



Membro das Confederações da
Maçonaria Simbólica do Brasil e
da Maçonaria Inter-Americana

UNIVERSI TERRARUM ORBIS ARCHITECTONIS AD GLORIAM INGENTIS
Grande Loja Maçônica de Minas Gerais
MM.: AA.: LL.: AA.: FUNDADA EM 25/09/1927



Maçonaria do Futuro: Gestão Maçônica

**Belo Horizonte – MG
Maio de 2019**

Trabalho elaborado por demanda da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais

**Responsável: Secretaria de Educação e Cultura da
GLMMG**

PARTICIPANTES:

Secretário: José Eduardo da Silva, MM

Adjuntos: Adeilson Barbosa Soares, MM

Átila Savernini Lopes, MM

Felipe Comarela Milanez, MM

Flavio Augusto Leite Ferreira, MM

José Alberto Pinto de Sá, MM

Maurício Ferreira, MM

Romante Ezer Ferreira Rodrigues, MM

1. INTRODUÇÃO

“Conhecer-se é o princípio para corrigir-se.”

Baltazar Gracian

“Uma ciência profunda, com o seu sistema de Moral ‘velado por alegorias e ilustrado por símbolos’, calcada aos ensinamentos dos antigos **Mistérios**, voltada para o aprimoramento do homem, para torná-lo apto ao serviço da Família, da Pátria e da Humanidade”, esta é a definição de Maçonaria dada por Figueiredo (1978). Rebuscando nos rituais encontra-se que ela “é uma instituição universal que tem por objetivo tornar feliz a humanidade pelo amor, pelo aperfeiçoamento dos costumes, pela tolerância, pela igualdade, pelo respeito à autoridade e à religião de cada um”.

A Maçonaria sempre esteve entre as maiores e mais antigas organizações não religiosas e apartidárias, de fraternidade e de caridade do mundo. Tanto que durante muito tempo a Maçonaria supriu a falta do Estado na educação, na saúde, na assistência humanitária, na defesa dos direitos civis, etc.

Por essa razão, para que seja possível projetar ações para o futuro da Maçonaria, necessário se faz compreender um pouco melhor a sistemática que permitiu a existência desta Ordem ao longo dos séculos. Enxergar a situação da mesma na atualidade, o que mudou, o que se espera para o futuro e quais tendências podem ser observadas.

Sobre as origens da Maçonaria Bernardin (apud BENIMELI, 2010) em estudo realizado em 1909, no qual analisou 206 obras que buscaram estudar as origens da Maçonaria, foram encontrados 39 possíveis origens, com visões diversas e desconhecidas, das quais citamos: 28 indicaram as origens como sendo responsabilidade dos construtores góticos; 20 à antiguidade remota; 18 ao Egito; 15 à criação do homem, indicando ter sido a primeira Loja instalada no Paraíso; 12 aos Templários; 11 à Inglaterra; 10 à Jesus Cristo; 7 aos Rosa Cruzes; e outras à Roma, judeus, construtores do Templo de Salomão, essênios, Moisés, Noé, etc...

Não interessa ao trabalho buscar uma probabilidade sobre a origem da Maçonaria e sua fase operativa, basta-nos saber que a Maçonaria Especulativa, como é conhecida nossa Ordem atualmente, tem sua formalização por ocasião da criação da Grande Loja da Inglaterra, em 1717, e da edição da Constituição de James Anderson (1723) e dos Landmarks.

Segundo Michel Cugnet (apud BENIMELI, 2010) “A Franco-Maçonaria – no século XVII –, era uma escola de vida e liberdade, onde se ensinava o homem a se moldar para enfrentar como vencedor os problemas do mundo profano e devolver um pouco de esperança aos aflitos. Era essa a força “oculta” do franco-maçom: a fé na perfectibilidade do homem...”, mas não foi apenas naquela época. A história da Ordem Maçônica se mistura com a história da defesa dos direitos do homem.

Na visão de Castellani (1987), “Nascida na esteira dos ideais liberais e libertários da humanidade, numa época de absolutismo e de dogmatismo clerical, a Maçonaria colocou-se na vanguarda, não só do renascimento cultural e científico (o que lhe rendeu as iras do Santo Ofício), mas, também, na luta por grandes reformas sociais, através de uma decisiva participação nos conflitos de ideias e de sua importante intervenção na solução de grandes problemas internacionais.”

Com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos após o final da Segunda Guerra Mundial, os governos passaram a dar mais atenção aos seus cidadãos e a universalizar direitos que antes eram dádivas apenas das elites e, desta maneira, o estado passou a ocupar, de forma mais efetiva, aquele espaço que a Maçonaria lhe supria a ausência. Porém, não foi somente este avanço social que decorreu daquele conflito. Com a guerra fria e a busca pela supremacia mundial entre os blocos capitalista e socialista, liderados pelos Estados Unidos e URSS, respectivamente, a ciência deu um salto inimaginável até então, transformando o mundo e a forma de relação entre as pessoas. Conforme observa José Eduardo da Silva (2018),

“Estamos vivendo um momento em que a velocidade da evolução do conhecimento é gritante. Enquanto no passado a humanidade levava milhares de anos para evoluir de uma invenção significativa para a outra, hoje nos deparamos com

uma evolução imensa em curto período de tempo. Exemplos disto não faltam: mapeamento genético e a cura de enfermidades, internet, inteligência artificial, etc. Esta evolução provocou também um acesso rápido e fácil ao conhecimento, provocando uma revolução nas relações humanas.

Diante deste contexto, toda organização necessita estar se reavaliando constantemente com a finalidade de conhecer suas potencialidades e suas fraquezas, de forma a continuar se mantendo perante a sociedade e, principalmente, a cumprir com os objetivos a que se propõe. Este processo de crescimento é essencial para captar e manter talentos que induzam o crescimento, o que tem se tornado uma dificuldade no mundo atual. Esta complexidade se acentua quando a instituição atua no campo do trabalho voluntário, cujo retorno não se dá monetariamente, mas na satisfação do sentimento de utilidade e do cumprimento de uma proposta de vida.”

Trazendo o holofote de sua análise para a Ordem Maçônica, o autor esclarece que,

Sendo a Maçonaria uma instituição secular, voluntária, horizontal (uma vez que não há hierarquia entre seus membros), e que tem por base uma filosofia humanista voltada para o crescimento do ser humano, também tem necessidade de se reavaliar, principalmente no momento atual, em razão do fácil acesso à informação e ao conhecimento, tornando aquela que irradiava conhecimento para a sociedade pouco atraente (em alguns aspectos até obsoleta), dificultando a captação e retenção de seus colaboradores.

Eis o grande desafio da Ordem Maçônica nos dias atuais e para o futuro, **tornar-se atraente para este cidadão educado e com amplo acesso às**

informações, proporcionando-lhe o seu crescimento como homem e como cidadão.

O presente trabalho, desenvolvido perante à Grande Loja Maçônica de Minas Gerais, tem como escopo central indicar possíveis caminhos para aperfeiçoar a gestão maçônica.

Para cumprir seus objetivos o trabalho apropriou-se de duas pesquisas realizadas anteriormente: **Maçonaria no Século XXI**, realizada em 2018 pelo Irmão Kenngo Ismail, por demanda da Confederação da Maçonaria Interamericana, cuja amostra válida atingiu um total de 7.817 Maçons, o que equivale a, aproximadamente, 4% do universo dos maçons regulares brasileiros, que traz uma visão “dos maçons regulares membros das obediências maçônicas brasileiras confederadas à CMI – Confederação Maçônica Interamericana (24 Grandes Lojas confederadas à CMSB, 07 Grandes Orientes confederados à COMAB, e o Grande Oriente do Brasil), sobre a Maçonaria de hoje e as perspectivas para a mesma no restante deste século XXI”, e a pesquisa **Evasão maçônica - Análise da situação da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais**, realizada pelo Irmão José Eduardo da Silva, em 2018, por demanda da GLMMG, que buscou “identificar e avaliar os motivos que levaram iniciados em nossa Ordem, mais especificamente na Grande Loja Maçônica de Minas Gerais, a deixarem a Maçonaria.” Desta forma obteve-se uma relevante amostra da visão da Ordem por aqueles que se encontram ativos e por aqueles que já não atuam junto a ela.

Neste intuito, para tornar esta visão mais holística e melhor conhecer a realidade do cotidiano das Lojas, as células mater da Maçonaria, buscou-se opiniões de Veneráveis Mestres.

No momento da pesquisa, a GLMMG era composta por 334 (trezentos e trinta e quatro) Lojas Maçônicas em sua estrutura. Para uma pesquisa que se esperava um índice de confiança de 95% (que é a probabilidade de a amostra coletada refletir a população) e margem de erro de 5% (índice de variação dos resultados para mais e para menos), arguiu-se 180 (cento e oitenta) Veneráveis, de forma aleatória.

Para encaminhar ao atingimento dos objetivos específicos do trabalho, utilizou-se do método de pesquisa aplicada, quando foram feitas análises dos resultados das pesquisas anteriores, com vista de contribuir com fins práticos, buscando soluções para problemas concretos.

Adicionalmente, para melhor subsidiar as conclusões chegadas e as propostas sugeridas, foram introduzidas sugestões apresentadas por pensadores que participaram do programa da GLMMG denominado “Programa Cultural – Filosofando sobre a Ordem”, cujo tema definido foi “Maçonaria do Futuro – Gestão Maçônica” e a experiência da GLMMG na gestão de seus projetos e de relacionamento com as respectivas Lojas.

Não fez parte do escopo desse trabalho abordagens como aspectos relacionados ao catecismo ou à filosofia maçônica, mas tão somente a prática cotidiana e de gestão.

Visando proporcionar sustentação à proposta desenvolvida pelo trabalho, a partir do próximo capítulo, apresentam-se percepções de realidades sobre organizações, demonstrando que, apesar de serem diferenciadas da prática cotidiana da Maçonaria, aplicam-se perfeitamente à realidade administrativa da Instituição.

2. UMA NOVA E NECESSÁRIA VISÃO

“Se você quiser construir um navio, não convoque homens para juntar madeira, dar ordens e dividir o trabalho. Antes, ensine-os a se apaixonar e desejar o eterno e distante mar.”

Antoine Saint-Exupéry

Fisicamente, a Maçonaria não existe! Apesar de ser constituída pelo tripé que engloba sua filosofia, suas normas e suas estruturas móveis e imóveis, filosoficamente falando ela é uma *Ordem Imaginada*, de caráter voluntário e que deve se valer dos fundamentos da ciência da administração para sua prática cotidiana, de forma a conduzir seus membros nas trilhas de suas propostas, como ocorre com toda organização humana (empresarial ou familiar). Por esse motivo, faz-se necessário conhecer mais apropriadamente alguns conceitos que regem estas organizações.

2.1 Uma Ordem Imaginada

Segundo Harari (2018) ordens imaginadas podem ser definidas como redes de cooperação mútua baseadas em crenças que unem os seus membros em torno de objetivos comuns.

Mesmo possuindo suas normas coercitivas que buscam manter a ordem interna, têm nas crenças de seus membros os laços mais fortes que os mantêm coesos e atuantes.

Incrustrada no mundo material, ela define os desejos de seus membros e é intersubjetiva, pois atinge a consciência subjetiva de muitas pessoas. Cita-se como exemplo as religiões, governos e tudo que se relaciona a elas.

Mudar uma ordem imaginada é algo muito difícil, pois teria-se que desconstruir a cultura (que, segundo o dicionário Aurélio, “é um conjunto de normas de comportamento, saberes, hábitos ou crenças que diferenciam um grupo de outro”) de um grande número de pessoas. Dessa maneira, a marca

supera toda estrutura física, ganha alma e, quando deixa de existir fisicamente, torna-se eterna!

Essa é uma teoria perfeitamente aplicável à Ordem Maçônica e que necessita ser considerada em qualquer análise que se faça sobre ela, pois apesar de suas estruturas físicas (templos), a amálgama que mantém seus integrantes unidos ao longo de séculos é justamente a crença no seu objetivo central, lacônico, diga-se de passagem, mas inspirador, que é “tornar feliz a humanidade”, com todas as suas variáveis e complementos.

2.2 Organizações Voluntárias

Ao longo de sua existência, o homem evoluiu como um animal gregário, ou seja, que necessita viver em sociedade, pois sozinho é incapaz de manter-se vivo por muito tempo, sempre necessitando de ajuda de outros da espécie. Em razão desta convivência social, foi despertada no homem a necessidade de retribuir da ajuda recebida e não somente recebe-la.

Neste esteio de ajuda mútua, emerge uma importante alternativa para minimizar os problemas sociais, que é o serviço voluntário, aquele sem fim lucrativo e que, na maioria das vezes, supri a deficiência do Estado em relação aos cidadãos, o qual é denominado terceiro setor.

Este é constituído por organizações sem fins lucrativos, não-governamentais, cujo objetivo principal é gerar serviços de carácter público, tornando-se um parceiro essencial para os governos.

Aquele que trabalha neste setor é denominado voluntário que, segundo a Organização das Nações Unidas, é “o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem estar social, ou outros campos...”¹

Mas o que leva estas pessoas a trabalharem gratuitamente em prol de outras que elas sequer conhecem, ao menos inicialmente?

¹ Disponível em https://voluntarios.com.br/oque_e_voluntariado.htm. Acessado em 15Mar2019.

Ainda segundo a ONU, existem alguns fatores que direcionam o cidadão para o trabalho voluntário destacando-se, “entre outros, dois componentes fundamentais: o de cunho pessoal, a doação de tempo e esforço como resposta a uma inquietação interior que é levada à prática, e o social, a tomada de consciência dos problemas ao se enfrentar com a realidade, o que leva à luta por um ideal ou ao comprometimento com uma causa.”²

Assim é possível afirmar que, para um trabalho voluntário, o cidadão necessita estar motivado interna e externamente, ou seja, carece da existência de um estímulo externo que lhe desperte a paixão, a consciência e provoque a determinação.

Na visão de Oliveira (apud Moraes, 2017) “a motivação é essencial e indispensável no trabalho com voluntários. Afinal, diferente da gestão do setor público e privado, a gestão de voluntários não dispõe de remuneração financeira como um fator de permanência e recompensa pelo trabalho prestado. [...] **a motivação é a moeda de troca do trabalho voluntário.**” (g.n.)

O maior desafio para quem trabalha gerindo voluntários é, com certeza, a atividade de mantê-los motivados, ou ainda, evitar que se desmotivem.

Vários são os fatores que proporcionam a motivação. Ninguém trabalha sem receber algo em troca, todos têm necessidades que necessitam ser satisfeitas. Por este caminho, no voluntariado, encontramos fatores altruístas, que advêm do proporcionar o bem-estar do próximo; motivações materiais, que seriam satisfeitas quando da recompensa material com a ação; e as motivações sociais, satisfeitas pela interação social do voluntariado, com o reconhecimento de seu trabalho (Widjaja, apud Nascimento, 2017).

Lado outro, encontramos um rol muito maior de fatores que provocam a desmotivação. Em pesquisa desenvolvida por Oliveira (apud Moraes, 2017) vários foram os motivos que desmotivam os voluntários, dentre os quais destacam-se: falta de apoio, de incentivo, de ter com quem dividir o trabalho, de acompanhamento do trabalho por parte da liderança, de recursos financeiros e materiais, críticas destrutivas, cobrança exagerada.

² Ibid.

Gerir todo este processo, no qual não se tem a âncora motivacional da remuneração, é uma tarefa que exige não somente conhecimentos de administração, mas habilidades baseadas em valores. Segundo Domeneghetti (2001) “Em termos de gestão do trabalho voluntário, não adianta contar somente com gestores capacitados, altamente técnicos, que se reservem somente ao ato de administrar, nem com diretorias deslumbradas e românticas, que administram com o coração. Os gestores têm de administrar as diferentes visões de seus voluntários, buscando equilíbrio em sua atuação”.

Ramos e Domingues (2016), ao abordar questões relacionadas à gestão de trabalho voluntário, assim expressam: “Os estudos internacionais sobre voluntariado evidenciam a necessidade por profissionalização. A falta de uma gestão eficaz compromete os resultados e impacta na retenção do voluntário e mostram o quão valioso é o voluntariado tanto financeiramente quanto socialmente”.

Após tudo que foi apresentado, ainda que de forma sucinta, nesta subseção, fica bem claro que a prática maçônica é uma atividade que se enquadra, essencialmente, na prática voluntária e que ainda acarreta, como se sabe, ônus aos Maçons. Assim, à Maçonaria aplica-se toda a teoria que rege a atuação das entidades de trabalho social voluntário.

2.3 Gestão e liderança

Administrar uma organização requer a compreensão dos fins e meios, principalmente, adjuntando-se a capacidade de liderar daquele que assume tal responsabilidade. O termo "administração" significa direção, gerência. Ou seja, é o ato de administrar ou gerir negócios, pessoas ou recursos, com o objetivo de alcançar metas definidas. Adicionalmente precisa-se compreender o conceito de “Liderança”, “liderança é uma função e não um cargo” (CORTELLA, M. 2019).

A função de liderar cabe àqueles com a capacidade de trazer à superfície questões latentes, criar sinergias entre grupos harmônicos, criar relações de lealdade e estimular as pessoas a “darem o melhor de si” de forma conjunta e alinhada às necessidades desse grupo, “na prossecução de uma missão que apela a valores compartilhados” (GOLEMAN; BOYATZIS; MCKEE, 2002, p.

267). Líderes inovam, centram-se nas pessoas, inspiram confiança, desafiam o poder, têm visão a longo prazo, implicam as pessoas, integram informações, revitalizam e mobilizam o compromisso com novos objetivos e necessidades (VICENTE, 2004, p. 143).

Na era contemporânea, após a divisão do trabalho e as reformas teóricas e práticas da administração, auferiu-se uma forte valorização da “pessoa humana”, na qual o diálogo torna-se central, dando voz às diferentes (sub) culturas e subníveis da organização, “ao mesmo tempo em que a comunicação se institui na função principal da gestão, podendo estimular as relações intensas até entre atores ausentes” (ESTÊVÃO, 2002). Ressalta-se sob esta perspectiva de gestão, o diálogo como marca essencial, formando um paralelo importante com uma grande tendência da atualidade, “a ‘Direção por Valores’ (DPV), ao considerar que “a verdadeira liderança é, no fundo, um diálogo sobre valores” (GARCÍA; DOLAN, 1997).

“A DPV é uma espécie de marco global para redesenhar continuamente a cultura da empresa de forma que se gerem compromissos coletivos através de projetos novos e mobilizadores” (GARCÍA; DOLAN, 1997). A DPV é apresentada como um “modo avançado de direção estratégica e liderança participativa pós convencionais baseados no diálogo explícito e democrático sobre os valores partilhados que não de gerar e orientar as decisões de ação na empresa” (GARCIA, 2002a,). O “cerne” dessa abordagem está nos valores individuais e nas pessoas, que ao compartilharem-nos formam um valor coletivo partilhado.

A direção por valores pode ser compreendida por algumas características singulares, como: a necessidade da criatividade para a solução de problemas complexos, exigindo por esta razão alta performance profissional por parte dos dirigentes, cuja autonomia e responsabilidade é alta e totalmente focada na experiência do cliente; uma estrutura definida por redes de relacionamento, compartilhamento de conhecimento e equipes de trabalho; valores culturais essenciais estão fundamentados no desenvolvimento, participação, aprendizagem contínua, criatividade, confiança, mútua, compromisso. (TRIGO, COSTA, 2008).

Para Rodrigues (2014) (apud BERGER, LUCKMANN – 1985), a determinação da consciência do homem é proveniente do seu “ser social”,

advinda de um processo evolutivo progressivo, o indivíduo reproduz os padrões de conduta da família e/ou do grupo social a que pertence. O que corresponde à socialização primária do mesmo. Já a secundária se absorve por meio da aquisição de conhecimentos específicos das suas áreas de atuação, “o que significa a interiorização de campos semânticos que estruturam interpretações e condutas de rotina em área institucional” (RODRIGUES, 2014).

Ainda segundo Rodrigues (2014), a sociedade vem evoluindo e/ou alterando os seus valores ao longo do tempo e mesmo as organizações de sucesso que não se adaptarem estão fadadas ao fracasso. De forma ambígua, aquelas que se alteram e atualizam os seus valores de forma a abrigar os pensamentos e sentimentos das pessoas tem êxito em suas empreitadas, modificando os seus objetivos por meio de pensamentos subjetivos. Para a formação dos valores institucionais, faz-se necessário a compreensão das visões dos envolvidos no condizente aos propósitos da organização.

Por tais razões, define-se o perfil do líder contemporâneo-atualizado como “humanamente evoluído”, não governa ou dirige pelas convenções ou crenças dominantes, mas pelas suas próprias convenções fundamentadas da “observação do mundo” que o rodeia e tem a capacidade de concatenar e transformar as ideias em ações e dar pleno sentido à sua vida e à dos outros. Tal façanha é alcançada pela habilidade de dialogar e absorver sentimentos, construindo confiança, sensibilidade e liberdade. Descarta-se nesse contexto os “discursos intimidatórios (realistas) sobre o peso do contexto, da estrutura, da lamentável natureza humana e da inercia” (GARCIA, 2001b, p.1).

Tais conceitos demonstram que hoje as organizações, para obterem sucesso, necessitam muito mais de líderes que inspiram e conduzem seus colaboradores com respeito e exemplo do que de chefes burocratas. Não há mais espaço para o jargão “faça o que eu falo e não o que eu faço”.

Tal afirmação necessita ressoar dentro da Maçonaria, principalmente por ser ela uma ordem imaginada, de caráter voluntário, que possui uma estrutura horizontal, uma vez que há hierarquia entre seus membros. Portanto, deve ter por base uma filosofia de gestão ancorada na teoria da “direção por valores”.

3. ALGUMAS LUZES QUE NOS ANTECEDERAM

“Pensar o passado para compreender o presente e idealizar o futuro”.

(Heródo)

Como dito anteriormente, sem a intenção de ser repetitivo ou de se fazer uma releitura, nesta sessão serão colados alguns dados das pesquisas **Maçonaria no Século XXI** e **Evasão maçônica - Análise da situação da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais** que sejam coincidentes entre si, se relacionam com os objetivos deste trabalho e joguem luz sobre seu propósito, trabalhos estes elaborados sob a ótica daqueles que abandonaram e daqueles que permanecem na Ordem Maçônica.

3.1 Pesquisa “Maçonaria do Século XXI”³

Várias são as informações que esta pesquisa nos traz que merecem destaque não somente neste trabalho, mas no cotidiano dos dirigentes da Maçonaria, pois são os ocupantes da base da pirâmide, aqueles que mantêm a sua estrutura, quem estão apontando as situações que dela emergem.

Sobre a faixa etária dos maçons, a idade média geral é de 52 anos, com 37% da amostra participante da pesquisa de idosos. Em relação à idade por ocasião da Iniciação, enquanto há mais de 10 anos era, em média, entre 40 e 69 anos de idade, nos últimos 05 anos foi reduzida para entre 30 e 49 anos, demonstrando uma possibilidade de se evitar o envelhecimento da Ordem.

Quanto à possível inércia da Maçonaria em relação às atividades internas, buscou-se verificar o que ela deveria fazer e não está fazendo ou está fazendo pouco, sendo que os resultados mais expressivos foram: em primeiro lugar, com

³ Todos os dados apresentados nesta subseção foram extraídos de ISMAIL, Kennyo. **CMI – Maçonaria no Século XXI**. Disponível em: <https://www.noesquadro.com.br/wp-content/uploads/2018/04/RELAT%C3%93RIO-CMI.pdf>. Acesso em 11Mar2019.

47%, “**Melhor seleção de membros**”, seguida da opção “**Educação maçônica de qualidade**”, com 37%, e a “**Preservação dos rituais e segredos**”, com 33%.

Sobre a atuação externa da Ordem, salta aos olhos o desejo de, aproximadamente, 40% de todos os participantes para “uma Maçonaria mais voltada para a atuação social de uma forma mais genérica, ou seja, não apenas por meio de filantropia, mas principalmente de forma mais ‘macro’, como por meio do desenvolvimento de grandes programas sociais em setores como educação, saúde, segurança pública, distribuição de renda, intolerâncias e preconceitos”. Uma parte gostaria de ter uma Maçonaria mais voltada ao ativismo político, buscando eleger maçons-políticos e intolerante políticos-maçons envolvidos com corrupção, que deveriam ser expulsos de seus quadros, porém esta atuação política encontra resistência em boa parte dos participantes.

Os dados indicam que os maiores motivos geradores de insatisfação são os conflitos entre as Obediências Maçônicas e brigas por poder. Em terceiro lugar aparecem os chamados “**profanos de avental**”, aqueles maçons que não têm comportamento maçônico; e em quarto lugar os chamados “**donos de Loja**”, seguidas de “**desinteresse geral dos Irmãos**” e “**falta de conteúdo das reuniões**”, em quinta e sexta posições, respectivamente. Estas insatisfações seriam resultado de má seleção e da precária educação maçônica oferecida atualmente.

Nas respostas subjetivas, conclui-se que mais da metade dos participantes indica insatisfação com os conflitos entre potências maçônicas, sendo que o segundo grupo de fatores geradores de insatisfação é de ordem administrativa: **desinteresse geral dos irmãos** (39%), **falta de conteúdo das reuniões** (37%), **custo alto para pouco benefício** (26%) e **falta de preparo dos dirigentes** (25%).

O autor infere que “menos de 5% dos maçons brasileiros sabem o que é a Maçonaria, conforme os conceitos e definições mais utilizados no mundo” e continua

“Quando se tem membros que não sabem ao certo o que é a organização a que pertencem, tem-se a organização em situação similar a de um barco à deriva, em que não há ventos

favoráveis simplesmente porque não se sabe para onde se quer ir. E qual o real tamanho desse problema? Considerando que membros que não sabem ao certo o que é a maçonaria são os mesmos que convidam, sindicam, escrutinam, iniciam e instruem novos membros na Ordem, esse problema é, praticamente, do mesmo tamanho que a maçonaria brasileira: gigantesco. E em um ciclo vicioso”.

A pesquisa aponta ainda a existência de conflito entre duas gerações na Maçonaria, aqueles que chamados de progressistas, que são mais novos e anseiam por mudanças e utilização de ferramentas digitais, e os, digam-nos, conservadores, mais idosos e que entendem que as mudanças não podem ser radicais. Segundo o autor, “os mais jovens têm uma tendência a esperar mais benefícios da Maçonaria, como incentivo a negócios e auxílio mútuo aos maçons e familiares, provavelmente por ainda estarem em fase profissional de busca por estabilidade. Em contrapartida, os mais velhos tendem a defender a preservação dos rituais e segredos maçônicos e uma melhor seleção de membros para a Ordem, ao mesmo tempo em que rejeitam o uso de novas tecnologias de comunicação e informação na Maçonaria”.

3.2 Pesquisa “Evasão Maçônica”⁴

Ao contrário da pesquisa anterior cujos participantes foram Maçons ativos e regulares, a presente, apesar de haver sido desenvolvida no âmbito da GLMMG, traz o ponto de vista daqueles que foram Iniciados e deixaram a Ordem. Esta é uma visão importante, pois pode indicar quais de nossas práticas causam frustrações capazes de fazer com que Irmãos abandonem nossa convivência.

A pesquisa aponta que 1/3 dos iniciados que abandonaram a Ordem nunca tiveram qualquer contato com a Maçonaria antes de sua Iniciação e que

⁴ Os dados e conclusões apresentadas nesta subseção foram extraídos de SILVA, José Eduardo da. **Evasão maçônica - Análise da situação da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais**. 2018. Disponível em: <http://www.glmmg.org.br/Gestao.Macons/assets/files/Pesquisa-evasao-GLMMG.pdf>. (Acesso restrito).

igual proporção das indicações para a Ordem veio de laços frágeis entre Iniciado e padrinho (amigos de clube e de eventos sociais, com pouca intimidade), demonstrando que alguns não conduzem o processo de indicação com a seriedade que ele requer.

Os dados apontam que a grande maioria vem buscar novos conhecimentos que os propiciem crescer como pessoa e como cidadãos, além de participar de atividades filantrópicas e de projetos voltados para a solução de problemas que assolam a sociedade brasileira, indicando que os candidatos procuram participar de atividades onde possam auxiliar o próximo e que o destaquem na sociedade.

Sobre o acompanhamento recebido após a Iniciação, verificou-se que próximo de 37% dos entrevistados não tiveram qualquer acompanhamento ou foram acompanhados por um Irmão que conheceu na Ordem, sem a interferência da administração da Loja, o que é uma falha grave, pois se buscam aqueles que são julgados os mais indicados na sociedade para fazerem parte da Maçonaria, não devia deixá-los abandonados e sem acompanhamento, pois correm o risco de não despertarem para seus ensinamentos.

Em relação ao cotidiano das suas Lojas, constatou-se que é prática a prestação de contas e transparência no trato com as finanças das Lojas, porém, nos demais aspectos relacionados à gestão da Loja, menos da metade delas possuía e seguia um calendário de atividades e um número bem reduzido (14) dispunha de projetos de curto e longo prazos, indicando que nossas Lojas carecem de gestões mais aprimoradas e que o incentivo aos estudos seja mais aprimorado. Tem-se ainda a insatisfação com os famosos “donos de Lojas” que, infelizmente, é uma realidade conhecida por todos.

Ao abordar o convívio fraterno, os dados demonstram que a fraternidade existente dentro dos templos não extrapola para o convívio externo, o que dificulta o inter-relacionamento.

Quanto à participação na sociedade, apenas 28% afirma que havia uma interação Loja x sociedade.

Em relação aos principais motivos relacionados à Ordem que impulsionaram as respectivas saídas observa-se: apresentação de Irmãos sem perfil maçônico, vaidade e o orgulho de alguns Irmãos, discussões inúteis e sem objetivos práticos, falta de ação da Loja junto aos problemas da sociedade, a falta de um objetivo definido para a Ordem e a frustração com o não atendimento de suas expectativas. Sobre estas questões, a pesquisa traz a opinião de um dos entrevistados:

“A Maçonaria, ao contrário do que muitos acreditam, é uma instituição voluntária e depende da participação ativa de seus integrantes para poder cumprir com seus objetivos. Para uma entidade desta natureza, o grande desafio é ser atraente para captar talentos e capaz de manter o nível de motivação para retê-los, compreendendo que não é um ato, mas um processo continuado”. (g.n.).

Como dito, estas informações advêm daqueles que, após iniciados, deixaram a Ordem, mas jogam luz sobre o nosso dilema.

4. ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

“Abre a mente ao que eu te revelo e retém bem o que eu te digo, pois não é ciência ouvir sem reter o que se escuta.”

Dante Alighiere

O objetivo primordial da pesquisa de campo foi o de conhecer o pensamento dos Veneráveis Mestres sobre a Ordem Maçônica, a forma de gestão e as dificuldades enfrentadas pelas Lojas e, ainda, ouvi-los sobre mudanças que julgam necessárias e que possam melhorar o cotidiano das Lojas e da Maçonaria como um todo.

Para tanto, foram realizados questionamentos que permitam identificar o perfil dos Veneráveis Mestres, a realidade cotidiana das Lojas Maçônicas, a visão atual sobre a Ordem e propostas para o nosso futuro.

Os dados coletados, foram analisados em blocos de forma a constituírem informações capazes de permitir nossas inferências.

Não há um rigor dos dados apresentados nas tabelas com a sequência constante do instrumento de pesquisa, sendo que aqui estes serão ordenados pela ordem de percentual de indicações, do maior para o menor.

Ao final desta seção serão coladas algumas sugestões advindas do programa denominado “Programa Cultural – Filosofando sobre a Ordem”, cujo tema foi, justamente, a gestão maçônica.

4.1 Perfil dos Veneráveis Mestres

Gráfico 1: Com quantos anos de vida maçônica assumiu, pela primeira vez, a Venerabilidade de uma Loja.

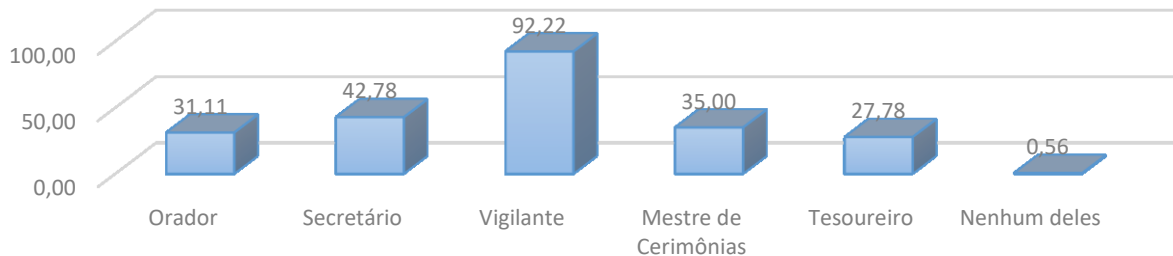


Fonte: instrumento de pesquisa

Sobre a idade maçônica que possuíam quando assumiram a administração de suas Lojas pela primeira vez, o Gráfico 1 demonstra que 61% tinham mais de 10 (dez) anos de prática maçônica, portanto com maturidade dentro da filosofia maçônica para liderar os Irmãos. Porém, 33% tinham entre 6 (seis) e 10 (dez) anos. Considerando que, conforme a pesquisa “Maçonaria do Século XXI”, a idade média geral é de 52 anos e que a idade de Iniciação nos anos últimos 05 anos foi reduzida para entre 30 e 49 anos, constatou-se que os Iniciados possuem maturidade para a vida extra Maçonaria, contudo, com menos de 10 anos de Ordem, podem não a ter dentro da prática e filosofia maçônica. Deve-se reconhecer a existência de exceções.

Para dirimir a questão sobre idade e maturidade maçônica, buscou-se conhecer funções desempenhadas antes da venerabilidade. Para tanto foram elencados cargos que impliquem em exercício de atividades ritualísticas, legislação maçônica e de gestão de Lojas, cujos dados encontram-se no Gráfico 2. À exceção da função de Vigilante, que na GLMMG é pré-requisito para candidatura à Venerável Mestre, nota-se uma média de exercício destes cargos na ordem de 35% dos entrevistados (somatório dos percentuais de todos os cargos, dividido pelo número de cargos, que é 4), o que permite inferir que pouco mais de um terço dos nossos Veneráveis teve contato direto com cargos de gestão ritualística e de legislação maçônica, o que é preocupante, pois no desempenho do cargo esta experiência é necessária e facilitadora.

Gráfico 2: Cargos exercidos antes de assumir a Venerabilidade da Loja:



Fonte: instrumento de pesquisa

Continuando no objetivo de conhecer os nossos Veneráveis Mestres, foi apresentada no instrumento de pesquisa a questão 5, cujas alternativas objetivas eram as alíneas a), que indica a submissão a um treinamento prévio que tenha preparado o Irmão para o exercício do cargo de Venerável Mestre, e e), que enumera as dificuldades enfrentadas neste mister. As demais alíneas buscaram, tão somente, medir o grau de confiança que os Veneráveis possuem em suas capacidades individuais.

Quanto a alínea e), para fins de análise, ela será subdividida em duas partes, sendo que a primeira totalizará os dados referentes às dificuldades com a gestão e será composta pelas subalíneas e1, e3, e4 e e7, e a segunda parte, que buscou verificar questões de liderança, será composta pelas subalíneas e2, e5, e6, e9 e e10. A subalíneas e11 poderá ser computada em qualquer das duas partes, dependendo do seu conteúdo.

Os dados coletados encontram-se na Tabela 1, a seguir, sendo que os percentuais das alíneas foram computados sobre o total dos entrevistados (180 – cento e oitenta), inclusive os das subalíneas de c).

Tais dados demonstram que pouco mais de 17% dos entrevistados afirmam ter passado por algum processo de treinamento prévio para o exercício do cargo de Venerável Mestre, o que é muito pouco. Verificando o somatório das alíneas b), c) e d) observou-se que 94,44% dos entrevistados

possuem ampla confiança nas habilidades pessoais para estar à frente de suas Lojas, o que seria excelente, contudo, temos um índice elevado de repostas na alínea e), onde estão apresentadas as dificuldades enfrentadas.

Analisando as subalíneas de e), dentro da subdivisão acima proposta, constatou-se que 71,11% dos entrevistados tiveram dificuldades na parte de gestão administrativa da Loja: desconhecimento da legislação, manter o equilíbrio financeiro do caixa da loja, estabelecer assuntos para a ordem do dia, definição de uma agenda sociocultural para a loja e gerir a filantropia praticada pela loja, somadas a outras 6 (seis) indicações no subitem e11) que se enquadram como gestão administrativa, das quais destacam-se: regularização de situações pendentes anteriores (mensalidade e presenças) e interpretação da legislação. Quanto às questões relacionadas à liderança, foram apontadas por 87,78%: motivar os irmãos a comparecerem em loja e a participarem de projetos, captação de novos candidatos para compor o quadro da loja, manter salutar o relacionamento entre os irmãos, conduzir a reunião de forma atraente e participativa, aliadas a outras 9 (nove) indicações no subitem e11) que se enquadram como aspectos relacionados liderança, destacando-se: lidar com ex-Veneráveis “donos de Loja”, impactos de problemas de Irmãos no mundo profano na vida da Loja, identificar um ideal para os Irmãos e para a Loja.

Tabela 1: Sobre sua situação quando assumiu a direção de sua Loja, você afirma que:			
		Absoluto	Percentual
a)	Tive treinamento prévio sobre a legislação maçônica, ritualística, administração de Loja e liderança antes de assumir o cargo;	31	17,22
b)	Não tive qualquer tipo de treinamento, mas minha vivência maçônica me garantia capacidade técnica para o desempenho do cargo;	109	60,56
c)	Sou autodidata (aprendo sozinho);	17	9,44
d)	Minha experiência na vida profana me permitiu habilitação suficiente para conduzir minha Loja;	44	24,44

Continuação...		Absoluto	Percentual
e)	Quando assumi senti muitas dificuldades em gerir a Loja, dentre as quais destacam-se:	311	-----
e1)	Desconhecimento da legislação;	14	7,78
e2)	Motivar os Irmãos a comparecerem em Loja e a participarem de projetos;	60	33,33
e3)	Manter o equilíbrio financeiro do caixa da Loja;	44	24,44
e4)	Estabelecer assuntos para a Ordem do Dia;	19	10,56
e5)	Captação de novos candidatos para compor o quadro da Loja;	37	20,56
e6)	Manter salutar o relacionamento entre os Irmãos;	21	11,67
e7)	Definição de uma agenda sociocultural para a Loja;	27	15,00
e8)	Gerir a filantropia praticada pela Loja;	18	10,00
e9)	Ter a participação dos Irmãos no Quarto de Hora de Estudos;	31	17,22
e10)	Conduzir a reunião de forma atraente e participativa;	25	13,89
e11)	OUTRAS.	15	8,33

Fonte: Instrumento de pesquisa.

Após a exposição destas informações, pode-se inferir que a maioria dos entrevistados são dotados de maturidade maçônica, mas não possuem práticas necessárias para o exercício da Venerabilidade, pois poucos exerceram funções essenciais para conhecimento das atividades das Lojas e também não lhes é fornecido qualquer treinamento que os habilitam para tal. Portanto, valem-se da confiança em suas capacidades pessoais para se habilitarem ao exercício do cargo de Venerável Mestre, mas esta confiança não basta por si só e contradita por Platão, “A parte que ignoramos é muito maior que tudo quanto sabemos”.

4.2 Realidade das Lojas

Conhecido o perfil dos gestores, buscou-se conhecer um pouco da realidade cotidiana das Lojas Maçônicas. Com este intuito, elaborou-se um questionamento, contido na questão 6 do instrumento de pesquisa, no qual foi solicitado aos Veneráveis que pontuassem as afirmativas apresentadas conforme a realidade delas nas respectivas Lojas. Os dados apurados são apresentados na Tabela 2, a seguir, cujos percentuais foram calculados sobre o total de participantes da pesquisa.

Tabela 2: Sobre sua Loja, você pode afirmar que:

1 – NÃO reflete a realidade da Loja;

2 – Reflete, PARCIALMENTE, a realidade da Loja;

3 – É a REALIDADE da Loja.

	1		2		3	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
a) A ritualística é observada pelo Venerável e cumprida por todos;	3	1,67	29	16,11	137	76,11
b) Todos podem participar dos debates e discussões sem serem tolhidos ou discriminados;	8	4,44	16	8,89	133	73,89
c) Há prestação de contas e transparência na gestão financeira;	7	3,89	23	12,78	127	70,56
d) Os cargos em Loja são distribuídos entre todos os Irmãos, sem discriminação;	6	3,33	18	10,00	127	70,56
e) A fraternidade e o respeito reinam entre os Irmãos;	2	1,11	43	23,89	118	65,56
f) Os Vigilantes auxiliam nos atos de gestão e planejamento da Loja;	10	5,56	46	25,56	111	61,67
g) É comum o interesse pela situação da saúde do Irmão e de familiares;	3	1,67	55	30,56	109	60,56
h) Existe um calendário sobre as atividades da Loja e este é cumprido;	14	7,78	48	26,67	102	56,67
i) As instruções são, na maioria das vezes, interessantes e voltadas para o crescimento individual dos Irmãos;	6	3,33	38	21,11	102	56,67
j) Somos uma Loja respeitada na sociedade em razão do trabalho exercido e da efetiva interação da Loja com a sociedade local;	7	3,89	59	32,78	96	53,33
k) Há discussão em Loja de assuntos de interesses da coletividade.	9	5,00	62	34,44	91	50,56
l) A prática da caridade é uma constância;	8	4,44	77	42,78	90	50,00
m) Participa de eventos com outras Lojas e há incentivo a intervisitação;	10	5,56	77	42,78	87	48,33
n) As sessões são atraentes e com objetivos práticos;	8	4,44	71	39,44	77	42,78
o) Há instrução sobre direitos e deveres dos Maçons;	24	13,33	66	36,67	74	41,11
p) Possui um orçamento previamente discutido e aprovado pelos Irmãos do quadro;	41	22,78	62	34,44	69	38,33

Continuação...	1		2		3	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
q) Há a participação voluntária dos Irmãos nas diversas atividades desempenhadas;	16	8,89	80	44,44	67	37,22
r) Possui um planejamento das ações a serem implementadas, com projetos de curto, médio e longo prazos;	23	12,78	84	46,67	54	30,00
s) Há incentivo ao estudo com indicações de literaturas de interesse;	30	16,67	83	46,11	51	28,33
t) A Loja mantém um corpo de instrutores que ministra instruções para todos os iniciados;	54	30,00	63	35,00	47	26,11
u) Os Irmãos participam da vida uns dos outros, mesmo fora da Loja;	6	3,33	114	63,33	44	24,44
v) A Ordem do Dia, normalmente, não tem uma pauta pré-definida e destina-se a assuntos exclusivos do Venerável e sua administração;	89	49,44	47	26,11	27	15,00
x) Existem Irmãos “donos de Loja” que dificultam a administração da Loja e tornam as sessões enfadonhas;	104	57,78	34	18,89	25	13,89
y) Existe disputa pelo poder dentro da Loja;	120	66,67	30	16,67	17	9,44

Fonte: Instrumento de pesquisa.

Neste item foram apresentados questionamentos que se dividem em duas categorias, aqueles que dependem diretamente do Venerável Mestre e aqueles que são mais afetos aos obreiros como um todo.

Desta forma dispõem-se que os elencados das alíneas a), b), e), f), g), h), i), j), m), n), p), r), u), s) e y) compõem o grupo de variáveis cuja atuação do dirigente é preponderante. Este grupo é o que aparece com os maiores índices de serem realidade nas respectivas Lojas, sendo que as afirmativas u) A ritualística é observada pelo Venerável e cumprida por todos; j) Todos podem participar dos debates e discussões sem serem tolhidos ou discriminados; e) Há prestação de contas e transparência na gestão financeira; r) Os cargos em Loja são distribuídos entre todos os Irmãos, sem discriminação; apresentam mais de 70% de indicações. Dentro deste grupo, seguindo os citados acima e contando com mais de 50% de assinalações como sendo realidade total e com mais de 25% de indicações como sendo realidade parcial, encontram-se as afirmativas

n) Existe um calendário sobre as atividades da Loja e este é cumprido; f) As instruções são, na maioria das vezes, interessantes e voltadas para o crescimento individual dos Irmãos; y) Há discussão em Loja de assuntos de interesses da coletividade. Na sequência, com indicações como sendo completa realidade abaixo de 50% e equiparando-se como as de realidade parcial, encontram-se: b) Participa de eventos com outras Lojas e há incentivo a intervisitação; h) As sessões são atraentes e com objetivos práticos; a) A ritualística é observada pelo Venerável e cumprida por todos; p) Possui um orçamento previamente discutido e aprovado pelos Irmãos do quadro. As últimas ranqueadas dentro deste grupo, com indicações de que sejam apenas realidade parcial maiores que absoluta e como não sendo realidade com as maiores indicadores, são: m) Possui um planejamento das ações a serem implementadas, com projetos de curto, médio e longo prazos; i) Há incentivo ao estudo com indicações de literaturas de interesse; x) A Loja mantém um corpo de instrutores que ministra instruções para todos os iniciados; g) A Ordem do Dia, normalmente, não tem uma pauta pré-definida e destina-se a assuntos exclusivos do Venerável e sua administração. Destas destacam a relacionada à elaboração de pauta para a Ordem do Dia que se apresenta como não sendo uma realidade em quase metade das respostas (44,49%).

Sintetizando os dados acima apontados identificou-se algumas incoerências, pois como podem as sessões serem atraentes e com debates participativos se, em mais da metade, não há pauta definida para a Ordem do Dia, se estas pautas que devem conduzir as discussões? Em igual sentido observou-se a questão relacionada às instruções, pois há indicação que estas são interessantes e voltadas para o crescimento dos obreiros, mas poucas são as que possuem corpo de instrutores ou que têm a prática de indicação de obras de interesse.

Passando para a análise da categoria daqueles questionamentos que são mais afetos aos obreiros como um todo, temos, com mais de 50% de afirmações que garantem ser realidades nas Lojas, sendo que a mais indicada aparece na quarta posição no ranking geral, com 65,56% das indicações, as seguintes: t) A fraternidade e o respeito reinam entre os Irmãos; o) Os Vigilantes auxiliam nos atos de gestão e planejamento da Loja; c) É comum o interesse

pela situação da saúde do Irmão e de familiares; s) Somos uma Loja respeitada na sociedade em razão do trabalho exercido e da efetiva interação da Loja com a sociedade local; d) A prática da caridade é uma constância. Na sequência aparecem apontadas como sendo uma realidade parcial nas Lojas: q) Há a participação voluntária dos Irmãos nas diversas atividades desempenhadas; e v) Os Irmãos participam da vida uns dos outros, mesmo fora da Loja. E finalizando, foram analisadas as opções l) Existem Irmãos “donos de Loja” que dificultam a administração da Loja e tornam as sessões enfadonhas; e k) Existe disputa pelo poder dentro da Loja, como não sendo uma realidade no cotidiano das Lojas, com índices superiores a 50%.

A este ponto também pode-se observar algumas incoerências, pois como os Irmãos podem demonstrar interesse pela saúde dos demais e seus familiares se a participação na vida dos Irmãos fora de Loja não aparece como sendo uma realidade?

Esta pesquisa foi respondida pelos Veneráveis e encontramos, na visão deles, como sendo realidades nas suas Lojas as ações que decorrem das respectivas atuações e as que não se tornam realidades são as afetas à participação dos obreiros, o que é normal, pois os dirigentes são os que sofrem diretamente com a falta de participação dos demais.

Comparando os dados coletados e analisados nesta primeira parte com aqueles coletados pelas pesquisas anteriores citadas na seção 3, nota-se a coincidência de muitos deles, a saber: há transparência e cuidado na gestão dos recursos financeiros; inexistente ou é precário o planejamento estratégico das Lojas; a fraternidade entre os Irmãos limita-se à Loja, não extrapolando para o convívio externo; pouco é o incentivo aos estudos e à educação maçônica; existência de discussões inúteis e sem objetivos e falta de conteúdo nas sessões maçônicas, o que advém da carência de elaboração de pautas para a Ordem do Dia. Interessante é a questão relacionada aos Irmãos “donos de Loja” que, por esta pesquisa não é uma realidade e aparece de forma latente nas pesquisas anteriores, indicando que pode ter havido um desentendimento da afirmativa apresentada ou que na opinião dos Veneráveis a atuação destes Irmãos em nada interfere na gestão da Loja.

4.3 Visão da Maçonaria

Como um terceiro passo na pesquisa junto aos Veneráveis, buscou-se entender o pensamento destes Irmãos a respeito da nossa Ordem, considerando-se este um aspecto importante, pois se não for compreendido qual é a forma que eles vislumbram, dificilmente se saberá como direcionar a gestão praticada. Para tanto foram realizados questionamentos sobre a Maçonaria, sobre a conduta que deve ter um Iniciado e finalizando com identificação de possíveis falhas que são cometidas na atualidade e que podem impactar no futuro institucional.

Inicialmente solicitou-se que os participantes apontassem, dentro de vários conceitos que podem ser encontrados sobre a Ordem, aqueles que julgavam que se enquadravam na definição. O questionamento, que ocupou a questão 3 do instrumento de pesquisa, admitia mais de uma resposta e o percentual de cada uma está calculado sobre o total de participantes. Os dados apurados encontram-se na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3: No seu ponto de vista, a Maçonaria é:		
	Absoluto	Percentual
Um local onde posso aprimorar meu humanismo e minha espiritualidade;	135	75,00
Uma escola de filosofia de vida;	98	54,44
Um sistema de moralidade baseado em alegorias e símbolos;	70	38,89
Uma instituição destinada à prática de filantropia;	63	35,00
Uma instituição destinada ao amadurecimento político-social de seus integrantes;	61	33,89
Uma fraternidade de auxílio mútuo entre os seus integrantes;	51	28,33
Uma organização que agrega voluntários para ajudar a sociedade;	45	25,00
Um lugar onde posso me reunir com pessoas que gosto e ter momentos de alegria e diversão;	35	19,44
Nenhuma das alternativas.	6	3,33

Fonte: Instrumento de pesquisa.

Analisando os dados apresentados, constata-se que a maioria dos participantes (75%) indicam a Maçonaria como sendo um local onde podem

aprimorar o humanismo a espiritualidade, ressaltando que a expressão “humanismo” nata tem a ver com o movimento filosófico renascentista e, em razão de sua conjugação dentro da afirmativa com a espiritualidade, ela expressa o conjunto de valores e práticas voltadas para um maior conhecimento do homem e suas potencialidades. Acompanha esta afirmativa aquela que afiança ser a Ordem uma escola de filosofia de vida (54,44%).

Todas as afirmativas são aceitáveis e não existe que esteja incorreta, entretanto sobressaem as baixas indicações de ser a Maçonaria uma instituição que pratica a filantropia, que é uma fraternidade de auxílio mútuo e que é voluntária.

Na pesquisa “Maçonaria do Século XXI”, 40% de todos os participantes indicaram anseio por uma atuação mais voltada para a solução de problemas sociais. Na “Evasão Maçônica”, da mesma forma o que levou os participantes da pesquisa a ingressarem na Ordem foi “a vontade de participar de atividades filantrópicas e de projetos voltados para a solução de problemas que assolam a sociedade brasileira.”

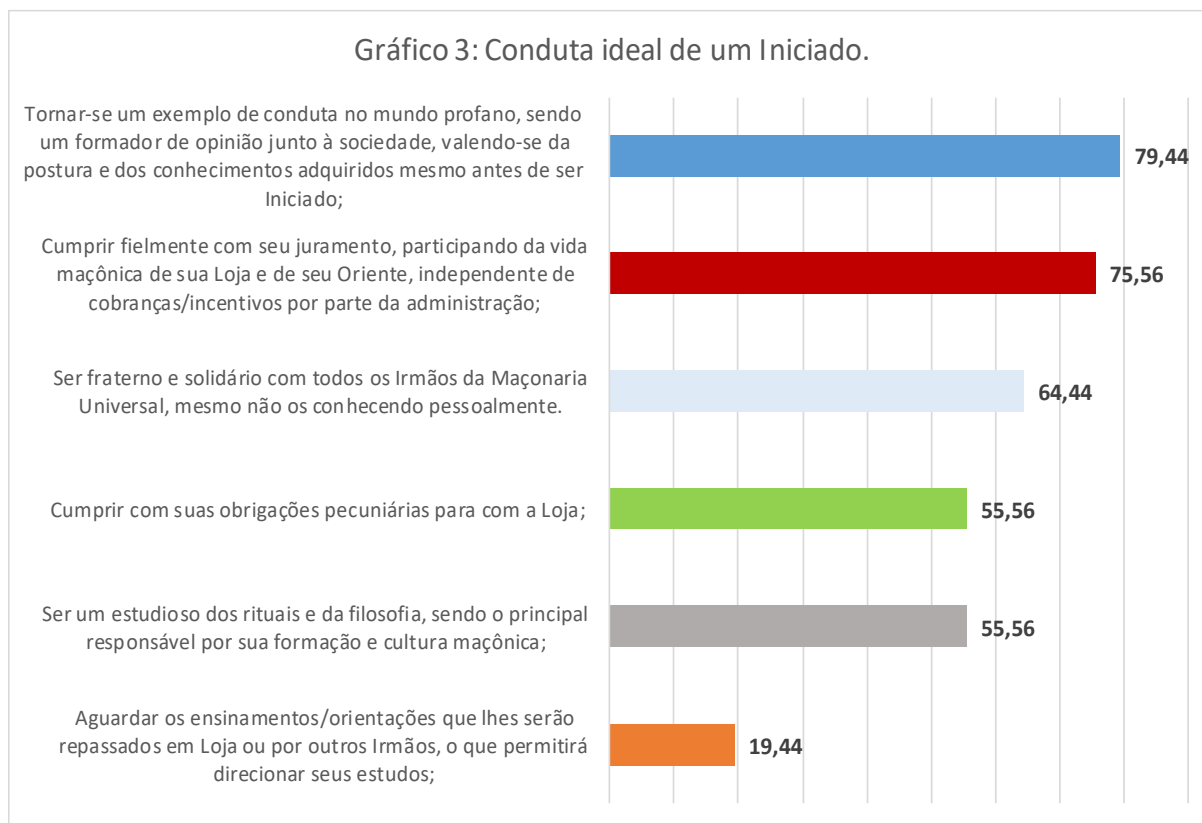
Conhecido o entendimento dos entrevistados sobre a Maçonaria, buscou-se captar o que pensam ser condutas necessárias para um bom Maçom. Os dados sobre este questionamento encontram-se no Gráfico 3.

Atentando-se às seis variáveis apresentadas, verifica-se que cinco delas referem-se, tão somente, à iniciativa do Irmão Iniciado e apenas uma à conduta dos demais Irmãos e da Loja Maçônica e é justamente esta a menos apontada pelos entrevistados, com menos de 20% de indicações.

No pensamento da maioria absoluta dos Veneráveis Mestres, o Iniciado deve tornar-se um exemplo de conduta no mundo externo à Ordem, independente da participação da Maçonaria, deve cumprir com o juramento que presta na Iniciação e participar da vida da sua Loja, mesmo sem incentivo para tal, ser um autodidata e o principal responsável pela sua formação maçônica, e ainda pagar para pouco receber em troca.

Os dados demonstram que muito se espera de um Iniciado, colocando sobre seus ombros uma série de deveres. A partir da sua Sessão de Iniciação

o Aprendiz já se torna um super ser com responsabilidades para com a Ordem e com a sociedade que ele sequer conhecia.



Fonte: Instrumento de pesquisa.

Poucos entendem que cabe à Loja transmitir os ensinamentos necessários, incentivar os Irmãos e fomentar a fraternidade. Conjugando estes dados com as duas pesquisas anteriores, constata-se que na “Maçonaria do Século XXI” 37% dos participantes apontam a necessidade de uma educação maçônica de qualidade, enquanto a “Evasão Maçônica”, concluiu que “temos que mudar a postura que o Maçom deva ser um autodidata, o que a maioria não o é, implicando em perdas de ótimos Irmãos, seja pela evasão ou pela acomodação, e desperdício de trabalho de cooptação. Precisamos rever e estruturar nossas formas de ensinamento.”

A Tabela 4, apresentada a seguir, traz os dados referentes ao questionamento sobre as principais falhas que a Maçonaria possa estar cometendo e que podem impactar seu futuro.

Para a grande maioria, o que pode comprometer o futuro da Ordem Maçônica está relacionado com a falta de critério e de seleção daqueles convidados para nela ingressarem. 78,89% creditam como principal ameaça a indicação de pessoas sem perfil, enquanto a hipótese relacionada a sindicâncias mal elaboradas atinge 71,11%. Aparece na terceira posição uma hipótese que decorre das anteriores que é a falta de compromisso dos Iniciados, com 56,11% das indicações. Semelhantes informações aparecem nas outras pesquisas: na “Maçonaria do Século XXI”: a presença dos denominados “profanos de avental” aparece em terceiro lugar nas insatisfações, atrás apenas dos conflitos entre Potências e pelo poder,

Compreende-se que este seja um grande gargalo para a Ordem, mas que poderia ser minimizado através de uma gestão mais proativa e a adoção de protocolos mais rígidos – ou até mesmo a execução mais atenta – para o procedimento de sindicância dos candidatos à Ordem.

As duas outras hipóteses mais assinaladas se relacionam com as lideranças da Ordem, seja na Potência, seja nas Lojas, sendo a inexistência de política voltada para a identificação e fomento de lideranças, com 37,22%, e a falta de preparo técnico dos Irmãos para que possam vir assumir a direção, com 36,11%. A questão da liderança também aparece nas pesquisas anteriores, assim como a relacionada com a vaidade.

Excetuando-se a hipótese relacionada com o ego dos Irmãos (“muito estrela para pouca constelação”) que obteve 36,11% e se relaciona com as três primeiras, a questão da liderança impacta todos os demais problemas que seguem dentro do questionamento, em especial o desleixo para com a cultura maçônica (instruções malfeitas, indiscrições para com nossos rituais e segredos, etc.) que obteve 34,44%; descuido com a fraternidade e desconhecimento das normas que regem a Instituição, ambas com 33,33%; pouco cuidado com o preparo das reuniões, com 32,78.

Na contemporânea era da informação, salta aos olhos a indicação de 27,22% de uso precário das tecnologias da informação e comunicação (TIC) para integrar os Irmãos e as Lojas. Realmente este é um problema que merece cuidado, pois hoje em dia estas tecnologias estão presentes no cotidiano dos cidadãos.

Tabela 4: Principais falhas cometidas atualmente pela Maçonaria que podem impactar o seu futuro:		
	Absoluto	Percentual
a) Indicação de pessoas sem perfil;	142	78,89
b) Sindicâncias mal elaboradas e que nada apuram;	128	71,11
c) Falta de compromisso dos iniciados para com a Ordem;	101	56,11
d) Inexistência de uma política voltada para a identificação e fomento de lideranças que possam vir administrar as Lojas/Potências;	71	39,44
e) Falta de preparo técnico dos Irmãos para que possam vir assumir a direção das Lojas/Potências;	67	37,22
f) Existência de “muita estrela para pouca constelação”;	65	36,11
g) Desleixo para com a cultura maçônica (instruções mal feitas, indiscrições para com nossos rituais e segredos, etc);	62	34,44
h) Descuido com a fraternidade entre os Irmãos;	60	33,33
i) Desconhecimento das normas que regem nossa Instituição;	60	33,33
j) Pouco cuidado com o preparo das reuniões, tornando-as enfadonhas e cansativas;	59	32,78
k) Ausência de um plano de ação exequível;	52	28,89
l) Uso precário das tecnologias de comunicação e informação para integrar os Irmãos;	49	27,22
m) Falta de um objetivo claro para a Ordem Maçônica;	47	26,11
n) Ativismo político demasiado;	46	25,56
o) Distância existente entre a Potência e as Lojas;	40	22,22
p) Excesso de formalismo nas reuniões, o que inibe a participação dos Irmãos;	25	13,89
q) Falta de transparência em relação aos valores pagos;	15	8,33
r) NENHUMA DAS ASSERTIVAS ANTERIORES.	4	2,22
s) Outras.	7	3,89

Fonte: Instrumento de pesquisa.

Como demonstram os dados, poucos são os que compreendem a Maçonaria como uma atividade voluntária, na qual paga-se para trabalhar (um alto custo para pouco benefício, segundo dados da pesquisa “Maçonaria do Século XXI”). O processo de recrutamento e seleção demonstra ser falho e não atinge sua finalidade, tanto que são apontados como as principais ameaças para o futuro da Ordem, pois essa se consubstancia na prática de seus ensinamentos pelos seus integrantes.

Porém, as falhas nestes processos poderiam e deveriam ser aplainadas pela atuação das Lojas, tanto em relação ao procedimento de sindicância, quando então o perfil do candidato deva ser objeto de significativa atenção, quanto a atuação dos Irmãos mais antigos e das lideranças naturais, que não devem abandonar o Iniciado à sua própria sorte e vontade, proporcionando a ele uma atenção especial de forma a realizar a transformação do profano em Maçom, tão bem ilustrada na cerimônia de Iniciação.

4.4 Visão de futuro

Conhecidos os Veneráveis Mestres, o cotidiano das Lojas e a visão que eles detêm da Maçonaria, observa-se que é o momento de buscar saber as respectivas opiniões sobre como melhorar a gestão maçônica, de forma a vir fortalecer a nossa Sublime Ordem neste século XXI.

Para tanto, foi-lhes exibida uma relação com várias alternativas de ação que podem vir a ser implementadas e solicitou-lhes que indicassem uma nota referente ao grau de importância que atribuíam à ação, correspondente à questão temporal para colocá-la em prática.

Os dados, são apresentados nas Tabelas 5 e 5a a seguir, sendo que os constantes da Tabela 5 expressam, tão somente, o total de indicações e o percentual que representa na amostra da pesquisa, que foi de 180 (cento e oitenta), e permitem tão somente uma visão geral de como se deram as indicações, não significando por isto que a hipótese mais assinalada seja a de implementação mais imediata, aspecto que será avaliado na Tabela 5a.

Consultando a Tabela 5, constata-se que nenhuma das variáveis foi a escolha da totalidade dos entrevistados, mas todas superaram 85% das indicações.

A opção mais indicada foi a que aponta a necessidade de criação de cadastro profissional de Irmãos, com 175 (cento e setenta e cinco) escolhas, e a menos indicada o estabelecimento de um objetivo melhor definido para a Maçonaria, com 156 (cento e cinquenta e seis). A variação de indicação entre

as variáveis é pequena e, se colocada dentro da margem de erro da pesquisa, que é de 5%, desaparece.

Uma análise mais aprofundada dos dados será apresentada em relação à Tabela 5a.

Tabela 5: Alternativas de ações que podem ser adotadas ou ampliadas, para a melhoria da gestão maçônica.		
OPÇÕES	Total	%
Criação de cadastro profissional dos Irmãos, possibilitando o acesso e a utilização dos serviços entre os mesmos;	175	97,22
Disponibilização de material para quarto de hora de estudos em meio digital possibilitando, nas sessões que não tiverem sido previamente preenchidas com trabalhos de obreiros, que haja discussão intelectual;	174	96,67
Elaboração de cartilha com orientações sobre procedimentos de sindicância e também sobre o perfil que se espera de um candidato;	171	95,00
Implantação de sistema de informática único, permitindo, a partir da Grande Loja, espaço para as Lojas armazenarem as suas atas, frequência e balancete financeiro de forma padronizada;	168	93,33
Criação na Grande Loja de uma estrutura de apoio à Lojas, onde os Irmãos possam recorrer quando tiverem dúvidas sobre algum assunto;	167	92,78
Fornecimento de curso de capacitação de líderes e gestores para os Irmãos que queiram ser candidatos ao cargo de Venerável Mestre;	166	92,22
Melhor aproveitamento das ferramentas de tecnologias de comunicação e informação para maximizar a integração e a interação entre a Potência e as Lojas e entre os Irmãos;	166	92,22
Disponibilização de cursos à distância sobre a filosofia maçônica (Escola Virtual);	165	91,67
Fomento à prática da fraternidade entre os Irmãos;	163	90,56
Expurgar da Ordem os “profanos de avental”;	162	90,00
Estabelecimento de projetos específicos de interesse da Maçonaria, dos Maçons e da sociedade a serem desenvolvidos conjuntamente pelas Lojas, sob a coordenação da Potência;	162	90,00

Continuação...	Total	%
Criação/incentivo de prática de atividades culturais, esportivas e sociais que envolvam as Lojas, tais como palestras e ciclos de debates sobre a Ordem Maçônica, torneios esportivos, bailes comemorativos, jantares ritualísticos conjuntos, etc, com a finalidade de ampliar a integração;	160	88,89
Estabelecimento de um objetivo mais nítido e melhor definido para a Maçonaria;	156	86,67
Outras.	17	9,44

Fonte: Instrumento de pesquisa.

Os dados da Tabela 5a compõem-se das variáveis da Tabela 5, mas são apresentados dentro dos parâmetros correspondentes à questão temporal para colocá-la em prática.

As alternativas desta questão buscavam, também, verificar a coerência entre as falhas apontadas (Tabela 4) com as medidas que as pudessem sanar. Os dados demonstram que muitas vão de encontro com as respostas tabuladas anteriormente, indicando que os entrevistados reconhecem a existência dos problemas e também as medidas necessárias para os solucionar.

A maioria dos entrevistados (67,22%) julga ser necessária a imediata elaboração de orientações sobre como elaborar sindicância e a definição de um perfil para os candidatos a ingresso na Ordem, que também são as principais falhas apresentadas e também uma demanda identificada pela pesquisa “Maçonaria do Século XXI”.

A segunda medida mais apontada como sendo de implementação imediata, com 66,11%, diz respeito à necessidade de a Potência ter uma estrutura de apoio às Lojas. Compreende-se que esta necessidade pode decorrer de alguns fatos: a extensão territorial do nosso Estado, o desconhecimento das normas por parte dos Irmãos e a falta de interação entre os dirigentes e até de uma capacitação para o exercício da função, sendo esta a quarta medida mais indicada como de implementação imediata, com 53,89%, coadunando com as hipóteses de falhas, onde questões relacionadas à identificação e capacitação de lideranças ocupam os quarto e quinto lugares,

e com os dados apresentados na Tabela 1 (Sobre a situação quando assumiu a direção de sua Loja e dificuldades enfrentadas). Assim, a maioria dos Veneráveis Mestres demonstram que entendem ser necessária a capacitação prévia daqueles que pretendem assumir a gestão de uma Loja/Potência.

A terceira medida apontada refere-se ao expurgo daqueles Irmãos cujo comportamento e prática maçônica não condizem com o esperado de um Maçom, os chamados “profanos de avental”, com 60% das indicações, que se correlaciona com a falha denominada falta de compromisso dos Iniciados, opção que também ocupou a terceira posição entre os principais problemas detectados anteriormente e os motivos geradores de insatisfação apurados pela pesquisa “Maçonaria do Século XXI”.

A questão da fraternidade maçônica também é uma tônica nesta e nas outras pesquisas. O descuido com esta prática é apontado como problema a ser sanado de forma urgente, a curto prazo. Nunca é demais lembrar que a fraternidade é um dos pilares que sustentou nossa Ordem ao longo de sua existência. Seu enfraquecimento torna vulnerável a Maçonaria. Infere-se que esta falha pode decorrer de outras como as relacionadas com o recrutamento e seleção, já analisada acima, e a educação maçônica, que também aparecem em todas as pesquisas.

Sobre a questão da educação maçônica, as medidas a ela relacionadas atingem índices de 47,78% para o fornecimento de material digital para as instruções, e de 33,33% para a disponibilização de cursos à distância (Escola Virtual), como de implementação de curto prazo, que 44,44% dos entrevistados julgam que a Escola Virtual pode ser uma medida de médio prazo, sendo a segunda mais indicada nesta hipótese, ficando atrás apenas da proposta relacionada ao melhor aproveitamento das ferramentas de TIC, porém, aquela é um desmembramento desta.

Sobre a utilização das TIC, as medidas a ela relacionadas encontram-se nas alíneas g), h), j) e k), sendo que aqui encontramos uma pequena incoerência pois enquanto julgam ser necessário, curto prazo, a implementação de sistema informatizado centralizado para gerir de lojas e a criação de cadastro profissional de Irmãos, entendem que a “alternativa mãe” destas, o melhor aproveitamento das ferramentas de TIC, deva ser de médio

prazo. Pode ser deduzido que este incidente ocorreu por falha de interpretação.

O estabelecimento de projetos específicos de interesse da Maçonaria, dos Maçons e da sociedade, apesar de não ser considerado pela maioria dos entrevistados como sendo uma medida importantíssima e de adoção a curto prazo, foi indicada por 42,22% como necessária a médio prazo. Esta hipótese permite compreender que as necessidades mais urgentes estão relacionadas a aspectos internos da Ordem. Porém o Maçom não esquece da sua atuação na sociedade, tanto que esta também é apontada nas pesquisas anteriores.

Nos últimos lugares como prioridades de implementação a curto prazo, notam-se as variáveis relacionadas ao estabelecimento de objetivo melhor definido para a Maçonaria e a criação/incentivo de atividades esportivas e culturais, para melhorar a integração e a interação entre os Irmãos.

Na alternativa outras, aparecem sugestões que não se enquadram dentre as apresentadas, mas são sugestivas, dentre as quais destacam-se:

- Uso de ferramentas de TI para:
 - Alertar Irmãos sobre situação de ausência/inadimplência;
 - Recebimento e encaminhamento de denúncias anônimas contra corrupção;
 - Difusão de documentos;
 - Plenárias “on line”.
- Realização de palestras motivacionais nas Lojas;
- Apoio às Lojas no que tange a questões administrativas, financeiras e de interpretação de normas;
- Proporcionar maior inclusão das cunhadas no âmbito maçônico, com elaboração de eventos conjuntos;
- Criar um fundo para fomento de bibliotecas maçônicas nas Lojas;
- Fomentar a realização de reuniões e de atividades filantrópicas conjuntas pelas Lojas;
- Concitar os Irmãos a participarem na gestão de entidades de proteção social;
- Regionalização das atividades da Escola Maçônica;

- Dispensar de taxas de Iniciação e de per capita até 30 anos os sêniores DeMolay.

Tabela 5a: Alternativas de ações que podem ser adotadas ou ampliadas, para a melhoria da gestão maçônica. **PARAMETRIZADA.**

Indique uma nota de 1 a 3, conforme legenda abaixo, em relação ao grau de importância que você dá para elas.

- 1 – POUCO importante. A ser adotada a longo prazo;
 2 – IMPORTANTE, mas não é essencial. Adotada a médio prazo;
 3 – IMPORTANTÍSSIMO. Implementação imediata, a curto prazo.

Caso a proposta lhe seja indiferente, coloque um traço (---).

	1		2		3	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
a) Elaboração de cartilha com orientações sobre procedimentos de sindicância e também sobre o perfil que se espera de um candidato;	7	3,89	43	23,89	121	67,22
b) Criação na Grande Loja de uma estrutura de apoio à Lojas, onde os Irmãos possam recorrer quando tiverem dúvidas sobre algum assunto;	9	5,00	39	21,67	119	66,11
c) Expurgar da Ordem os “profanos de avental”;	15	8,33	39	21,67	108	60,00
d) Fornecimento de curso de capacitação de líderes e gestores para os Irmãos que queiram ser candidatos ao cargo de Venerável Mestre;	14	7,78	55	30,56	97	53,89
e) Fomento à prática da fraternidade entre os Irmãos;	11	6,11	64	35,56	88	48,89
f) Disponibilização de material para quarto de hora de estudos em meio digital possibilitando, nas sessões que não tiverem sido previamente preenchidas com trabalhos de obreiros, que haja discussão intelectual;	28	15,56	60	33,33	86	47,78
g) Implantação de sistema de informática único, permitindo, a partir da Grande Loja, espaço para as Lojas armazenarem as suas atas, frequência e balancete financeiro de forma padronizada;	25	13,89	67	37,22	76	42,22
h) Criação de cadastro profissional dos Irmãos, possibilitando o acesso e a utilização dos serviços entre os mesmos;	27	15,00	73	40,56	75	41,67
i) Estabelecimento de projetos específicos de interesse da Maçonaria, dos Maçons e da sociedade a serem desenvolvidos conjuntamente pelas Lojas, sob a coordenação da Potência;	20	11,11	76	42,22	66	36,67

j) Melhor aproveitamento das ferramentas de tecnologias de comunicação e informação para maximizar a integração e a interação entre a Potência e as Lojas e entre os Irmãos;	18	10,00	83	46,11	65	36,11
Continuação...	1		2		3	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
k) Disponibilização de cursos à distância sobre a filosofia maçônica (Escola Virtual);	25	13,89	80	44,44	60	33,33
l) Estabelecimento de um objetivo mais nítido e melhor definido para a Maçonaria;	27	15,00	70	38,89	59	32,78
m) Criação/incentivo de prática de atividades culturais, esportivas e sociais que envolvam as Lojas, tais como palestras e ciclos de debates sobre a Ordem Maçônica, torneios esportivos, bailes comemorativos, jantares ritualísticos conjuntos, etc, com a finalidade de ampliar a integração;	23	12,78	79	43,89	58	32,22
n) Outras.		9,44		0,00	17	9,44

Fonte: Instrumento de pesquisa.

Como demonstrado, das 13 (treze) alternativas exibidas, para a maioria dos entrevistados, 8 (oito) são consideradas necessárias à aplicação a curto prazo e 5 (cinco) a médio prazo, sendo que em nenhuma das alternativas a opção a longo prazo atingiu a maioria das escolhas. Estas informações demonstram que há necessidade de se promover alterações urgentes na gestão da Maçonaria.

4.5 Propostas livres

Finalizando, solicitou-se aos entrevistados que apresentassem livremente qualquer manifestação sobre o que não tenha sido contemplada ao longo da pesquisa. Foram 35 (trinta e cinco) manifestações que foram classificadas dentro de dois grupos categorizados de Internas e Externas à Ordem e terão suas ideias centrais transcritas a seguir. Ressalta-se que 30 (trinta) propostas tratavam de assuntos internos à Ordem e apenas 05 (cinco) se referiam a atividades externas, sendo que outras 05 (cinco) tinha cunho de elogiar a pesquisa.

4.5.1 Internas à Ordem:

- a) Estabelecer uma maior integração entre as Potências e os ritos diferentes, proporcionando maior aprendizagem;
- b) Criação de sistema de intercâmbio para sobrinhos (as);
- c) Incremento dos instrumentos de TIC para agilizar procedimentos e para transmissão de palestras;
- d) Informatizar aulas e instruções;
- e) Potencialização das atividades da Escola Maçônica;
- f) Implementar EAD;
- g) Estabelecimento de curso voltado para formação de lideranças ("levar os Maçons para liderar e não trazer líderes para a Maçonaria").

Conclui-se, por sua vez, que as propostas apresentadas livremente sobre questões de atuação interna da Ordem estão muito próximas dos dados tratados no instrumento de pesquisa, principalmente aquelas relacionadas a utilização de TIC e formação maçônica. Duas que não se enquadram nesta situação e merecem destaque diferenciado são as que propõe criação de intercâmbio (semelhante ao que ocorre no Rotary Club) e a integração entre ritos e Potências através de reuniões conjuntas que estreitariam laços de fraternidade e ampliariam o conhecimento dos Irmãos.

4.5.2 Externas à Ordem:

- a) Maior atuação da Maçonaria para combater a corrupção;
- b) Atuação da Ordem junto à estrutura de ensino para alteração dos currículos escolares, incluindo valores de cidadania;
- c) Envolver-se, de forma mais contundente, na vida política do país, não sendo omissa com os desmandos que acontecem ("sermos protagonista e não meros apoiadores").

As propostas apresentadas para a atuação externa da Maçonaria referem-se, basicamente, ao resgate da moralidade político-administrativa do

Brasil, que é um tema latente em todas as reuniões de Maçons, principalmente em razão dos fatos que cotidianamente tomamos conhecimento.

4.6 Programa “Programa Cultural – Filosofando sobre a Ordem”

O programa “Programa Cultural – Filosofando sobre a Ordem” é iniciativa da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais que se consubstancia no fomento do estudo da filosofia maçônica, proporcionando aos Irmãos e às suas Lojas a oportunidade de estarem divulgando suas produções filosóficas e conhecimentos, dando visibilidade aos trabalhos intelectuais desenvolvidos por muitos e fornece material de qualidade para as instruções em Lojas.

Para este primeiro semestre de 2019 o tema proposto foi relacionado diretamente a este trabalho, ou seja, “Maçonaria do futuro – Gestão Maçônica”.

Abaixo são apresentadas as principais sugestões trazidas nos trabalhos, esclarecendo que algumas possuem a mesma essência de outras, razão pela qual deixaram de ser narradas.

1. A gestão maçônica com um novo modelo e perfil, com coragem para mudar os conceitos e um olhar de plena inovação; eliminar as distorções burocráticas e ineficientes, se reinventar; provocar o talento e a criatividade humana existentes nas Lojas;
2. Preocupação com o foco dado a eleição de um Venerável Mestre, pois que o futuro Venerável Mestre vai ser o timoneiro da Loja, capaz de inferir em seus desígnios, por isso deve ser o líder da Loja, capaz de conduzi-la em suas crises, problemas e complicações;
3. Maior atenção quanto aos aspectos de marketing positivo da Ordem;
4. A busca, pelas Lojas Maçônicas, das melhores práticas (benchmarking) em lojas coirmãs;
5. Cuidado especial com os Aprendizes, exigindo-lhes frequência à Escola Maçônica e visitação a outras Lojas;
6. Direcionar atenção especial às ordens para-maçônicas, procurando levar o conhecimento de suas finalidades para a juventude em geral;

7. Utilização das Lojas como centro de irradiação de boas práticas, com a implantação de ciclo de palestras estudantis com cunho cívico;
8. Promover uma aproximação maior com a sociedade civil, principalmente entre os jovens de 21 a 25 anos, demonstrando-lhes a nossa razão e objetivos da Maçonaria;
9. Investir em gestão do planejamento, que proporciona imaginar o futuro, e a partir do idealizado, construir o caminho para concretizá-lo;
10. Mudar a postura de “indiferença da instituição por tudo que está acontecendo no país”, promovendo uma revolução de valores, estimulando os obreiros a perseguirem objetivos cada vez mais altos;
11. Necessidade de maior exposição da Maçonaria e interface desta com a sociedade.

Estas sugestões trazem em seu escopo as preocupações que afloraram ao longo do trabalho e caminham na direção da busca de solução para as deficiências existentes na gestão da Ordem e na prática da filosofia Maçônica.

No dizer de um dos autores, “O desenvolvimento muda a aparência das coisas, muda processos, não seu conteúdo, sua essência. É importante fazer com que isso possa sempre estar bem entendido. As formas sempre mudarão em maior ou menor velocidade. Fundamental é manter o foco no essencial que é praticamente imutável por estar definido por princípios e não pelo formato. A atenção permanente à atuação do maçom, dependente de sua formação e que por sua vez se sustenta no conhecimento, na convivência e na prática ritualística. Enquanto a maçonaria mantiver o foco nesses conteúdos, permanecerá no caminho correto, independentemente de qualquer alteração no seu formato.”

5. CONCLUSÕES

“Aprendi que de nada serve ser luz se não iluminar o caminho dos demais”.

Walt Disney

O trabalho, após densa análise de dados, esclareceu o passado, o presente e as tendências e necessidades para que o futuro da Ordem Maçônica permaneça reluzente e glorioso.

Enquanto este futuro não chega, observa-se claramente a necessidade de mudanças e ajustes na gestão e prática maçônica: dos dirigentes, no condizente à conduta de gestão maçônica, e dos demais Irmãos quanto à participação e auxílio juntos aos trabalhos dentro e fora das Lojas e, ainda, nas indicações e seleções de novos irmãos. Também esclarece que a motivação para que os Irmãos permaneçam engajados no caminhar da Maçonaria depende dos objetivos traçados para cada Loja e para a Maçonaria como um todo. Há, portanto, que se planejar o futuro esperado e traçar os passos imediatos para se chegar aos objetivos.

O futuro da maçonaria somente será diferente do que é hoje se soubermos separar os objetivos da instituição como formadora de homens e como participante ativa na vida da sociedade brasileira.

Não se pode imaginar a Maçonaria como protagonista se não nos preparamos, primeiro, para enfrentar os embates políticos e resgatar o passado do qual há tanto orgulho.

A esta altura, portanto, chega-se a um divisor de águas, quando, para aprimorar sua atuação externa, serão necessárias mudanças imediatas nas práticas internas da Ordem, com vistas a sanar algumas vicissitudes que despontaram neste e em outros trabalhos e que dificultam o laborar em defesa da sociedade.

Lembra-se, por conseguinte, que não se trata que críticas à Instituição e aos seus integrantes, mas, tão somente, constatações advindas das análises

das informações coletadas da própria Instituição, proferidas pelos seus membros e processadas.

Tais considerações, por sua vez, demonstram a existência de problemas e dificuldades, mas apontam, também, que as Lojas mantêm um nível satisfatório de práticas e procedimentos que unem seus membros e as mantêm respeitadas pela sociedade, tais como: o respeito e a fraternidade entre os Irmãos, mesmo sendo esta última bastante limitada à cada Loja, a transparência quanto a gestão financeira, a tolerância quanto às opiniões e a possibilidade de todos participarem de debates, a realização de intervisitação, o interesse sobre os assuntos que envolvem a coletividade, a prática da caridade, a interação com a sociedade, dentre outros.

Fica esclarecido que a Maçonaria é uma ordem imaginada, cuja liga que mantém unidos os seus membros é a crença nos valores que ela defende e também a prática da fraternidade. Assim, é muito improvável que ela possa vir a deixar de existir, mas seus valores e fraternidade não podem ser negligenciados, sob pena de comprometer os pilares de sustentação que a mantém durante séculos, e ela se tornar obsoleta tanto para os Maçons, quanto para a sociedade, aproximando-se das atividades de um clube de serviço.

A Maçonaria precisa ser reconhecida pelos seus membros também, como uma organização voluntária, na qual os integrantes não recebem qualquer tipo de pecúnia, pelo contrário, pagam para frequentá-la, portanto necessitam de motivação constante, vez que suas recompensas são o prazer e o reconhecimento de estarem contribuindo para o crescimento da Ordem e da sociedade. Por estas razões, necessário que esta Instituição tenha administrações capacitadas, tanto nos aspectos da gestão e do planejamento, que devem estar voltados para as peculiaridades da Maçonaria, quando na liderança de seus membros. Conclui-se também, após as análises, que alguns aspectos relacionados ao planejamento e gestão se destacaram como deficitários e carentes de atenção por parte dos dirigentes da Ordem. Torna-se evidente que estes, enfatizados a seguir, necessitam de medidas de curto prazo para saná-los, tamanho o impacto que estão a causar na estrutura cultural da Maçonaria. Transmutar estas práticas não é tão difícil, mas demanda tempo,

atitude e determinação, especialmente daqueles que se encontram à frente das Potências Maçônicas. A saber:

5.1 Inexistência de política voltada para identificação e fomento de lideranças para assumirem as administrações

- A falta de uma estratégia que privilegia a ascensão aos cargos de gestão daqueles que realmente possuam capacidades natas e inatas para o exercício de liderança, impacta a dinâmica de qualquer instituição, causando problemas que vão da inércia à frustração de seus integrantes, além de proporcionar dificuldades àqueles que vêm exercer tais cargos. Na intenção de mudar o rumo dessa dura realidade, torna-se necessário alterar comportamentos. Como disse Peter Druker “A maior maneira de predizer o futuro é cria-lo”. Grandes instituições sempre buscam identificar aqueles que possuem capacidades necessárias para liderá-las e investem em suas capacitações;

5.2 Dificuldades dos dirigentes no exercício pleno de suas atividades

- Os dirigentes, apesar de toda dedicação e esforço, possuem dificuldades para gerirem uma Loja, vez que não recebem uma preparação específica sobre liderança, legislação maçônica e profana aplicada às Lojas, gestão de recursos financeiros, ritualística, etc. Deste aspecto decorrem outros que provocam inquietação nos Irmãos:
 - a. Falta de planejamento das atividades das Lojas;
 - b. Sessões pouco atraentes;
 - c. Discussão de assuntos sem interesse;

5.3 Apresentação de candidatos que não apresentam perfil maçônico

- Espera-se de um candidato a ingressar na Ordem que ele tenha algumas virtudes que o destacam no mundo profano, contudo inexistente uma orientação específica que defina quais seriam estas virtudes e valores e quais seriam as condutas impeditivas para o ingresso,

propiciando uma visão muito individualizada estabelecida pelos critérios exclusivos do padrinho, o que ocasiona falhas no recrutamento daqueles que poderão vir a ingressar na Ordem. A Iniciação de candidatos sem o perfil esperado proporciona outras situações que causam grande insatisfação aos Maçons que são: a baixa participação nas atividades da Loja e da Ordem, sobrecarregando os demais; e a existência de “profanos de avental”, o que é constatado em todas as pesquisas e é compreendido, pois a postura destes macula a imagem de todos;

5.4 Sindicâncias mal elaboradas

- Como a condução do processo de recrutamento apresenta as falhas acima narradas, natural é esperar que o processo de seleção, levado a efeito quase que tão somente pela sindicância, detecte as falhas e evite inclusões daqueles que não possuem as virtudes desejadas. Porém, conforme apontado pelos entrevistados, as sindicâncias são mal conduzidas e não atingem os objetivos delas esperados que são, basicamente, verificar e confirmar as existências das virtudes ou a identificação de condutas que inviabilizem a Iniciação do candidato. Não é simples elaborar uma sindicância, pois há que se ter espírito investigativo para se obter as informações necessárias, não se trata simplesmente de uma entrevista com o indicado. Infere-se que esta falha decorra, principalmente, do fato de inexistir capacitação de Irmãos para tal finalidade;

5.5 Pouca utilização das ferramentas de TIC

- Na atualidade, onde o mundo virtual é uma realidade incontestável. As facilidades proporcionadas englobam a agilidade nas comunicações, economia nos processos e padronização de conteúdo. Uma das grandes ferramentas que as TIC proporcionam é o acesso a conteúdo educativo à distância, ou simplesmente EAD, o que universaliza o acesso à informação e assegura a aquisição do conhecimento. O uso destas tecnologias é um dos procedimentos que podem tornar a Ordem um pouco mais atraente aos jovens que nela ingressam;

5.6 Carência de estrutura de apoio às Lojas

- As Obediências Maçônicas são as fontes das quais emanam toda regulamentação administrativa, ritualística e filosófica para as Lojas a elas vinculadas. A falta de um preparo técnico/administrativo dos integrantes para assumirem cargos de direção nas Lojas provoca a necessidade de se recorrer à estrutura administrativa da Obediência para sanar dúvidas quanto a procedimentos, interpretação de normas e até sobre medidas administrativas. Muitas foram as manifestações no sentido de se ter uma estrutura de apoio às Lojas, o que não pode ser desconsiderado, pois são estas as células mater da Maçonaria e o sustentáculo de toda Potência que, de forma simples e objetiva, nada mais é que o somatório das Lojas que lhes são filiadas e sem estas ruem. Estando as Lojas amparadas em suas consultas/demandas diminuir-se-ão algumas outras deficiências detectadas;

5.7 Pouca atenção dispensada aos Maçons

- Apesar de não ter sido colocada de forma objetiva no instrumento de pesquisa, esta falha aflora quando se constata que é comum esperar que o Iniciado haja por conta própria, quando $\frac{1}{3}$ (um terço) dos entrevistados apontam a existência de descuido com a fraternidade enquanto o item mais apontado como sendo uma forma de melhorar a gestão maçônica, com quase 100% das indicações absolutas e por mais de 40% como sendo necessária de forma imediata, a criação de um cadastro profissional dos Irmãos, possibilitando o acesso e a utilização dos serviços entre os mesmos. Como já dito, a Maçonaria é uma instituição voluntária cuja sobrevivência ao longo de séculos decorreu justamente do cuidado e amparo fraterno dispensados entre seus integrantes. Sabe-se que maioria dos Iniciados não busca nela oportunidades comerciais ou uma forma de se locupletar, mas é necessário que a estrutura, por intermédio de seus dirigentes, se interesse pelos Maçons e seus problemas, sob pena de se perdê-los;

5.8 Falta de qualidade na educação maçônica

- Com certeza é, na atualidade, o “calcanhar de Aquiles”. A educação é a mola mestra de toda instituição e na Maçonaria não haveria de ser diferente, tanto que as falhas nesta área aparecem entre as que mais impactam o futuro da Ordem. Como os dados demonstraram, os Maçons esperam que os Iniciados sejam os responsáveis direto pela própria formação nos augustos mistérios que envolvem a Maçonaria, o que é um erro e um desperdício de esforços na busca daqueles que mais se destacam na sociedade. Este pensamento está dissonante com a ideia de como a Ordem deve atuar em relação ao seu maior patrimônio – o Maçom, ideia que pode ser sintetizada na manifestação de Rizzardo Da Camino: “A Maçonaria como filosofia, não indica um caminho a seguir e não conduz o viandante pela mão, caminhando junto” (gn). Este deve ser o padrão, onde a Ordem, através dos Irmãos, seja a responsável pela transmissão os ensinamentos necessários, por incentivar os Irmãos na busca do conhecimento e por fomentar a fraternidade. A falha na educação maçônica, e por isso, também, na formação maçônica, perpassa todas as demais, sendo a principal responsável pelas deficiências detectadas como, por exemplo, a proliferação dos denominados “profanos de avental” e o desinteresse geral dos Irmãos, dentre outras. Ficou latente o clamor por sua melhoria, seja através de disponibilização de material digital para quarto de hora de estudos nas Lojas, seja através da potencialização das atividades da Escola Maçônica e, ainda, pela disponibilização de EAD que proporcione o acesso às instruções sobre a Ordem.

5.8 Inércia perante as mazelas sociais

- Apesar de não haver sido estabelecida como uma prioridade, este deslustre pode ser apurado através das sugestões advindas das propostas livres e comungando com as observações das pesquisas anteriores. Uma Ordem que possui como objetivo “tornar feliz a humanidade”, não pode fechar os olhos para os problemas sociais, tanto que na cerimônia de iniciação, o neófito é alertado que deverá

combater os inimigos da humanidade: os hipócritas, os pérfidos e os corruptos. Na verdade, raros são os projetos que envolvam a Ordem Maçônica, como um todo, a nível nacional. Os Maçons continuam vivendo do passado heroico dos seus antecessores, mesmo porque não se pode afirmar que a Maçonaria, como instituição, tenha sido partícipe dos movimentos libertários que o país viveu a partir da Independência e da Proclamação da República. A história mostra que foram grupos de maçons, e não a instituição, que lideraram esses movimentos. Assim, vivendo dos feitos passados, sem uma ativa participação político/social, perde a identidade com a sociedade atual e deixa de ser ponto de referência, mesmo porque não se tem, no momento, vultos maçônicos expressivos que possam liderar este ou aquele movimento em prol do desenvolvimento nacional.

Suprimidas estas deficiências internas, fatalmente a Ordem Maçônica terá capacidade e tenacidade para participar mais ativamente na vida político-administrativa e social da sociedade brasileira, pois estará com seu contingente instruído, motivado, bem liderado e imbuído de suas responsabilidades de Maçons, podendo exercer a tão esperada liderança junto aos cidadãos, sendo-lhes exemplo de conduta a ser seguido.

6. PROPOSTAS:

“Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo, qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim.”

Chico Xavier

Finalizando, após todo o diagnóstico, são apresentadas propostas julgadas necessárias para, senão solucionar, minimizar as deficiências encontradas.

Considera-se essencial a participação dos Grão-Mestres no processo de mudanças que se propõe, servindo como molas mestras, pois, segundo Peter Druker, *“As únicas coisas que acontecem naturalmente dentro de uma empresa são: atritos, confusão e má performance. Todas as outras coisas são resultados de liderança.”*, portanto entende-se que as lideranças devem empunhar com firmeza e sabedoria o primeiro malhete e conduzir suas Potências e, por conseguinte, seus filiados aos avanços esperados.

Na intenção de mudar o rumo dessa dura realidade, torna-se necessário alterar comportamentos.

Primeiramente, entende-se como salutar e necessário que as ações propostas sejam alvo de estudos e debates para aprimoramento conjunto entre o Grande Oriente do Brasil (GOB), a Confederação da Maçonaria Simbólica do Brasil (CMSB) e Confederação Maçônica do Brasil (COMAB), pois todas congregam Maçons regulares no território brasileiro. Inútil serão os esforços isolados levados a efeito por apenas uma delas, em razão da atuação das demais impactar na imagem de todos os Maçons, por isto necessário é a padronização de comportamentos. Ressalta-se que o momento se demonstra oportuno para tal e pode reforçar e estreitar os laços fraternos entre todos. Não se trata de ingerência nas administrações, mas, tão somente, de padronização do que é inerente a todas.

Em igual sentido, torna-se necessário que as decisões das Confederações/Potências tenham força normativa para as confederadas, de

forma a tornar prática e garantir a execução das teses que são aprovadas anualmente nas assembleias, não permitindo que se transformem em “palavras ao vento”. Esta postura de “laissez passer⁵” impõe consequências muito danosas à Ordem, pois quando se depara com um problema e não se toma a providência de solucioná-lo de imediato a tendência é dele se avolumar, dificultando sua solução.

As propostas serão ofertadas por tópicos que congreguem deficiências possuidoras de cernes semelhantes e, portanto, possam ser atenuadas conjuntamente com uma única medida.

6.1 Perfil maçônico

O Brasil é um país de dimensões continental e também conhecido pela cultura muito diversificada, fazendo com que cada região/estado apresente aspectos próprios que diferenciam seus cidadãos dos demais.

Também a Maçonaria brasileira possui características próprias que a diferencia das praticadas em outros países. Aqui temos um Grande Oriente, com estrutura federalizada, 27 Grandes Lojas estaduais, confederadas à CMSB, e 23 Grandes Orientes estaduais, confederados à COMAB, totalizando 51 (cinquenta e uma) administrações autônomas e diferentes que necessitam ser respeitadas.

Contudo, a Maçonaria é universal e seus princípios e valores devem ser respeitados por todas as administrações regulares. Com isto conclui-se que as virtudes que definem a conduta de uma Maçom deve ser a mesma, do Oiapoque ao Chuí, independente que a qual Potência esteja ele filiado, pois ele carrega a denominação de Maçom e não de Maçom da Grande Loja X ou do Grande Oriente Y. Igualmente entende-se que os procedimentos ritualísticos, administrativos, processuais e penais, necessitam ser uniformizados, para garantir que o mesmo delito maçônico tenha a mesma punição em todas as Potências ou Obediências Maçônicas

⁵ Deixar passar, em tradução livre.

Diante destas observações e da deficiência apontada em 5.3, propõem-se que seja criado um grupo de estudo, composto por integrantes da CMSB, COMAB e GOB, para explicitar em um documento único e conjunto, de forma clara e objetiva, o perfil esperado de um candidato a ingressar na Ordem Maçônica, bem como os vícios incompatíveis com um Maçom. Não é apenas pinçar dos rituais o que ali está citado, mas detalhar e exemplificar, de forma a não deixar dúvidas que permitam interpretações. Este documento deve ser encaminhado a todas as Lojas Maçônicas do Brasil e servirá de parâmetro para os padrinhos escolherem seus afilhados.

6.2 Recrutamento e seleção de novos membros

Este item carrega muita ligação com o anterior, uma vez que tem como objetivo filtrar falhas por ventura ocorridas por ocasião da identificação de candidatos ao ingresso na Ordem. Enquanto em 6.1 busca-se estabelecer o perfil, aqui procura-se conter as medidas relacionadas à aproximação do possível candidato com a Ordem (recrutamento) e à apuração de sua conduta na sociedade (seleção), que é realizada através de sindicâncias.

Para a realização de tal mister, entende-se ser necessária, novamente, a criação de comissão para elaborar uma cartilha, detalhada, com todos os passos necessários ao recrutamento, permitindo a figura de uma prévia de apresentação, na qual o padrinho comunica à Loja o seu propósito de indicar determinado cidadão antes mesmo de realizar o convite, pois acredita-se não ser salutar despertar o interesse em uma pessoa e depois frustra-lo, predispondo antagonistas à Ordem. Tal cartilha deve conter orientações que direcione e facilite o trabalho dos sindicantes, permitindo o treinamento para atuar como tal. Com estas medidas mitigar-se-á a inclusão na Ordem de pessoas que não possuem o perfil necessário e desejado para ostentar a denominação de Maçom.

Outra proposta com o mesmo objetivo é o incentivo aos **Sêniores DeMolay**. A Ordem DeMolay “tem por objetivo criar bons cidadãos, que respeitam as leis, que convivem em harmonia com a sociedade, que auxiliam o próximo em suas necessidades básicas e educacionais e que, por meio do

exemplo, sirvam como modelo a ser seguido por todos os jovens⁶, já trabalhou com os jovens adultos enquanto eram adolescentes e a possibilidade de haver despertado neles as virtudes que buscamos nos candidatos a ingresso é muito grande para ser desconsiderada e desperdiçada. Tal medida reduz riscos de erros e amplia a capacidade da Ordem, uma vez que eles já possuem o hábito de trabalhar em prol da sociedade. Contudo, faz-se necessário compreender a necessidade da concessão de incentivos para estes, uma vez que estão na fase de estudos e formação profissional e, fatalmente, terão dificuldades em arcar com os valores cobrados para participar da Maçonaria. De forma empírica, sugere-se isenção de taxas de Iniciação, Elevação e Exaltação, bem como de parte ou do total da mensalidade cobrada até que atinjam 25 (vinte e cinco) anos de idade, estejam desempregados ou suas obrigações não lhes proporcionem capacidade financeira para arcar com os custos de manutenção da Ordem.

6.3 Educação Maçônica

As medidas relativas à definição de perfil e de ferramentas de recrutamento e seleção anteriormente apontadas buscam solucionar questões relacionadas às futuras inclusões, no entanto, evidencia-se a necessidade de provocar mudanças na conduta daqueles que já se encontram na Ordem. Este processo equipara-se, figurativamente, ao arar a terra para poder adubar e mesclar os nutrientes necessários para o fortalecimento da do plantio.

Conforme já citado anteriormente, o “calcanhar de Aquiles” da atualidade é a educação, e a Maçonaria não se furta à esta condição e requer para si especial atenção, uma vez que não se trata simplesmente de oferecer uma estrutura para o ensino do catecismo Maçônico, mas um ensino estruturado de forma a atender e despertar o interesse do público alvo, destacando-se perante outros assuntos concorrentes.

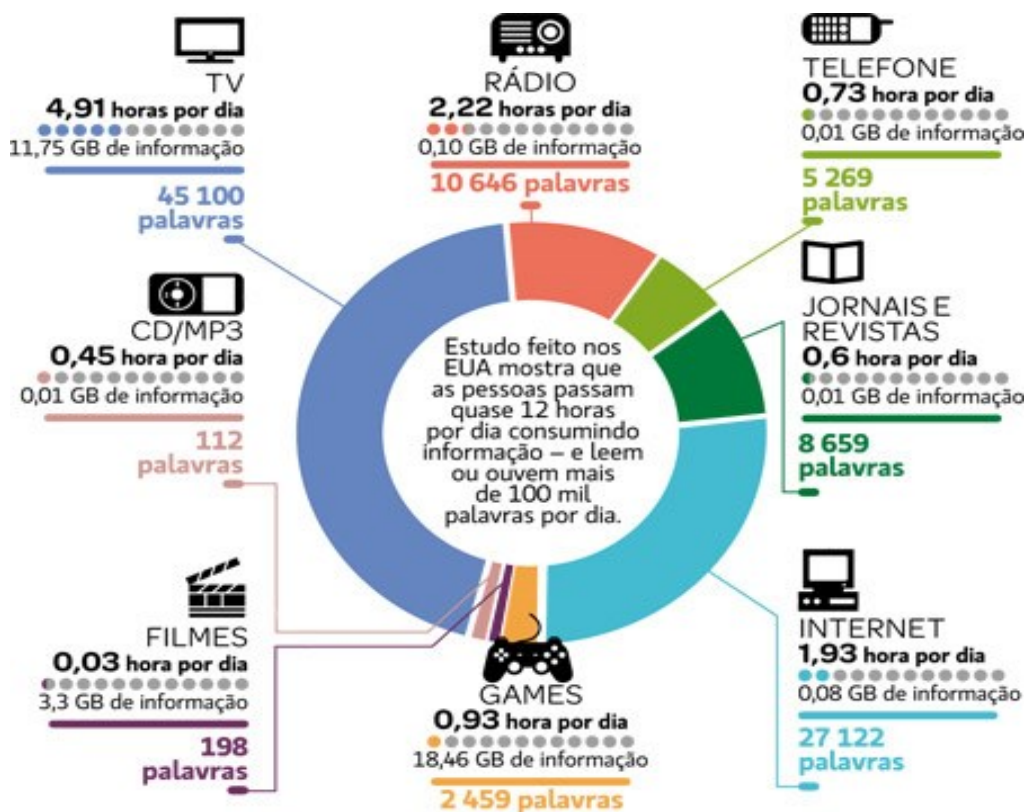
Na era da informação, o cidadão é bombardeado, cotidianamente, com milhares de informações. Estima-se em 34 (trinta e quatro) gigabytes/dia, o que equivale a receber informações por quase doze horas por dia⁷, ou à

⁶ Disponível em <https://www.demolaybrasil.org.br/pages?type=infos&id=26-O-que--a-Ordem-DeMolay>. Acesso em 30Abr2019.

⁷ Disponível em: <https://super.abril.com.br/comportamento/voce-consome-34-gigabytes-de-informacao-por-dia/>. Acesso em 30Abr2019.

quantidade de informações armazenadas em 340 metros de prateleiras de livros⁸, oriundas das mais diversas fontes.

Figura 1: Quantidade de informação que uma pessoa recebe diariamente.



Fonte: Revista Super Interessante⁹.

Grande é a literatura sobre a filosofia maçônica, nem por isto pode-se dizer que a cultura e o conhecimento do Maçom sobre tal acompanhem a produção literária. Isto decorre do fato de a Ordem não acompanhar e incentivar o crescimento do Iniciado, caminhando junto com ele, como foi ensinado por Rizzardo da Camino, mencionado alhures. Apenas a minoria das pessoas são autodidatas e somente o são em assuntos que lhes sejam interessantes ou importantes.

⁸ Disponível em: <https://rcristo.com.br/2011/02/27/explicacao-sobre-a-capacidade-de-armazenamento-em-informatica/>. Acesso em 30Abr2019.

⁹ Idem.

As instruções levadas para as Lojas, inclusive aquelas destinadas a mudança de grau, em grande parte, que deveriam demonstrar os conhecimentos adquiridos e que auxiliaria no crescimento dos demais, são, em grande número, cópias literais de trabalhos elaborados por terceiros e publicados na internet ou de parte de livros, nada demonstrando da sua real aprendizagem, ou pior, indicando completa falta de respeito pelos verdadeiros autores e pelos demais integrantes das Lojas, que se vêm ludibriados ou coniventes. Importante ressaltar que a prática de plágio, ou cópia deliberada de produção literária sem a citação clara do seu autor, é considerada no Brasil e em inúmeros outros países como crime, passivo de sanções legais.

Seria salutar a existência de escolas maçônicas que disseminassem conhecimentos dentre as Lojas. Embora dotada de grandes conhecedores da filosofia e ritualística maçônica, como se espera que deva ser, a extensão territorial é um grande limitador de sua atuação, fazendo com que suas instruções se tornem distante das necessidades das Oficinas.

Para transpor-se tais limitações e potencializar os ensinamentos, existem diversas estratégias já testadas por outras instituições que demonstraram êxito, a exemplo do “Estudo a Distância”, ou simplesmente, EAD.

“De acordo com a definição do Ministério da Educação – MEC, educação a distância é a modalidade educacional na qual alunos e professores estão separados, física ou temporalmente e, por isso, faz-se necessária a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação.”¹⁰

Esta é uma estratégia de ensino que está se disseminando pelo mundo e substituindo, com muita qualidade, a modalidade de ensino presencial, pois permite flexibilidade de horário e padronização de conteúdo.

Sugere-se a criação de uma Escola Maçônica Virtual, que possa vir através de contratação de entidade com expertise na modalidade de EAD, com o estabelecimento dos conteúdos das instruções por Maçons, que também sejam os instrutores (muitos são os talentos dentro da Ordem com capacidade

¹⁰ Disponível em http://www.eadpleno.com.br/o-que-e-educacao-a-distancia/?gclid=EAlalQobChMIqPerhNOR4gIVFwWRCh2zgQrTEAAYASAAEgIYo_D_BwE. Acesso em 25Abr2019.

para tal). Considerando, por sua vez, que tais instruções não contemplem aspectos relacionados a segredos maçônicos, que devem ser transmitidos em Loja. Os certificados expedidos por tal Escola, comprovando a realização e aprovação nas instruções ministradas, deveriam ser requisitos para solicitação de mudanças de graus. As vídeos-aulas também poderiam servir para o Quarto de Hora de Estudos, maximizando os ensinamentos aos Maçons.

Uma vez dispondo-se da estrutura, haverá necessidade de desenvolver-se instrutores junto às Lojas com a responsabilidade de fomentar a participação dos seus membros e também auxiliá-los em alguma dificuldade que porventura possa surgir, estendendo os tentáculos da Escola Virtual para as Lojas.

Atualmente existem inúmeras empresas fornecedoras de plataformas EAD, nesse caso, seria conveniente a escolha da melhor e mais segura, segundo as particularidades e necessidades da Ordem para tal.

Adicionalmente, por questões de segurança da informação, sugere-se especial cuidado com os nossos segredos. Apesar de nossos rituais já terem sido depositados na Biblioteca Pública Nacional, os ensinamentos constantes deles são propriedade imaterial da Maçonaria Universal, portanto torna-se necessária a adoção de medidas de proteção e sigilo, pois a disponibilização deles sem certas cautelas pode acarretar o risco de vulgarização, contrariando nossos dispositivos e leis internas.

Para tanto, o ideal seria a exigência por parte da Ordem maçônica dos diretos autorais de todos os conteúdos ou compartilhamento destes na proporção de 50% entre os parceiros e a Maçonaria, estabelecendo-se cláusula de barreira de uso, por qualquer um dos parceiros, sem a autorização da outra parte, mesmo após o encerramento do contrato, ocasião em que um dos parceiros pode ceder ou vender a sua cota parte ao outro, sendo vedado a disposição a terceiros.

Operacionalizar esta Escola Virtual e fomentar a participação dos Maçons nela, será o grande salto para o futuro da Ordem.

6.4 Formação/capacitação de lideranças

Na esteira da educação maçônica, e também decorrente de sua deficiência, encontra-se a necessidade de identificação, formação e capacitação de Maçons para conduzirem os desígnios das Lojas e, conseqüentemente, das Potências.

Para que esse assunto seja mais claramente compreendido, faz-se necessário dividi-lo em dois momentos distintos. Primeiramente referindo-se à identificação de Maçons com características de líder. Para tanto, considera-se imprescindível a participação da figura do Delegado Adjunto do Grão-Mestre, que possui dentre suas atribuições a visitação às Lojas que lhes encontram sob sua responsabilidade. É necessária que a atuação dos Delegados Adjuntos seja voltada não apenas para as questões ritualísticas, mas para a identificação daqueles que demonstrem características de liderança e fomento, perante a Loja, o desenvolvimento dos mesmos, de forma que possam vir a assumir e conduzir o cargo de Venerável Mestre, sem, contudo, interferir na vida da Loja. Todavia, não furtando ao conhecimento das dificuldades de aplicação dessa medida, uma vez que as lojas possuem autonomia para a escolha de seus dirigentes.

O outro momento refere-se à capacitação de Maçons para o exercício da liderança perante suas Lojas. Aqui registra-se que, apesar de solicitado aos Grão-Mestres, não se obteve retorno sobre os pré-requisitos para que um Maçom possa concorrer ao cargo de Venerável Mestre e a existência de capacitação e como ela se dá, exceção das Grandes Lojas de Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Roraima e Sergipe, o que pode tornar a proposta redundante. Nessas Potências e também na GLMMG, a maioria exige o mínimo de 3 (três) anos no grau de Mestre Maçom, ter exercido o cargo de Vigilante, e possuir frequência superior a 50% das reuniões, sendo que a capacitação é oferecida em metade delas, mas após as eleições.

Entende-se que as Potências têm a responsabilidade de fornecer treinamento que capacite os Maçons para o exercício do cargo de Venerável Mestre, pois as fissuras havidas nas Lojas comprometem a Ordem como um

todo. Por conseguinte, a proposta contempla a criação de curso específico para capacitação daqueles que pretendam concorrer às eleições para o cargo de Venerável Mestre, como um pré-requisito que se somaria aos demais. Dessa forma sugerida, evitar-se-ia o erro difícil de ser corrigido, uma vez já eleito como Venerável Mestre.

Visando alcançar ainda melhores resultados para estes cursos de capacitação sobre técnicas de gestão administrativa e financeira, planejamento estratégico, legislação maçônica e profana aliada à Ordem e essencialmente técnicas de liderança, sugere-se que as Potências se valham da mesma plataforma EAD apresentada no item 6.5.

6.5 Apoio administrativo e jurídico às Lojas

O bom funcionamento das Lojas implica no êxito das Potências e na grandeza da Maçonaria, azeitando toda a engrenagem, mas o oposto também é verdadeiro, pois o mau funcionamento das Lojas em razão de deficiências administrativas e jurídicas compromete a Potência como um todo, pois como já dito, esta é o somatório das ações daquelas.

Criar uma estrutura para atender as demandas e sanar dúvidas das Lojas é algo que não implica em custos e atende ao pleito apresentado.

Sugere-se o modelo idealizado pela Secretaria de Apoio aos Projetos da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais, quando fora criada uma estrutura virtual compostas por ex-Veneráveis Mestres, sendo que cada um destes adjuntos relaciona-se com um grupo de até 30 (trinta) Lojas, diversas da que gerenciou e distantes territorialmente desta, de forma virtual, através de grupos de WhatsApp ou e-mail, sendo desnecessária presença física junto às Lojas, e dessa forma movimentam os assuntos relacionados com cada projeto, sem interferirem na administração das Lojas e desonerando os respectivos Veneráveis que podem indicar um integrante responsável por dinamizar o projeto perante a Loja.

Esta experiência pode ser aproveitada para proporcionar apoio administrativo e jurídico às Lojas sem sobrecarregar a Potência. Criar-se-ia uma secretaria executiva, com quantos adjuntos fossem necessários, que possuíssem experiência administrativa e conhecimento da legislação

maçônica, para orientar as Lojas, em nome do Grão-Mestre. Nos casos em que estes adjuntos não tivessem solução imediata para as questões demandadas, caberia à estes recorrerem à estrutura da administração central. Isto facilitaria a gestão das Lojas, pois receberiam orientações ágeis e precisas, reduzindo as demandas junto à Potência, pois estas seriam conduzidas diretamente pelos adjuntos da Secretaria de Apoio às Lojas

Desta forma suprimir-se-ia a necessidade apresentada.

6.6 Apoio aos Irmãos e familiares

Como já demonstrado, a Maçonaria é uma Instituição voluntária na qual, para fazer parte, seus integrantes pagam um valor que varia de acordo com cada Loja, mais ainda, pagam-se por quase todos procedimentos dentro da Ordem.

Lado outro, esta Ordem vem se perpetuando ao longo da história em razão de sua tradição de fraternidade e de amparo mútuo dos seus integrantes quando algum passa por alguma necessidade. Contudo essa fraternidade, conforme apurado, vem apresentando alguma deficiência, tanto que foi demanda considerada.

Tem que se ter em foco que é necessário haver algum retorno para os seus membros parte do que contribuem. Este retorno esperado não é em dinheiro, mas de outras formas. Ressalta-se aqui o brilhante trabalho levado a efeito pela Hospitalaria da Grande Loja e das Lojas que, mesmo com poucos recursos e grande demanda, prestam um grande apoio à família maçônica.

Sobre a demanda de um cadastro funcional de Maçons, esta será abordada no próximo item, quando será apresentada uma proposta que suprirá, em muito, os anseios destes, voltado não apenas para os Maçons, mas para toda família.

Ainda assim, sugere-se a criação de intercâmbio para filhos e filhas de Maçons junto a Potências de outros países, onde famílias de Maçons lá sediados receberiam os jovens por um determinado período, para fins de estudos, e aqui no Brasil haveria postura igual de recebimento por famílias de Maçons, semelhante ao que ocorre no Rotary Club. Criar-se-ia um cadastro

das famílias interessadas em participar, uma análise social da capacidade de proporcionar um convívio social padrão e um processo de seleção para os interessados concorrerem às vagas disponibilizadas.

Outra experiência exitosa da GLMMG e que pode ser irradiada para as demais Potências é o Fundo de Amparo Maçônico (FAM). Este fundo se consubstancia, de forma genérica, em um auxílio funeral, cujo gira em torno de 40 (quarenta) salários-mínimos, que é garantido à família do Maçom quando ele vier a falecer e também a ele em caso de falecimento da esposa, quando recebe 40% do valor. Os recursos deste fundo advêm da contribuição do Maçom e da GLMMG, correspondente a 4% (quatro por cento) da per capita, dos quais o Maçom ativo paga 66,66% e a Potência 33,34%, e os remidos o total dos 4% (quatro por cento).

6.7 Uso de TIC

Ao contrário do que possa parecer, o investimento em tecnologia da informação e comunicação implica em custos iniciais, contudo acabam por reduzir custos operacionais da gestão. Apenas a título de reflexão, lembra-se que nos últimos anos as mídias sociais foram capazes de garantir a eleição de dois Presidentes de Repúblicas, o da maior nação do planeta e o do nosso país.

O uso das TIC não se resume a ter um site na rede mundial de computadores. Esta é apenas uma medida das facilidades que proporciona, mas não a única. Existem várias ferramentas que cumprem bem a proposta de integrar e informar as pessoas através de redes sociais, que são muito usadas no momento.

Para atender as necessidades voltadas para a gestão das Lojas, conforme demandado na pesquisa, estas ferramentas poderiam oferecer, de forma uniformizada, armazenagem de procedimentos realizados pelas Lojas, tais como registro de atas, de presença, gestão financeira, trabalhos apresentados, atividades desenvolvidas pelos seus integrantes, dentre outros. Um sistema deste contemplaria, ainda, todos os processos de Iniciação, Elevação e Exaltação, indicação para comendas, dispensando o uso de papéis e, conseqüentemente, diminuído gastos com correios. Deveria conter uma

biblioteca de toda legislação maçônica, catalogada de forma a permitir a consulta ágil e precisa. Aliada à todas estas medidas, tem-se a possibilidade de integrar as informações da Escola Maçônica Virtual neste ambiente.

Outra ferramenta importante e que já faz parte da vida diária de maioria dos cidadãos é o smartphone, que poderia, também, ser usado de diversas formas para integrar os Maçons, desde simples grupos de conversas, redes sociais, até ferramentas desenvolvidas para finalidades específicas, denominadas simplesmente de “app”, que vem a ser um apelido dado para o termo “*application*”, que significa aplicativo na língua inglesa.

Demandado por quase a totalidade dos entrevistados, urge a criação de um banco de dados que contenha o cadastro profissional dos Irmãos que permita não apenas a divulgação das habilidades de cada um, mas que proporcione a interação entre demandante e demandado.

Sobre esta questão, propõe-se a adoção do “app” que está em desenvolvimento pela GLMMG, através da Secretaria de Relações Institucionais, denominado “**FRAT**”, que é um aplicativo para celulares, inicialmente para aqueles dotados de sistema operacional “android”, disponível na loja Google Play Store, com acesso gratuito. Idealizado dentro da concepção que a família maçônica é numerosa e interage com um mercado também amplo, e que a fidelidade neste mercado é capaz de proporcionar benefícios para grupos de fornecedores e compradores. Assim, ele é mais que um simples aplicativo para smartphones, consubstanciando em um programa de benefícios desenvolvido entre irmãos com o mercado em geral, entidades civis e de governos, em prol da família maçônica da GLMMG, nas áreas de saúde, educação, serviços, turismo, consumo em geral, lazer e afins.

Ele contém ferramentas para a realização das transações de compras, vendas e facilidades, com descontos, pontos e *cashback*¹¹.

A proposta contempla ainda as seguintes utilidades: Cartão FRAT: cartão de benefícios; FRAT alianças: onde todos os Maçons empresários, autônomos e profissionais liberais, poderão disponibilizar no “app”, permitindo ao usuário

¹¹ Traduzido livremente como "dinheiro de volta", acontece quando o consumidor recebe de volta parte do dinheiro gasto em suas compras.

encontrar produtos, serviços e facilidades; FRAT Educação: para proporcionar parcerias visando capacitação e empreendedorismo; e FRAT Família: onde serão oferecidos convênios para oferta de estágios para nossos filhos, serviços de saúde alternativos à rede pública e planos de saúde tradicionais, programas de bolsas estudantis e serviços governamentais.

Esta medida solucionará a demanda surgida na pesquisa e demonstrará aos Maçons que a Maçonaria se preocupa e muito com o bem-estar e o sucesso de cada membro desta família.

6.8 Atuação na sociedade

A oportunidade de retomar o papel de protagonista na sociedade brasileira passa, necessariamente, por mudança radical nos rumos da Instituição Maçônica. Uma instituição que deseja ser reconhecida perante a sociedade tem a obrigação de atuar de forma proativa para tal.

Os Maçons são recrutados na sociedade e assim a Ordem carrega uma parte dos vícios daquela, os quais muitas das vezes não são lapidados em decorrência dos equívocos já apontados. Um defeito grave que afeta a maior participação da Ordem junto à sociedade é o comodismo de seus integrantes, que muitas das vezes possuem soluções para todo e qualquer problema, mas faltam-lhes a ação para implementá-los. O ativismo de mídia social é uma realidade entre os Maçons.

A partir de uma educação maçônica capaz de uma verdadeira revolução nos costumes maçônicos é plausível a formação de líderes que possam, no futuro, subindo gradativamente os degraus do poder civil de tal forma a atingir os principais postos de comando da sociedade, serem os dirigentes deste país.

Acredita-se que com a minimização das deficiências internas a Ordem ampliará a sua participação na sociedade. Contudo, é de bom alvitre, que algo seja realizado de imediato, sob pena de se perder a credibilidade que possui perante a sociedade.

Sugere-se a adoção de medidas denominadas “filantropia moral”. São medidas que requerem pouco desprendimento de esforço da Instituição, quase nenhum investimento financeiro, e que podem ser levadas adiante diretamente

pelas Lojas, carecendo apenas de um incentivo e algumas orientações são as ideais.

Assim sugere-se:

- a) Na área de educação, a mobilização das Lojas junto aos respectivos Poderes Públicos Municipais fomentando a obrigatoriedade de se levar para as salas de aulas conhecimento sobre cidadania e civismo (direitos e deveres dos cidadãos), que podem ser palestras ministradas por Maçons;
- b) Na área político-administrativa:
 - Fomentar e participar da instalação de Observatórios Sociais¹² para acompanhar a gestão do bem público nos municípios;
 - Participação nos Conselhos Municipais, onde são discutidos o que e como fazer nos diversos setores da política pública.

Finalizando, apesar de utópico, não é difícil concordar com a preciosa manifestação de Michel Cugnet (apud BENIMELI, 2010) sobre o futuro da Maçonaria: “O mais belo futuro que poderia ser oferecido à Franco-Maçonaria seria que ela desaparecesse por não ter mais razão de ser, pois isto significaria, então, dizer que todos os seres humanos responderam sem restrição alguma ao ideal de Fraternidade e de Tolerância, vivendo em ‘Fé, Esperança e Caridade’, e que o Templo simbólico da Humanidade estaria terminado.”

Belo Horizonte, maio de 2019.

**Secretaria de Educação e Cultura
Grande Loja Maçônica de Minas Gerais**

¹² Para maior conhecimento desta estrutura acesse: <http://osbrasil.org.br/>. Acesso em 03Mai2019.

- **Fontes bibliográficas:**

- ANATALINO, João. **Conhecendo a Arte Real**, São Paulo: Masdras, 2007.
- BENIMELI, José A. Ferrer. **Arquivos secretos do Vaticano e a Franco-Maçonaria**. São Paulo: Masdras, 2010.
- BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.
- BLUMENTHAL, Maurice. **Antigos textos maçônicos e rosacruzes**. Editora Isis, 2006.
- CASTELLANI, José. **Caderno de Estudos Maçônicos – Consultoria Maçônica, vol. 2**. Londrina/Paraná: A Trolha. 1987.
- COLBY, Gary D. **A palavra perdida redescoberta**. Disponível em: <http://bibliot3ca.wordpress.com/a-palavra-perdida-redescoberta/> . Acesso em 28Ago14.
- DA CAMINO, Rizzardo. **Introdução à Maçonaria, vol. 3**. Rio de Janeiro: Aurora, 1972.
- DOMENEGHETTI, Ana Maria. **Voluntariado: gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Esfera, 2001.
- CORTELLA, M. <https://jornaldoempreendedor.com.br/destaques/lideranca/lideranca-cargo-funcao-e-filosofia/> (2019) acessado em 24-04 as 08:32.
- ESTÊVÃO, C. **Globalização, metáforas organizacionais e mudança educacional: dilemas e desafios**. Porto: ASA, 2002.
- FIGUEIREDO, Joaquim Gervásio de. **Dicionário de Maçonaria**. São Paulo: Pensamento, 1978.
- GARCÍA, S. **La dirección por valores (DpV) como herramienta de liderazgo postconvencional**. In: **MANAGEMENT espanõl: los mejores textos**. Barcelona: Ariel, 2002a.

- GARCÍA, S.; DOLAN, S. La Dirección por Valores (DpV): el cambio más allá de la dirección por objetivos. Madrid: McGraw-Hill., 1997.
- GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. Os novos líderes: a inteligência emocional nas organizações. Lisboa: Gradiva, 2002.
- GLMMG. **Ritual Grau 1 – R.:E.:A.:A.** Belo Horizonte: 2011.
- GRACIAN, Baltasar. **Oráculo Manual e Arte de Prudência.** Ediouro.
- HARARI, Yuval Noah. **Sapiens – Uma breve história da humanidade.** Tradução Janaína Marcoantônio. Porto Alegre/RS: L&PM: 2018.
- ISMAIL, Kenny. **CMI – Maçonaria no Século XXI.** Disponível em: <https://www.noesquadro.com.br/wp-content/uploads/2018/04/RELAT%C3%93RIO-CMI.pdf>. Acesso em 11Mar2019.
- MORAIS, Cassiano Teixeira de. **Evasão Maçônica – causas e consequências.** Brasília, distrito Federal: ed. DMC, 2017.
- NASCIMENTO, Thúlio Phelipe Andrade do. **Motivação voluntária: um estudo sobre os fatores motivacionais para a permanência dos voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer.** Trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração. UFPB/CCSA. João Pessoa, 2016. 51f. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/2021/2/TPAN08092017.pdf>. Acesso em 15Mar2018.
- RAMOS, Sheila Patrícia Ramos; DOMINGUES, Maria José Carvalho de Souza. **Gestão do voluntariado: um panorama dos estudos realizados no Brasil.** Revista Foco, V, nº 1. Jan/Jul2016. Disponível em <http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/223/149>. Acesso em 15Mar2018.
- RODRIGUES, Romante E.F. Dissertação, **O Capital Intelectual como Componente do Valor Patrimonial das Organizações.** UFMG, 2014.

- SILVA, José Eduardo da. **Evasão maçônica - Análise da situação da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais.** 2018. Disponível em: <http://www.glmmg.org.br/Gestao.Macons/assets/files/Pesquisa-evasao-GLMMG.pdf>. (Acesso restrito). Acesso em 14Mar2019.
- **Tipos de pesquisas considerando os procedimentos utilizados.** Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/Tipos%20de%20Pesquisa.pdf>. Acesso em 11Mar2018.
- TRIGO, João R. e COSTA, Jorge A. **Liderança nas organizações educativas: a direção por valores.** Ensaio: Avaliação de Políticas Públicas na Educação, Rio de Janeiro, v. 16, n. 61, p. 561-582, out./dez. 2008.
- VICENTE, N. Guia do gestor escolar: da escola de qualidade mínima garantida à escola com garantia de qualidade. Porto: ASA, 2004.

ANEXO ÚNICO

INSTRUMENTO DE PESQUISA

Venerável Mestre,

A Grande Loja Maçônica de Minas Gerais (GLMMG), em consonância com a Confederação da Maçonaria Simbólica do Brasil (CMSB), está elaborando um trabalho denominado “Maçonaria do Futuro – Gestão Maçônica”, cuja responsabilidade está a cargo da Secretaria de Educação e Cultura da GLMMG.

Como o próprio tema do trabalho estabelece, o foco é identificar causas que têm impactado nosso cotidiano e apontar soluções que visem fortalecer a nossa Sublime Ordem, garantindo a sua perenidade.

Para tanto, além dos trabalhos apresentados por algumas Lojas e Irmãos sobre o assunto, foi elaborado um questionário destinado aos Veneráveis Mestres com a finalidade de ouvi-los sobre a realidade das respectivas Lojas, que são as células máter da Maçonaria.

Assim, gostaríamos de contar com a sua valorosa colaboração no sentido de dedicar alguns minutos para responder, sem qualquer reserva, as perguntas que compõem o questionário em anexo, que é totalmente anônimo.

Solicitamos a esse Venerável que imprima o arquivo do questionário, responda-o e o entregue, ou caso não possa comparecer mande o representante da Loja entregar, por ocasião de nossa Assembleia Geral Plenária, que ocorrerá no próximo dia 23Mar2019-Sábado.

Finalizando agradecemos, veementemente, a sua participação que muito contribuirá para a melhoria da Maçonaria Brasileira e Universal

Belo Horizonte, março de 2019.

Edilson de Oliveira
Grão-Mestre da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais

QUESTIONÁRIO

Nas questões em que julgar haver necessidade de marcar mais de uma opção para que sua resposta seja completa, **marque quantas alternativas julgar necessárias**. Quando for diferente, o enunciado da questão estabelecerá a forma de resposta.

1. Com quantos anos de vida maçônica você assumiu, pela primeira vez, a Venerabilidade de sua Loja (**apenas uma resposta**):

- a) Entre 3 e 4 anos;
- b) Entre 4 e 6 anos;
- c) Entre 6 e 10 anos;
- d) Entre 10 e 15 anos;
- e) Acima de 15 anos.

2. Dos cargos abaixo elencados, quais você exerceu antes de assumir a Venerabilidade de sua Loja:

- a) Orador;
- b) Secretário;
- c) Vigilante;
- d) Mestre de Cerimônias;
- e) Tesoureiro;
- f) NENHUM DELES.

3. No seu ponto de vista, a Maçonaria é:

- a) Uma instituição destinada à prática de filantropia;
- b) Uma fraternidade de auxílio mútuo entre os seus integrantes;
- c) Um local onde posso aprimorar meu humanismo e minha espiritualidade;
- d) Uma organização que agrega voluntários para ajudar a sociedade;
- e) Uma escola de filosofia de vida;
- f) Um lugar onde posso me reunir com pessoas que gosto e ter momentos de alegria e diversão;
- g) Uma instituição destinada ao amadurecimento político-social de seus integrantes;
- h) Um sistema de moralidade baseado em alegorias e símbolos;
- i) NENHUMA DAS ALTERNATIVAS ACIMA.

4. A conduta maçônica ideal esperada de um Irmão iniciado na Ordem, implica em:

- a) Cumprir fielmente com seu juramento, participando da vida maçônica de sua Loja e de seu Oriente, independente de cobranças/incentivos por parte da administração;

- b) Ser um estudioso dos rituais e da filosofia, sendo o principal responsável por sua formação e cultura maçônica;
- c) Cumprir com suas obrigações pecuniárias para com a Loja;
- d) Tornar-se um exemplo de conduta no mundo profano, sendo um formador de opinião junto à sociedade, valendo-se da postura e dos conhecimentos adquiridos mesmo antes de ser Iniciado;
- e) Aguardar os ensinamentos/orientações que lhes serão repassados em Loja ou por outros Irmãos, o que permitirá direcionar seus estudos;
- f) Ser fraterno e solidário com todos os Irmãos da Maçonaria Universal, mesmo não os conhecendo pessoalmente.

5. Sobre sua situação quando assumiu a direção de sua Loja, você afirma que:

- a) Tive treinamento prévio sobre a legislação maçônica, ritualística, administração de Loja e liderança antes de assumir o cargo;
- b) Não tive qualquer tipo de treinamento, mas minha vivência maçônica me garantia capacidade técnica para o desempenho do cargo;
- c) Sou autodidata (aprendo sozinho);
- d) Minha experiência na vida profana me permitiu habilitação suficiente para conduzir minha Loja;
- e) Quando assumi senti muitas dificuldades em gerir a Loja, dentre as quais destacam-se:

- 1) Desconhecimento da legislação;
- 2) Motivar os Irmãos a comparecerem em Loja e a participarem de projetos;
- 3) Manter o equilíbrio financeiro do caixa da Loja;
- 4) Estabelecer assuntos para a Ordem do Dia;
- 5) Captação de novos candidatos para compor o quadro da Loja;
- 6) Manter salutar o relacionamento entre os Irmãos;
- 7) Definição de uma agenda sociocultural para a Loja;
- 8) Gerir a filantropia praticada pela Loja;
- 9) Ter a participação dos Irmãos no Quarto de Hora de Estudos;
- 10) Conduzir a reunião de forma atraente e participativa;
- 11) OUTRAS. CITE:

6. Sobre sua Loja, você pode afirmar que:

Nesta questão indique uma nota de 1 a 3, conforme legenda abaixo:

1 – NÃO reflete a realidade da Loja;

2 – Reflete, PARCIALMENTE, a realidade da Loja;

3 – É a REALIDADE da Loja.

- a) Há instrução sobre direitos e deveres dos Maçons;
- b) Participa de eventos com outras Lojas e há incentivo a intervisitação;
- c) É comum o interesse pela situação da saúde do Irmão e de familiares;
- d) A prática da caridade é uma constância;
- e) Há prestação de contas e transparência na gestão financeira;
- f) As instruções são, na maioria das vezes, interessantes e voltadas para o crescimento individual dos Irmãos;
- g) A Ordem do Dia, normalmente, não tem uma pauta pré-definida e destina-se a assuntos exclusivos do Venerável e sua administração;
- h) As sessões são atraentes e com objetivos práticos;
- i) Há incentivo ao estudo com indicações de literaturas de interesse;
- j) Todos podem participar dos debates e discussões sem serem tolhidos ou discriminados;
- k) Existe disputa pelo poder dentro da Loja;
- l) Existem Irmãos “donos de Loja” que dificultam a administração da Loja e tornam as sessões enfadonhas;
- m) Possui um planejamento das ações a serem implementadas, com projetos de curto, médio e longo prazos;
- n) Existe um calendário sobre as atividades da Loja e este é cumprido;
- o) Os Vigilantes auxiliam nos atos de gestão e planejamento da Loja;
- p) Possui um orçamento previamente discutido e aprovado pelos Irmãos do quadro;
- q) Há a participação voluntária dos Irmãos nas diversas atividades desempenhadas;
- r) Os cargos em Loja são distribuídos entre todos os Irmãos, sem discriminação;

- s) Somos uma Loja respeitada na sociedade em razão do trabalho exercido e da efetiva interação da Loja com a sociedade local;
- t) A fraternidade e o respeito reinam entre os Irmãos;
- u) A ritualística é observada pelo Venerável e cumprida por todos;
- v) Os Irmãos participam da vida uns dos outros, mesmo fora da Loja;
- x) A Loja mantém um corpo de instrutores que ministra instruções para todos os iniciados;
- y) Há discussão em Loja de assuntos de interesses da coletividade.

7. Na sua ótica, onde se encontram, se é que existem, as principais falhas cometidas atualmente pela Maçonaria que podem impactar o seu futuro:

- a) Indicação de pessoas sem perfil;
- b) Sindicâncias mal elaboradas e que nada apuram;
- c) Falta de compromisso dos iniciados para com a Ordem;
- d) Existência de “muita estrela para pouca constelação”;
- e) Falta de preparo técnico dos Irmãos para que possam vir assumir a direção das Lojas/Potências;
- f) Pouco cuidado com o preparo das reuniões, tornando-as enfadonhas e cansativas;
- g) Desleixo para com a cultura maçônica (instruções mal feitas, indiscrições para com nossos rituais e segredos, etc);
- h) Excesso de formalismo nas reuniões, o que inibe a participação dos Irmãos;
- i) Falta de transparência em relação aos valores pagos;
- j) Distância existente entre a Potência e as Lojas;
- k) Falta de um objetivo claro para a Ordem Maçônica;
- l) Descuido com a fraternidade entre os Irmãos;
- m) Uso precário das tecnologias de comunicação e informação para integrar os Irmãos;
- n) Ativismo político demasiado;
- o) Ausência de um plano de ação exequível;
- p) Inexistência de uma política voltada para a identificação e fomento de lideranças que possam vir administrar as Lojas/Potências;
- q) Desconhecimento das normas que regem nossa Instituição;
- r) NENHUMA DAS ASSERTIVAS ANTERIORES.
- s) OUTROS. CITE:

8. Abaixo constam algumas alternativas de ações que podem ser adotadas ou ampliadas, para a melhoria da gestão maçônica.

Indique uma nota de 1 a 3, conforme legenda abaixo, em relação ao grau de importância que você dá para elas.

1 – POUCO importante. A ser adotada a **longo prazo;**

2 – IMPORTANTE, mas não é essencial. Adotada a **médio prazo;**

3 – IMPORTANTÍSSIMO. Implementação imediata, a **curto prazo.**

Caso a proposta lhe seja indiferente, coloque um traço (---).

- () a) Implantação de sistema de informática único, permitindo, a partir da Grande Loja, espaço para as Lojas armazenarem as suas atas, frequência e balancete financeiro de forma padronizada;
- () b) Disponibilização de material para quarto de hora de estudos em meio digital possibilitando, nas sessões que não tiverem sido previamente preenchidas com trabalhos de obreiros, que haja discussão intelectual;
- () c) Criação de cadastro profissional dos Irmãos, possibilitando o acesso e a utilização dos serviços entre os mesmos;
- () d) Fornecimento de curso de capacitação de líderes e gestores para os Irmãos que queiram ser candidatos ao cargo de Venerável Mestre;
- () e) Elaboração de cartilha com orientações sobre procedimentos de sindicância e também sobre o perfil que se espera de um candidato;
- () f) Disponibilização de cursos à distância sobre a filosofia maçônica (Escola Virtual);
- () g) Melhor aproveitamento das ferramentas de tecnologias de comunicação e informação para maximizar a integração e a interação entre a Potência e as Lojas e entre os Irmãos;
- () h) Expurgar da Ordem os “profanos de avental”;
- () i) Estabelecimento de um objetivo mais nítido e melhor definido para a Maçonaria;
- () j) Fomento à prática da fraternidade entre os Irmãos;
- () k) Criação na Grande Loja de uma estrutura de apoio à Lojas, onde os Irmãos possam recorrer quando tiverem dúvidas sobre algum assunto;

- () l) Estabelecimento de projetos específicos de interesse da Maçonaria, dos Maçons e da sociedade a serem desenvolvidos conjuntamente pelas Lojas, sob a coordenação da Potência;
- () m) Criação/incentivo de prática de atividades culturais, esportivas e sociais que envolvam as Lojas, tais como palestras e ciclos de debates sobre a Ordem Maçônica, torneios esportivos, bailes comemorativos, jantares ritualísticos conjuntos, etc, com a finalidade de ampliar a integração;
- () n) OUTRAS. CITE:

9. Desejando fazer qualquer comentário que não tenha sido contemplado dentro do questionário, solicitamos que o faça abaixo, sem qualquer reserva.

Obrigado! Um T.:F.:A.: