente passaram a assumir papeis chaves nos reavivamentos. Alguns tornaram-se pregadores, e outros foram ordenados.

Sociologicamente, Wesley pode ser visto claramente como sendo o elemento característico que trouxe a realidade duma dimensão global dentro duma alta hierarquia da igreja. Wesley foi um home de charisma.

O movimento Wesleyano era dinâmico. Wesley não exitou mudar aquilo que era necessário para melhorar ou otimizar o movimento. Num “*claro relatório sobre o povo Metodista*”, alguém citou Wesley sobre a mudança nas actividades do movimento: “Eu não entendo esta mudança constante de coisas,” eles disseram. Mas o que Wesley foi intuitamente descobrindo foi de que alguns ajustamentos funcionais eram benéficos para a maturidade spiritual das pessoas. Ele descreveu isto da seguinte maneira: “Agora muitas pessoas gozam da comunhão Cristã como sendo uma experiencia feliz pela qual eles não sabiam.” Wesley considerou que as mudanças não eram uma manifestação de fraqueza mas um “bonus!” Verdadeiramente, Wesley considerou que mudanças como sendo uma vantage do que um problema. Uma das razões foi que Wesley creu que qualquer ajustamento era meramente um “meio prudente, não-essencial, não de instituição divina. Dentro dos nossos meios, nós temos certeza que eles não se tornam numa coisa formal ou sem vida. Estamos sempre abertos para aprender, anciosos de saber mais do que o dia anterior, e muda qualquer que é nessário para se melhorar.” Quando é que este princípio foi esquecido nas nossas igrejas? Qualquer estrutura, mesmo boa que seja, não é essecial ou duma instituição divina.

Eu penso o que fez com que Wesley tivesse vontade de fazer mudanças foi por causa do seu desejo de fazer melhoramentos para o bem crescimento e maturidade spiritual das pessoas. “Primeiro, pessoas” é o motor do Wesley, capacitando estruturas organizacionais não devorar as pessoas ou charisma. Organizacionalmente, o critério é funcionalidade. Portanto, é importante que as estruturas organizationais sejam constantemente revistas e contextualizadas.

É interessante como é que Wesley viu as Escrituras e como criativamente ele as usou. Por exemplo, no sentido de responder para uma outra objeção, a Bíblia não diz nada sobre “classes”, ele explicou porquê ele havia feito ajustes e mudanças dentro das classes. “Acontece que tu não tens observado que em muitos aspectos, as Escrituras fornece somente regras gerais, e deixa as circunstâncias particulares para serem governadas pelo conhecimento geral humano.”

Wesley, no seu “*Pensamentos sobre Metodismo*” (1786), escreveu: “Não tenho medo que as pessoas chamadas Metodistas deixem de existir na Europa ou na América do Norte . O meu medo é que eles possam permanecer como seitas mortas, como uma forma religiosa sem poder.

Wesley parece não estar interessado, em primeiro lugar, na instituição do Metodista, mas no seu espírito (charisma) e suas dinâmicas. Podemos ver mais outras razões porquê momentos de encontro eram num certo tempo e não ao outro: "Em Novembro, ele foi oferecido um edifício conhecido pelo nome de Foundry, e ali ele começou dar dois sermões diários: um ás cinco horas da manhã e outro às sete horas da tarde, de modo que o trabalho não podia impedir a participação das pessoas.”

Pode-se notar que o horário para os cultos era baseado na vantagem de oferecer as pessoas a melhor opção de participar. Isto é o que chamamos de funcionalidade para o bem do desenvolvimento e maturidade espiritual dos crentes.

Portanto, em que áreas Wesley estava interessado sobre a organização do movimento? Ele próprio disse: “A essência é santidade do coração e vida. O que não contribui para este propósito, deve ser removido para o bem e para a transformação das vidas das pessoas. E se o que é essencial evapora, o que fica são fragmentos e desperdícios.” Apesar de que num contexto diferente – a consagração da terra – ele disse sem nenhuma exaltação, “--- é tempo para nós sermos guiados não pelos costume, mas pelas escrituras e pela razão”. Aqui podemos entender ‘razão’ ser o nosso conhecimento geral, provavelmente nestes tempos.

4. Propostas para o nosso tempo

- *A natureza da igreja*

A necessidade de "botar" a estrutura organizational. Neste novo contexto ‘botar’ a estrutura organizational da igreja é necessário. A natureza da igreja como sendo o corpo de Cristo requer que botação seja feita. As nossas estruturas, não a ‘carisma’, estão cansadas. A

igreja precisa duma renovação, considerando que funcionalidade é um dos elementos de grande propósito. A estrutura ou o instrumentalismo deve estar pelo serviço duma coisa mais maior do que a própria instituição; deve estar ao serviço da igreja, o corpo de Cristo, o Senhor da Igreja e a missão da igreja.

Snyder escreveu: “A pergunta que precisamos de fazer é que tipo de estrutura pode servir a igreja para o bem da sua vida e do seu testemunho?” Não foi isto que Wesley disse muitas vezes por todo o processo do reavivamento Metodista na Inglaterra? Sim, foi. Wesley não esteve a querer bloquear o evangelho simplesmente por causa de certas formas ou regras gerais que a Bíblia não condena, ou não são imperativas.

- *Marcas distintas da institucionalização na Igreja do Nazareno*

O centralismo, hierarcalização de funções, paralisia funcional são alguns dos problemas que enfrentam a denominação no 21º século. Existem vozes que nos chamam vindo dessas instituições estagnadas e com camisola-de-fora. Porém há muito mais do que o desejo de fazer mudanças. Precisamos de levar avante uma tarefa teológica, bíblica e histórica. Ainda não fizemos análise suficiente sobre a nossa eclesiologia e o quê que isso significa para a vida prática da igreja. As estruturas são simplesmente uma reflexão das nossas crenças. Daí que qualquer organização ou estrutura deve ser consistente com o tipo de teologia e eclesiologia que reflecte os nossos raízes Wesleyanos, dentro duma arrumação bíblica e sólida.

- A operabilidade da estrutura

As nossas estruturas devem ser eminentemente funcionais. O que quer dizer que elas devem ser usadas para o propósito pelo qual foram criadas num determinado tempo e lugar; o método funcional e não simplesmente pragmatismo.

Snyder oferece alguns critérios:

- a) A estrutura da igreja deve ser bíblicamente válida. Compatível com a natureza e a forma do evangelho e da igreja, tal como está representada na Bíblia. Com os nossos programas (algumas vezes vistos como sendo tesouros sagrados) nós mostramos o entusiasmo que temos nos nossos relacionamentos e na nossa comunhão Cristã. A pergunta crítica pode ser: As nossas estruturas facilitam a koinonia e missão?
- b) A estrutura da igreja deve ser culturalmente viável. As nossas estruturas devem ser compatíveis e sensíveis para as formas culturais da sociedade onde as igrejas estão situadas

tal que possam permitir uma maturidade e santidade dos Cristãos. Um dos nossos erros denominacionais foi – e continua a existir localmente em muitas partes – transplantar as estruturas da igreja dum lugar e cultura para outra cultura. Isto não é um factor que deveria ser dado prioridade em lugares onde uma congregação da Igreja do Nazareno existe?

c) A estrutura da igreja deve ser temporariamente flexível. Deve ser aberta para mudanças de acordo com as mudanças das circunstâncias a favor duma igreja saudável e de Cristãos maduros.

Estudos culturais têm mostrado que numa década existem duas ou três variações. Pelo menos uma delas pode ser crítica para a vida da igreja. A socióloga Nancy Ammerman desenhou um estudo no qual encontrou que congregações que se adaptam a mudanças das comunidades em sua volta tem maiores oportunidades de sobreviver e ser mais efectivas na sua tarefa e missão. Da mesma maneira, com as mudanças culturais, sejam elas globais ou locais, há necessidade de fazer mudanças que são funcionais a igreja, tanto na sua estrutura como no seu processo. As tais mudanças devem ser consistentes com a nossa teologia e mensagem de santidade.

• *O Manual da Igreja do Nazareno*

O Manual facilitaria na planificação e organização da igreja local? É verdade que o crescimento da igreja criou a necessidade de definir a estrutura, mas não necessariamente para mais funcionalidade. Nós somos uma estrutura global que dá mais evidencia de inflexibilidade do que mobilidade. Precisamos de recuperar o “espírito do Manual”, recuperar o espírito que deu origem a necessidade de formação dum Manual. O espírito pelo qual me refiro não nada menos do que a nossa essência Arminiana-Wesleyana. Eu gostaria de propôr aqui dois aspectos essenciais que deveriam ser o espírito do nosso Manual. O primeiro aspecto é relacionado com as nossas raízes Wesleyanas, amar a Deus e ao próximo. A aplicação do Manual deveria ser sempre de querer expressar o nosso amor a Deus e ao nosso próximo. O manual, por si, não garante um relacionamento de irmandade na igreja, no Distrito ou ao nível da organização em que há pessoas, um tanto deve ser como uma fonte da expressão para facilitar as nossas tarefas sem violar os nossos relacionamentos Cristãos num contexto de amor Cristão e amor para o mundo.

O segundo aspecto é que nós devemos manter o princípio Arminiano que “Deus não força a vontade humana, mas sim persuade”. O nosso Manual deveria ser um facilitador, capaz de contextualizar de acordo com as necessidades da actividade e missão da igreja, e manter a sua fidelidade para o conceito biblico da igreja. Se falho fazer algo por meio de persuasão não

importa como esse algo parece bíblicamente ou espiritualmente ser, já não sou encorajado a continuar com o tal algo. Tentando convencer outras pessoas por meio de força significa um acto de violência na vida e no espírito da igreja.

- *Violação organizacional dentro da igreja*

Violência organizacional tem se manifestado mais frequentemente como sendo uma “Violência simbólica”. Uma forma de violência simbólica é centralismo institucional. Como uma denominação, temos uma tendência forte para centralização.

A Violência de Centralismo

Centralismo torna-se manifestado como sendo uma forma defendida de violência. “Centraliza o poder de decisão numa burocracia eclesiástica, muito longe da realidade de vida, ignorante dos desafios que enfrentam os crentes... incapaz de admitir pluriformidade. Isto traz violência para os crentes [as igrejas, distritos, ou regiões] ameaçando-lhes como se fossem crianças que precisam duma protecção, e uma disciplina imposta sem critério. O mais sério que é, na perspectiva centralista (como sendo centro de poder) aqueles que tentar dizer algo contra são punidos.

Violencia de Autoritarianismo

Uma forma de violência presente em vários graus nas estruturas da igreja é o autoritarismo patriarcal. Isto pode ser visto claramente com a exclusão de mulheres nas “áreas centrais de participação” Enquanto é certo que maior parte dos congregantes nas nossas igrejas são mulheres, o nível de tomada de decisões não corresponde com o seu nível de representatividade. As decisões continuam a ser tomadas por homens. Não precisamos de estatísticas para provarmos este ponto.

A violencia de dogmatism. “É um dogmatismo que não admite que nós vivamos num mundo pluralístico em que não é possível ser determinado por uma religião, cultura e uma teologia monoteística. Dogmatismo lidera para impor uma perspectiva teológica única” sem qualquer tipo de diálogo com um outro interlocutor. No seu sermão clássico, “*O Espírito de Catolicismo*”, João Wesley quebra com as barreiras ideológicas e teológicas mostrando

francamente que há necessidade de alcançarmos unidade nas nossas diversidades. Wesley era particularmente sensível neste aspecto. Ele mostrou respeito pelas opiniões doutras pessoas expressadas nas declarações tais como “Um Metodista pensa e deixa também outros pensarem.” O seu sermão “*O Espírito de Catolicismo*” é uma declaração sobre tolerancia para aqueles que pensam diferentemente. É minha esperança que a conferencia teológica poderia ser livre dum espirito de egoism e violência que podiamos nos envolver num dialogo firmado no amor, confiança, humildade, esperança e crítica, sem attitude de curiosidade em algum sítio.

• *A viabilidade ética-teológica da nossa teologia Wesley-Arminiana dentro das estruturas organizacionais da Igreja do Nazareno*

A ética do Wesley foi uma ética de amor feita perfeita no coração do homem e sua vida prática. É o amor a Deus e ao próximo que molde as nossas estruturas organizacionais Nazarenas para cumprirmos a nossa missão no mundo. Nós devemos ser a viabilidade ética-teológica das nossas estruturas organizacionais ser verdade para a nossa herança Wesleyana de amor feito perfeito. Se as nossas estruturas não reflectem isto ou não são uma extensão de amor ao nosso próximo, então alguma coisa está errada nelas. Precisa de renovação dessas estruturas de modo que possam ser uma extensão do reino de Deus.

Nós sabemos a partir de ciências sociais e da própria experiencia que institucionalização é acumulativa. Por vários factores, culturais, sociais e idiosincronicos, o processo da institucionalização pode tornar-se prejudicial. É sempre importante que este processo de se tornar gigantesco e estagnado seja revertido por renovação de estruturas; sinão a institucionalização pode levar a igreja à decadência e morte spiritual.

Wesley nunca separou a sua teologia das práticas eclesiasticas e pastorais. Justo González, expressou sobre as primeiras sociedades Metodistas: “Wesley teve a concepção duma organização em termos de missão e não vice versa. Repetidamente, nós descobrimos que ele ajustou a organização para responder à nova necessidade ou situação.” Um exemplo muito interessante disto foi o que lhe motivou para uma dinâmica revolucionária de “classes” que eram formadas no reavivamento Metodista.

Conclusão

Estruturas organizacionais não fazem com que a igreja seja igreja. Estruturas organizacionais são somente meios que quando forem renovados e funcionais podem ser extraordinariamente úteis para ajudar no cumprimento da missão da igreja. Mas nós não devemos esquecer que o recurso mais importante na igreja não são os seus recursos materiais, mas sim o seus recursos humanos. A igreja são as pessoas; a igreja é composta de pessoas. Cristo não morreu por organizações, mas sim por pessoas.

Parte da crise que estamos tendo na denominação cai dentro das competências da estrutura organizacional. A estrutura nunca foi e nunca será a essência da igreja como sendo o corpo de Cristo.

As estruturas não são a-teologia ou neutras. Estruturas organizacionais comunicam o que nós cremos sobre a igreja e a nossa missão. Quando a institucionalização ter crescido suficientemente, ela torna-se cada vez mais rígida e disfuncional. Os interesses mudam das pessoas para coisas ou programas.

Para renovarmos as nossas estruturas precisamos de voltar para uma noção bíblica de charisma que está acima daquilo que se define como sendo certas manifestações estáticas. Nós deveríamos estabelecer que a igreja, o corpo de Cristo, é uma comunidade carismática, “os modelos carismáticos e orgânicos são distinguidos por ênfase na comunidade e na interdependência

Espero que mudanças ao nível pessoal e institucional não levem tempo para trazer renovação que as nossas estruturas organizacionais precisam para cumprir fielmente a missão da igreja de maneiras que possamos permanecer verdadeiros para a nossa tradição Wesleyana da inovação e funcionalidade das nossas estruturas.

"Eu não tenho medo que as pessoas chamadas Metodistas irão sempre existir ...

O meu medo é de que eles vão permanecer como sendo seitas mortas,

Como uma forma de religião sem poder”

João Wesley (1786)

BIBLIOGRAFÍA

- Snyder, H. (2005). *La comunidad el rey*. Argentina. Kairós.
- Macisse. *La violencia en la iglesia*. Tomado de:
http://www.opuslibros.org/prensa/violencia_iglesia.htm. Fecha: 2005.
- Obras de Wesley. *Tomo V. Las primeras Sociedades Metodistas*. USA: WHF

- Gómez, J. F. (1995). *La Crisis de los sistemas. Un diálogo desde la fe cristiana*. México: Universidad Iberoamericana.
- Weber, M. (2004). *La ética protestante y el espíritu del Capitalismo*. México: PREMIA.
- Schwarz, Ch. (2001). *Cambio de paradigma en la iglesia*. Barcelona: CLÍE.