

SOCORRO! ESTÃO ME SEGUINDO



Como enfrentar o desafio da
LIDERANÇA

Clinton A. Valley

SOCORRO! ESTÃO ME SEGUINDO



TRADUÇÃO
KARINA CARNASSALE DEANA

Casa Publicadora Brasileira
Tatuí, SP

Título original em inglês:

HELP! I'M BEING FOLLOWED

Copyright© da edição em inglês: Review and Herald, Hagerstown, EUA.

Direitos internacionais reservados.

*Direitos de tradução e publicação em
língua portuguesa reservados à*

Casa Publicadora Brasileira

Rodovia SP 127 – km 106

Caixa Postal 34 – 18270-970 – Tatuí, SP

Tel.: (15) 3205-8800 – Fax: (15) 3205-8900

Atendimento ao cliente: (15) 3205-8888

www.cpb.com.br

1ª edição neste formato

Versão 1.1

2014

Coordenação Editorial: Marcos De Benedicto

Editoração: Paulo R. Pinheiro e Marcos De Benedicto

Projeto Gráfico: Enio Scheffel

Capa: Alexandre Rocha

Imagens da Capa: © burak çakmak | Fotolia

Design Developer: Vandir Dorta Jr.

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Valley, Clinton A.

Socorro! Estão me seguindo [livro eletrônico] :
como enfrentar o desafio da liderança /

Clinton A. Valley ; tradução Karina Carnassale

Deana. -- Tatuí, SP : Casa Publicadora

Brasileira, 2014.

1,6 Mb ; ePUB.

Título original: Help! I'm being followed.

ISBN 978-85-345-2047-8

1. Liderança cristã 2. Liderança - Aspectos
religiosos - Cristianismo I. Título.

14-00955

CDD-253

Índices para catálogo sistemático:

1. Liderança cristã : Teologia pastoral :
Cristianismo 253

Todos os direitos reservados. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio, *sem prévia autorização escrita* do autor e da Editora.



14553/29904

Para Ula Sylvester Valley, minha mãe e primeira mentora dos princípios de liderança cristã.

Agradecimentos

Para mim, foi um grande privilégio escrever este livro sobre liderança cristã. Sou imensamente grato a todas as pessoas que me ajudaram a tornar esta obra uma realidade. A lista de colaboradores é tão longa que prefiro não citar os nomes para não correr o risco de me esquecer de alguém. No entanto, devo expressar minha profunda gratidão a Deus por Seu amor e Sua maravilhosa graça. Trabalho para Ele há mais de 30 anos e não me arrependo de ter seguido o caminho pelo qual o Senhor dirigiu meus passos. Minha família e eu nos regozijamos nas bênçãos de Deus.

Agradeço à minha família, especialmente à minha esposa e companheira por mais de 30 anos. Martha, sem dúvida, é a maior bênção que Deus me concedeu, e louvo o Senhor todos os dias por isso. Sou grato também aos meus filhos pelo amor que sempre demonstram e por oferece-rem, inconscientemente, testes para o aprimoramento de minhas habilidades de liderança. Aos outros membros de minha família – tanto biológica quanto espiritual – agradeço pelo ânimo, pelas orações e pelo apoio demonstrado ao longo dos anos. Agradeço especialmente à minha mãe e mentora pelo amor e cuidado incondicionais. No ocaso de seus dias, ainda é a primeira e a melhor líder cristã que conheço. Dedico a ela esta obra.

Quero registrar também o meu apreço pelo apoio editorial exercido com tanta dedicação por minha assistente, Bev Scott. Obrigado, Bev, por realizar um trabalho muito acima das minhas expectativas. Não posso deixar de agradecer também a Jon Dybdahl, ex-presidente da universidade em que estudei, por ler o manuscrito deste livro e contribuir com valiosas sugestões.

Apresentação

Este livro fala de liderança cristã. Você escolheu fazer esta leitura porque é um líder cristão ou porque está interessado no perfil da liderança. Esta obra aumentará seu conhecimento e suas habilidades nessa área tão fascinante. Apesar de ser a liderança cristã o foco principal, os princípios encontrados aqui se aplicam também a outras áreas de liderança, pois o processo de liderança abrange todos os cenários organizacionais. Afinal, liderança é sempre liderança.

Como pastor e educador adventista do sétimo dia, sou grato à igreja por estimular o meu potencial de liderança. Sou ainda mais grato às inúmeras oportunidades que recebi ao longo dos anos para me tornar um líder cristão. Amo minha igreja por tudo o que fez por mim e por milhões de outras pessoas que vieram a conhecer Jesus e o Seu amor como resultado desse ministério. Certamente todos nós podemos afirmar que tivemos a oportunidade de crescer em vários aspectos devido à gloriosa mensagem adventista. Por essa razão, e também por ser profundamente comprometido com a nossa missão mundial, tudo o que escrevi neste livro deve ser compreendido dentro desse contexto.

Em primeiro lugar, permita-me compartilhar minha experiência pessoal na área da liderança. Nasci na ilha caribenha de Trinidad. Cresci como um católico devoto, chegando a ser coroinha por algum tempo. Aos 12 anos, comprometi-me com o serviço cristão. Aos 15, tive minha primeira experiência em liderança, ocasião em que organizamos um grupo e o batizamos de Presentation Social Movement. Tínhamos como objetivo aliviar o sofrimento e levar esperança às pessoas de nossa comunidade. Lembro-me que, após a aula, corria até as fábricas de roupa para pedir donativos e peças de vestuário que seriam descartadas, a fim de levá-los aos necessitados. Mesmo durante o período das provas finais do Ensino médio, ministrávamos aulas noturnas para pessoas que haviam abandonado os estudos, dando-lhes esperança e nova oportunidade. Essas primeiras experiências em liderança foram muito valiosas e me ajudaram a sedimentar o interesse nesse campo de estudo e prática.

Tornei-me adventista do sétimo dia aos 16 anos e logo em seguida fui para o Caribbean Union College (agora University of the Southern Caribbean), onde recebi o treinamento para o ministério pastoral. Por um ano, frequentei cursos de pós-graduação nos Estados Unidos nas áreas de liderança de igreja e administração educacional. Em seguida, voltei para o Caribe, onde trabalhei como pastor e educador para a Igreja Adventista do Sétimo Dia.

Senti a necessidade de mais preparo acadêmico; por isso, retornei aos Estados Unidos e completei o doutorado em liderança educacional. O programa de estudos oferecido durante o doutorado focava a construção de teorias e a formação de conceitos na área de liderança de forma ampla, o que foi de grande auxílio, porque pude relacionar os estudos com o meu papel profissional e espiritual na condição de líder da igreja. Após completar o doutorado, trabalhei na Inglaterra, primeiro como pastor de igreja, em seguida como departamental e, depois, como diretor de escola de ensino médio e professor convidado do Newbold College, uma instituição adventista. Durante minha permanência na Inglaterra, completei o MBA pela Universidade de Nottingham. Em 1999, retornei aos Estados Unidos e trabalhei por algum tempo como pastor na região de Atlanta antes de unir-me à equipe administrativa da Universidade de Walla Walla, como vice-presidente acadêmico.

Assim, depois de mais de 30 anos trabalhando em várias áreas de liderança na igreja, decidi delinear alguns princípios e perspectivas de liderança cristã que provêm de meus estudos e de minha experiência profissional. Compartilho a preocupação da liderança da Igreja Adventista do Sétimo Dia de que uma

das maiores necessidades para a nossa organização em constante expansão é a de líderes eficazes. Se o índice atual de crescimento de nossa organização permanecer, a expectativa é que a igreja possua mais de 50 milhões de membros até 2020. O treinamento de líderes para nossas igrejas, escolas, instituições e organizações é, portanto, uma prioridade.

Uma decisão da Associação Geral dos Adventistas do Sétimo Dia deu um impulso adicional a este livro. Durante a reunião realizada em St. Louis, Missouri, Estados Unidos, em julho de 2005, a igreja, através de uma votação, aceitou um documento sobre liderança adventista do sétimo dia. O periódico *Adventist Review* resumiu o conteúdo do documento da seguinte forma:

“A Igreja Adventista do Sétimo Dia é global, uma igreja que apresenta grande diversidade e complexidade. Seu rápido crescimento, que a cada dia abrange mais regiões geográficas, especialmente os países em desenvolvimento, tem dotado a igreja de imensas riquezas, oportunidades e também novos desafios. Entre os novos desafios está a necessidade do aumento do número de líderes focados na missão – indivíduos que sejam profissionais competentes, exemplos dos valores bíblicos de liderança cristã e que estejam comprometidos em atingir as expectativas para a liderança dentro da Igreja Adventista do Sétimo Dia mundial. Não será possível atender essa necessidade sem um processo planejado de desenvolvimento de liderança tanto para os funcionários da igreja quanto para os membros leigos” (14-28 de julho de 2005, p. 71).

O documento também descreve a natureza da liderança adventista do sétimo dia:

“A Igreja Adventista do Sétimo Dia reconhece a necessidade de líderes com um nível elevado de competência na área de liderança. A igreja valoriza e apoia o desenvolvimento de uma grande esfera de dons e deseja líderes que tenham experiência, habilidades e qualidades necessárias para atender às exigências dos cargos de liderança amplamente diferentes da igreja mundial. A igreja será enriquecida pelo profissionalismo e pelos talentos variados de tais líderes.

“A igreja também reconhece a necessidade de que todos os seus líderes sejam igualmente comprometidos com os valores de liderança cristã baseados nos princípios bíblicos, como também com as expectativas específicas que a teologia e a natureza global da Igreja Adventista do Sétimo Dia apresentam. Esse comprometimento será evidenciado no cumprimento de suas responsabilidades e deverá ser exigido de qualquer cargo de liderança da igreja” (ibid.).

O documento lista as sete características mais importantes dos líderes adventistas do sétimo dia e identifica quatro áreas principais para o desenvolvimento de liderança: preparo acadêmico, rede de contatos, crescimento profissional e avaliação. A meta principal deste livro é contribuir para esse propósito.

Espero que este livro seja um recurso para o treinamento contínuo de líderes cristãos. Todos nós precisamos trabalhar juntos para cumprir a missão de nossa igreja através da liderança eficaz. Minha experiência na área permite a inclusão de algumas percepções da literatura e da prática da liderança moderna. Não me torno apologético por estudar e incluir informações e abordagens da literatura secular sobre liderança, pois acredito que Deus a todos dá o conhecimento. Ouvimos o que médicos, advogados, educadores e políticos não cristãos têm a dizer. Depois de analisar através de nosso próprio filtro espiritual o que todos têm a dizer, guardamos o melhor e descartamos o resto. Valorizo minha visão espiritual mundial e, com a unção do Espírito de Deus, posso utilizá-la como critério para avaliar tudo que chega às minhas mãos. E essa é a abordagem que utilizo aqui.

Ao escrever este livro, não pretendo dizer que tenho todas as respostas, mas simplesmente mostrar que já estive nas trincheiras da liderança e tenho algumas cicatrizes que comprovam isso! Por favor, olhe por cima de meus ombros e analise os princípios e as perspectivas aqui discutidos. Encorajo você, caro leitor, a continuar estudando e praticando a arte da liderança cristã tão nobremente exemplificada pelo nosso Mestre e Líder, o Senhor Jesus Cristo.

Prefácio

Para o líder cristão, a vida está se tornando mais complicada a cada dia. A sociedade muda rapidamente e os métodos para atingir os objetivos propostos parecem acompanhar o mesmo ritmo. Devemos estar sempre prontos a nos adaptar a quaisquer circunstâncias ao estarmos à frente da igreja de Deus e da missão que Ele nos deixou. Essa atitude é apoiada pela Palavra de Deus e pelo Espírito de Profecia. A obra de Clinton A. Valley, Socorro! Estão me Seguindo, oferece a você, leitor, perspectivas e ferramentas que o ajudarão a se tornar mais eficaz e eficiente nestes últimos dias da história da Terra. Ao nos aproximarmos do tempo predito por João e descrito por Ellen G. White, sabemos que os líderes espirituais serão testados até as últimas consequências. Não haverá possibilidade de sermos verdadeiros líderes a menos que estejamos completamente ligados ao Salvador. Como nosso Líder Supremo, Ele deve ser o centro de nossas ideias e decisões.

Ocupar a liderança da Igreja Adventista do Sétimo Dia não é sinônimo de grande honra ou de aceitação popular, mas de servir abnegadamente aos ideais e princípios descritos na Palavra de Deus e no Espírito de Profecia. Apesar de haver variações do estilo de liderança em função das diferentes características pessoais, um laço comum de comprometimento espiritual unirá o nosso trabalho, renovando as forças para concluir a obra. Isso ocorrerá não porque somos líderes exímios, mas porque escolhemos nos submeter ao poder do Espírito Santo e permitimos que trabalhasse em nós.

As abordagens individuais e as circunstâncias adversas podem levar os líderes a atingir os objetivos e a cumprir as diretrizes estabelecidas de formas variadas. No entanto, algo que jamais deve mudar ou diferir é o comprometimento dos líderes cristãos em sempre seguir a liderança de Deus em vez das tendências humanas e das abordagens comumente aceitas. Aqui está a grande diferença entre o verdadeiro líder cristão e o líder secular. Clinton resumiu muito bem essa ideia ao dizer: “O padrão de sucesso, portanto, não é o aplauso ensurdecador da multidão, mas a fidelidade em cumprir a vontade de Deus.”

Pode ser que nem todos concordem ou se sintam confortáveis com cada aspecto dos modelos de liderança de Clinton Valley, mas isso não é relevante. O mais importante é perceber o valor que o autor atribui à busca constante de novas maneiras de servir ao Senhor de forma eficaz através da verdadeira liderança serviçal – uma liderança que reflete a abordagem espiritual e humilde de Cristo ao motivar e liderar a Sua igreja para cumprir a missão. Clinton afirma: “Liderança cristã é a liderança do serviço. Resume-se em negar a si mesmo para servir ao próximo, não em persuadir ou induzir os outros a servi-lo e a satisfazer seus interesses.”

Ao ler este livro com oração, você será inspirado a se tornar um líder espiritual mais visionário e digno de confiança. Sentirá o desejo de comunicar com mais eficácia e entusiasmo os objetivos espirituais do nosso grande movimento adventista. Para apoiar a descrição do papel do líder cristão servidor do século 21, o autor utilizou referências bíblicas, textos do Espírito de Profecia, conselhos de adventistas do sétimo dia bem conhecidos, como também de outros líderes religiosos, e sua própria experiência como pastor e líder cristão. A abordagem bem-humorada e prática do autor o incentivará a se submeter diariamente à orientação do Líder Supremo, o próprio Jesus Cristo.

Como líderes cristãos, não devemos perder a esperança ao nos prepararmos para enfrentar os desafios diante de nós. Devemos nos apegar ainda mais aos princípios fundamentais apresentados na Palavra de Deus. Não hesite. Não perca de vista Cristo e o Seu poder. Não diminua a ênfase no destino profético do movimento adventista. Deus está chamando líderes que possuam uma habilidade incomum – a habilidade

de depender dEle para tudo e de levar o povo de Deus aos pés de Cristo, preparando-o para a Sua breve volta. Esse é o nosso chamado. Como enfatiza Clinton Valley, a liderança cristã tem como objetivo preparar as pessoas para uma vida melhor e mais feliz, hoje e eternamente. Que este livro possa ajudá-lo a fazer exatamente isso, além de torná-lo um líder espiritual corajoso na igreja de Deus pelo poder do Espírito Santo!

Ted Wilson

Presidente da Associação Geral dos *Adventistas do Sétimo Dia*

Clinton Valley é uma testemunha que merece todo o crédito. Fala de sua própria experiência: de coroinha a pastor, da sala de aula à sala de reunião, do seminário à administração de instituições e do Caribe à Inglaterra e aos Estados Unidos. Trata-se de um registro dos lugares em que esteve, das coisas que viu e realizou.

Mais do que simplesmente interessante, seu depoimento é de grande utilidade. Socorro! Estão me Seguindo é um livro de sabedoria concentrada e não uma dissertação de doutorado. Apesar de ser evidente que Valley estudou amplamente o assunto de liderança, sua obra vai além. Ele viveu o que ensina. Os conceitos que apresenta foram testados no laboratório da vida real. Seu livro é muito útil; não apresenta apenas princípios ou máximas, mas aplicações verdadeiras. Valley escreveu a respeito dos princípios que frutificaram a partir de situações da vida.

Valley, um homem erudito, lê a Bíblia com inspiração e imaginação. Habilmente faz com que a narrativa bíblica fale à “minha situação”. Isso não tem preço. Mas não fique com medo; ele não vai lhe dar um sermão!

Neste livro você também encontrará um desafio – a comunidade da fé deve ser um modelo de tudo isso. Devemos torná-la possível, acreditável e, acima de tudo, fazê-la funcionar. Somos – todos nós – líderes.

Há uma citação do livro que pude verificar em minha própria experiência de liderança: “O líder trabalha com o submisso e com o insubmisso, com as estrelas brilhantes e com as mais opacas; esforça-se para compreender a todos, trabalha dentro do contexto de suas necessidades e motiva-os a cooperar entre si em prol da equipe.”

Há inúmeros livros a respeito de liderança. Este se encontra na categoria dos “obrigatórios”. Você simplesmente não pode deixar de lê-lo!

Charles Bradford

Ex-presidente da Divisão Norte-Americana

Introdução

Há inúmeros estudos realizados na área de liderança e especificamente na área da liderança cristã. A bibliografia ao final deste livro apresenta vários deles. Estudei profundamente essa área e li muitos dos trabalhos citados, principalmente os trabalhos que abordam a visão cristã de liderança. Nesta obra procurei olhar a liderança cristã de outra perspectiva – a do líder, ministro e educador adventista do sétimo dia. Adotei uma abordagem ampla, com a consulta de várias fontes para extrair a ideia de liderança segundo o modelo orientado por Deus.

Há muitos livros disponíveis no mercado a respeito de liderança que, na verdade, são ótimos trabalhos sobre gerenciamento. Como Warren Bennis disse, a ênfase desses livros está em “fazer as coisas da maneira certa” (citado em Cherie Carter-Scott, “The Differences Between Leadership and Management”, *Manage*, novembro de 1994, p. 12). Entretanto, a ênfase deste livro está em “fazer a coisa certa”. Analisaremos mais adiante a diferença entre liderança e gerenciamento.

Meu foco não está em técnicas e critérios de “como fazer”, mas no papel conceitual, espiritual e teológico da liderança na igreja cristã. Deve haver uma mudança de paradigma em nosso pensamento antes de começarmos qualquer consideração sobre as abordagens de gerenciamento. Políticas, processos e procedimentos devem ser reexaminados ao procurarmos criar uma nova cultura de líderes focados na missão dentro do contexto de nossa teologia e do nosso propósito profético. Líderes visionários e focados na missão precisarão de uma hierarquia horizontal mais disposta a arriscar do que permite a estrutura burocrática clássica.

Assim, não podemos falar de liderança sem também discutir a questão da organização. Seria inútil criar um novo grupo de líderes cristãos do século 21 e exigir que trabalhassem eficazmente numa estrutura organizacional do início do século 20. Se sentimos que precisamos de uma nova linhagem de líderes para enfrentar os desafios complexos e diversos que estão presentes na igreja do século 21, então devemos olhar para a estrutura atual a fim de determinar se é o veículo certo para o desenvolvimento de tais líderes.

A igreja precisa constantemente de líderes. Precisamos deles para nossas igrejas, escolas, hospitais, associações, uniões, divisões e para a Associação Geral. Além dos funcionários assalariados da igreja, a igreja mundial depende imensamente de um vasto exército de líderes voluntários para levar adiante a missão global. Num sentido mais amplo, Deus chama cada indivíduo para liderar, pois concedeu dons a cada um de Seus filhos. Somos responsáveis pelo uso correto dos dons e dos recursos que Ele confiou aos nossos cuidados. Ellen G. White escreveu: “Cristo confia a Seus servos ‘Seus bens’ – alguma coisa que deve ser usada para Ele. Dá ‘a cada um sua obra’. Todos têm seu lugar no plano eterno do Céu. Todos devem colaborar com Cristo para a salvação de almas. Tão certo como nos está preparado um lugar nas mansões celestes, há também um lugar designado aqui na Terra, onde devemos trabalhar para Deus” (Parábolas de Jesus, p. 326, 327).

Todos nós fomos chamados para liderar a nossa vida, o nosso lar, a nossa profissão e o nosso ministério de uma forma que agrade a Deus e seja uma bênção para a humanidade. Para o crescimento e o desenvolvimento contínuo de todos os líderes cristãos, ofereço este livro.

Os primeiros dois capítulos definem liderança e ilustram o conceito de um chamado espiritual. Em seguida, analiso o propósito da liderança. No capítulo três, abordo a meta do líder e, no capítulo

seguinte, o propósito da organização. Os capítulos cinco e seis tratam do perfil do líder cristão e os capítulos sete e oito revisam o produto ou resultado da liderança cristã. Além disso, abordam dois temas de grande importância: a eficácia e a excelência. Os três capítulos seguintes falam das outras pessoas envolvidas no processo de liderança – os seguidores. O capítulo nove enfatiza os valores da liderança de equipe. O capítulo dez trata do trabalho fundamental do líder: conduzir as mudanças e superar a resistência às mudanças dentro da organização. O capítulo onze sugere maneiras de lidar com as divergências e os conflitos. Finalmente, no capítulo doze, relato meu maior desafio na liderança cristã. O apêndice contém uma seleção de citações de Ellen G. White sobre liderança. No encerramento, há uma bibliografia extensa para aqueles que desejam aprofundar-se ainda mais no assunto.

Liderança Exposta



A América corporativa enfrenta um déficit de liderança. Segundo a revista Newsweek (13 de junho de 2005, p. 42-46), 441 executivos deixaram o emprego nos primeiros quatro meses de 2005, um índice 88% maior do que o registrado no mesmo período em 2004. Esse aumento tão significativo de reviravolta administrativa suscitou rumores de crise nas salas de reunião americanas. Comissões institucionais esforçam-se para preencher cargos que um dia já foram tão almejados, enquanto gigantes corporativos começam a afundar. Tais desastres institucionais têm despertado novas legislações e procedimentos, mas as regras e os regulamentos não podem mudar o desejo desenfreado por dinheiro e poder que controla o coração humano. A igreja tem o papel de ser perante o mundo um modelo de liderança ética e eficaz.

Por essa razão, fico muito contente com a decisão da Igreja Adventista do Sétimo Dia em votar o desenvolvimento da liderança como uma de suas prioridades atuais. Muitas coisas dependem da liderança. Harris Lee levantou perguntas pertinentes a esse respeito: Por que algumas igrejas são bem-sucedidas e outras não? Por que algumas são vitais e resolutas enquanto outras estão a se debater? Lee admite que isso pode ocorrer por muitas razões, mas um aspecto não muito discutido é “o fator da liderança: a qualidade, a quantidade e a precisão da liderança exercida pelos pastores e pelos líderes eleitos das congregações” (Effective Church Leadership, p. 19).

Uma tradição antiga sugere que qualquer pessoa é capaz de liderar. Esse conceito se baseia numa compreensão equivocada do significado de liderança e de seu papel fundamental dentro da organização. James MacGregor Burns afirmou que a liderança é um dos “fenômenos menos compreendidos na Terra” (Leadership, p. 2). Arnold Kurtz, meu professor de liderança de igreja e de administração na Universidade Andrews, expressou sua frustração em relação ao fato de que não escolhemos qualquer um para se tornar um cientista, um músico ou um tecnocrata, mas fazemos exatamente isso na área de liderança. De acordo com Kurtz, todas essas funções exigem aptidão e preparo. Uma compreensão correta do fenômeno da liderança ajudará a esclarecer essa concepção equivocada.

Um Processo, não uma Pessoa

Vamos começar definindo liderança. Quando falamos de liderança, não nos referimos a uma pessoa ou a um grupo, mas a um processo. Podemos até falar que uma equipe ou uma organização precise de liderança, no sentido de que necessita de alguém capaz para desempenhar a função de maneira mais eficaz do que o líder atual. Todavia, sem seguidores, não há líderes. Assim, o que essa equipe ou organização precisa é de alguém que seja capaz de unir as forças diferentes dos seguidores e de reduzir suas fraquezas a fim de atingir as metas estabelecidas. Utilizaremos, portanto, para o nosso estudo, a seguinte definição:

Liderança é um processo de influência iniciado por um indivíduo que une as forças de um grupo de pessoas e minimiza suas fraquezas, harmonizando os esforços para juntos alcançarem as metas estabelecidas.

O conceito de “dar início a um processo” tradicionalmente não faz parte da definição de liderança, mas devo essa ideia a Robert Greenleaf. Como autoridade renomada no conceito de líder-servo, Greenleaf defende que a liderança também inicia, isto é, toma a dianteira a fim de mostrar o caminho. Greenleaf observou que os líderes da igreja atêm-se demais aos aspectos de manutenção da liderança, mas o resultado é uma igreja e uma sociedade mal servidas. Para ele, o líder serve ao dar o primeiro passo (Servant Leadership, p. 44, 45).

Liderança é um sistema de interação que envolve o líder e os seguidores dentro de um contexto ou de uma situação. Portanto, liderança é a influência mútua desses elementos, o que nos leva à seguinte fórmula:

$$L = f(l, s, c)$$

A letra L representa o produto final da liderança. As letras l, s e c significam respectivamente líder, seguidor e contexto (situação). Os parênteses e o f – símbolo de equação – indicam a interação que ocorre entre os vários elementos.

Um processo de influência

O líder influencia os seguidores a trabalhar em equipe para juntos atingirem as metas estabelecidas pela organização. Como líderes cristãos hoje, enfrentamos novos desafios. Com o declínio moral, o aumento dos níveis de agressividade, o baixo comprometimento em apoiar as organizações cristãs e o aumento contínuo do questionamento dos valores tradicionais, liderar uma organização cristã tem se tornado uma tarefa cada vez mais difícil. A globalização, a urbanização e o materialismo excessivo tornam o processo de liderança ainda mais complexo. Mais do que nunca, os líderes precisam aprender a influenciar outros a atingir as metas organizacionais apesar da incerteza e das mudanças bruscas. Pode ser que você tenha sido escolhido para liderar um departamento de alguma instituição de ensino, uma igreja ou um ministério em nível regional ou nacional; mas, na verdade, você se tornará o líder somente no momento em que for capaz de persuadir outros a segui-lo a fim de realizar os objetivos estabelecidos pela organização ou instituição.

Liderar não é o mesmo que gerenciar

Gostaria de deixar clara a diferença entre liderar e gerenciar. Pode ser que você tenha sido escolhido para gerenciar, mas acabou assumindo a liderança através do processo de influência. As literaturas antigas sobre liderança fazem distinção entre a posição de poder do líder e o poder pessoal. No primeiro caso, os líderes ocupam essa posição porque foram escolhidos ou eleitos. Já no segundo caso, o líder conquistou essa posição através do processo de influência. O primeiro, na verdade, é um gerente ou administrador, enquanto o segundo é um líder. Pode ser que o líder não seja necessariamente o indivíduo escolhido para ocupar o cargo. No entanto, ele ou ela promove a influência necessária dentro de um determinado contexto.

John Kotter explica que o gerenciamento moderno surgiu devido à necessidade de “produzir resultados compatíveis com as principais expectativas dos clientes, acionistas, funcionários e outros elementos organizacionais”. O gerenciamento é necessário para “manter uma organização complexa dentro do prazo e do orçamento estipulados”. Kotter observou através de seus estudos que “as carreiras gerenciais dentro das organizações têm formado indivíduos relutantes em arriscar-se, com dificuldade de comunicação, relativamente cegos aos valores alheios e que apresentam uma visão e um entendimento bastante limitados. Essas organizações formam pessoas que sabem mais como jogar com o orçamento do que atingir os verdadeiros objetivos de seus subordinados” (A Force for Change, p. 119, 120).

A liderança, por outro lado, é muito diferente, pois lida com movimento e mudança. O processo de liderança envolve “a decisão de onde um grupo de pessoas deve chegar, a tarefa de alinhá-las na direção certa, fazer com que se comprometam a avançar e, mais adiante, motivá-las a superar os obstáculos inevitáveis que aparecerão ao longo do caminho” (ibid., p. 4, 5). Portanto, o “gerenciamento” envolve persistência, enquanto a “liderança” envolve mudança.

Warren Bennis ressaltou a diferença entre o líder e o gerente da seguinte forma: “O gerente administra; o líder inova. O gerente é a cópia; o líder é o original. O gerente mantém; o líder desenvolve. O gerente concentra-se nos sistemas e nas estruturas; o líder concentra-se nas pessoas. O gerente depende do controle; o líder inspira confiança. O gerente possui uma visão de curto alcance; o líder possui uma perspectiva de longo alcance. O gerente pergunta como e quando; o líder pergunta o que e por quê. O gerente fixa o olhar no resultado final; o líder mantém os olhos no horizonte. O gerente imita; o líder cria. O gerente aceita a situação; o líder a desafia. [...] O gerente faz as coisas da maneira certa; o líder faz a coisa certa” (citado em Carter Scott).

O líder começa fazendo perguntas como: “Onde esta organização precisa chegar? O que precisa ser feito? O que posso fazer para que cumpra a sua missão?” O líder olha para a missão e para os objetivos da organização a fim de determinar a sua função e o que será considerado como sucesso dentro da organização.

Muitas igrejas, escolas, universidades e instituições estão sobrecarregadas de gerentes e destituídas de líderes. Nossas organizações precisam ser gerenciadas, mas também precisam ser lideradas. Ambas as funções são necessárias para uma organização eficaz. Rick Warren explica que, numa igreja em que há somente gerenciamento, enfrenta-se o problema da paralisação de análise. “É como: ‘Preparar... Apontar... Apontar... Apontar...’ E nunca abrir fogo” (Ministry Toolbox, 3 de agosto de 2005). Podemos ver isso acontecer quando são estabelecidas comissões devido ao medo de tomar uma atitude. Muitas ideias boas morrem simplesmente porque são enviadas para uma comissão. O gerenciamento sem a liderança resulta numa análise interminável, jamais chegando à ação. Por outro lado, se houver apenas o papel do líder sem o gerente, podemos acabar com uma organização que apenas funciona na base de: “Preparar... Fogo!”, sem nunca parar para apontar. Precisamos de ambas as funções!

A liderança eficaz e bem-sucedida

Os termos bem-sucedido e eficaz têm sido empregados de maneira semelhante nos materiais que abordam o assunto de liderança, mas liderança eficaz e liderança bem-sucedida não são a mesma coisa. O sucesso se concentra em resultados de curto prazo, enquanto a eficácia enfoca o impacto de longo prazo.

Portanto, o sucesso busca:

- Produzir rápido
- Cumprir o programa
- Funcionar “de todas as formas possíveis”
- Obter o “leite” a qualquer custo

Já a eficácia procura:

- Atingir uma produtividade duradoura
- Obter o efeito desejado
- Funcionar de acordo com os princípios estabelecidos
- Zelar também pela “vaca”

Há alguns anos, tive o grande privilégio de visitar Charles Handy, o teorista de liderança mais famoso da Inglaterra. Eu fazia parte de um grupo de líderes da região de Londres que passou a manhã com Handy no que ele mesmo descreveu como uma “Sessão Socrática”. Discutimos quatro perguntas. A primeira delas foi: “O que é o sucesso e como podemos medi-lo?” Handy fez questão de explorar sem pressa a diferença entre sucesso e eficácia, ou resultados e impacto. Definiu o primeiro termo como sucesso de primeira ordem; já ao segundo se referiu como sucesso de segunda ordem. O sucesso de primeira ordem chama a atenção, atrai elogios, recebe aplausos e facilita as promoções. O sucesso de segunda ordem, por outro lado, lida com as implicações de longo prazo que normalmente não são notadas. Lembro-me de que Handy apontou o dedo para mim, na época em que era diretor de escola, e explicou: “O seu sucesso de primeira ordem são os resultados finais de seus alunos de Ensino Médio” (na Inglaterra, no fim do Ensino Médio, os alunos são submetidos a exames nacionais cujos resultados são classificados por instituição e publicados nos jornais do país). “Mas”, Handy continuou, “o seu sucesso de segunda ordem ocorre se os alunos crescerem como pensadores, se aprenderem a disciplina do estudo” (Seminar on Leadership in the Public Realm: A Socratic Session With Charles Handy, 3 de outubro de 1997).

Diante dos benefícios visíveis e da gratificação pessoal que acompanham o sucesso de primeira ordem, não é de admirar que alguns líderes se preocupem muito mais com esse sucesso, chegando ao ponto de até mesmo tentar fabricá-lo ao distorcer a realidade a fim de criar a percepção desejada. Essa mentalidade tomou conta de nossa cultura. Por que tantos diretores e executivos deixaram o emprego durante os primeiros quatro meses de 2005? Suspeito que a exigência de resultados rápidos tenha sido um fator determinante. Os técnicos de esportes são contratados ou despedidos de acordo com o nível de atuação dos times sob sua responsabilidade. Os presidentes de instituições de ensino superior são tratados da mesma forma. Em nossa organização, medimos a eficácia pelos indicadores finais como

frequência, batismos, orçamentos, número de alunos regulares ou vários outros índices. O impacto de longo prazo raramente faz parte de nossas considerações.

Entretanto, o líder cristão eficaz trabalha de acordo com princípios diferentes. Nossa meta é transformar vidas. O padrão de sucesso, portanto, não é o aplauso ensurdecador da multidão, mas a fidelidade em cumprir a vontade de Deus. Não quero dizer que o sucesso de primeira ordem não seja importante. Todos esperam que o líder mostre resultados, mas que não sejam paliativos de curto prazo aplicados à custa da saúde de longo prazo da organização. Sim, o líder eficaz tira o “leite”, mas também cuida da “vaca”. Considera-se um fiel mordomo da organização que pertence a Deus. Todos nós faríamos bem em obedecer ao que está escrito em 1 Coríntios 4:2: “O que se exige de quem tem essa responsabilidade é que seja fiel ao seu Senhor.” Discutiremos esse assunto no capítulo seguinte ao analisar o chamado para o serviço cristão.

Senhor, não me importo com riquezas,

Nem com prata ou ouro;

Prefiro estar no Céu;

Fazer parte da congregação dos fiéis;

No livro do Teu reino,

Com suas páginas tão puras,

Dize-me, Jesus, meu Salvador,

O meu nome está escrito nele?

Frank M. Davis

Perguntas Para Discussão

1. Você concorda com a definição de liderança apresentada neste capítulo? Se não, por quê?
2. Você se considera um líder, um gerente ou um dos seguidores?
3. Quais mudanças a sua igreja ou organização precisa realizar a fim de priorizar a eficácia de longo prazo em vez do sucesso de curto prazo?

Você foi Chamado!



A Igreja Adventista do Sétimo Dia prevê que até o ano de 2020 terá em suas fileiras aproximadamente 50 milhões de membros. Tal expansão exigirá uma demanda significativa de líderes para as novas congregações, escolas, hospitais, associações, uniões e para liderar os funcionários adicionais de apoio da Associação Geral e de todas as suas divisões. Além dos funcionários, a igreja mundial dependerá profundamente do vasto exército de líderes voluntários para levar adiante a missão global. Num sentido amplo, cada pessoa é chamada para liderar, pois todos nós recebemos dons de Deus e, portanto, somos responsáveis pelo uso sábio e correto dos recursos colocados sob nossa responsabilidade.

Um documento adotado na Assembleia da Associação Geral realizada em St. Louis, Estados Unidos, apresentou a necessidade do “aumento do número de líderes focados na missão, indivíduos que sejam profissionais competentes, exemplos dos valores bíblicos de liderança cristã e que estejam comprometidos em atingir as expectativas para a liderança dentro da Igreja Adventista do Sétimo Dia mundial”. Mas, afinal, o que torna a liderança adventista única e diferente?

Em primeiro lugar, em contraste com a América corporativa, o líder na igreja de Deus é “chamado” em vez de nomeado. A palavra “chamado” possui um significado especial, pois denota um sentido espiritual. É verdade que o serviço denominacional começa com a possibilidade de uma chamada telefônica do presidente de uma mesa administrativa, de alguma comissão de nomeações ou da associação. Pode ser que uma carta da organização ou o voto da congregação local seja o próximo passo. Mas, apesar disso, devemos lembrar que toda oportunidade de servir provém de Deus. Na verdade, cada cristão recebe o chamado de atuar em alguma área do ministério. Como Henry e Richard Blackaby afirmaram em sua obra *Spiritual Leadership [Liderança Espiritual]*: “A liderança espiritual não é um cargo; é um chamado. Os executivos, médicos, educadores, políticos e pais cristãos devem ser líderes espirituais” (p. xi). Cada um de nós recebeu de Deus a responsabilidade de liderar.

Como membro e líder da igreja, compartilho dos muitos desafios e frustrações dos funcionários da igreja em cumprir a nossa responsabilidade para com a liderança cristã. Algumas das lutas que enfrentamos são:

- Fracasso em atingir as metas e os objetivos estabelecidos.
- Falta de comprometimento da parte de muitos dos seguidores e associados.
- Críticas por parte daqueles que tentamos ajudar.
- Problemas graves e muitas vezes insolúveis nos departamentos, nas igrejas ou nas instituições que minam nosso tempo e nossas energias.
- Pressão familiar, exigindo nosso tempo e interesse.

- Pressão interna por crescimento pessoal e aceitação.

Não é fácil ser um líder, especialmente um líder cristão. O vento sopra mais forte no topo da montanha e temos que conviver com a realidade de que o fracasso do líder causa um impacto mais negativo na organização do que nos seguidores. Mas, se Deus nos comissionou para liderar, podemos estar certos de que estará ao nosso lado para garantir o sucesso. Deus qualifica, sustém e protege todo aquele que chama para Seu serviço.

Em minha opinião, a liderança cristã eficaz tem como base três características essenciais. Para ilustrá-las, gostaria de chamar sua atenção para um líder do Antigo Testamento pouco conhecido: Micaías. Podemos ler a seu respeito em 2 Crônicas 18.

Permita-me, primeiramente, apresentar o contexto. O rei Acabe desejava guerrear contra a Síria em Ramote-Gileade, mas precisava da ajuda de Josafá, o rei de Judá. Acabe ofereceu um banquete em honra a Josafá e aos seus oficiais. Em meio à fartura e à alegria do momento, expôs seu pedido. Josafá, por ser um rei temente a Deus, lembrou Acabe da necessidade de primeiro buscar o conselho do Senhor. Acabe rapidamente mandou chamar seus 400 profetas e fez com que dissessem o que ele queria ouvir. Os profetas eram empregados de Acabe e, como sabemos, “quem paga o flautista é que escolhe a música”. O líder se encontra numa posição perigosa quando coloca à sua volta apenas homens e mulheres que concordam com tudo o que faz ou diz. É melhor receber a crítica de um inimigo sábio do que o apoio de um amigo tolo.

Os profetas de Acabe recebiam o dízimo, realizavam os rituais, estavam envolvidos nos simbolismos e exibiam demonstrações de poder, mas não passavam de funcionários assalariados. Dançavam conforme a música que Acabe desejava ouvir. Como resultado, foram de pouca ajuda real no momento de crise.

Mas, afinal, quais são as três características essenciais das pessoas chamadas por Deus para liderar? Primeiro, devemos ser zelosos para com o nosso compromisso.

Micaías, um homem simples e comum, não dispunha de riquezas ou fama, não vinha de uma família influente e importante; era simplesmente Micaías, o filho de Inla. Ele aparece no cenário bíblico apenas em dois capítulos, que, na verdade, são dois relatos da mesma história. Micaías aceitou com seriedade o chamado de Deus para se tornar um profeta. Por isso, afirmou: “Vi o Senhor assentado no Seu trono, e todo o exército do Céu estava à Sua direita e à Sua esquerda” (2 Crônicas 18:18). Ao ser aconselhado pelo mensageiro a concordar com o que os 400 profetas diziam, Micaías simplesmente respondeu: “Tão certo como vive o Senhor, o que meu Deus me disser, isso falarei” (v. 13). A resposta do profeta me traz à lembrança uma oração, famosa por sua precisão e intensidade, proferida por Bobby Richardson, ex-jogador de baseball do New York Yankees, durante um encontro dos atletas cristãos. Bobby orou: “Querido Deus, Sua vontade, nada mais, nada menos. Amém!” Esse foi o espírito de Micaías e esse deve ser o nosso espírito também.

A palavra compromisso não é muito popular nos dias de hoje. Estamos acostumados a uma cultura transitória, a uma sociedade descartável. Tudo parece ser temporário; por isso, o compromisso com qualquer ideal parece antiquado. O profissional contratado para fazer o telhado da nova nave da igreja em Atlanta afirmou com todas as letras que o telhado tinha garantia de “uma vida”.

– Quanto tempo dura “uma vida”? – indaguei.

– Não mais do que vinte anos – respondeu.

Para mim parece mais com o tempo de vida de um cachorro!

Não nos tornamos zelosos para com os nossos compromissos por acaso. Esse é o resultado de uma caminhada diária com o Senhor, de passar tempo com Ele e de contemplá-Lo assentado em Seu trono. A profundidade de nosso comprometimento reflete a força de nosso relacionamento com Deus. Em meio à agitação das diversas atividades humanas, por mais que sejam boas e tenham um propósito definido, devemos separar alguns momentos a sós com Deus. Não deixemos que a obra de Deus nos consuma de tal maneira a ponto de nos esquecer do Senhor da obra. Nossa oração deve ser: “Senhor, livra-nos da rotina interminável das aulas, comissões, reuniões e visitas, como também dos muitos planos, programas e projetos que queremos levar adiante. Livra-nos, Senhor, de tornar essas ocupações mundanas a prioridade de nossa vida, fazendo com que o nosso compromisso com o Senhor não seja mais o primeiro e o mais importante.” Devemos permanecer firmes e leais ao nosso compromisso não importa em que direção o vento soprar!

Fiéis ao nosso chamado

A segunda característica essencial do líder cristão eficaz é ser fiel ao chamado que recebeu. Micaías fora lançado na prisão pelo mesmo rei que agora solicitava o seu serviço. Não seria difícil para o profeta ceder à amargura e ao desejo de vingança e recusar o pedido do rei. Poderia ter pensado: “Não há como minha situação piorar. Que Acabe faça o que bem entender.” Claro que atitudes como essa são destrutivas tanto para a pessoa quanto para a organização em que o indivíduo trabalha. Micaías estava determinado a não deixar nada – absolutamente nada – interferir em seu chamado para expressar a vontade de Deus. O Senhor o havia escolhido para ser um profeta e ele obedeceria fielmente o chamado que recebera. A despeito das circunstâncias, cumpriria o dever.

Pode ser que algum professor ou administrador o tenha magoado, alguns membros da igreja tenham agido com crueldade, ou a associação não o tenha tratado da forma merecida, mas nenhuma dessas razões serve de motivo para deixar a igreja, abandonar o cargo ou fazer o mínimo na sala de aula ou no escritório. Precisamos manter as questões humanas separadas de nosso chamado divino. As dificuldades no lar ou no trabalho não devem se tornar um problema com o nosso Deus. Nada deve jamais diminuir o nosso zelo, enfraquecer o nosso compromisso, ou nos desmotivar a cumprir fielmente o nosso chamado divino. Os seres humanos podem nos desapontar, os diretores das organizações podem nos questionar, mas me regozijo diante da certeza de que nosso Deus nunca falha.

A fidelidade de Micaías enfureceu Zedequias, o chefe dos profetas. Zedequias tinha interesse em manter Acabe feliz, quer fosse para o bem do rei ou não. Acabe desejava guerrear; portanto, Zedequias mandou avisar que era isso que o rei gostaria de ouvir. A mensagem enviada para Micaías foi: “Não estrague a festa!” No momento em que Micaías falou ao rei a verdade, Zedequias reagiu batendo-lhe na face (v. 23).

Zedequias representa todos aqueles que estão mais preocupados em manter a burocracia egoísta e fazer aquilo que é politicamente correto do que em lutar pela verdade. Além disso, Zedequias agiu da mesma forma que muitos líderes da igreja agem hoje: “Eu sou o líder aqui. Ou você faz do meu jeito ou saia do caminho!” Se você aceitou um cargo ou se tornou um funcionário da igreja por causa da pompa e do prestígio que acompanham a sua posição, por causa da atenção recebida, por causa do poder em suas

mãos ou por causa de qualquer outra razão mundana, você está propenso a reagir de maneira defensiva, assim como Zedequias, no momento em que alguém ou alguma coisa ameaçar sua posição ou status.

Sempre correremos o perigo de nos tornar tão presos à nossa organização, ao nosso maquinário em bom funcionamento, à nossa preciosa herança, à nossa amada estrutura organizacional da igreja e aos serviços prestados por ela que acabamos nos esquecendo da razão de sua existência. Podemos nos tornar tão protetores daquilo que temos que nos recusamos a arriscar, a mudar ou a progredir, caso tais ações sejam necessárias para ampliar as fronteiras do reino de Deus. Somos um povo com uma missão. Não deixemos que o brilho da luz da aceitação popular e do sucesso nos cegue e nos impeça de fazer, humilde e fielmente, a vontade de Deus.

J. R. Sizoo lembra: “Nunca nos esqueçamos que glamour não é grandeza; que aplauso não é fama; que proeminência não é eminência. O homem do momento não está apto a ser o homem dos séculos. Uma pedra pode cintilar, mas isso não a torna um diamante. As pessoas podem ter dinheiro, mas isso não as torna um sucesso.

“Aquilo que as pessoas comuns fazem é que realmente conta e determina o curso da história. As maiores forças do Universo nunca são espetaculares. As chuvas de verão são mais eficazes do que os furacões, mas nunca viraram notícia. O mundo pereceria em pouco tempo se não fosse pela fidelidade, lealdade e dedicação daqueles cujos nomes não foram engrandecidos e exaltados” (Bits & Pieces, 22 de junho de 1995, p. 11).

O que Deus o chamou para fazer e para ser? Você é fiel a esse chamado?

Destemidos das consequências

Finalmente, o indivíduo chamado para liderar a obra de Deus trabalha fielmente a despeito das consequências. A situação que Micaías teve que enfrentar a fim de apresentar a mensagem do Senhor era de fazer qualquer mortal tremer de medo. Junto aos portões de Samaria estavam Acabe e Josafá em seus respectivos tronos, trajados com as vestes reais. Ao seu redor havia 400 profetas e os exércitos que serviam ambos os reis.

Mesmo diante dessa cena, Micaías não se acovardou. Estava determinado a não proferir palavras que agradassem ao rei, que garantissem um futuro melhor ou que estivessem em acordo com a mensagem dos outros profetas. Sua preocupação era cumprir a vontade de Deus, sem se importar com a honra e o prestígio humanos. Não entraria no jogo do “politicamente correto”. Destemido, apresentou a mensagem que recebera do Senhor. Acabe se enfureceu e o mandou para a prisão. Contudo, a voz do homem de Deus estava livre do remorso, da amargura e da raiva. Falou a verdade e deixou as consequências com Deus.

Nelson Mandela passou décadas na prisão por lutar contra o Apartheid. Sentenciado pelo tribunal de Rivonia de 1964 e correndo o risco de pena de morte, foi capaz de declarar: “Luto contra o domínio branco e luto contra o domínio negro. Prezo pelo ideal de uma sociedade democrática e livre em que todas as pessoas vivam juntas em harmonia e com oportunidades iguais. Espero viver por esse ideal e alcançá-lo. Mas, se necessário for, também estou preparado para morrer por ele” (Pretoria Supreme Court, 20 de abril de 1964; www.anc.org.za/ancdocs/history/rivonia.html).

As pessoas hoje têm a tendência de se orientar pelos resultados. Pesamos cada ação e decidimos falar ou permanecer em silêncio de acordo com o que promova o nosso futuro. James McGregor Burns, em sua obra clássica *Leadership* [Liderança], refere-se a esse tipo de atitude como liderança transacional, pois está relacionada a uma troca psicológica. Avalio o que vou dizer de acordo com o que receberei em troca. Em contraste, Burns descreve o líder transformacional que fala e age de acordo com suas convicções sem considerar os benefícios pessoais. Aqui se encontra o dever do líder cristão. Faço ou digo o que é certo simplesmente porque está certo e deixo as consequências com Deus. Apesar de ter que exercer a graça e o tato cristãos, não devo me acovardar de falar ou viver a verdade por temer o impacto que isso causará ao meu bem-estar.

No entanto, eu gostaria de deixar claro que nem todos os atos destemidos provêm de convicções profundas. O chefe da tribo decidiu que sua filha se casaria com o homem mais corajoso e destemido dali. Além da honra de se casar com sua filha, o futuro genro também herdaria metade de suas riquezas. Reuniu todos os homens da vila ao redor de uma grande lagoa que abrigava um crocodilo e anunciou que o homem que nadasse na lagoa seria o felizardo. Por alguns instantes, nada aconteceu. De repente, todos os olhares foram atraídos na direção de um homem cruzando a lagoa a nado numa velocidade de tirar o fôlego. Fazendo de tudo para escapar de todas as investidas do crocodilo de tragá-lo, alcançou em poucos minutos a outra margem da lagoa. Enquanto a multidão aplaudia, o chefe da tribo se apressou em anunciar que ele conquistara o direito de se casar com a sua filha.

– Não – o homem disse. – Com todo respeito, chefe, não desejo me casar com sua filha.

Surpreso, o chefe falou:

– Bem, nesse caso, você ainda pode ficar com metade de minhas riquezas.

– Não – o homem insistiu. – Não quero seu dinheiro.

Chocado, o chefe perguntou:

– Então, por que você cruzou a lagoa? O que você quer?

– Quero descobrir quem me jogou na água!

Por que você faz o que faz? Por causa do medo, da fama ou do favor do Senhor?

Conclusão

O rei Acabe decidiu guerrear contra a Síria e foi terrivelmente derrotado. Mesmo sob disfarce, foi atingido por uma flecha que o levou à morte. Enquanto isso, Micaías estava preso. A Bíblia não revela se o profeta foi reconhecido ou recompensado por sua mensagem. Mas, para o líder cristão, isso realmente não importa. Fazemos a coisa certa simplesmente porque está certa, não porque almejamos alguma recompensa. Tampouco permitimos que os elogios ou a censura nos influenciem.

Precisamos de mais líderes como Micaías. Ele poderia ter desfrutado do conforto do palácio e se tornado um dos oficiais do rei. Tudo o que precisava fazer era “entrar no ritmo da festa”. Porém, preferiu permanecer fiel a Deus. O seu comprometimento tem preço? Você o trocaria pela popularidade, pelo

poder ou por algum benefício especial? Micaías nunca percorreu o trajeto do poder e da influência. O relato bíblico encerra com o profeta sendo lançado na prisão. “Todos aqui deem atenção àquilo que eu profetizei!” (v. 27, NTLH) foram suas últimas palavras ao povo.

Tal comprometimento inabalável, tal fidelidade imutável ao chamado, tal despreocupação com as consequências são as características essenciais do líder cristão genuíno. Esse é o tipo de liderança que o mundo e a igreja tanto precisam. Nossa responsabilidade é realizar fielmente aquilo que fomos chamados a fazer e deixar o futuro nas mãos de Deus. Esse futuro pode estar num distrito pastoral distante ou num cargo de prestígio; numa sala de aula multisseriada ou num prédio moderno de aulas; num escritório refrigerado ou num porão quente; no topo do edifício ou no térreo. Não importa o lugar em que estejamos, devemos servir com convicção, a despeito das consequências. Enfim, devemos buscar a aprovação divina, não a humana.

Sem dúvida, Ellen G. White tinha em mente líderes dotados dessas características ao escrever: “A maior necessidade do mundo é a de homens – homens que se não comprem nem se vendam; homens que no íntimo da alma sejam verdadeiros e honestos; homens que não temam chamar o pecado pelo seu nome exato; homens cuja consciência seja tão fiel ao dever como a bússola o é ao pólo; homens que permaneçam firmes pelo que é reto, ainda que caiam os céus” (Educação, p. 57).

Jesus é o modelo supremo para todos os líderes cristãos. Em todo o Seu ministério, viveu para abençoar o ser humano. Sempre Se dedicou ao Seu chamado. Ele disse: “A Minha comida consiste em fazer a vontade dAquele que Me enviou e realizar a Sua obra” (João 4:34). Mesmo na ocasião em que foi injustamente sentenciado à cruz romana, reuniu forças não para Se libertar, mas para salvar um ladrão recém-convertido e interceder: “Pai, perdoa-lhes, porque não sabem o que fazem” (Lucas 23:34). Encorajo você hoje a liderar como Micaías e também como Jesus. Seja zeloso para com seu compromisso, fiel ao seu chamado e destemido das consequências.

Perguntas Para Discussão

1. Se você estivesse no lugar de Micaías, teria agido da mesma forma? Se não, o que faria diferente? O que sentiria se tivesse que proferir uma mensagem tão impopular? Em sua opinião, Micaías teve segundas intenções na forma como lidou com a situação?
2. A abordagem do profeta é relevante para os nossos dias, ou precisamos ser mais sutis e flexíveis diante das situações?
3. O rei Acabe não queria ouvir nenhuma opinião que diferisse da sua. Será que você ou o seu líder enfrenta um desafio semelhante? Você ou a sua organização sofre ameaça de uma opinião alternativa?

Que fazes aqui?



Elias havia realizado grandes coisas para o Senhor. Havia enfrentado os 450 falsos profetas no Monte Carmelo e exaltado o nome e o poder do único Deus verdadeiro. Depois de derrotar completamente os falsos profetas, Elias se encontrava no auge do sucesso espiritual.

Porém, Jezabel tinha outros planos para ele. Decidiu que usaria todo o seu poder para destruí-lo. Assim, Elias viu-se forçado a fugir para salvar a vida. Os anjos primeiro o encontraram debaixo de um junípero, num terrível estado de medo. Ali recebeu alimento e, em seguida, saiu correndo em desespero. Depois, encontramos o profeta na entrada de uma caverna. Naquele local, a palavra do Senhor veio ao profeta: “Que fazes aqui, Elias?” (1 Reis 9:9).

Que fazes aqui? Onde está seu objetivo? Onde está sua fé? Onde está seu senso de missão? Meu filho, meu líder de igreja, por que você está nessa situação tão lamentável? Quem é seu Deus? Não é Ele o mesmo Deus que operou maravilhas no Monte Carmelo? Será que Ele perdeu o poder de livrar e salvar? Como você pode estar com tanto medo de uma mulher?

Elias respondeu com uma longa lista de lamentações. Disse, no verso 10, que havia sido zeloso pela obra e pelo nome do Senhor, mas que os filhos de Israel haviam se esquecido da aliança, derrubado os altares e assassinado os profetas. “Eu sou o único que sobrou, e eles estão querendo me matar!” (NTLH). Pobre Elias! A igreja está dividida, o pecado está presente em todo lugar, todos os outros pastores fugiram e eu sou o único que sobrou!

O coração de Deus deve ter doído muito ao ouvir as reclamações de Elias. Um homem que havia realizado tamanha proeza em Seu nome estava agora choramingando dentro de uma caverna, com medo da morte. O desânimo é uma aflição terrível que pode acometer qualquer líder cristão. No momento em que soltamos a mão de Deus e começamos a achar que “tudo cai sobre nós e nada sobre Cristo”, tornamo-nos um alvo fácil para o inimigo trabalhar. A fé cede lugar ao medo, a coragem sujeita-se à covardia e a audácia ao desânimo. Essa era a situação de Elias à entrada da caverna. Um líder religioso sem planos para o amanhã, simplesmente escondido, aguardando o inevitável. Curiosamente, essa história soa familiar a muitos cristãos hoje e, na verdade, a muitos líderes cristãos e a muitas igrejas cristãs. A pergunta de Deus é válida para todos os Elias modernos: “Que fazes aqui?”

Nosso amorável Pai escolheu conceder ao profeta outra demonstração de Seu grande poder. Elias precisava ser lembrado de que servia ao Deus do Céu e da Terra. Assim, Deus fez soprar um vento poderoso, tão poderoso que separou os montes. Em seguida, o Senhor abalou a estrutura da Terra causando um grande terremoto. Um fogo intenso surgiu imediatamente. Finalmente, ouviu-se a voz mansa e suave de Deus repetindo a mesma pergunta: “Que fazes aqui, Elias?”

Ao ler essa passagem bíblica, alguém pode pensar que essa demonstração recente da glória e do poder de Deus fortaleceu a fé do profeta. Lembre-se: Elias não era um membro recém-convertido, mas um líder

religioso muito experiente. Infelizmente, mesmo as revelações recentes do poder divino não mudaram a atitude de Elias. Quando perdemos a nossa conexão espiritual, não damos a devida importância às bênçãos divinas ou as consideramos como mero acaso. Em vez de nos levantarmos na igreja para dar o nosso testemunho e exclamar: “O Senhor está me abençoando neste momento”, apenas suspiramos e dizemos a nós mesmos: “Tive sorte, aconteceu por acaso!” Mas nada acontece “por acaso”! Devemos sempre reconhecer a mão de Deus em tudo que nos acontece.

Mas para Elias a visita divina não fez a menor diferença. Ao ouvir a mesma pergunta pela segunda vez, respondeu de forma idêntica (v. 14). Parece que Elias havia se autoprogramado para dar a mesma resposta. Muitas igrejas e muitos cristãos também parecem reagir de forma semelhante. Sua resposta não provém de um relacionamento vivo e ativo com o Senhor, mas trata-se de uma resposta decorada ou tradicional. Nossos cultos, nossos testemunhos e nossas orações às vezes denunciam a ausência de um relacionamento ativo com o Senhor ao proferirmos sempre expressões comuns e decoradas. O líder cristão pode continuar mantendo os ritos e as responsabilidades de seu ofício sagrado, dirigindo reuniões, presidindo comissões, aconselhando os colegas, ensinando as pessoas ao seu redor, visitando os enfermos e apresentando mensagens no púlpito – tudo isso sem sentir o grande Deus a quem serve. O instrumento humano pode continuar impressionando, mas a unção divina não está sobre ele. A experiência de Elias é um exemplo clássico do formalismo que substituiu a fé, da religiosidade que substituiu o agir corretamente, da obra de Deus sendo colocada acima do Deus da obra.

Nosso Senhor desafiou Elias a se envolver novamente com o trabalho que tanto amava. Somos mais felizes quando nos sentimos realizados com aquilo que fazemos. Nós, da Universidade de Walla Walla, ficamos muito felizes na ocasião em que o ex-presidente Jon Dybdahl retornou às atividades depois de um ano afastado por questões de saúde. Jon teria desistido de seu cargo caso se sentisse abalado fisicamente e se sua família e os colegas de trabalho assim o desejassem; mas, com o apoio e o ânimo que recebeu de todos, voltou às atividades com as seguintes palavras: “Voltei com força total!” Fazer a diferença – fazer aquilo que você ama – é um remédio tanto para o corpo quanto para a mente.

Deus disse para Elias: “Vai, volta ao teu caminho para o deserto de Damasco e, em chegando lá, unge a Hazael rei sobre a Síria. A Jeú, filho de Ninsi, ungirás rei sobre Israel e também Eliseu, filho de Safate, de Abel-Meolá, ungirás profeta em teu lugar” (v. 15, 16). A fé cresce através de sua prática. Os cientistas sociais afirmam que o comportamento influencia a crença. De modo que o Senhor procurou reavivar a fé de Elias ordenando que se envolvesse novamente com os assuntos divinos. Volte ao primeiro amor. Lembre-se das experiências especiais de fé. Testemunhe de Deus e fale de Seu poder. A melhor maneira de se tornar um bom nadador é continuar nadando. Por isso, Deus desafiou Elias a deixar a caverna e voltar ao trabalho.

A pergunta feita ao profeta também se aplica a nós hoje: Que fazes aqui, líder cristão? Assim como Elias, hoje muitas igrejas e líderes cristãos estão cansados de lutar. Muitos se sentam sob os “juníperos” da vida ou se escondem em “cavernas” e murmuram com profunda tristeza: “Sou o único que sobrou!” Para muitos, a fé se ausentou, o testemunho não existe mais, a vida não tem propósito e o amor cristão é algo do passado. Muitos já morreram espiritualmente ou estão nos últimos segundos de vida.

Alguns líderes reclamam de outros líderes e não param de recordar toda a dor e mágoa que sofreram nas mãos dessas pessoas. Suas constantes queixas apenas disseminam o desânimo. Alguns lutam pela transferência ou troca do líder na primeira mesa administrativa ou comissão diretiva que aparece. Se os seus intentos fracassam, passam os quatro ou cinco anos seguintes arquitetando o que farão na próxima

oportunidade. Durante esse período, apenas esperam e reclamam. A rotina reina na igreja, no escritório ou na sala de aula dessas pessoas. O serviço que prestam é totalmente árido e sem vida, pois o seu coração não está no que fazem. Como resultado, a igreja ou a instituição sofre com a falta de uma liderança inspiradora.

Certo dia, lembro-me de ter visitado uma igreja em especial. Minha esposa, meus dois filhos e eu chegamos à entrada e nos deparamos com uma enorme porta de duas folhas de madeira maciça de três metros de altura. Abrimos a porta cuidadosamente e ficamos aliviados quando vimos que estávamos no saguão de entrada. Não havia ninguém ali além de nós. Bem à nossa frente havia outra porta gigante de madeira. Mais uma vez, tomamos coragem e abrimos a porta. Em seguida, vimos dois grupos reunidos na nave da igreja estudando a lição da Escola Sabatina. Discretamente, sentamos na última fileira de bancos de uma das classes e cumprimentamos o dirigente meneando a cabeça. Nos 25 minutos que se passaram de estudo e discussão, nossa presença não foi sequer percebida. Não fomos cumprimentados, ninguém nos ofereceu um hinário e muito menos nos mostrou qualquer sinal de alegria por estarmos ali. As primeiras palavras nos foram dirigidas no intervalo entre a Escola Sabatina e o culto divino, momento em que o líder local me perguntou se eu seria o pregador daquela manhã. Quando respondi que sim, instruiu-me solenemente a acompanhá-lo. No decorrer do culto, notei claramente que aquela igreja havia caído no formalismo e na rotina. Os crentes daquela igreja tinham boas intenções, mas se o próprio Jesus tivesse entrado ali naquele dia ninguém teria percebido!

Ninguém precisa ser igual a essa igreja. Estamos aqui para viver segundo o propósito de Deus. Para isso, devemos estar conectados com o Senhor. Em Atos 2, encontramos um exemplo de igreja focada em sua razão de existir. Ali havia pessoas que sabiam exatamente o que deveriam fazer e não perdiam tempo em realizar os negócios do Pai. Ressaltarei três características dessa congregação do Novo Testamento que serve de modelo para os líderes e igrejas da atualidade. Se nosso dever é cumprir o plano que Deus desenhcou, então devemos estar conectados com Ele através da devoção e da comunhão. Além disso, devemos ter uma compreensão clara de nossa missão pessoal.

Culto religioso

Em Atos 2:41, há o registro do estabelecimento da igreja do Novo Testamento com o acréscimo de três mil novos membros. Ao lermos o relato, imediatamente notamos que a vida espiritual dessas pessoas era muito especial. Perseveravam na doutrina dos apóstolos (estudo da Bíblia), nas orações (v. 42), iam diariamente ao templo, testemunhavam de casa em casa (v. 46) e louvavam a Deus (v. 47).

Obviamente essa igreja levava a vida espiritual a sério. Não abria concessões ao pecado ou ao pecador. Não podemos levar a luz se não brilharmos! Às vezes, na tentativa de serem politicamente corretos, os líderes deixam de tomar atitudes necessárias para preservar os padrões da igreja e dessa forma a enfraquecem. Os líderes da igreja do Novo Testamento faziam o que era necessário e, ao mesmo tempo, mantinham uma atmosfera de amor, oração e louvor a Deus.

Os líderes cristãos devem procurar apresentar um espírito de louvor e gratidão em todas as situações. Nossa vida deve transmitir a atmosfera do Céu. Durante os anos em que atuei no ministério pastoral, sempre tentei evitar reuniões ou eventos na sexta-feira à noite, se fosse pregar no dia seguinte. O pregador precisa estar descansado, alerta e cheio de esperança no momento em que estiver no púlpito. O pregador cansado que se apoia no púlpito e apenas faz aquilo por fazer não comunica fé à congregação.

Certo pastor estava proferindo a mensagem no culto divino. Sua face claramente demonstrava os resultados de uma semana estressante. Repetidamente, falou dos problemas que afligiam a associação local. De repente, uma senhora deixou escapar: “Pastor, o senhor está falando tanto a respeito de problemas. Por acaso o senhor conhece o grande solucionador de problemas?” Suas palavras foram ditas com tanta força e com tamanha simplicidade de fé e confiança que todos os presentes ficaram admirados! Claro que o pregador teve dificuldades de se recompor depois daquele comentário e de atrair a atenção da congregação novamente.

Existem algumas pessoas para as quais nem mesmo nos arriscamos a perguntar como estão. Sempre são tão negativas que certamente responderiam à pergunta com uma lista de infortúnios e injustiças cometidas contra elas que nos deixariam simplesmente esgotados e abatidos. Devemos aprender a louvar a Deus em todas as situações. “Em tudo, dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco” (1 Tessalonicenses 5:18). Em vez de reclamarmos e derramarmos as nossas lamentações aos ouvidos daqueles que não podem nos ajudar, precisamos experimentar novamente o poder da oração. Os líderes precisam liderar em espírito de oração. A oração é o abrir do coração a Deus como a um amigo. A grande diferença é que Deus pode nos ajudar. Precisamos falar menos a respeito de nossas queixas e orar mais sobre elas. Devemos falar menos dos problemas e mais do poder de Deus para solucionar todos os problemas que possam aparecer.

Muitas vezes, confiamos mais na tecnologia, no conhecimento humano e em nossos próprios planos do que em Deus. Se procurarmos viver a vida, liderar pessoas ou gerenciar organizações longe da vontade e do poder de Deus, corremos o risco de ficar profundamente angustiados e totalmente desanimados. Para continuarmos sorrindo nos dias de sol ou durante as tempestades do dia a dia, devemos colocar Cristo tanto no centro quanto na circunferência de nossa vida.

Perigos que ameaçam o culto congregacional e a vida espiritual

1. Ausência de Vida Espiritual Própria. Nossa igreja enfrenta dois grandes perigos hoje. O primeiro é a ausência de uma vida espiritual própria. Os membros estão tão ocupados que dispõem de pouco ou nenhum tempo para manter uma caminhada pessoal com Cristo. O estresse de sustentar a família, a pressão do trabalho, os entretenimentos durante as horas de folga e assim por diante tendem a deixar Deus de lado. Muitos encaram a igreja como um posto de gasolina em que passam uma vez por semana para reabastecer rapidamente para os próximos sete dias. Chegam tarde e vão embora o mais cedo possível, pois possuem uma agenda lotada demais. Alguns são como o jovem que toda noite orava da seguinte forma ao deitar-se: “O mesmo de sempre, Senhor!” Como líderes cristãos, precisamos zelar pela nossa vida espiritual. Os membros, as reuniões, os documentos e as inúmeras tarefas que diariamente entram no nosso caminho não devem roubar o tempo tão necessário para desenvolver nossa espiritualidade. Não podemos dar aquilo que não temos.

No passado, os cristãos estudavam intensamente a Bíblia e orgulhavam-se de decorar longos trechos da Palavra de Deus. Essa atitude resultava não apenas em benefícios espirituais, como também acadêmicos. Mas os espiritualmente mortos da igreja atual querem que o pregador faça por eles o que deixaram de fazer durante a semana inteira. Como resultado, criam a opinião de que a igreja é entediante e se distanciam dela. Para eles, frequentar a igreja virou uma rotina desnecessária, algo que pode ser feito apenas de vez em quando. Como podemos viver para Deus se não ouvimos o que Ele tem a nos dizer através da oração, do estudo da Bíblia e da devoção pessoal?

O local em que as pessoas mortas se reúnem é o cemitério. Muitas igrejas não passam de cemitérios espirituais. Mas o carvão pode pegar fogo. Quando os membros caminham com Cristo durante a semana, chegam à igreja com o coração inflamado de testemunhos a serem compartilhados. Seu louvor e adoração evidenciam seu relacionamento com o Senhor. Um culto de adoração significativo resulta de uma reunião festiva de pessoas felizes, alegres, espiritualmente vivas que viveram com e pelo Senhor durante a semana. O que estou fazendo aqui? Bem, estou aqui para louvar ao Senhor!

2. Medo de Mudar. Como líderes cristãos, de tempos em tempos precisamos injetar nova vida à nossa rotina de atividades. A ausência de planejamento significa que este ano estamos fazendo a mesma coisa que no ano passado, que no ano anterior, que nos últimos dez anos ou até mesmo nos últimos cinquenta anos! Precisamos analisar continuamente os nossos programas e práticas. Os meios, os métodos, as pessoas e as ideias de ontem podem não ser apropriados para os desafios e os problemas de amanhã. Apesar de os princípios nunca mudarem, as práticas e as políticas precisam mudar, se a igreja deseja continuar sendo relevante para uma sociedade em constante transformação. A partir de uma análise crítica da situação atual, façamos ajustes à rotina, agitemos a formalidade trancada a sete chaves e permaneçamos sempre abertos e prontos a seguir as orientações do Espírito Santo.

J. Oswald Sanders observou que muitos líderes cristãos se apegam aos cargos quando, na verdade, há muito tempo já deveriam ter designado pessoas mais jovens para ocupá-los. Sanders contou sobre um líder que, aos noventa anos de idade, ainda ocupava o cargo de superintendente da escola dominical da igreja que frequentava. Havia jovens dispostos a trabalhar, mas ninguém na igreja tinha coragem de pedir a aposentadoria daquele senhor. Assim, aquele homem continuou trabalhando, bloqueando as oportunidades para os jovens, para as pessoas com mais energia, e frustrando muitos no processo (Spiritual Leadership, p. 157).

Certamente, a questão dos líderes idosos não passarem a tocha para os mais jovens não se limita à igreja local. Em todos os níveis e áreas da organização encontramos uma relutância geral em largar a toalha da liderança, mesmo quando é evidente que a idade enfraqueceu a energia e diminuiu o desempenho. Um ex-presidente de associação afirmou que, uma vez presidente, vive-se com medo de se tornar um “administrador inoperante”. Por essa razão, o indivíduo trabalha incessantemente para permanecer no cargo por mais um mandato! Difundir a ideia de um limite de dois mandatos por cargo administrativo pode ser de grande ajuda.

O que nos prende à mesmice é, com certeza, o medo de mudar. Alguém uma vez disse que as quatro últimas palavras da igreja são: “Sempre fizemos desse jeito.” Essa frase tem como objetivo encerrar qualquer discussão e impedir qualquer mudança. Mas, se o culto deve ser significativo, então deve resultar das experiências dos membros à medida que vivem o cristianismo ao longo da semana. Apesar de ser nossa responsabilidade sempre defender a ordem e a decência nos cultos, devemos também nos conscientizar de que o culto é a expressão do nosso louvor e, portanto, deve refletir a nossa jornada diária com o Senhor.

Considerando o nível corporativo, precisamos pensar em nossa relevância dentro da comunidade em que estamos inseridos. De que maneira podemos ser relevantes como igreja ou colégio em nossa comunidade local? De que maneira podemos alcançar várias classes sociais e econômicas através de nosso ministério e dos serviços que prestamos? Que função podemos desempenhar a fim de atender às necessidades de nossa comunidade? Randy Roberts, pastor da Igreja Adventista do Sétimo Dia da Universidade de Loma Linda, ao se dirigir à congregação logo após a tragédia causada pelo furacão Katrina, aconselhou os

membros a não falarem aos habitantes de Nova Orleans que Deus os amava. Em vez disso, recomendou que mostrassem essa verdade em ações. Ele procurou usar de bom senso.

Nossa mensagem e missão devem atender às necessidades da comunidade de pesquisa universitária de Raleigh-Durham, na Carolina do Norte, Estados Unidos, como também da comunidade rural de Los Bajos, Trinidad, ou da juventude metropolitana agitada e atarefada de Johannesburg, África do Sul. Usar de bom senso significa que a organização deve estar preparada para mudar de tempos em tempos. Tal mudança não é inimiga, mas amiga; e, se bem conduzida, pode trazer grandes benefícios à nossa organização. Os líderes da igreja, em nível local, regional ou nacional, devem se esforçar para assegurar que as organizações sob sua liderança permaneçam relevantes e focadas na missão em meio a uma sociedade em constante transformação. Não podemos continuar trabalhando inquestionavelmente da mesma maneira que costumávamos fazer há dez, vinte, cinquenta ou cem anos.

A comunhão

O segundo capítulo de Atos relata que os membros da igreja tinham um grande senso de comunidade. Estavam sempre em comunhão (v. 42), reuniam-se constantemente e tinham tudo em comum (v. 44). Na verdade, vendiam suas possessões para atender aqueles em necessidade (v. 45). Que coisa maravilhosa! Havia mais de três mil pessoas de idiomas, culturas e nacionalidades diferentes, mas mesmo assim todos estavam em perfeita comunhão! Note o quanto a igreja moderna se afastou do modelo do Novo Testamento.

Para a maioria das pessoas é fácil se reunir para prestar um culto. Foi um grande privilégio participar da Assembleia da Associação Geral da Igreja Adventista do Sétimo Dia em St. Louis, Missouri, Estados Unidos. Mais de 40 mil adventistas do sétimo dia ao redor do mundo se reuniram naquele local para participar das programações. O Desfile das Nações foi um dos pontos altos. Na grande programação de encerramento, membros de, literalmente, toda língua, cultura e nacionalidade passaram momentos maravilhosos de comunhão.

No entanto, reproduzir tal unidade numa base progressiva em nossa comunidade local ainda é um desafio. Em uma das palestras sobre o perfil da liderança adventista realizada durante a mesma Assembleia da Associação Geral, Leslie Pollard abordou o tema “o que fazer com a diferença” durante sua apresentação sobre diversidade. Pollard apontou o apóstolo Paulo como um exemplo de consciência e ministério intercultural. O palestrante afirmou que Paulo se afastou da idolatria racial e étnica que apenas serve para dividir e desviar as pessoas do foco. Sua profunda experiência judaica o capacitou a ser “como” um judeu. Paulo trabalhou para o seu próprio grupo étnico, mas apenas como embaixador de outro reino (2 Coríntios 5:20). O apóstolo se adaptou aos costumes do povo judeu enquanto trabalhou entre os judeus. Por exemplo, fez voto (Atos 18:18), circuncidou Timóteo (Atos 16:3), participou dos rituais de purificação e pagou as despesas relativas ao voto que fez destinadas às ofertas de sacrifício (Atos 21:23). Seu ministério foi direcionado aos judeus, mas não limitado a eles. Paulo também foi considerado como alguém “sem Lei”, ou seja, um gentio. Na época em que esteve entre os gentios, não impôs a prática dos rituais judaicos (Gálatas 2:11-14; Colossenses 2:11, 16). Nesse período, Paulo mostrou a possibilidade do ministério intercultural. Apesar de ter trabalhado para “seu” povo (judeus), recusou-se a restringir-se a eles. Estendeu seu ministério a todas as pessoas distantes de Jesus Cristo. A diversidade das pessoas com quem entrou em contato representou uma oportunidade de se desenvolver, de sair da zona de conforto, de amar como Cristo amou.

Todo líder cristão precisa imitar a abordagem paulina para lidar com os grupos étnicos diferentes que compõem a grande família global da igreja. Servimos a um Deus que ama e aceita o vermelho, o amarelo, o negro e o branco como Seus filhos. Como parte do desenvolvimento de novos líderes focados na missão e dispostos a liderar o nosso mundo diverso e complexo de membros, precisamos enfrentar os desafios que ameaçam a comunhão e o testemunho. “A fim de que todos sejam um” (João 17:21) ainda é a oração de nosso Senhor pelo Seu povo.

Unidade não é o mesmo que uniformidade, tampouco significa que um membro deve sentir-se superior ou inferior em relação ao outro. Uma característica impressionante da Assembleia da Associação Geral foi a grande quantidade de membros provenientes da Inglaterra, do Caribe, da América Central, da América do Sul, da Ásia e da África apenas para acompanhar a programação e para estar em comunhão com outras pessoas da mesma fé. Esse fato foi um incentivo para nos livrarmos da indiferença arrogante e enxergar cada pessoa como um filho ou filha de Deus, isto é, um irmão ou irmã espiritual. Pode ser que certas pessoas não se pareçam comigo ou não falem como eu, mas isso não nos impede de estarmos em comunhão, pois somos irmãos espirituais e todos nós somos parte vital da família mundial de Deus.

A igreja do Novo Testamento estava unida em comunhão. O terrível fantasma do racismo que ainda aflige e divide a humanidade não existirá no Céu. Apesar dos sermões, dos esforços para a conscientização sensível e da convivência entre as maiores etnias, ainda temos uma longa jornada a trilhar para começarmos a viver como Deus planejou – enxergar cada homem ou mulher como um ser humano muito precioso por quem Jesus morreu.

Ao chegar mais perto de Cristo, inevitavelmente nos aproximaremos uns dos outros. A igreja, portanto, deve redescobrir o seu papel como uma comunidade que cuida e se preocupa com o próximo. A igreja é um local de aceitação e de expressão positiva – uma comunidade terapêutica que cura os ferimentos adquiridos num mundo sem Deus. Machucados, espancados e esmurrados pelo diabo e seus agentes astutos, os membros precisam estar à vontade para participar da comunhão da igreja e sentir-se em casa – um com Cristo e com os irmãos. Infelizmente, os membros de certas congregações continuam a machucar, a espancar e a esmurrar os companheiros, não proporcionando nenhum alívio da dor sentida de viver a semana inteira num mundo frio e hostil.

Graças a Deus que há congregações que proporcionam uma comunidade que cuida e se preocupa com o próximo. Nunca me esquecerei da Igreja Adventista do Sétimo Dia de Couva, em Trinidad, Caribe, da qual passei a fazer parte aos 16 anos. Os membros sempre demonstraram seu apoio dando todo o incentivo para eu crescer, não só espiritualmente, mas também física e emocionalmente. Recebia tantos convites para almoçar aos sábados que precisei registrá-los numa agenda para não esquecê-los.

Permita-me contar a respeito da irmã Williams. Não me lembro exatamente a razão de não ter comparecido ao culto naquela semana, mas na semana seguinte ela me perguntou por que tinha faltado. Sem ter nenhuma razão aparente, menti:

– Não tinha dinheiro para pagar a passagem de ônibus – eu disse, pensando que ela ficaria satisfeita com a resposta e iria embora.

Bem, não foi isso o que aconteceu. Ela enfiou a mão na bolsa enorme que parecia conter todas as suas posses terrenas e puxou duas notas de um dólar.

– Tome. Para pagar a passagem de ônibus da semana que vem – disse colocando as notas em minha mão.

Com tremendo sentimento de culpa, coloquei o dinheiro no bolso, consciente de que o havia recebido por causa de meu falso testemunho.

Mas a história não parou por aí. Por muitos meses, a irmã Williams sempre estava me procurando após o culto, cumprimentava-me com um sorriso caloroso e com um aperto de mão me entregava algum dinheiro para pagar a passagem da semana seguinte. Diversas vezes tentei escapar, mas ela era mais certa do que um míssil teleguiado: sempre encontrava o alvo! É assim que a comunhão cuidadosa e carinhosa entre os cristãos deve ser.

Missão

Os membros da igreja do Novo Testamento apreciavam a sua caminhada com o Senhor e mantinham uma política de manter as portas sempre abertas para a entrada de novos crentes. Os tanques batismais eram usados com muita frequência. “Acrescentava-lhes o Senhor, dia a dia, os que iam sendo salvos” (Atos 2:47). Será que nossas igrejas são comunidades acolhedoras e receptivas? Se não, quais mudanças ou melhorias precisamos colocar em prática para que as visitas e os membros sintam que são valorizados?

Às vezes, sem percebermos, ficamos tão envolvidos com os membros regulares que ignoramos os estranhos em nosso meio. Muitas visitas reclamam que os membros conversam e dão risada entre si e as deixam sozinhas num canto. Dediquemos tempo e dispensemos mais atenção às nossas visitas. Estão bem acomodadas? Receberam o boletim, o hinário e a Bíblia? Será que foram convidadas para almoçar? Mesmo sendo o pregador convidado, diversas vezes tive que viajar muitas horas de volta para casa logo após o término do culto. Ninguém parou para pensar que o pregador apreciaria fazer uma refeição antes de ir embora!

Da mesma forma, os colégios, as universidades, os hospitais e todas as outras instituições cristãs precisam dar a devida importância às pessoas. Muitos dos que pertencem ao universo acadêmico concluem que os alunos precisam de nós. Assim, não precisamos nos preocupar com a maneira que os tratamos. Mas essa imagem está mudando. Apesar de termos a responsabilidade de ser reconhecidos pela qualidade de nosso ensino, os pais e os alunos devem ver Jesus em nossa vida e nas instituições que lideramos. O cuidado e a atenção que damos às pessoas, mesmo nas pequenas coisas, falam muito mais a respeito do Deus que servimos do que o nosso interesse pela pesquisa e pelo conhecimento acadêmico. Nossos hospitais também devem considerar o cuidado pelo paciente como a sua maior prioridade, tendo sempre como foco a sua missão em vez do lucro.

A pregação e o ensino da igreja do Novo Testamento eram condizentes com o estilo de vida que possuíam. Viviam aquilo que pregavam, pregavam aquilo que viviam. Seu testemunho, portanto, tinha grande poder, pois era relevante e era demonstrado em seu cotidiano. Não testemunhavam de um Jesus teórico e obscuro, mas de Alguém que habitava em seu coração. Aquilo que viam e ouviam, aquilo que experimentavam em sua própria vida, declaravam aos outros. Sua vida e testemunho tinham um poder maravilhoso.

A Bíblia afirma que Deus não quer que ninguém pereça. Deseja que todos sejam salvos. O mensageiro cristão é global. Cada cristão, cada igreja e cada instituição é uma célula de crescimento para o reino de Deus. A liderança cristã deve facilitar esse processo de crescimento. Nosso desafio é liderar as pessoas do pecado para a santidade, da morte para a vida e do desespero para a esperança eterna em Cristo. Essa

é a razão de estarmos na liderança.

O segundo capítulo de Atos mostra a reação universal que as igrejas e os líderes cristãos deveriam ter em resposta à pergunta mais fundamental da vida: Que fazes aqui? O cristão, de forma individual e coletiva, deve possuir uma vida espiritual ativa, estar em comunhão com os irmãos e trabalhar focado na missão – “olhar para o alto, olhar para os lados e olhar além”. Toda vida emana de Deus; por isso, devemos sempre olhar para o alto através da oração e da devoção pessoal. Precisamos parar para ouvir a voz do Espírito Santo e seguir suas orientações. Olhar para os lados significa a necessidade de desenvolver e aprofundar relacionamentos positivos e saudáveis com os companheiros da comunidade da fé. Finalmente, não importa o nosso chamado, devemos olhar além e sempre ter em mente a nossa missão: fazer discípulos de todas as línguas, tribos e nações, apresentá-los a Cristo e ensiná-los a viver em harmonia com o estilo de vida cristão. Isso é o que devemos fazer aqui.

Perguntas Para Discussão

1. Você possui um relacionamento com Deus ou uma experiência com Ele? Há alguma diferença entre os dois?
2. Para você ou para a sua organização, a fidelidade suprema para com a vontade de Deus é algo essencial no momento de tomar decisões?
3. A organização a que você pertence é um lugar acolhedor, receptivo e semelhante a Cristo aos olhos das visitas? Dos funcionários? Quais estratégias poderiam ser adotadas no próximo ano a fim de melhorar e desenvolver esse aspecto?

Em busca do crescimento



Buscar crescer e se desenvolver é a missão de cada cristão e de cada organização cristã. A mensagem dos Evangelhos, o relato encontrado no livro de Atos, o testemunho do autor ao dizer que “acrescentava-lhes o Senhor, dia a dia, os que iam sendo salvos” (Atos 2:47) e a ordem divina “Ide por todo o mundo e pregai o evangelho a toda criatura” (Marcos 16:15) apontam para uma vida de crescimento tanto para o cristão quanto para a organização cristã. Jesus fez alusão ao conceito de crescimento na parábola dos lavradores, encontrada no livro de Lucas, no capítulo 20. Referindo-se a Si mesmo como o proprietário da vinha e à humanidade como os lavradores, disse: “Certo homem plantou uma vinha, arrendou-a a lavradores e ausentou-se do país por prazo considerável. No devido tempo, mandou um servo aos lavradores para que lhe dessem do fruto da vinha; os lavradores, porém, depois de o espancarem, o despacharam vazio” (v. 9, 10). O proprietário divino espera receber o fruto do trabalho de Seus seguidores.

Os teóricos que tratam do assunto do crescimento de igreja normalmente apontam três tipos de crescimento. São eles:

- Crescimento quantitativo ou de conversão.
- Crescimento biológico ou aumento de número de filhos dos membros já existentes.
- Crescimento qualitativo ou amadurecimento da espiritualidade do membro.

Os três tipos de crescimento de igreja são muito importantes, e o líder cristão deve considerar todos eles ao estruturar um ministério versátil para seu departamento ou organização. O crescimento qualitativo é o precursor essencial do crescimento quantitativo. Se o crescimento quantitativo estaciona, a igreja começa a morrer espiritual e numericamente. Alguns defendem o baixo índice de crescimento afirmando que estão em busca de qualidade – não de quantidade. Mas esses dois tipos de crescimento não são opostos. A igreja precisa de qualidade na quantidade.

Em sua obra *Understanding Church Growth* [Entendendo o Crescimento da Igreja], Donald McGavran, considerado por muitos uma autoridade em crescimento de igreja, afirmou que demonstramos nossa fidelidade a Deus através da “multiplicação da igreja” (p. 22). Ellen G. White declarou: “A igreja é o instrumento apontado por Deus para a salvação dos homens. Foi organizada para servir, e sua missão é levar o evangelho ao mundo” (Atos dos Apóstolos, p. 9). Certamente, essa visão se fundamenta na necessidade de fazer novos discípulos e não se aproveitar meramente de decisões momentâneas.

Os diretores de escola, de universidade, de hospital ou de qualquer outra instituição devem se interessar e buscar o crescimento e o desenvolvimento. Quais são os indicadores que mostram se a sua organização é viável e saudável? Esses indicadores revelam que você é um líder produtivo para a sua organização? Novamente, a preocupação não deve estar meramente em atingir os números exatos, mas em saber se o

impacto total de sua liderança faz uma diferença positiva.

O que faz sua organização crescer? Obviamente, a primeira resposta deve ser a presença do poder de Deus e de Seu Santo Espírito. Nenhuma discussão sobre o assunto de crescimento pode ocorrer sem que essa base espiritual tenha sido estabelecida primeiro.

Do ponto de vista humano, segundo Peter Wagner, do Departamento de Crescimento de Igreja do Fuller Theological Seminary, o primeiro sinal vital de crescimento de igreja é um pastor que “pensa nas possibilidades e cuja liderança dinâmica seja usada para estimular a igreja inteira a buscar o crescimento” (Your Church Can Grow, p. 57). Wagner afirmou abertamente que muitas igrejas não crescem porque o pastor não busca o crescimento. Explicou também que o crescimento custa um preço que muitos pastores não estão dispostos a pagar. A presença de pastores dispostos a trabalhar arduamente, a motivar os membros e a liderá-los pessoalmente para cumprir a missão divina caracteriza as igrejas em expansão. Tais pastores planejam e organizam a igreja tendo como foco o crescimento.

Esse conceito ou pensamento corporativo está no cerne do crescimento organizacional. Os líderes que estão na direção de escolas, universidades, hospitais e outras instituições cristãs também precisam compartilhar do mesmo espírito. Infelizmente, muitos não foram treinados para pensar nas possibilidades ou para se enxergarem como agentes de crescimento. Tradicionalmente, a responsabilidade do pastor se restringe à manutenção – fazer a apresentação de crianças, celebrar casamentos e realizar funerais.

Antes de prosseguir, gostaria de deixar claro que a minha intenção não é acusar os líderes, mas compartilhar minhas observações. Apesar de a maioria dos líderes cristãos serem comprometidos, receptivos ao ensino e desejosos de ver o progresso, carecem de conhecimento e de experiência em relação à liderança eficaz. Alguns não receberam treinamento, outros não têm aptidão, enquanto outros simplesmente não colocam o coração naquilo que fazem. Esses líderes não podem dar aquilo que não têm. Através da pesquisa que fiz sobre liderança de igreja, descobri que o treinamento de ministros adventistas enfatiza muito mais o conteúdo teológico do que o processo de liderança. A ênfase recente dada ao desenvolvimento de liderança é, portanto, uma ótima notícia para nossa igreja.

O pastor é um agente de crescimento de uma comunidade de milhares de pessoas, e não simplesmente o líder de uma pequena congregação. Em outras palavras, o foco deve ser externo, e os membros da igreja devem ser os assistentes do pastor em vez do alvo de seu ministério. Isso não significa que o pastor deve ignorar as funções de manutenção e de cultivo dos membros da igreja, mas que a prioridade deve ser o evangelismo. Todos os seguidores devem entender que o líder não pode desperdiçar seu tempo participando de inúmeras reuniões e se detendo nelas, mas deve concentrar-se em aproveitar todas as oportunidades de crescimento.

Referindo-se ao pastor, Ellen G. White aconselhou: “O melhor remédio que podeis ministrar à igreja não é pregar ou fazer sermões, mas providenciar trabalho para os membros. Caso se empenhasse em trabalho, o desalentado esqueceria em breve seu desânimo, o fraco se tornaria forte, o ignorante inteligente, e todos estariam preparados para apresentar a verdade tal como é em Jesus. Encontrarão um infalível ajudador nAquele que prometeu salvar a todos quantos se chegam a Ele” (Review and Herald, 25 de junho de 1895).

O líder sábio sabe que não pode realizar essa obra sozinho. Na verdade, sua eficácia está em fazer com que a missão organizacional seja cumprida através dos esforços coordenados dos outros. A meta é maximizar o potencial de todos, pois Deus concedeu dons a todas as pessoas e elas devem ser

estimuladas a utilizá-los completamente para o progresso de Sua obra. O desafio do líder é ajudar os seguidores a descobrir quais são seus dons e habilidades, treiná-los e capacitá-los para o serviço e para o ministério eficaz.

No cenário congregacional, alguns podem, por exemplo, encarregar-se de distribuir literatura e de dar estudos bíblicos aos amigos e familiares. Os pequenos grupos de estudo proporcionam um ambiente amistoso para a exposição da verdade. Além disso, precisamos aproveitar mais a mídia para a pregação do evangelho. Os programas de televisão via satélite e a criação do canal Novo Tempo são iniciativas muito positivas para nossa igreja. A veiculação de programas de televisão é cara, mas também é um investimento que traz grandes vantagens no que diz respeito ao desenvolvimento da simpatia para com a igreja, como também na atração de novos crentes.

Em Números 13 e 14, encontramos a história do povo de Israel no deserto. Havia chegado o momento de o povo conquistar a terra prometida e usufruir as promessas de Deus. Mas ainda havia exércitos a serem derrotados e a maioria dos espias trouxe um relatório desanimador a respeito das cidades fortificadas e dos descendentes de Anaque, que mais pareciam gigantes. Dez dos doze espias afirmaram que aos seus próprios olhos eram como gafanhotos. Esses espias sofriam de um terrível complexo de inferioridade. O Dicionário The New Shorter Oxford English define a palavra complexo como “grupo relacionado de ideias, atitudes e desejos geralmente reprimidos que causam uma anormalidade mental ou comportamental”. Trata-se da visão distorcida da realidade, mas mesmo assim as pessoas agem de acordo com ela.

Os dez espias se viam como gafanhotos e, como sabemos, o pensamento leva à ação: “Como [o homem] imagina em sua alma, assim ele é” (Provérbios 23:7). Aquilo que a mente concebe, o indivíduo acredita e a vida atinge. Nada acontece antes que alguém tenha primeiro acreditado na possibilidade. Todo ponto de vista é uma criação mental antes de se tornar uma realidade física. Portanto, a partir do momento em que os dez espias afirmaram que não era possível conquistar a terra, o desânimo tomou conta do acampamento. Calebe e Josué tentaram dar sua opinião, mas o medo devastador silenciou a voz dos dois.

Que mentalidade de gafanhoto alguns apresentam nas comissões, reuniões e mesas administrativas! São conhecidos por dizer: “É impossível de realizar.” O negativismo paralisa as organizações com a inércia e a indecisão. A mensagem contida em suas palavras é: “A nova ideia está condenada ao fracasso.” O espírito de gafanhoto aumenta os problemas e minimiza o poder de Deus. Felizmente, esse grupo é a minoria, embora às vezes pareça ser bem forte.

Em contraste com o complexo de medo apresentado pelos gafanhotos, Calebe e Josué demonstraram um complexo de fé. Creram que eram capazes de vencer qualquer desafio em nome de Deus.

– Conseguiremos! – exclamaram. – A vitória é possível!

Em consequência do relatório negativo dos dez espias, uma jornada com duração de meros quarenta dias acabou durando quarenta longos anos. Quarenta anos de perambulação, de frustração, de lutas e de fracassos – tudo por causa do complexo de gafanhoto! Deus deseja que a instituição que você lidera progrida, tornando-se cada vez mais forte. Para isso, é preciso envolver todas as pessoas e todos os talentos. Mas, acima de tudo, é necessário evitar o complexo de gafanhoto. A fé deve substituir o medo e a confiança deve dominar a dúvida. Acredite que o poder de Deus subjugará as forças do mal. Saia da zona de conforto. Encare os desafios em nome do Senhor. Assim como uma criança que se joga confiantemente nos braços do pai, avance crendo que “para Deus tudo é possível” (Mateus 19:26).

O espírito corporativo, sob a orientação do Espírito de Deus, fez com que a Igreja Adventista do Sétimo Dia crescesse com o passar dos anos. O estabelecimento de igrejas, associações, escolas, hospitais, setores de comunicação e outras instituições apresenta um elemento comum: correr o risco e ignorar os gafanhotos que teimam em dizer: “É impossível de se realizar.” Como exemplo, gostaria de mencionar H. M. S. Richards, um evangelista adventista do sétimo dia, pioneiro na utilização do rádio para a difusão do evangelho no início de 1929. Na época, muitos de seus colegas consideravam esse meio de comunicação uma “ferramenta do diabo”. No entanto, Richards foi o precursor do ministério global de rádio e televisão.

Sim, queridos líderes cristãos, é possível! Sua igreja e o seu ministério podem prosperar. Sua instituição pode progredir. Ore a respeito, faça planos, organize-se, e, sob a orientação de Deus, trabalhe e atinja o objetivo.

Perguntas Para Discussão

1. Você acredita que sua igreja ou organização cristã precisa crescer? Justifique sua resposta.
2. Em quais áreas você ou sua organização deve crescer em relação à situação em que se encontra atualmente?
3. Escolha três alvos de crescimento para você ou sua organização. Quais recursos serão necessários a fim de atingir os alvos escolhidos? Quais mudanças e/ou decisões devem ser feitas para atingi-los?

O perfil do líder cristão



Receber o chamado para ser um líder cristão é uma honra muito especial. Na verdade, não existe honra maior na Terra do que ser um líder na obra de Deus. Em 1 Timóteo 3, Paulo apresenta o perfil do líder cristão eficaz. Analisemos as sete qualidades destacadas pelo apóstolo:

1. Deseja nobre função (v. 1, NVI). O conceito revolucionário de Paulo talvez assuste alguns. Discutiremos essa questão a fundo no próximo capítulo, mas eu gostaria de salientar aqui que a ênfase dada pelo apóstolo em relação a desejar nobre função é o ponto de partida para a liderança cristã. Disseminou-se a noção entre alguns cristãos de que a posição de líder deve ser designada apenas àqueles que demonstram pouco ou nenhum interesse por ela. Alguns enxergam essa falta de interesse como um sinal de espiritualidade para rejeitar qualquer ambição por um determinado cargo ou ministério. Mas por que a organização deve confiar tamanha responsabilidade a alguém que não apresenta nenhum interesse ou, pior, que publicamente reprova qualquer interesse?

Se os líderes não desejam executar tal nobre função, não é de admirar que muitos deles estejam tão abatidos! Não é de admirar que alguns ocupem cargos de liderança, mas os cargos de liderança não ocupem seus pensamentos. Que alguns pastores, apesar de trabalharem na obra por muitos anos, ainda encontrem dificuldade em apresentar provas de seu chamado ao ministério! Ou que o baixo desempenho de muitos professores faz com que seus empregadores anseiem por seu afastamento! O líder colhe aquilo que semeia em seu ministério. A fim de prosperar, cada organização deve escolher líderes que se interessem mais pela causa de Deus do que pelo poder mundano, pela popularidade ou benefícios especiais.

Muitos funcionários valiosos da igreja ao redor do mundo trabalham arduamente para pregar o evangelho e abreviar a volta de Cristo. Fielmente ministram aulas, lideram departamentos, presidem comissões e reuniões, atendem aos pacientes e realizam milhares de coisas para a organização em que trabalham, simplesmente por amor à causa. Betty Duncan, diretora do departamento de aconselhamento acadêmico da Universidade de Walla Walla, habilmente demonstra esse espírito. Betty nunca foge dos desafios e dedica horas incontáveis para fazer aquilo que ama – trabalhar pelos alunos – sem fazer qualquer queixa. Na universidade, costumamos chamá-la carinhosamente de “a mãe do aconselhamento”.

Apesar de existir muitas pessoas apaixonadas pelo chamado que receberam, também há alguns funcionários e voluntários com quem devemos nos preocupar. Em nível de igreja local, a comissão de nomeações pode substituir os voluntários desinteressados e que não são produtivos. Contudo, tradicionalmente, os empregadores da igreja são relutantes em lidar incisivamente com aqueles que não se dedicam. O desejo ardente de realizar o serviço cristão se manifesta na atitude de funcionários que não se preocupam em trabalhar dentro do horário, mas em fazer mais do que o esperado.

2. Irrepreensível (v. 2, 3, 7). O líder cristão deve apresentar uma moral exemplar. Não há maneira melhor de liderar uma igreja, ou até mesmo negócios seculares, do que através do exemplo pessoal. O

verdadeiro líder pratica o que prega e possui o que declara. Paulo afirmou: “Sede meus imitadores, como também eu sou de Cristo” (1 Coríntios 11:1). O líder cristão deve dar o exemplo em vez de ditar o que os outros precisam fazer. Por isso, deve ser uma pessoa digna de ser imitada, pois o bom caráter é mais fácil de ser imitado do que aprendido.

Uma das características mais importantes de qualquer líder é a integridade. A transparência moral e a franqueza diante do olhar inquiridor são especialmente vitais para a eficácia da liderança cristã. Numa época em que a figura pública se degrada e decepciona cada vez mais, num período em que até mesmo alguns líderes cristãos são forçados a deixar o cargo devido a atitudes desonestas, num momento em que o cinismo faz com que tudo que é questionável pareça sujo, o líder cristão precisa preservar os padrões da mais alta conduta pessoal em todos os assuntos, sejam pessoais ou profissionais.

Uma boa prática é manter uma distância segura de todas as questões duvidosas envolvendo dinheiro ou sexo. O estilo de vida do líder deve ser o estilo de vida de Cristo. De acordo com a pesquisa que realizou sobre líderes cristãos, George Barna descobriu que as pessoas estão dispostas a perdoar o líder que comete equívocos por causa de suas habilidades ainda em desenvolvimento, mas rapidamente abandonam aqueles que apresentam declínio moral e ético (*A Fish Out of Water*, p. xxxii).

A honestidade é outra característica valiosa para o líder. Os políticos são conhecidos por sua habilidade em dizer o que o povo deseja ouvir, seja a verdade ou não. Também são conhecidos por fazer declarações contraditórias a pessoas diferentes. O líder cristão jamais deve agir dessa forma. Não pode dizer algo para uma pessoa que seja completamente diferente do que disse para outra. Os membros precisam confiar que aquilo que o primeiro-ancião, o pastor ou o presidente diz é a verdade, a pura verdade e nada além da verdade.

3. Hospitaleiro (1 Timóteo 3:2, 3). Paulo ensinou que o líder cristão deve ser paciente e hospitaleiro. Devemos esperar que o indivíduo chamado para liderar escolas, hospitais, igrejas e associações seja alguém positivo, esperançoso e alegre. Jesus possuía uma personalidade encantadora. As pessoas sentiam prazer em estar em Sua companhia. O líder deve sempre procurar olhar o lado positivo de tudo e manter-se confiante mesmo diante das situações mais difíceis. Os líderes mal-humorados e temperamentais verão sua eficácia ser severamente abreviada. Aprenda a sorrir. Através de palavras e gestos, diga aos outros: “Eu o cumprimento e o aprecio pela pessoa que você é.”

Ser hospitaleiro também envolve a ideia de estar disposto a abrir mão do conforto próprio a fim de proporcionar conforto ao próximo. Às vezes isso significa colocar a própria casa, carro ou agenda à disposição para atender uma pessoa em necessidade – talvez alguém que não seja capaz de retribuir o favor. É muito fácil encontrar tempo para atender a aliados profissionais e a pessoas que um dia poderão nos ajudar. Porém, ajudar desinteressadamente as pessoas de “pouca importância” ao nosso redor, sabendo que estamos fazendo o bem apenas por fazê-lo, já é outra história.

Em Romanos 12:13, Paulo nos exorta a atender às necessidades dos santos através da prática da hospitalidade. Em Hebreus 13:2, o apóstolo afirmou que, ao hospedar estranhos, alguns, sem saber, acolheram anjos. O líder servo compreende que tudo o que possui deve estar sob a autoridade de Jesus Cristo e ser usado para a Sua exaltação e para abençoar a humanidade.

4. Apto para ensinar (1 Timóteo 3:2). Paulo declarou que o líder cristão deve ser “apto para ensinar” e espiritualmente maduro (v. 6). A decisão de designar alguém para um cargo específico é muito séria. Portanto, não pode ser feita sem consideração e sem oração. Em razão de o líder influenciar

profundamente o departamento ou a organização que lidera, qualquer equívoco pode custar muito caro. O preparo profissional do indivíduo é um fator determinante para lhe designar ou não um cargo em especial. Apesar de todos os líderes terem a obrigação de estar constantemente aprendendo algo novo, devemos pedir que alguém assuma a posição de líder apenas se estivermos convencidos de que essa pessoa realmente tem algo a oferecer.

A idade com que o indivíduo ocupa determinado cargo não é tão importante quanto o seu preparo. Idade avançada não é sinônimo de sabedoria, como também juventude não é sinônimo de inexperiência. Sou muito grato porque a minha pequena igreja no interior de Trindade, na cidade de Couva, convidou-me para ocupar o cargo de ancião em treinamento aos dezessete anos. Esse voto de confiança aumentou o meu desejo pelo ministério pastoral. Não devemos ter medo de oferecer oportunidades aos jovens, mas devemos liderá-los gentilmente para a água a fim de que sejam capazes de nadar e sobreviver. O líder deve estar sempre disposto a treinar e a confiar a outros líderes a obra do reino de Deus.

A Bíblia ensina que o líder da igreja deve cuidar do rebanho de Deus. Atos 20:28 diz: “Atendei por vós e por todo o rebanho sobre o qual o Espírito Santo vos constituiu bispos, para pastoreardes a igreja de Deus, a qual Ele comprou com o Seu próprio sangue.” A palavra “bispo” em grego, episkopos, significa “cuidar, pastorear e supervisionar”. Na verdade, o Novo Testamento utiliza algumas palavras para se referir ao ancião. Entre elas, encontram-se:

- Ancião
- Bispo
- Presbítero
- Supervisor
- Pastor

Num sentido mais amplo, todos aqueles que foram chamados para o serviço cristão, seja na igreja, na escola ou no hospital, também têm a obrigação de se preparar para executar suas funções e continuar crescendo. Nunca seremos detentores de todo o conhecimento. Certa vez, admiti a um ancião que não tinha todas as respostas e que ainda lutava com algumas questões. Sua resposta arrogante e presunçosa foi: “Pastor, o senhor ainda está lutando? Eu, não. Apesar de ainda andar na Terra, vivo no Céu.” Àquela altura, parecia que ele não se lembrava mais de que havia me convidado a ir à sua casa para aconselhá-lo!

5. Não avarento (1 Timóteo 3:3). O desejo desenfreado pelo dinheiro é uma das duas maiores tentações para os líderes da igreja. (O relacionamento amoroso ilícito é a segunda.) Essas duas tentações, quando combinadas, tornam-se uma força muito potente que leva muitos à ruína pessoal, profissional e até mesmo espiritual. “Porque o amor do dinheiro”, diz a Palavra de Deus, “é raiz de todos os males” (1 Timóteo 6:10). O dinheiro deve ser empregado e sabiamente administrado, mas no momento em que o desejo de ganhar dinheiro se tornar tão forte que a saúde, a família, as amizades, as oportunidades de serviço ou os valores sejam comprometidos, o líder deve reconsiderar sua posição.

É verdade que o salário do funcionário denominacional não é o que muitos gostariam que fosse. Muitos lares de obreiros da América do Norte precisam de duas fontes de renda para equilibrar o orçamento e se

precaver para as emergências. Porém, não podemos nos esquecer de que o Senhor prometeu uma bênção especial a Seus fiéis mordomos. As promessas encontradas no livro de Malaquias são verdadeiras e estão à disposição de todo servo que confia e crê em Deus. Vi e ouvi muitos testemunhos maravilhosos da providência e da bênção de Deus na vida de Seus filhos. Roupas que duraram mais do que o normal; boa saúde; férias em família não dispendiosas, mas divertidas; propriedades que inesperadamente aumentaram de valor; doadores que expressaram o seu amor e apreço de forma concreta – tudo isso são bênçãos que ouvi ou testemunhei pessoalmente. Leia o que Jesus disse em Mateus 6: “Pois vosso Pai celeste sabe que necessitais de todas elas; buscai, pois, em primeiro lugar, o Seu reino e a Sua justiça, e todas estas coisas vos serão acrescentadas” (v. 32, 33).

Líder cristão, o Senhor espera que você seja sábio e prudente ao administrar as suas finanças. Um velho ditado nos lembra: “Não pendure o chapéu onde a mão não possa alcançá-lo!” Em outras palavras, viva de acordo com seu orçamento. Segundo o livro de Mateus, no momento em que procuramos o Senhor e recebemos a Sua paz, não precisamos mais lutar para tentar manter o mesmo padrão de vida das outras pessoas a fim de nos sentirmos bem. Podemos buscar o melhor para nós e para nossa família, mas sem arriscar nossa influência cristã.

Mais importante ainda, todo líder cristão deve dizimar. Se você é capaz de falar a respeito da sua fé em Deus, mas não consegue devolver-Lhe um real de cada dez reais que ganha, então há uma ruptura entre a fé e a ação. Se o indivíduo não submete suas finanças pessoais à vontade de Deus, que direito tem de exercer qualquer autoridade sobre o dinheiro da igreja? Às vezes, as pessoas que não devolvem o dízimo são as que mais reclamam a respeito da forma como os recursos da igreja são usados! O problema de Judas começou por causa do amor que tinha pelo dinheiro. Usava o dinheiro destinado ao ministério de Jesus e dos discípulos em benefício próprio. Toda vez que ficamos com aquilo que pertence a Deus, agimos como Judas. Jesus expôs a questão da seguinte forma: “Ninguém pode servir a dois senhores; porque ou há de aborrecer-se de um e amar ao outro ou se devotará a um e desprezará ao outro” (Lucas 16:13). Você não pode servir a Deus e ao dinheiro.

6. Bom governador da própria casa (1 Timóteo 3:4, 5). Paulo considerava o gerenciamento do próprio lar uma evidência das habilidades administrativas do líder. Como vimos no capítulo 1, o líder eficaz também deve possuir habilidades gerenciais. Certa ocasião, alguém perguntou à ex-primeira-ministra britânica Margaret Thatcher, no início de seu mandato, a respeito da sua habilidade de gerenciar a economia britânica. Margaret Thatcher respondeu que era dona de casa, e administrar a economia britânica não era nada mais do que zelar pela boa administração da “casa”.

A sugestão de Paulo é que, ao procurarmos líderes cristãos, devemos levar em consideração a maneira como administram o próprio lar. A expectativa deve ser de encontrar um lar bem organizado e gerenciado. Para os líderes com família, a expectativa é de encontrar um lar em que os filhos sejam disciplinados com firmeza e bondade. O cônjuge e os filhos devem estimar o líder em perspectiva com amor e respeito. Acima de tudo, ao gerenciar o lar, ao conduzir as questões pessoais e profissionais e ao manter relacionamentos interpessoais, o líder deve apresentar evidências do uso sábio do tempo e do compromisso em honrar a sua palavra, cumprir as promessas feitas e ser transparente em tudo o que faz. Assim, mostra que possui as qualidades necessárias para administrar uma organização cristã. “Pois, se alguém não sabe governar a própria casa, como cuidará da igreja de Deus?” (1 Timóteo 3:5).

7. Espiritualmente maduro (v. 6). Espera-se que o líder em perspectiva seja um cristão comprometido. A liderança cristã não acontece sem que o indivíduo tenha uma experiência pessoal com o poder perdoador

de Cristo e com Sua graça salvadora. Já que o assunto é liderança cristã, ser cristão é, sem dúvida, uma condição absoluta para ocupar a posição de líder. A oração, o estudo da Bíblia e a reflexão espiritual devem fazer parte do cotidiano do líder cristão.

Entretanto, a maturidade espiritual engloba muito mais do que o comprometimento espiritual. Essa maturidade permite que o indivíduo enfrente as tempestades que caem sobre os que estão na liderança sem deixar de manter a dignidade, o comportamento e a crença. Conforme mencionado anteriormente, o vento sopra mais forte no topo da montanha. O líder que não está firmado em Cristo pode se separar dEle no momento em que for atingido pelo forte vento da dúvida, da dissensão e das decisões difíceis. A liderança carrega consigo períodos de solidão, muitas vezes em meio a grandes incertezas. Tais circunstâncias exigem um relacionamento íntimo e vivo com o Senhor.

Paulo também ressaltou a importância de o líder não ser neófito – “alguém convertido há pouco tempo” (v. 6, NTLH). E explica a razão: “Se for, ele ficará cheio de orgulho e será condenado como o Diabo foi” (v. 6, NTLH). Deus sabia que seríamos tentados a eleger pessoas baseados em sua aparência, modo de falar, nível social, parentesco ou influência, em vez de seu preparo espiritual. Samuel quase cometeu o mesmo erro na ocasião em que quis ungir como rei os irmãos de boa aparência de Davi. É muito perigoso colocar bebês espirituais para exercer funções de adultos. Além de não terem a experiência necessária, podem correr o risco de encher o coração de orgulho e, talvez, perder até mesmo a vida eterna. Adotar critérios seculares para selecionar os líderes pode nos levar inadvertidamente a eleger pessoas despreparadas e deixar de fora candidatos qualificados e mais bem preparados.

A Palavra de Deus adverte todos os crentes a estudá-la a fundo para que saibam manejá-la bem: “como obreiro que não tem de que se envergonhar, que maneja bem a palavra da verdade” (2 Timóteo 2:15). Quando as pessoas procuram conselho, precisam ouvir o que a Palavra de Deus tem a dizer sobre a situação em que se encontram. Ao andar com o líder, ouvir seu conselho, escutar seu testemunho e ver sua fé, as pessoas devem sentir que estão na presença de um líder espiritual.

Outra expectativa válida para o meio cristão é a de encontrar líderes que prezem pelo sigilo das informações pessoais confidenciais a eles e pela privacidade dos seguidores. Na ocasião em que algum seguidor confiar uma informação pessoal e pedir sigilo, o líder cristão eficaz não a revelará a ninguém, nem mesmo sob o disfarce de um pedido de oração. Jamais deveríamos usar esse mecanismo para fofocar ou para destruir a reputação do próximo. Quebrar o sigilo solicitado por alguém é o mesmo que rejeitar o chamado de Cristo para amar o próximo.

Tenha em mente que, embora nem todos que trabalham com você agirão como cristãos, o chamado para a obediência e para o amor cristão permanece o mesmo. Nenhuma organização cristã pode tolerar líderes prontos a repreender severamente e dizer tudo o que pensam sobre determinado indivíduo. Se as pessoas tentaram dificultar a vida de Jesus e magoá-Lo, por que os Seus servos esperam ser tratados de forma melhor? Se você não está disposto a sentir dor, a sofrer decepções e a passar pela dura experiência de ter o orgulho ferido, então não está pronto para ser um líder cristão.

Sempre fico admirado ao notar o quanto alguns líderes se sentem magoados e ofendidos quando não são reeleitos. Tanto em nível de igreja local quanto em nível de associação, podemos notar amargura na fisionomia de alguns que não retornaram ao cargo. Mesmo que a igreja designe cargos por um período de tempo determinado, há um sentimento de que “uma vez escolhido, jamais substituído”. Talvez, na ocasião em que fomos nomeados para ocupar certo cargo, alguém tenha ficado magoado também, mas nos sentimos aliviados diante do pensamento de que isso aconteceu porque “as pessoas decidiram assim”.

Qual é a diferença, então, quando chega a minha vez de deixar o cargo? Na maioria das vezes, as pessoas alegam que não se trata tanto do que foi feito, mas da maneira como foi feito. Realmente, nem todos os processos de tomada de decisão têm ocorrido segundo o modelo deixado por Cristo, mas o cristão espiritualmente maduro olha além dos procedimentos e enxerga o resultado final como sendo a vontade de Deus. Já participei de várias comissões de nomeações e sei que, apesar da vontade de muitas pessoas e de certas facções, o Espírito de Deus ainda está no controle da igreja. Portanto, estou convencido de que as decisões finais são tomadas de acordo com a permissão de Deus naquele momento.

Como líderes cristãos, devemos crer que, mesmo que homens e mulheres planejem e conspirem, Deus ainda está no controle de tudo. A força de uma árvore não é medida no momento em que recebe os raios solares revigorantes e a água fresca da chuva de verão, mas na ocasião em que é podada até o toco. Todo mundo é capaz de orar e louvar quando tudo vai bem, mas o cristão maduro continua a fazê-lo mesmo em meio à crise. Podemos notar a maturidade espiritual de Paulo no comentário que fez a respeito do que, provavelmente, era mais do que simplesmente sua situação física, em Filipenses 4:12 e 13: “Tanto sei estar humilhado como também ser honrado; de tudo e em todas as circunstâncias, já tenho experiência, tanto de fartura como de fome; assim de abundância como de escassez; tudo posso naquele que me fortalece.”

Conclusão

Para concluir, convido você a parar por um instante para reavaliar e aplicar o perfil bíblico do líder cristão em sua vida e em sua liderança. Em que aspectos se sente forte e em que aspectos precisa melhorar? Quais passos podem ser dados nesta semana a fim de se tornar o tipo de líder cristão eficaz abordado nesse capítulo? Quem sabe você sinta a necessidade de estender um pouco mais esse prazo e estabelecer metas a serem atingidas no próximo mês, trimestre ou ano. Lembre-se: o objetivo é se tornar cada vez mais semelhante a Cristo. A transformação de caráter somente é possível se Ele nos moldar.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

1. Que aspectos do perfil do líder cristão parecem mais desafiadores?
2. Em sua opinião, devemos sempre levar em consideração o perfil bíblico ao selecionar os líderes cristãos?
3. Quais mudanças de procedimento ou de estrutura precisam ser feitas para melhorar o nosso processo de eleição/seleção de líderes?

Uma nobre função



“Se alguém deseja ser bispo, deseja uma nobrefunção” (1 Timóteo 3:1, NVI).

“E procuras tu grandezas? Não as procures”(Jeremias 45:5).

Como foi mencionado no capítulo anterior, normalmente a igreja não parece ser favorável àqueles que abertamente expressam o desejo de exercer a função de líder. Muitos concluem que o indivíduo que não deseja a liderança é o mais indicado para receber tamanha responsabilidade. Tal atitude evoca a imagem de um candidato relutante sendo forçado a aceitar uma posição que nunca almejou. O conceito mais adotado ultimamente é aquele que transmite a seguinte ideia: é melhor que o cargo procure a pessoa do que a pessoa procure o cargo.

Pode ser que a relutância do candidato em aceitar o cargo seja meramente uma tentativa de mascarar o profundo interesse que possui pela posição, mas, baseado no ponto de vista tradicional da igreja, não ousa revelar seu verdadeiro sentimento com medo de ser rejeitado. Certa vez, conversei com um colega a respeito de um cargo administrativo para o qual julgávamos que ele era altamente qualificado. Negou veementemente qualquer interesse pelo cargo, mas o aceitou sem hesitar logo depois de ser informado pela comissão de nomeações que seu nome havia sido indicado.

Talvez alguém que discorde do ponto de vista de que não é errado desejar um determinado cargo argumentará citando exemplos de chamados que alguns personagens bíblicos, como Moisés, receberam de Deus. Afinal, Moisés foi relutante em aceitar o chamado divino. Reconheço essa possibilidade, pois sei que o chamado para um ministério em particular pode surpreender e, assim, a princípio, encontrar certa resistência genuína. Apesar de algumas pessoas possuírem o desejo pelo cargo antes de receberem o chamado, outras recebem o chamado antes que o desejo tenha sido despertado. Não importa se o chamado tenha sido o fruto do entusiasmo crescente ou se tenha sido estimulado pela revelação divina, pela persuasão humana ou por novas convicções pessoais, o desejo ainda é necessário para atingir a liderança eficaz. Talvez seja difícil no começo, mas o fogo será aceso. Depois que o incêndio começar, outros sentirão a força das chamas. Seu entusiasmo e seus efeitos serão notados. Esse foi o caso de Moisés depois que o entusiasmo substituiu a hesitação inicial. (A propósito, Moisés tinha outra razão para relutar em aceitar o chamado divino para retornar ao Egito: as autoridades egípcias queriam matá-lo.)

Realmente, a ambição não santificada pode levar à ruína pessoal e corporativa, como já levou muito líderes da sociedade e até mesmo da igreja ao declínio. O desejo não santificado de controlar e de decidir o destino do próximo representa uma grande ameaça para qualquer organização, e a igreja deve estar alerta para reconhecer aqueles que almejam determinado cargo meramente para satisfazer um desejo egoísta.

Precisamos evitar a ambição não santificada. No segundo texto bíblico citado no início deste capítulo, Jeremias aconselhou o escriba Baruque a não procurar grandezas para si mesmo. No entanto, o contexto claramente indica que não se trata de uma condenação a todo tipo de ambição, mas, sim, da condenação da motivação egoísta que contamina toda a ambição resultante. O ato de procurar grandezas para o “benefício próprio” é que está errado e não tem lugar na igreja ou em qualquer outra organização cristã.

Paulo afirmou que almejar a liderança cristã é desejar exercer uma nobre função. Desejar ser um líder cristão não é sinônimo de pecado. É a motivação que determina o caráter da ambição. Você deseja ocupar o cargo de liderança para atrair a atenção para si mesmo e para usufruir do poder, dos privilégios e do prestígio associados aos líderes seculares modernos? Ou sente o desejo profundo de fazer a diferença para o reino de Deus e tem em mente a sua salvação e a salvação do próximo? Paulo resumiu o espírito motivador do líder cristão com as seguintes palavras: “considero [todas as coisas] como refugo, para ganhar a Cristo” (Filipenses 3:8). A ambição e o desejo santificados têm lugar certo.

Enxergo esse entusiasmo santificado em Josué ao conquistar a terra prometida, em Davi ao atacar os inimigos de Israel, em Neemias ao restaurar os muros de Jerusalém e em Paulo ao perseverar mesmo diante das constantes perseguições. A ambição santificada é o desejo de fazer tudo por Cristo, de exaltá-Lo, de negar o “eu” e de apreciar a liberdade e a realização de fazer a vontade de Deus. Trata-se da disposição de até mesmo fazer sacrifícios pessoais a fim de cumprir o propósito divino. Apenas você sabe o que realmente o motiva. Aquilo que motiva o seu desejo de liderar é essencial para determinar se a sua ambição é santificada ou não.

É interessante estudar o contexto em que Paulo afirmou que desejar a liderança é desejar uma nobre função. O meio em que os líderes estavam inseridos era bem diferente do que estamos acostumados hoje. Em seus dias, o líder cristão enfrentava constantes dificuldades, desprezo, rejeição e sacrifício pessoal em prol da causa de Deus. O líder era o primeiro a sofrer perseguições e a enfrentar os perigos que assolavam a igreja da época. De acordo com esse contexto, o conselho do apóstolo se torna mais compreensível. Paulo quis dizer que, apesar das dificuldades e dos sacrifícios associados à liderança cristã, ainda considerava nobre o desejo de exercer tal função, de levar avante a missão deixada por Cristo. Em resposta àqueles que talvez tenham medo de pregar, podemos imaginar a resposta de Paulo: “Ai de mim se não pregar o evangelho!” (1 Coríntios 9:16).

Portanto, o conselho de Paulo encontrado em 1 Timóteo 3 não se trata de um apoio ao indigno ou ao egoísta, nem uma oferta de condições privilegiadas de trabalho e de grandes benefícios de aposentadoria. A liderança cristã não é uma oportunidade de controlar os outros crentes. Acima de tudo, não é uma garantia da infalibilidade. A declaração de Paulo simplesmente reconhece que, apesar do perigo, da perda e do sofrimento, o amor profundo por Cristo e o interesse pelo avanço da Sua obra ainda são bons motivos para almejar a liderança cristã.

James Berkley observou que “nenhum pastor quer ser notado por suas ambições egocêntricas. Porém, qual igreja deseja um pastor complacente e destituído de qualquer ambição perceptível? [...] A ambição boa e santificada impulsiona o ministério excelente, ajuda a realizar tarefas que os não ambiciosos talvez julgassem impossíveis, transforma igrejas e maximiza os dons. [...] Por que a igreja que possui a missão mais importante do mundo deve colocar essa responsabilidade sobre pessoas que não sentem o desejo de executá-la? Certamente, não adotaríamos essa teoria para conduzir nossos negócios particulares. Então, por que agir assim ao administrar os negócios do reino de Deus?” (Leadership Handbooks of Practical Theology, v. 3: Leadership and Administration; Ambition and Contentment, p. 23, 24).

Pelo significado de sua raiz, a palavra “ambição” – mesmo depois de ser modificada pelo adjetivo “santificada” – ainda pode gerar certa preocupação ao ser empregada no contexto da liderança cristã. Essa palavra derivou de uma palavra de origem latina que significa “promover-se”. Algumas de nossas igrejas e outras denominações consideram o ato de “promover-se” inaceitável. Já outras congregações encorajam essa atitude.

Para algumas comunidades de fé, a ideia de realizar campanhas é proibida. Entretanto, tais campanhas podem estar sendo realizadas por debaixo dos panos de maneira sutil e até mesmo desonesta. Se você já esteve em contato direto com algum líder da igreja, provavelmente conhece alguns métodos indesejáveis utilizados pelas pessoas para garantir a permanência no cargo que ocupam. Grupos de pressão se formam durante o período de eleição na tentativa de realizar o trabalho do Espírito Santo de determinar quem ocupará ou não determinado cargo. Gostaria de enfatizar que, qualquer que seja o método utilizado para selecionar ou eleger os líderes cristãos, os elementos principais a serem buscados durante o processo devem ser a honestidade, a transparência e o desejo de deixar que Deus lidere todo procedimento. Reverter o processo de seleção ou eleição em práticas não cristãs a fim de garantir um cargo de liderança claramente revela a natureza da motivação.

Se a motivação estiver correta, não devemos fazer nenhuma objeção às pessoas que manifestarem a sua disposição de trabalhar em determinadas áreas. Em meu ministério pastoral, realizei entre os membros uma pesquisa de áreas de interesse a fim de orientar a comissão de nomeações em relação aos indivíduos interessados em atuar nos mais diversos ministérios da igreja. Esse sistema funcionou muito bem em nível local. Talvez devêssemos considerar algo semelhante em outros níveis da obra. O objetivo é oferecer oportunidades às pessoas que desejam trabalhar.

Quer chamemos de eleição, seleção ou de nomeação, a escolha dos líderes é um processo importante, e o desafio é tornar espiritual esse processo. A igreja deve se esforçar para assegurar que todos os processos sejam abertos, transparentes e dirigidos pelo Espírito de Deus. Isso pode significar um trabalho mais árduo e mais minucioso para a comissão de nomeações. Na verdade, a função da comissão de nomeações pode passar a ser mais semelhante à de uma comissão de investigação, que faz recomendações aos delegados que participarão da assembleia. Vale a pena considerar essas mudanças.

Mas voltemos à questão da ambição. Jesus nos concedeu o tipo de ambição que tem o objetivo de fortalecer a liderança cristã. Essa ambição é totalmente oposta ao conceito secular da palavra.

“Mas Jesus, chamando-os para junto de Si, disse-lhes: Sabeis que os que são considerados governadores dos povos têm-nos sob seu domínio, e sobre eles os seus maiores exercem autoridade. Mas entre vós não é assim; pelo contrário, quem quiser tornar-se grande entre vós, será esse o que vos sirva; e quem quiser ser o primeiro entre vós será servo de todos” (Marcos 10:42-44).

Liderança cristã é liderança de serviço. Resume-se em negar a si mesmo para servir ao próximo, não em persuadir ou induzir os outros a servi-lo e a satisfazer seus interesses. Resume-se na palavra servir. A maioria das pessoas associa o ato de servir com a diminuição de valor, respeito e honra, mas Jesus revolucionou esse conceito ao utilizar a palavra servir como sinônimo de grandeza.

Jesus tinha dois discípulos que possuíam ambição não santificada de grandeza. Através da mãe, arranjaram uma maneira de apresentar a Jesus o pedido de ocuparem as duas posições de maior prestígio do reino vindouro. Tiago e João acariciavam a ideia de sentar em tronos gloriosos enquanto julgavam o povo de Israel. Mas a resposta do Mestre foi: “Não sabeis o que pedis” (v. 38). O plano dos dois irmãos

abriu a porta para a hostilidade nascer no coração dos outros dez discípulos, fazendo com que Jesus expusesse os dois princípios mais importantes da liderança cristã. Sou grato a J. Oswald Sanders (autor da obra *Spiritual Leadership*) pela visão clara que apresentou a respeito destes princípios:

1. A soberania divina da liderança cristã. Jesus lembrou os discípulos: “O assentar-se à Minha direita ou à Minha esquerda não cabe a Mim conceder. Esses lugares pertencem àqueles para quem foram preparados” (v. 40, NVI).

Deus é quem estabelece os cargos do ministério espiritual e de liderança. Embora pareça que a eleição popular ou a comissão tenha selecionado o líder, Deus é quem está no comando através de métodos humanos para chamar pessoas para realizar a Sua obra. Assim, se Deus estiver no controle das coisas, elas subsistirão. Porém, se não for da Sua vontade, toda armação humana em algum momento será reduzida a nada. Em Sua onisciência, Deus às vezes permite que escolhas erradas sejam feitas (assim como permitiu que o povo de Israel passasse quarenta anos numa viagem que deveria ter durado apenas quarenta dias), mas, no final, Seus propósitos sempre prevalecem.

Gideão era um líder de fé e possuía plena confiança no único Deus verdadeiro. Foi capaz de liderar trezentos homens contra 135 mil através da total dependência de Deus. Gideão reconheceu que o sucesso não resultou de sua própria força ou poder, mas do Espírito de Deus. Assim, quando atingiu o auge do sucesso e as pessoas tentaram coroá-lo rei, fielmente afirmou que nem ele e nem o filho reinariam, mas anunciou: “o Senhor reinará sobre vocês” (Juízes 8:23, NVI). Gideão declarou que Deus está no controle das questões humanas e que escolhe quem bem entende para cumprir o Seu propósito.

Esse princípio de escolha divina representa uma segurança para o líder cristão. Fundamentados nele, podemos dizer com toda certeza que estamos onde estamos porque é da vontade de Deus e que seremos capazes de honrar as nossas responsabilidades sem medo ou favoritismo, pois Deus é quem ergue e derruba. Na verdade, não gosto do conceito de erguer e derrubar. Deus trabalha conosco em todas as situações da vida, pois nunca nos abandona ou nos esquece. Continua a guiar os nossos passos, quer estejamos ocupando um cargo de liderança ou não.

Ao ter a certeza de que Deus o chamou para liderar, sua confiança aumentará e o habilitará a lidar com os milhares de desafios que enfrenta em sua liderança. Durante minha primeira visita a uma das igrejas do meu novo distrito, um ancião abordou-me e informou que normalmente causava problemas aos pastores. Analisei-o por um momento. Claramente parecia ser um veterano de muitas guerras dentro da igreja. Com um sorriso, simplesmente respondi que amava anciãos que me causavam problemas. Não satisfeito, repetiu as mesmas palavras, pois sentiu que eu não o tinha levado a sério. Novamente respondi:

– Tudo bem! Amo anciãos que me causam problemas.

– Pastor, o senhor não entendeu – insistiu. – Causo problemas de verdade aos pastores!

– Amo de verdade os anciãos que me causam problemas de verdade – enfatizei.

No início, aquele ancião realmente demonstrou ser um membro difícil de lidar, mas, com oração, carinho e sob a orientação do Espírito Santo, desenvolvi um relacionamento maravilhoso com ele e sua família. Esse relacionamento incluiu vários almoços em sua residência e bolos caseiros em datas especiais que sua mulher assava e ele mesmo entregava em nossa casa com muita satisfação. O líder precisa apresentar uma confiança nascida da convicção de que Deus o colocou naquele cargo durante o período que bem

entender.

2. O sofrimento da liderança cristã. Jesus perguntou aos dois discípulos ambiciosos: “Podem vocês beber do cálice que Eu estou bebendo ou ser batizados com o batismo com que estou sendo batizado?” (Marcos 10:38, NVI). Nesse verso, Jesus estabeleceu o preço de servir em Seu reino. O Mestre lembrou os discípulos daquela época – e os de hoje também – de que o preço do discipulado é o sofrimento, a privação e (para a maioria dos primeiros discípulos) o martírio. O chamado para a liderança cristã é o chamado para trilhar o mesmo caminho que o Salvador trilhou. A servidão e o sofrimento estão intimamente ligados à vida do líder cristão.

Após a ceia pascal, Jesus começou a lavar os pés dos discípulos. Ao terminar a tarefa, confirmou Sua autoridade como Senhor e Mestre e ensinou que a autoridade envolve serviço. Pedro nos lembra de que Jesus nos deixou um exemplo de sofrimento a ser seguido (1 Pedro 2:21). A vida e o ministério de nosso Senhor envolveram serviço e sofrimento. Assim, esses dois elementos estarão presentes também na vida de Seu povo hoje.

Alguns líderes demonstram claramente sua desaprovação diante do que interpretam como falta de cortesias esperadas. Assim como os líderes seculares, alguns líderes cristãos modernos exigem grande pompa e cerimônia em seu favor. A ostentação que os acompanha se assemelha muito mais com os reis terrestres do que com o manso e humilde Galileu. Isso não quer dizer que os líderes cristãos devem viver uma vida miserável, mas que muitos líderes da igreja hoje não admitem qualquer desconforto. Jesus advertiu: “Guardai-vos dos escribas, que gostam de andar com vestes talares e das saudações nas praças; e das primeiras cadeiras nas sinagogas e dos primeiros lugares nos banquetes” (Marcos 12:38, 39).

Na época de Jesus, os saduceus se encarregavam dos serviços do Templo e enriqueciam-se à custa da sua função. Os peregrinos que iam adorar em Jerusalém tinham que trocar o dinheiro que possuíam pela moeda do Templo e comprar os animais disponíveis no local. As autoridades religiosas se beneficiavam amplamente em ambas as transações comerciais. O que deveria ser uma casa de oração para todas as nações se tornou um esquema de ganhar dinheiro que explorava as pessoas comuns e enriquecia os líderes religiosos. Não é de admirar que Jesus tenha expulsado os cambistas e os mercadores do Templo (Marcos 11:15-17)!

Além disso, o líder cristão cuja ambição é dirigida pelo zelo da glória de Deus não busca a ostentação, não dissemina a discórdia, não procura satisfazer o próprio ego ou se exhibir, mas procura ser humilde e discreto, sempre tentando imitar a simplicidade e a graça de Cristo Jesus. Tal líder tem compaixão do fraco e misericórdia do pecador, é amável com o cruel, cortês com aqueles que possuem opiniões diferentes e bondoso até mesmo para com aqueles que desejam o seu mal. No momento em que possuímos tais qualidades estaremos verdadeiramente seguindo o Servo sofredor que, sem Se preocupar com o bem-estar próprio, cumpriu Sua missão, que nada mais era do que seguir “fazendo o bem”.

O maior sucesso da liderança cristã

Aos dois princípios enfatizados por Sanders, eu acrescentaria um terceiro. Como líderes cristãos, devemos permanecer sempre alegres a despeito da situação, pois sabemos que estamos no time vencedor. Assim como a criança que já conhece o final feliz da história, podemos sorrir em meio aos dias escuros, pois sabemos como a história termina.

Mesmo aqui, é difícil ignorar as profundas alegrias e grandes sucessos que desfrutamos como líderes cristãos. Com exceção de Judas, a vida dos discípulos demonstrou zelo e amor inabaláveis até o dia de sua morte. Sentiram-se gratos e realizados por poderem trabalhar no ministério que lhes foi confiado por Cristo e, obviamente, não desejavam fazer outra coisa. Ao recordarmos as etapas de nosso ministério e pararmos para pensar nas inúmeras vidas transformadas, nos corpos restaurados, nos lares restabelecidos, nas carreiras profissionais redirecionadas, nos casamentos resgatados, nas igrejas estabelecidas, nos líderes treinados e nos alunos que se sobressaíram em várias áreas de atuação – todos nós podemos dizer que valeu a pena.

Mensagens de agradecimento, cerimônias batismais, celebrações de bodas, formaturas, casamentos e comemorações de quitação de financiamento são momentos difíceis de conter as lágrimas de emoção. Acima de tudo, o reconhecimento, inspirado pelo Espírito Santo, de que fizemos o melhor para o nosso Mestre e Senhor realmente define o maior sucesso da liderança cristã. Henry e Richard Blackaby afirmam que “os líderes espirituais que recusam abrir mão de seu cristianismo no período em que estão na liderança da organização sentirão tremenda satisfação ao final de sua jornada e serão capazes de dormir a noite inteira” (Spiritual Leadership, p. 272).

Perguntas Para Discussão

1. Será que a ambição tem lugar na liderança cristã?
2. De que maneira o desejo de trabalhar numa função específica pode ser saudável ou prejudicial?
3. Quais práticas e tendências entre os líderes cristãos e as organizações o preocupam mais? Por quê? É possível que algumas atividades possam levantar dúvidas na mente de alguns espectadores, mas não na de outros? Qual deve ser a reação do líder em tais situações? Qual deve ser a reação dos espectadores?

A essência da eficácia



Já discutimos a necessidade urgente de líderes para atender as necessidades em rápido crescimento da Igreja Adventista do Sétimo Dia. Tanto os funcionários assalariados quanto os voluntários são absolutamente essenciais para o cumprimento da missão global. De acordo com nossa compreensão de mordomia cristã, acreditamos que o Espírito Santo concedeu dons a todos os membros para executarem diversas funções no fortalecimento do corpo de Cristo. Paulo nos lembra: “O que se requer dos despenseiros é que cada um deles seja encontrado fiel” (1 Coríntios 4:2). Portanto, a nossa meta é encontrar líderes que sejam capazes de realizar a obra de maneira eficaz. Nosso compromisso com a mordomia cristã é atender ao chamado para sermos eficazes em todos os aspectos de nossa vida. Não importa a área de liderança em que estamos envolvidos, nosso lema deve ser fazer o melhor para causar um impacto de longo prazo.

Quais são os elementos que definem a liderança eficaz? Muitos autores e teóricos apresentam ideias diferentes para responder a essa pergunta, mas três elementos parecem estar sempre presentes. São eles: (1) visão, (2) paixão e (3) ação. Analisemos cada um deles.

Visão

A primeira responsabilidade do líder é visualizar o desejo de uma futura realidade. Na ocasião em que lhe perguntaram: “O que pode ser pior do que nascer cego?”, Helen Keller respondeu: “Nascer enxergando e não ter visão.”

Visão é a descrição mental de uma realidade futura. Visão é enxergar com os olhos da mente o que é possível ser extraído das pessoas, dos projetos, das causas e dos empreendimentos. A visão ocorre no momento em que nossa mente une a necessidade com a possibilidade. William Blake afirmou: “O que agora é comprovado foi um dia apenas fruto da imaginação.” Para o líder cristão, a visão não é um destino ou um local, mas uma jornada. É a capacidade de ver para onde Deus está apontando e seguir o caminho mostrado por Ele.

Um antigo presidente da Associação Geral dos Adventistas do Sétimo Dia, Robert H. Pierson, foi direto ao ponto ao descrever o líder visionário: “O líder visionário enxerga novos conversos em regiões e países agora envoltos em trevas. Enxerga igrejas onde agora há apenas terrenos baldios. Para o indivíduo visionário não existem Alpes, Montanhas Rochosas ou Everest! Sua fé inabalável e irrestrita supera todos os obstáculos. Os esforços evangelísticos, as escolas, os hospitais, as clínicas e as igrejas se multiplicam apenas com o toque mágico do Mestre no momento em que o homem de fé e de visão aceita as promessas e os desafios do Deus onipotente” (So You Want to Be a Leader!, p. 10).

A Bíblia de Jerusalém traz a seguinte tradução de Provérbios 29:18: “Quando não há visão, o povo não

tem freio.” Já a Nova Versão Internacional nos ajuda a compreender melhor o texto: “Onde não há revelação divina, o povo se desvia.” Particularmente, prefiro a Versão da Nova Tradução na Linguagem de Hoje, que diz: “Um país sem a orientação de Deus é um país sem ordem.” E conclui: “Quem guarda a lei de Deus é feliz.”

Para o líder cristão, a visão começa com a revelação divina. O Espírito de Deus fala conosco através do estudo da Bíblia, da oração e da meditação e nos inspira com ideias sobre como organizar a vida, o lar e a instituição em que trabalhamos a fim de cumprir o propósito divino. Assim como a descrição apresentada por Ellen G. White a respeito de Jesus, o líder cristão não faz planos para si mesmo, mas diariamente busca viver de acordo com a revelação do plano de Deus para sua vida. Leia o que ela disse:

“Onde muitos erraram foi em não serem cuidadosos no seguimento do plano de Deus, seguindo, ao invés, o seu próprio plano. Cristo mesmo declarou: ‘O Filho por Si mesmo não pode fazer coisa alguma, se o não vir fazer ao Pai’ (João 5:19). Tão completamente esvaziara-Se Ele de Si mesmo que não fez planos e esquemas. Viveu aceitando os planos de Deus para Ele, e o Pai dia a dia desdobrava Seu plano. Se Jesus era tão completamente dependente, e declarou: ‘Aquilo que vejo o Pai fazer, isso faço’, quanto mais devem os instrumentos humanos confiar em Deus quanto à constante instrução, de modo que sua vida seja a simples execução dos planos de Deus!” (Nos Lugares Celestiais [MM 1968], p. 147).

Depois de enxergar para onde Deus está apontando, o líder deve procurar compartilhar essa visão com outros. Esse líder já entendeu que a liderança é um processo compartilhado e trabalha para chegar a um consenso em relação à meta comum. Tal visão será compatível com as aspirações dos seguidores. O líder expõe a visão quantas vezes forem necessárias para as pessoas compreenderem qual é o futuro desejado. A visão precisa ser ampla e ousada. Talvez tenha sido essa a intenção de Deus ao ordenar que Habacuque escrevesse a visão com tanta clareza e de forma tão legível que até mesmo aqueles que passassem correndo fossem capazes de lê-la (Habacuque 2:2).

Não podemos estimar a grande importância de comunicar a visão. Ela deve ser acesa do púlpito ao ponto de incendiar quem está na congregação. Ou deve fazer a sala de aula ou de reunião pegar fogo. Não importa a tarefa que você tenha que realizar em seu lar, igreja, associação, escola, universidade ou instituição – não importa qual seja o seu chamado –, sua primeira responsabilidade como líder é constantemente comunicar e tornar compreensível a meta e o objetivo de seu ministério ou trabalho. Sempre responda às seguintes perguntas para seus seguidores: “Por que estou aqui? Por que faço o que faço?” Se você não for capaz de responder essas perguntas, não é capaz de liderar.

As inúmeras informações transmitidas pela inteligência emocional nos ajudam a entender de que maneira o líder pode se conectar e se comunicar com os seguidores. QE é a capacidade de estar ciente e de controlar as próprias emoções, como também a capacidade de entender e se relacionar de forma eficaz com as emoções dos outros. Daniel Goleman, um dos principais proponentes desse conceito, descreve QE como “o ingrediente negligenciado, porém essencial para a liderança” (citado em U.S. News and World Report, 14 de janeiro de 2002). Após estudar o comportamento de líderes de várias companhias, Goleman descobriu que, quanto mais alto o cargo conquistado pelo indivíduo, mais importante é a inteligência emocional para sua atuação.

A eficácia do ex-prefeito da cidade de Nova York, Rudy Giuliani, aumentou depois de 11 de setembro de 2001, momento em que a cidade e a nação testemunharam o nascimento da compaixão e do afeiçoamento que equilibraram o estilo autoritário bem conhecido de Rudy. Sua empatia confortou milhões de pessoas.

Claro que os estudantes da Bíblia já tinham aprendido isso há muito tempo, pois sabem que “não temos Sumo Sacerdote que não possa compadecer-Se das nossas fraquezas; antes, foi Ele tentado em todas as coisas, à nossa semelhança, mas sem pecado” (Hebreus 4:15). O que o autor enfatizou nesse texto bíblico é aquilo que os cristãos já tinham visto através de seu maior e exemplo, Jesus Cristo – a habilidade de liderar não apenas com a razão, mas também com o coração.

O líder visionário é capaz de criar um vínculo entre sua ideia e a necessidade de cada um de seus seguidores para que, no momento em que a visão da organização for realizada, as necessidades de todas as pessoas envolvidas também sejam atendidas. As pessoas geralmente supõem que suas próprias metas são boas, mas as metas dos outros não são necessariamente do seu interesse. Por isso, o líder eficaz sempre procura entender as necessidades de seus seguidores e integrá-las à visão da organização.

O líder eficaz tem a capacidade de comunicar uma visão empolgante e, ao mesmo tempo, equilibrá-la com a realidade. Está preparado para falar franca e abertamente, sem sentimentalismo. Sua interpretação clara e direta da realidade ajuda a acalmar os nervos e aliviar as tensões. A habilidade de permanecer positivo e continuar animando e motivando os seguidores, a despeito dos erros e dos reveses, é essencial para a eficácia de sua liderança.

Infelizmente, muitos líderes da igreja não têm a menor noção de onde pretendem chegar. Apenas ficam no meio do caminho e aguardam passivamente para reagir diante de qualquer ideia que venha de outra instância. A diferença entre o líder e o gerente é que o líder é criativo e está sempre disposto a agir de acordo com sua própria iniciativa, embora em consonância com os princípios de Cristo e da organização.

Paixão

A paixão brota do coração e se manifesta através do otimismo, do entusiasmo e das ligações emocionais. Ela aquece até a jornada mais rigorosa e difícil. Stephen Covey, em sua obra *The Eighth Habit* [O Oitavo Hábito], chama de “a sua voz” aquilo que fortalece a vida, que o conduz e que o mantém firme até mesmo quando todos lhe aconselham a desistir (p. 5). O indivíduo apaixonado pelo que faz não precisa ser supervisionado. Ele se autogerencia e anda quantas milhas a mais forem necessárias por causa do fogo que arde em seu peito.

E. Glenn Wagner, fundador e presidente da FutureLead, lembra-se de ter ouvido E. V. Hill contar o que, obviamente, retrata o coração e a alma de um líder apaixonado. Diante do pedido para discursar sobre a Grande Comissão encontrada em Mateus 28:19, Hill lembrou a época em que os Black Panthers¹ ainda estavam ativos. No período em que assombravam as ruas de Nova York, as lojas localizadas em certas partes da cidade começaram a fechar as portas às cinco horas da tarde. Os noticiários confirmaram que a presença e as atividades da organização estavam começando a disseminar o pânico entre os moradores.

A essa altura, Hill perguntou ao auditório:

– Quantos integrantes do Black Panthers estavam realmente ativos na cidade de Nova York? Quantos deles foram necessários para fazer com que os lojistas fechassem as portas e as igrejas não realizassem cultos noturnos? Quantos deles fizeram com que o Central Park ficasse deserto à noite? Quantos deles foram responsáveis por disseminar o medo na cidade inteira? Qual era o número de integrantes ativos do Black Panthers da cidade de Nova York?”

Sua resposta fez com que o auditório inteiro ficasse surpreso:

– Oitenta e um.

Em seguida, Hill fez a aplicação: “Oitenta e um contra quatro milhões. Oitenta e um indivíduos fecharam igrejas e estabelecimentos. Oitenta e um indivíduos aterrorizaram a população e fizeram com que os locais públicos de atividade social ficassem desertos. Apenas 81!”

Hill fez uma pequena pausa e continuou: “Meus amigos, devemos condenar as atividades dos Black Panthers; mas, por outro lado, elogiar a organização por sua eficácia. Os 81 integrantes eram dedicados à causa que abraçaram ao ponto de arriscar a própria vida, sem considerar o que poderia lhes acontecer. Como resultado, quase paralisaram a cidade de Nova York!” (extraído de Rick Warren, Ministry Toolbox, 3 de agosto de 2005).

O apóstolo Paulo é um dos personagens bíblicos mais importantes que ilustra esse tipo de paixão. Em Atos 20, lemos a respeito da viagem voluntária que fez a Jerusalém, onde as algemas e muitas aflições o aguardavam e, provavelmente, teria que enfrentar a morte. Mesmo ciente de tudo isso, Paulo estava determinado a ir. Sua atitude foi: “Pois estou pronto não só para ser preso, mas até para morrer em Jerusalém pelo nome do Senhor Jesus” (Atos 21:13). O apóstolo estava preparado para atender qualquer chamado do Espírito Santo, sem se importar com o preço ou com o tempo. Não estava preocupado se por acaso viesse a perder a vida no processo.

G. Ralph Thompson, ex-secretário da Associação Geral, observou que todas as organizações passam por três fases durante seu ciclo de vida. A primeira é a fase pioneira ou missionária. Trata-se de um período de paixão, fervor, entusiasmo e de grandes sacrifícios e esforços voluntários. A segunda fase envolve a criação de instituições. Nesse estágio a organização se preocupa com o estabelecimento de escolas, hospitais, associações e assim por diante. A terceira fase do ciclo da vida é a de fossilização – período do declínio, da decadência e, finalmente, da morte da organização. Evangelize, institucionalize ou fossilize. Em que fase a sua organização local está hoje?

Ao demonstrar a sua paixão por uma iniciativa, o líder precisa se preocupar em sentir o ambiente. Numa organização cristã, a paixão do líder não deve espezinhar a sabedoria coletiva do corpo. Na sessão da Associação Geral dos Adventistas do Sétimo Dia de 2005, o presidente, Jan Paulsen, destacou a necessidade de buscar aconselhamento e consenso ao tomar decisões. O líder deve demonstrar sua visão e paixão; mas, ao fazê-lo, precisa trabalhar com a organização, não longe dela. Indivíduos descontrolados e imprevisíveis são perigosos tanto para a segurança pessoal quanto organizacional.

Os líderes jovens e entusiastas precisam agir com sensibilidade ao apresentar sugestões ou recomendações de mudança à hierarquia da igreja, pois os líderes mais velhos podem ter receio em levar suas ideias em consideração. Deve haver equilíbrio, pois nem toda ideia nova é uma má ideia, como também nem toda ideia antiga é uma boa ideia. Apesar de a velhice não garantir uma sabedoria infalível, a juventude precisa reconhecer que aquilo que pretende fazer com o que já existe somente será possível por causa dos esforços daqueles que vieram antes. O líder eficaz, portanto, combina paixão com sabedoria.

Ação

É difícil entusiasmar as pessoas apenas com a visão. Elas gostam de ver ação. Ninguém quer entrar num veículo que não vai a lugar algum. Sempre que possível, comemore pequenas vitórias ao longo da jornada. Essa prática fortalece o grupo à medida que avançam para o progresso e para a realização das grandes metas.

Há vários anos, a associação local pediu para um pastor liderar uma igreja que havia dez anos iniciara o projeto da construção do seu templo, mas que até aquela data ainda não havia sido concluído. A visão estava lá, mas o longo período de inatividade gerou desânimo, desilusão e queda na frequência aos cultos. O clima na igreja era deprimente. Na verdade, as pessoas apelidaram aquela estrutura feia e inacabada em que se reuniam para adorar de “cocheira”. Determinado a não ser o pastor da “cocheira”, o novo líder teve que agir rápido.

Com o apoio da administração da associação local, foi feito um empréstimo para dar uma vida financeira nova ao projeto. Foram mobilizados os membros para apoiar o projeto de construção. Pela fé, marcou-se a data da inauguração do prédio com nove meses de antecedência. Com a equipe de trabalho na obra e com os equipamentos pesados funcionando a todo vapor, as pessoas começaram a se entusiasmar. A esperança renasceu e as contribuições dos membros para o projeto aumentaram significativamente. Palavras e frases de apoio traduziam a emoção de todos. Foi um período de grande alegria marcado por versos rimados como: “Trabalhando sem parar para a igreja terminar!” e “Nossa cidade vai ver que melhores vamos ser!” Pela graça de Deus, a construção foi concluída e a igreja foi inaugurada na data marcada com apenas um pequeno débito a saldar.

Com o prédio da igreja finalmente concluído, a congregação logo começou a crescer, e as contribuições financeiras também. Como resultado, o débito restante pôde ser saldado com muito mais facilidade e com muito mais rapidez do que se a igreja tivesse esperado ter o dinheiro em mãos antes de recomençar a construção. As pessoas ficarão empolgadas e contribuirão financeiramente para determinado projeto por um tempo, mas, se não virem nenhuma ação para tornar o sonho realidade, acabarão abandonando-o – emocionalmente, financeiramente e até mesmo fisicamente.

A liderança requer um espírito de pioneirismo. Seja liderando um concílio do departamento pessoal, um congresso do departamento jovem ou uma universidade adventista, o líder que faz a diferença é aquele que não tem medo de experimentar métodos não convencionais ou de expandir os limites. Tal líder possui a predisposição para agir e faz tudo com um senso de urgência. Com o desejo de ver algo feito “ontem”, pois “hoje” já é tarde demais, esse líder salta a barreira da rotina burocrática para ser o primeiro a alcançar a linha de chegada. Reconhece que, num ambiente competitivo, as organizações lentas e sem desenvoltura sempre chegarão em segundo lugar.

Na igreja local, por exemplo, a meta é o crescimento espiritual e numérico da congregação. A iniciativa de realizar séries de reuniões evangelísticas, conferências e vários outros programas é boa, mas, no fim do dia, devemos perguntar: “As pessoas estão crescendo em Jesus? Estão sendo salvas?” Da mesma forma, a meta do professor é formar alunos que tenham aprendido; o objetivo do médico é fazer com que seus pacientes tenham a saúde restabelecida; e o alvo da família é conseguir felicidade, união e bem-estar geral. Qual é sua linha de chegada? Você sabe aonde quer chegar?

Geralmente, temos a impressão de que a liderança bem-sucedida automaticamente resulta no aumento das responsabilidades, algo como uma escada ascendente de funções e deveres. Alguns acreditam que o indivíduo precisa primeiro ser um diácono antes de ser “promovido” a ancião. Se um pastor é bem-sucedido, logo é convidado a ocupar um cargo administrativo. Um bom professor ou diretor de

departamento é chamado para ser reitor ou vice-presidente. Muitos medem o sucesso pela ascendência na hierarquia da igreja. Dentro da estrutura da Igreja Adventista do Sétimo Dia, tais promoções ocorrem nas associações locais, uniões, divisões ou na Associação Geral.

Mas, para o líder verdadeiramente eficaz, uma carreira bem-sucedida é aquela que a cada dia aumenta sua reputação de fazer as coisas acontecerem para a glória de Deus e de manter relacionamentos eficazes. Se você é capaz de fazer as flores desabrocharem em meio ao deserto – se o impacto de longo prazo de sua liderança gera pessoas que sentem que foram abençoadas, beneficiadas e transformadas –, então você é um líder eficaz, não importa se sua vida de serviço é global ou simplesmente local.

O nível de credibilidade do líder também influenciará a habilidade de motivar outros a agir. É como uma poupança. O líder deposita ou saca da poupança da boa vontade, de acordo com a eficácia de seu desempenho. O líder com um nível elevado de credibilidade é capaz de realizar e arriscar muito mais com o apoio dos seus seguidores. O líder que carece de credibilidade pode estar entusiasmado para avançar, mas ninguém está disposto a segui-lo. Diante dessa situação, o líder deve procurar reconquistar a credibilidade ou reconhecer a necessidade de assumir outra função.

Bill Hybels, pastor da igreja de Willow Creek, em Chicago, Estados Unidos, comentou a respeito de uma situação oposta em que os seguidores estão prontos para avançar, mas o líder não. Hybels admitiu que às vezes se sente frustrado com a “lentidão do progresso do reino”, porque muitos que foram chamados para liderar não estão dispostos a se arriscar no processo de progresso (20/20 Vision – Leadership Principles From Acts 20, p. 10). Hybels observou que se o progresso custar a nossa reputação e o nosso dinheiro, se nos tornar alvo de críticas ou da desaprovação das pessoas, desistimos e voltamos atrás. Alguns líderes de manutenção estão preparados para fazer apenas o mínimo para sustentar a organização e evitar, assim, os riscos e deixar de tomar qualquer iniciativa.

Calvin Rock, ex-vice-presidente mundial da Igreja Adventista do Sétimo Dia, declarou que tais líderes se preocupam “mais em não se meter em problemas do que com o triunfo da causa, lutam para sobreviver e progredir, e, apesar de na maioria das vezes progredirem como indivíduos, a causa de Deus fica estagnada” (Church Leadership – A Call to Virtue, p. 75).

A liderança cristã eficaz não se trata de sobrevivência ou de mera manutenção – nem mesmo de ser bem-visto ou popular. Trata-se de cumprir o chamado divino e obedecer a Deus. Aprecio muito a paráfrase da parábola do jovem rico, encontrada em Marcos 10:17-23, feita por George Barna. Atendo-se à primazia da obediência na liderança cristã, Barna estruturou a história da seguinte forma:

Quando Jesus estava saindo de viagem, um homem veio correndo, ajoelhou-se na frente dEle e perguntou:

– Bom Mestre, o que devo fazer para ser um grande líder cristão?

Jesus respondeu:

– Por que você me chama de bom? Só Deus é bom, e mais ninguém. Você conhece os mandamentos: comunique a visão de Deus, motive as pessoas a realizá-la, mobilize-as de forma eficaz, guie estrategicamente os seus esforços e desenvolva os recursos necessários para tornar a visão realidade.

– Mestre, desde que me tornei líder tenho obedecido a todos esses mandamentos! – respondeu o homem.

Jesus olhou para ele com amor e disse:

– Falta mais uma coisa para você fazer: mude sua filosofia de liderança. Pare de lutar para alcançar o sucesso, passe a obedecer e assim será realmente útil ao Pai que está no Céu.

Quando o homem ouviu isso, fechou a cara; e, porque era um líder bem-sucedido, foi embora triste.

Jesus então olhou para os discípulos, que estavam em volta dEle, e disse:

– Como é difícil os líderes deste mundo liderarem de maneira que Deus seja honrado! (A Fish Out of Water, p. 189).

Querido amigo líder, em meio à nossa visão, paixão e ação, por favor, procure ser um líder que honre a Deus.

Perguntas Para Discussão

1. O que os líderes cristãos devem fazer se os membros ou os seguidores não partilham da mesma visão que possuem?
2. Seria mais fácil para alguns tipos de personalidade demonstrar paixão? Ou será que as pessoas podem demonstrar paixão de formas diferentes?
3. Quais estratégias o líder cristão pode adotar para se manter entusiasmado? Que função o relacionamento com Deus desempenha nesse aspecto?

1. Nota da tradutora: Organização clandestina afro-americana fundada por Huey P. Newton e Bobby Seale nos anos 60 que pregava o uso da violência na luta para alcançar a igualdade de direitos para os negros nos Estados Unidos.

Um chamado para a excelência



Em plena juventude, eu estava com a atenção totalmente voltada ao meu aparelho televisor em preto e branco portátil no momento em que Muhammad Ali nocauteou o oponente e conquistou o título mundial de peso-pesado pela terceira vez. No auge do êxtase e do júbilo triunfante, o melhor lutador peso-pesado de boxe gritou em frente aos repórteres e às câmeras: “Sou o melhor! Sou o melhor!” Milhões de fãs ao redor do mundo, incluindo eu, ecoaram o grito de vitória: “Ali é o melhor!”

Tal demonstração de autoexaltação é obviamente inconcebível para o cristão. Por outro lado, será que é possível para o líder cristão atingir a excelência e mesmo assim glorificar o Mestre e não a si mesmo? Analisemos essa questão examinando a vida de um líder antigo que demonstrou a mesma tendência de autoexaltação de Muhammad Ali.

A antiga cidade de Babilônia, próximo ao local em que atualmente se situa a cidade de Bagdá, foi por muito tempo a capital da Mesopotâmia. Apesar de ter apenas dezesseis quilômetros de circunferência, Babilônia se tornou o centro internacional do comércio e da indústria. Os habitantes dessa importante capital se referiam a ela como “a origem e o centro de todas as nações”.

Werner Keller declarou: “No mundo antigo não havia nada que se comparasse ao poder e à glória [de Babilônia]” (The Bible as History, p. 289). Isaías se referiu a essa cidade como “a joia dos reinos, glória e orgulho dos caldeus” (Isaías 13:19). Essa era Babilônia, a mais bela e importante cidade do mundo antigo, cujo reconstrutor foi o rei Nabucodonosor.

O estilo administrativo de Nabucodonosor serve como exemplo para muitos líderes modernos. Um conquistador voraz, autocrata orgulhoso e construtor compulsivo, esse grande monarca tinha uma sede insaciável por poder. Em Daniel 4:30, vemos Nabucodonosor bater no peito e exclamar: “Não é esta a grande Babilônia que eu edifiquei para a casa real, com o meu grandioso poder e para glória da minha majestade?”

Alguns podem estar se perguntando por que nos dar ao trabalho de analisar a vida de um ditador egoísta como Nabucodonosor num livro sobre liderança cristã. Afinal, o que ele tem a nos ensinar? Peço um pouco de tolerância até mesmo para com esse líder obstinado. Talvez não devêssemos rejeitá-lo completamente, pois vejo que esse rei antigo possuía uma qualidade que vale a pena ser analisada.

Nabucodonosor não se contentava com nada menos do que o melhor. O desejo ardente de ser sempre o primeiro, o melhor e o maior certamente provinha de uma motivação errada, pois parecia que estava continuamente tentando satisfazer o próprio ego. Assim como Hitler num período mais recente, Nabucodonosor era muito dedicado em buscar a autopromoção a fim de receber as honras e a atenção do mundo. Porém, um cristão comprometido deve ser motivado pelo amor a Deus e pelo desejo de glorificar o Seu nome. A motivação de Nabucodonosor, assim como a de Muhammad Ali, não é aceitável para o cristão e devemos rejeitá-la totalmente.

Mas, e quanto à busca pela excelência? Será que esse traço de caráter possui algo de positivo? Acredito que sim. Preste atenção nos seguintes textos bíblicos:

“Portanto, sede vós perfeitos como perfeito é o vosso Pai celeste” (Mateus 5:48).

“Por isso, pondo de parte os princípios elementares da doutrina de Cristo, deixemo-nos levar para o que é perfeito” (Hebreus 6:1).

Leia também os seguintes trechos extraídos do Espírito de Profecia:

“Não se devem [os cristãos] contentar com nada menos que a perfeição” (Mensagens aos Jovens, p. 73).

“O Senhor requer perfeição de Sua família redimida. De nós espera a perfeição que Cristo revelou em Sua humanidade” (Orientação da Criança, p. 477).

“Gloriosa é a esperança oferecida ao crente, ao avançar ele pela fé em direção às alturas da perfeição cristã!” (Atos dos Apóstolos, p. 533).

Ao utilizar a palavra perfeição, Ellen G. White referiu-se à excelência em cada estágio da vida e em cada área de atividade. A boa notícia é que não somos deixados a lutar sozinhos contra a nossa inclinação natural para a mediocridade. Mas, ao contrário, temos a garantia do sucesso se permitirmos que o Senhor controle totalmente nossa vida, “porque Deus é quem efetua em vós tanto o querer como o realizar, segundo a Sua boa vontade” (Filipenses 2:13).

Portanto, o desejo de alcançar a excelência deve motivar todo cristão. Devemos ser determinados em atingir o melhor e em fazer o melhor, não para receber a aprovação e o prestígio mundanos ou conquistar algum cargo, mas para glorificar o nome do nosso Criador e Redentor. Fazer menos do que o melhor é o mesmo que negligenciar o dever que nos foi conferido ao sermos chamados para liderar a igreja de Deus.

Ellen G. White escreveu: “Temos o dever para com nosso Criador de cultivar e aperfeiçoar os talentos que Ele confiou a nosso cuidado” (Testemunhos Para a Igreja, v. 3, p. 160). Um pouco antes, reprovou um casal dizendo: “Tivessem vocês posto em uso os talentos que Deus lhes emprestou, teriam brilhado como luzes no mundo” (ibid., p. 65).

Em Tiago 4:17, lemos: “Portanto, aquele que sabe que deve fazer o bem e não o faz nisso está pecando.” Outra maneira de expressar esse conceito é: “Aquele que é capaz de ser extraordinário, mas se contenta em ser comum, nisso está pecando.” O líder cristão dedicado desejará ser o instrumento humano mais perfeito possível através da graça de Deus e para a glória de Seu nome.

Uma equipe de pedreiros estava empenhada em assentar tijolos rente ao telhado de uma imensa catedral. Um pouco antes do fim do expediente, um deles relatou ao mestre de obras que notara uma fiada de tijolos fora do prumo.

– Que devo fazer? – perguntou o trabalhador pensando que teria que refazer toda a fiada.

Após uma breve avaliação, o mestre de obras disse:

– Ninguém notará isso aqui em cima! Deixa assim mesmo!

Algum tempo depois, a mesma equipe trabalhava num outro projeto quando alguém detectou um defeito na obra já feita.

– Não estamos construindo uma catedral desta vez – o líder respondeu. – Deixa assim mesmo!

Não demorou muito para que aquele mestre de obras recebesse o apelido de “o mestre deixa assim mesmo”.

A doença do “deixa assim mesmo” tem afligido muitos líderes cristãos hoje. Manter no mesmo estado se torna a regra à medida que continuam a fazer a mesma coisa que fizeram no ano anterior. Através da mesma rotina de ações, dizem: “Está bom o suficiente; vamos deixar assim mesmo!” Tais líderes podem ocupar cargos, mas raramente permitem que os cargos ocupem sua mente e atraiam o seu interesse. Arranjam inúmeras desculpas para sua inércia e proclamam sua inatividade com as palavras: “Vamos deixar assim mesmo!”

Líderes, quantas vezes nos reunimos em comissões ou reuniões procurando a solução mais rápida em vez da melhor solução? Evitamos gastar nosso tempo e as nossas energias para fazer o melhor para nosso Mestre. Sim, somos pressionados a agir da mesma forma do mestre de obras e dizer: “Vamos deixar assim mesmo.” Mas, ao contrário do mestre de obras, estamos construindo catedrais para o Rei dos reis.

Devemos buscar a excelência em tudo que fazemos, pois, ao agirmos assim, glorificamos a Deus. “Glorificai a Deus no vosso corpo”, exortou o apóstolo Paulo (1 Coríntios 6:20). “O amor de Cristo nos constrange”, exclamou (2 Coríntios 5:14). O amor divino simplesmente não nos deixa escolha. Nossa busca por excelência é uma consequência inevitável do compromisso que temos com o Senhor. Glorificamos a Deus ao procurarmos desenvolver plenamente nossa mente e nosso corpo. O mesmo Deus Criador que desvendou à humanidade os mistérios do espaço sideral e as maravilhas da tecnologia de computação moderna desafia os Seus mordomos a atingir o grau “mais elevado do que o sumo pensamento humano pode atingir [...]”. A santidade, ou seja, a semelhança com Deus é o alvo a ser atingido” (Educação, p. 18).

Não importa se você é o presidente, o pastor, o professor, o profissional, o pai ou a pessoa que está sentada no banco da igreja, todos nós devemos fazer com que o compromisso com a excelência caracterize nossos esforços. O crescimento e o êxito pessoal devem sempre estar em evidência em nossa vida. Mesmo quando ocorrerem falhas, e certamente ocorrerão, mostremos ao mundo que podemos utilizá-las para nosso crescimento e aperfeiçoamento em vez de ficarmos lamentando nosso infortúnio. Se, quando crianças, tivéssemos deixado de crescer após as nossas primeiras quedas, ainda estaríamos engatinhando até hoje.

Precisamos enfatizar que nossas realizações não são frutos de esforços solitários. No livro Patriarcas e Profetas, lemos que “o segredo do êxito está na união do poder divino com o esforço humano” (p. 509). Assim, vemos que tanto Deus quanto a humanidade possuem funções separadas e distintas a desempenhar para atingir o sucesso. Sabemos que o Senhor nos garante o poder divino. O fator crítico, portanto, é o esforço humano.

O lema do cristão deve ser “cada vez melhor”. Até mesmo na eternidade, teremos “novas alturas a atingir, novas maravilhas a admirar, novas verdades a compreender, novos objetivos a aguçar as faculdades do espírito, da alma e do corpo” (O Grande Conflito, p. 677). O crescimento e a excelência desafiarão eternamente o cristão.

O erro de Nabucodonosor não estava em seu desejo divinamente outorgado em buscar a excelência, mas em não reconhecer que seu êxito provinha de Deus. Seu foco estava no “eu”. Como líder, negou a existência do Grande Líder e tomou para si a glória que deve ser dada somente a Deus. A mesma tragédia sobrevirá a qualquer um que deixar de reconhecer através de seu êxito que Deus é a razão pela qual “vivemos, e nos movemos, e existimos” (Atos 17:28).

A experiência de Nabucodonosor apresenta ainda outro erro. Ele se autoestabeleceu como a fonte de excelência, quando na realidade era apenas um reflexo dela. Por isso, falhou em levar seus seguidores ao Deus de seus talentos e à Fonte de sua força. Falhou, portanto, porque negou a Deus e atribuiu a si mesmo toda a glória de suas conquistas.

Nabucodonosor perdeu o reino até que reconheceu “que o Deus Altíssimo domina todos os reinos do mundo” (Daniel 4:32, NTLH). Não importa a intensidade da luz, ela deixará de brilhar no momento em que for separada da fonte de poder.

Oro para que sejamos protegidos dos erros que arruinaram esse líder antigo. Que possamos sempre reconhecer que todo sucesso verdadeiro envolve uma parceria entre Deus e a humanidade. Que possamos também estar sempre determinados a fazer o melhor para o Mestre, cientes de que Ele está sempre fazendo o melhor para Seus filhos. Que a mensagem do apóstolo Paulo seja o lema de nossa vida: “Tudo posso nAquele que me fortalece” (Filipenses 4:13).

Perguntas Para Discussão

1. Por que a busca pela excelência é uma meta importante para o líder cristão?
2. Qual deve ser nossa atitude em relação à mediocridade progressiva e à falta de preparação adequada para pregar, programar e liderar de modo geral?
3. De que maneira o líder cristão pode evitar a tentação de atribuir o êxito alcançado a si mesmo?



A

liderança

não é uma

ação

isolada.

Para

sair da

mediocridade,

o líder

deve

contar

com

apoio e

envolvimento

ativo de

outras

pessoas.

Alguns

líderes

procuram

criar um

espírito

competitivo

entre os

seguidores,

trabalhando

de acordo

com o

princípio

“cada

um por

si”. No

entanto,

estimular

a

competição

entre o

grupo

não é o

caminho

para

atingir um alto desempenho; estimular o trabalho em equipe, sim.

Um

sistema

social

É

muito

importante

que o

líder

enxergue

a igreja

como

um

sistema

social.

Qualquer

sistema,

como o

sistema

digestivo

do corpo

humano

e o

sistema

de

refrigeração

dos

automóveis,

caracteriza-se

pela

unidade

de

propósito

e pela

interdependência

das partes. O sentimento de pertencer ao grupo deve unir todas as pessoas da organização para a qual trabalhamos. Devemos promover a interdependência partilhada, se desejamos que o sistema funcione bem.

J. W. Getzels e E. G. Guba

escreveram

a respeito

de

organizações

que

operam

como

sistemas

sociais.

Esses

dois

autores

apresentam

duas

dimensões

presentes

no

trabalho

de uma

organização:

a

dimensão

organizacional

e a

dimensão

individual. Esses dois aspectos estão em constante tensão devido às expectativas da organização em relação aos funcionários e às necessidades que os membros esperam que a organização atenda. Através de um processo de troca social (E. P. Hollander, Leadership Dynamics), as duas dimensões interagem e, conseqüentemente, atingem as metas. Em outras palavras, temos necessidades que a organização deve atender. Da mesma forma, a organização possui necessidades que nós precisamos atender através de nossa participação.

Os

líderes

da

igreja

devem

compreender,

portanto,

que a

estrutura

da

igreja

não é

uma

via

de

mão

única.

Não podem resolver o problema da redução das ofertas, da queda na frequência aos cultos ou do pouco envolvimento dos membros simplesmente criticando do púlpito a falta de espiritualidade da congregação. Um administrador de uma instituição de ensino não pode supor que as matrículas continuarão aumentando a despeito da política de trabalho adotada. Como numa criação de gado leiteiro, vacas satisfeitas produzem bastante leite. Toda ação gera uma reação. Nas palavras do próprio Jesus: “Dai, e dar-se-vos-á” (Lucas 6:38).

O

ato

de

delegar

cria

novos

líderes

Na

estrutura

hierárquica

de

nossa igreja, o ato de delegar é o meio principal de criar mais oportunidades para os líderes. Os presidentes, pastores ou líderes departamentais seguros de si mesmos não terão dificuldade em partilhar suas responsabilidades de liderança com colegas de trabalho. A expectativa será

contar com subordinados que trabalhem dentro dos limites da responsabilidade e da autoridade do líder e que usem o dom de liderança que possuem para cumprir as tarefas a eles designadas. Quando o líder não delega, os subordinados são deixados com um espaço limitado para desenvolver a criatividade. As ideias nascem no topo da hierarquia, onde geralmente as decisões são feitas por um número bem reduzido de pessoas. Assim, os líderes subordinados apenas “esperam receber ordens”. Nesse contexto, pode haver submissão, mas há pouca criatividade, pois todas as ideias proveem de uma única fonte.

O presidente de determinada associação uma vez me disse que tinha ideias para todos os departamentos. Apenas queria “mãos e pés” para colocá-las em prática. Pat, uma assistente social e amiga de minha família, contou que em certa ocasião levou até o conhecimento do chefe algumas sugestões para aprimorar o trabalho. A resposta que obtive foi curta e grossa: “Não pago você para pensar. Apenas faça o que mando.” Naquele instante, Pat percebeu que precisava mudar de emprego. É muito triste quando o líder passa a acreditar que é detentor de todas as ideias para cada área da organização. Uma cabeça com muitas mãos e pés é uma aberração tanto biológica quanto organizacional.

Ellen G. White escreveu: “Desejamos que cada homem que está em responsabilidade dê responsabilidades aos outros. Coloque-os em um trabalho que os obrigue a planejar e usar o juízo. Não os eduqueis a contar com vosso juízo. Devem os jovens ser ensinados a pensar. Meus irmãos, nem por um momento penseis que vosso caminho é perfeito, e que aqueles que convosco estão ligados devem ser vossa sombra, devem dar eco às vossas palavras, repetir-vos as ideias e executar os vossos planos” (Testemunhos Para Ministros, p. 302, 303).

O ato de delegar e partilhar amplamente a liderança dentro da organização ajuda a desobstruir o processo criativo e o processo de tomar decisões. O ato de delegar é muito difícil para alguns líderes, pois não estão dispostos a abrir mão das tarefas que gostam de realizar. A regente de um coral reclamou durante uma reunião administrativa que estava sendo descartada como um selo postal usado. Depois de reger o coral por tantos anos e apreciar tanto a atividade que desempenhava, encontrou dificuldade em transferir a responsabilidade para outra pessoa. Há muitos anos, recebi o chamado para atuar como diretor de departamento de certa associação. Porém, o meu precursor relutou em passar adiante as responsabilidades do cargo. Chegou até mesmo a guardar todos os arquivos do departamento em seu escritório e sugeriu que o procurasse sempre que precisasse de algum deles!

O líder que acredita que é o único capaz de fazer o trabalho da maneira certa enfrentará grande dificuldade para delegar responsabilidades. Certa vez, conheci uma senhora que ocupava o cargo de tesoureira da igreja. Corria de um lado para o outro para fazer tudo sozinha, apesar de ter à sua disposição quatro assistentes. Recusava-se a passar informações para a equipe, julgando que o trabalho nunca sairia bemfeito se delegasse qualquer tarefa. Fracassava em reconhecer que sua tarefa não era fazer o trabalho, mas gerenciá-lo.

Ellen G. White explicou: “Em alguns aspectos, o pastor ocupa posição idêntica à do mestre de um grupo de operários, ou de um capitão de navio. Deles se espera que vejam que os homens sobre quem se acham colocados façam a obra que lhes é designada, pronta e corretamente, e só em caso de emergência precisam executar os detalhes. O proprietário de um grande moinho encontrou uma vez seu superintendente fazendo um simples reparo numa roda, ao passo que em volta, parados a olhar ociosamente, achavam-se meia dúzia de operários desse ramo. Havendo-se informado do fato, a fim de estar certo de que não faria injustiça, chamou o mestre ao seu escritório e lhe entregou sua demissão, pagando-lhe integralmente. Surpreendido, o homem pediu explicação. Essa foi dada nas seguintes

palavras: ‘Empreguei-o para manter seis homens ocupados. Achei os seis ociosos, e o senhor fazendo o trabalho de um apenas. O seu trabalho poderia ter sido feito por qualquer dos seis. Não posso pagar o ordenado de sete, para o senhor ensinar os seis a serem ociosos’ (Serviço Cristão, p. 70).

Ela também advertiu: “O melhor auxílio que os pastores podem oferecer aos membros de nossas igrejas não é pregar sermões, e sim planejar o trabalho para eles. Que a cada um seja designado algo a fazer pelos outros. Sejam todos ajudados a ver que, como recebedores da graça de Cristo, encontram-se sob a obrigação de trabalhar para Ele. Que a todos seja ensinado como trabalhar. Especialmente os recém-conversos devem ser preparados como colaboradores de Deus” (Testemunhos Para a Igreja, v. 9, p. 82).

Dons espirituais

O trabalho em equipe é essencial dentro da comunidade cristã, pois a Palavra de Deus ensina que ninguém pode fazer tudo sozinho. Em 1 Coríntios 12, Paulo utilizou a interligação do corpo humano para ilustrar esse conceito. Esse texto na versão da Bíblia Viva é tão claro que nem é preciso fazer qualquer comentário:

“Irmãos, quero escrever sobre as capacidades especiais que o Espírito Santo dá a cada um de vocês, pois não desejo nenhum mal-entendido a respeito delas. Ora, Deus nos dá muitos tipos de capacidades especiais, porém é o mesmo Espírito Santo que é a fonte de todas elas. Há diferentes espécies de serviço a Deus, porém é ao mesmo Senhor que estamos servindo. Há muitos modos pelos quais Deus opera em nossas vidas, porém é o mesmo Deus quem faz a obra em nós e através de todos nós, os que Lhe pertencemos. O Espírito Santo manifesta o poder de Deus através de cada um de nós como um meio de ajudar a toda a igreja.

“Nossos corpos têm muitos membros, porém esses muitos membros formam um só corpo quando são todos postos juntos. Assim acontece com o ‘corpo’ de Cristo. Cada um de nós é um membro deste corpo único de Cristo. Alguns de nós somos judeus; outros, gentios; alguns são escravos e outros, livres. Entretanto, o Espírito Santo encaixou-nos todos juntos num só corpo. Fomos batizados no corpo de Cristo pelo único Espírito, e todos recebemos esse mesmo Espírito Santo.

“Ora, o corpo possui muitos membros, e não um só. Se o pé disser: ‘Não sou membro do corpo porque não sou mão’, nem por isso deixa de ser um membro do corpo. E que pensariam vocês se ouvissem uma orelha dizer: ‘Não sou membro do corpo, porque sou apenas orelha, e não olho’? Será que isso a faria menos parte do corpo? Suponhamos que o corpo inteiro fosse um olho – então como é que vocês ouviriam? Ou, se o corpo todo de vocês fosse uma orelha enorme, como é que vocês poderiam sentir o cheiro de alguma coisa?

“Entretanto, não foi desse jeito que Deus nos fez. Ele criou muitos membros para os nossos corpos e colocou cada um desses membros onde os deseja. Que coisa esquisita seria um corpo se tivesse um único membro! Assim foi que Ele fez muitos membros, mas ainda é um corpo só. O olho nunca pode dizer à mão: ‘Não preciso de você’. A cabeça não pode dizer aos pés: ‘Não preciso de vocês’. E alguns dos membros que parecem ser os mais fracos e menos importantes são, na realidade, os mais necessários. Sim, e nós estamos especialmente contentes por termos alguns membros que parecem um tanto estranhos! E protegemos, com todo o cuidado, dos olhares dos outros, esses membros que não devem ser vistos, enquanto que os membros que podem ser vistos naturalmente não exigem este cuidado especial. Assim,

Deus armou o corpo de maneira tal que se dão um cuidado e uma honra especiais àqueles membros que, de outro modo, poderiam parecer menos importantes. Isso produz harmonia entre os membros, que assim têm, uns para com os outros, o mesmo cuidado que têm consigo mesmos. Se um membro sofrer, todos os outros sofrem com ele, e se um membro for honrado, todos os outros ficam satisfeitos” (1 Coríntios 12:1, 4-7, 12-26, BV).

Esse modelo paulino explica o que pretendo dizer sobre nossa organização como um sistema social. Repito, um sistema é identificado pela unidade propósito e interdependência das partes. Necessitamos um do outro para sermos bem-sucedidos. O cavaleiro solitário está fadado a morrer!

O conselho de Jetro

Um formigueiro cresce e prospera porque cada formiga cumpre seu dever. Cada integrante possui uma função e todas realizam suas responsabilidades da melhor maneira possível. Quando as pessoas trabalham de forma semelhante, tornam-se igualmente produtivas. É muito gratificante ver pessoas diferentes realizando tarefas diferentes, todas cuidando das obrigações que são mais apropriadas ao seu perfil e combinando os esforços para atingir as metas em comum.

Em Êxodo 18, o sogro de Moisés, Jetro, notou um problema no estilo de liderança do genro. Moisés, supondo que era indispensável, cedeu à ilusão muito comum entre os líderes: a menos que fizesse o trabalho, ele não seria feito. Moisés tinha um grande senso de responsabilidade, mas o expressava controlando tudo sozinho. Simplesmente tudo o que acontecia dependia dele. O líder eficaz supervisiona tudo, mas não executa tudo. Coloca em prática sistemas adequados que o mantêm informado do que acontece em sua organização, mas não procura microadministrar cada decisão. Devemos ser capazes de treinar e, em seguida, confiar em nossos associados, conferindo-lhes o poder de tomar decisões para realizar suas atividades de maneira eficaz.

O estilo de liderança de Moisés era ineficaz por duas razões. Primeiro, estava prejudicando a família e a si mesmo. Jetro mostrou que o genro estava se desgastando ao trabalhar “desde a manhã até ao pôr do sol” (v. 13), como também negligenciando a própria família no processo. Moisés já havia mandado a mulher e os filhos morar com o sogro (v. 2), mas Jetro os trouxe de volta para viver com Moisés (v. 5, 6).

Inúmeros lares já foram destruídos por causa da obsessão de líderes cristãos por seu chamado. Muitos funcionários denominacionais dedicados erroneamente concluem que a família suportará sua ausência supondo que a família compreende a importância do trabalho que realizam. Numa conversa íntima e sincera, muitos líderes cristãos desabafariam a dor que sentiram ao ver os filhos se afastarem da igreja e de Deus. Apesar de todo indivíduo ser responsável por sua resposta ao apelo do Espírito Santo, nossa atuação paterna “menos que aceitável” pode influenciar a escolha de nossos filhos. Nosso primeiro desafio como líderes cristãos é cuidar de nossa família. Devemos separar um horário especial para estar com eles da mesma maneira que o faríamos com qualquer compromisso de trabalho. Não esperemos para estar com a família quando sobrar tempo, pois nunca sobrá tempo para o trabalhador dedicado. O objetivo de Satanás é nos esgotar, sobrecarregando-nos com “coisas” que não são necessariamente pecaminosas, mas que nos exaurem tanto física quanto emocionalmente. Assim, no momento em que finalmente chegarmos em casa, não seremos uma boa companhia para ninguém, nem para nós mesmos. A administração do tempo é de nossa responsabilidade, não de Deus.

O líder precisa estabelecer prioridades e se disciplinar a viver de acordo com elas. Ninguém foi mais dedicado à obra de Deus do que Jesus. No entanto, até mesmo o Salvador precisou passar momentos a sós com o Pai. Uma das primeiras prioridades estabelecida pelos líderes da igreja do Novo Testamento era se dedicar ao estudo da Palavra de Deus e à oração. Devemos aprender: (a) o que fazer, (b) o que delegar e (c) a eleger as prioridades. Dizer: “Não tenho tempo para minha família” não diminui nossa responsabilidade. Todos temos as mesmas 24 horas para ceder às pressões ou realizar as prioridades. Decida o que deixar de lado por enquanto e o que abandonar por completo. Não se envolva tanto com o trabalho que passe a negligenciar a Deus ou a sua família.

A segunda falha no estilo de liderança de Moisés é que esse grande líder não estava apenas se desgastando, mas também ao povo (v. 18). Tudo tinha que passar por suas mãos; por isso, reprimia a iniciativa e causava ressentimento às pessoas ao seu redor. A mesma coisa acontece hoje. Em certa região, o líder ganhou a fama de levar a microadministração ao extremo. Realmente, alguns líderes microadministram cada detalhe ao ponto de fazer com que os funcionários tenham que pedir aprovação para tudo. Os líderes inseguros não estão dispostos a delegar. Frustram os seguidores e impedem o progresso da organização, que pode se movimentar apenas na velocidade do líder. A liderança eficaz não controla as pessoas, mas as capacita e lhes dá liberdade para trabalhar para o bem da organização.

Moisés estava negando aos outros a oportunidade de trabalhar. As habilidades dos outros líderes estavam adormecidas, enquanto Moisés quase morria de tanto trabalhar. A nação de Israel não estava sendo beneficiada com a grande variedade de dons de que dispunha em seu meio. Quantas vezes a igreja local, a associação, a escola ou a universidade é impedida de crescer e prosperar porque algumas pessoas se agarraram aos cargos de liderança por tantos anos e simplesmente não querem deixá-los! Amedrontam os líderes em potencial e acariciam a ideia de que tudo seria arruinado sem a sua presença.

Jetro aconselhou Moisés a dividir a responsabilidade. O conselho foi simples: Delegue! Escolha líderes para lidar com as decisões mais fáceis e rotineiras. Reserve sua energia para as decisões mais difíceis. É muito frustrante para os seguidores se verem forçados a passar horas em reunião tratando de pequenos detalhes de procedimento que poderiam ser discutidos com mais eficiência em outro nível. Em certa associação, eu participava mensalmente de uma reunião da comissão executiva que começava às nove horas da manhã e ia até as oito horas da noite. As decisões que tomávamos, sem dúvida alguma, não justificavam o tempo gasto em reunião. Na maioria das vezes, um simples telefonema ou e-mail economizaria o tempo e a energia de vários membros da comissão.

A decisão de aceitar o conselho de Jetro permitiu que Moisés tivesse tempo para a família, como também garantiu que o povo recebesse a atenção que merecia. Além disso, deu oportunidade para que surgissem novos líderes, que cresceram e se desenvolveram diante dessa experiência valiosa de liderança. O ato de delegar permitiu que houvesse um maior envolvimento e que as pessoas trabalhassem em equipe: “Eles o ajudarão nesse trabalho pesado” (v. 22, NTLH). É possível que Josué e Calebe estivessem entre os líderes selecionados. Que desperdício teria sido se esses líderes não tivessem tido a oportunidade de se revelar! Felizmente, Moisés demonstrou as qualidades de um grande líder. Ciente de suas limitações, aceitou o conselho do sogro. O povo de Israel foi beneficiado porque seu líder seguiu o conselho e partilhou a liderança.

Capacitando pessoas

O desenvolvimento e a capacitação de pessoas é o maior chamado do líder. Todos os líderes da igreja devem formar outros líderes. Não seremos líderes bem-sucedidos se não deixarmos sucessores – pessoas que sejam capazes de assumir nossa função sem que a organização seja prejudicada. Não pode haver sucesso adequado sem uma sucessão adequada. Outra razão para desenvolver pessoas é a natureza do mercado global de trabalho hoje. O treinamento cruzado se tornou a palavra-chave do desempenho dos ciclos de gerenciamento, especialmente diante da realidade da mão de obra transitória. Atualmente, é pouco provável que uma pessoa desempenhe durante quarenta anos a mesma função. Assim, capacitar outras pessoas a executar uma determinada função é absolutamente necessário. A tarefa de desenvolver e capacitar outras pessoas não se restringe ao treinamento para uma eventual substituição. A capacitação de pessoas deve ser o objetivo de todo líder eficaz tanto na área comercial quanto na área não comercial. Isso significa criar um clima que incentive as pessoas a descobrir seus talentos e dons num ambiente aprobativo e educativo.

Todo líder deve, como precursor da capacitação de pessoas, apreciar os que estão ao seu redor, acreditar que desejam fazer o melhor e elogiá-los por suas realizações. Demonstre generosamente sua aprovação e não economize elogios. Cultive uma atmosfera que expresse a ideia de que “você consegue, você é capaz”. É maravilhoso ver o que as pessoas são capazes de fazer quando sabem que o líder que tanto admiram acredita em seu potencial. Lembra-se do efeito inacreditável que sentiu quando alguém que você respeita expressou a fé que tinha em seu potencial a despeito de suas próprias dúvidas? Alguns líderes erroneamente acreditam que elogios demais “sobem à cabeça”. Bem, aparentemente ninguém recebeu elogios demais, pois novos elogios são sempre bem-vindos.

Desenvolver as habilidades e os talentos das pessoas que nos seguem requer treinamento constante. Os seguidores – filhos, alunos, funcionários ou membros da igreja ou da comissão – precisam de ajuda para ampliar suas habilidades e perspectivas. Mais importante ainda, precisam de oportunidades para se desenvolver. As responsabilidades podem ser bem simples a princípio, tornando-se mais complexas à medida que ganharem experiência. Lembro-me bem de minha primeira experiência ao ler o relatório da Escola Sabatina de minha igreja local em Couva, Trinidad. Apesar de ter treinado por duas semanas, tremi ao me levantar para fazer a leitura diante da congregação. Estava apavorado! Mas o sucesso naquela tarefa me preparou para assumir maiores responsabilidades.

Uma ótima ideia é oferecer às pessoas uma variedade ampla de experiências. John Maxwell, em sua obra *Developing the Leaders Around You* [Desenvolvendo os Líderes ao Seu Redor], afirmou que em sua organização adotou uma regra que é aplicada a cada três anos. No fim do período de três anos, Maxwell pede que os líderes troquem entre si um número significativo de funções importantes a fim de desenvolver novas habilidades. Essa prática, em algumas congregações em que os anciãos e o tesoureiro permanecem no cargo ininterruptamente por 10, 20 ou 30 anos, não é de interesse da igreja. O irmão Cato, ancião de uma das igrejas que pastoreei em Trinidad, deixou um ótimo exemplo. Apesar de ter uma grande experiência em atuar como primeiro-ancião, nunca assumia o cargo por mais do que dois mandatos consecutivos. Depois desse período, trabalhava como ancião associado apoiando, orientando e encorajando o novo líder até que a igreja precisasse que ele assumisse o cargo novamente.

Durante uma série evangelística realizada em Atlanta, Geórgia, Estados Unidos, um jovem se aproximou de mim. A princípio, não o reconheci, mas ele refrescou minha memória dizendo que havia sido membro de uma igreja que eu pastoreara havia mais de dez anos. Apesar de todo esse tempo, ainda se lembrava de que incentivei a congregação a convidá-lo para participar da comissão de nomeações, da qual se tornou secretário. Essa experiência causou tamanha impressão na mente daquele jovem que fez com que

dedicasse novamente sua vida a Cristo e que mais tarde entrasse para o ministério. Agora, estava participando da série evangelística em Atlanta como pastor aspirante. As pessoas se desenvolvem mediante o estímulo e o incentivo. É o adubo de que precisam para florescer.

Em seu livro *Principle-centered Leadership* [Liderança Centrada em Princípios], Stephen Covey afirmou que uma das oito características dos líderes centrados em princípios é que acreditam em outras pessoas (p. 35). O ato de impedir que as pessoas, a despeito de sua experiência, contribuam com seu melhor causa o empobrecimento da organização. O líder eficaz inspira as pessoas ao seu redor e as incentiva a desenvolver seus talentos.

Claro que as pessoas podem frustrar nossos melhores esforços em relação ao seu desenvolvimento. A atitude dessas pessoas, na maioria dos casos, mais prejudica do que beneficia a organização. Alguns são bons apenas em opor-se a qualquer ideia ou sugestão proposta. Às vezes, questões pessoais lhes causaram uma percepção negativa. Outros são talentosos, mas têm dificuldade em trabalhar em equipe. Não importa a capacidade do indivíduo, se não puder trabalhar em equipe, não ajudará a organização, pois a equipe que não estiver unida não chegará a lugar algum. Uma pessoa com talentos limitados, mas com a atitude certa está mais apta a assumir maiores responsabilidades do que o indivíduo altamente talentoso, mas que apresenta um ponto de vista deteriorado. Por essa razão, infelizmente, algumas pessoas nunca atingirão seu potencial máximo. Em relação à seleção de líderes, a melhor dica é selecioná-los por sua atitude e treiná-los a fim de ajudá-los a desenvolver suas habilidades.

Finalmente, o líder cristão não deve ter medo de trabalhar com pessoas cujo único “defeito” seja ser mais capaz do que seus superiores. Parece haver uma tendência de os líderes escolherem pessoas cujas habilidades sejam inferiores às suas. Nesse caso, o que ocorre com o passar do tempo é que os líderes mais novos darão continuidade à tendência de selecionar pessoas menos capazes do que eles mesmos. Dessa forma, a organização sofre com o enfraquecimento administrativo progressivo, graças à insegurança de seus líderes. Se continuamente elegermos pessoas menos capazes do que nós, logo a igreja ficará enfraquecida. Por outro lado, se procurarmos escolher o melhor talento disponível, certamente estimularemos o desenvolvimento da liderança e, conseqüentemente, o desenvolvimento organizacional.

Ao olhar para o futuro e para a necessidade de encontrar líderes para a igreja em rápida expansão, estou convencido de que Deus trará homens e mulheres responsáveis, talentosos e entusiasmados à frente para levar adiante Sua obra. Esses novos indivíduos virão com ideias, visões e o senso próprio de como Deus está guiando eles mesmos e as instituições que lideram. Os líderes atuais terão que treinar, confiar e, em algum momento, sair do caminho. Teremos também que aceitar que nossos métodos não são as únicas maneiras de realizar a obra. Momentos emocionantes estão por vir, especialmente se a igreja se tornar mais inclusiva, transparente e responsiva às orientações do Espírito de Deus. Adeus, cavaleiro solitário! Bem-vindo à troca de ideias, ao consenso e ao trabalho em equipe!

Perguntas Para Discussão

1. Jetro aconselhou Moisés a partilhar as responsabilidades de liderança. Você acha fácil delegar ou tende a fazer tudo sozinho? Você tem medo de que alguém não faça o trabalho tão bem quanto você? Se sim, de que maneira pode lidar com esse medo?

2. A sua organização tem um plano para o desenvolvimento de liderança? Você apoiaria a iniciativa de treinar e confiar em outros líderes – talvez menos experientes – e progressivamente lhes atribuir funções importantes de liderança?
3. Você é um bom ouvinte? É capaz e/ou está disposto a alterar seu estilo de liderança fundamentado nos comentários e nas informações que recebe de outras pessoas?

É TEMPO DE MUDAR



Ser líder é algo emocionante. Poder influenciar o destino de uma organização, fazer a diferença na vida das pessoas, ter a certeza de estar cumprindo o propósito de Deus para nossa existência – tudo isso contribui para que desejemos sair para trabalhar a cada manhã. Mas o líder não se sente assim todos os dias. Está inserido no mundo da mudança, de guiar as pessoas do ponto em que se encontram no momento para o futuro desconhecido, porém desejado. Esse processo de liderar pessoas, seja individualmente ou dentro de uma organização, em geral produz várias reações emocionais nos seguidores, nem sempre positivas. Muitas vezes o líder tem que trilhar uma estrada esburacada e cheia de obstáculos.

Alguém uma vez disse que o chamado para a liderança cristã deveria ser acompanhado pela seguinte advertência: liderar é prejudicial à saúde. Há dias em que nada parece dar certo. Por todo lado parece haver divergências. Os colegas de trabalho questionam e criticam suas atitudes. Tensão e conflitos surgem em cada corredor, até que você começa a indagar o que está fazendo ali. Tais dias testarão sua habilidade de liderar sob o ponto de vista bíblico. O líder deve estar ciente de que a mudança dinâmica e o trauma organizacional estão intimamente ligados. Neste capítulo discutiremos as razões que levam as pessoas a resistir às mudanças. Dentro desse contexto, abordaremos também as maneiras em que essa resistência se manifesta dentro da organização.

Resistência à mudança

Em qualquer situação, a necessidade de mudança ocorre por vários motivos, bem como a atitude de resistir-lhe. A resistência à mudança pode variar de uma oposição ativa e determinada a uma resistência passiva, ou até mesmo ao consentimento intelectual sem uma resposta comportamental correspondente.

Como líder, você precisa aceitar que, a despeito do que faça, alguns sempre discordarão da sua ação, do seu método, ou simplesmente do seu estilo. Alguns críticos apenas falarão, outros se oporão firmemente contra sua liderança. A visão de que todos o amarão e de que todos os dias serão maravilhosos simplesmente porque você está trabalhando para Deus é, no mínimo, míope, pois até mesmo Jesus foi criticado durante Seu ministério. João nos lembra das palavras do Mestre: “Se o mundo odeia vocês, lembrem que ele Me odiou primeiro” (João 15:18, NTLH).

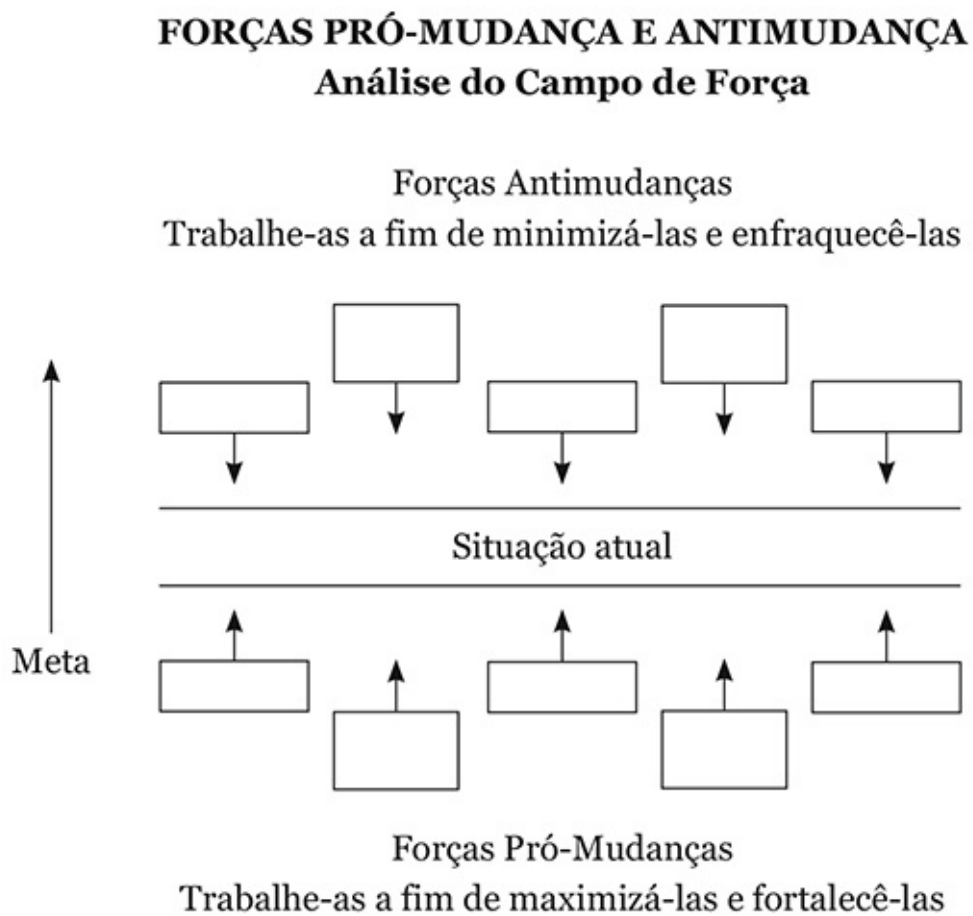
Há várias razões para alguém resistir à mudança. O líder que compreende esses indivíduos será capaz de responder adequadamente e de maneira que represente a Cristo. Analisemos cinco fatores principais que motivam aqueles que se opõem à mudança.

1. O fator medo. O medo surge na mente de muitos apenas ao ouvirem a palavra “mudança”. Mudar significa trocar por aquilo que é habitual, familiar e conhecido por algo inusitado, diferente e desconhecido. O sentimento de perda pode formar a base da resistência, mas o fator medo é a causa

principal para a oposição ativa à mudança. A mudança geralmente ocorre sob condições de incerteza e pode vir a acentuar ainda mais esse sentimento. Outra razão para o medo é a percepção de ameaça aos interesses pessoais. As pessoas estão dispostas a recusar qualquer mudança que afete de forma negativa a situação atual. Os perus nunca aprovaram o feriado americano criado para celebrar o “Dia de Ação de Graças”! O medo emocional e nutrido há muito tempo, ao contrário da razão, pode ser a raiz de outras objeções. Por isso, ajuda muito a compreender a causa da resistência.

No período em que trabalhei como superintendente educacional na Associação da Igreja Adventista do Sétimo Dia do Sul da Inglaterra, recomendei a primeira professora de origem não europeia para trabalhar em uma de nossas escolas. Alguns da mesa administrativa se opuseram firmemente à ideia, mas finalmente foi votado. Alguns anos depois, visitei a escola. Durante minha conversa com o diretor, ele contou-me que a professora trabalhava tão bem que, se tentasse transferi-la, teria que enfrentar oposição semelhante à que enfrentei para admiti-la. As pessoas que resistiram à mudança acabaram reconhecendo que o medo que sentiam era infundado.

Ao lidar com a oposição ativa, é importante para o líder estar ciente das forças antimudança e pró-mudança em jogo. Quem é a favor da mudança e qual é a intensidade de seu apoio? Quem é contra a mudança e qual é a intensidade de sua resistência? A técnica de análise do campo de força criada por Kurt Lewin é de grande auxílio nessa situação (Field Theory in Social Science).



Ao utilizar a análise do campo de força para desenvolver uma estratégia de mudança, adotamos as seguintes diretrizes:

- Se os que forem a favor da mudança (forças pró-mudança) forem mais fortes em relação àqueles que são contra ela (forças antimudança), prossiga com o plano de mudança.
- Se o contrário ocorrer – as forças antimudança forem muito mais fortes do que as forças pró-mudança – há duas opções:

(1) desistir do plano de mudança, pois será muito difícil implantá-la, ou

(2) prosseguir com o plano de mudança, cuidando para manter as forças pró-mudança e, ao mesmo tempo, tentando neutralizar as forças antimudança ou transformá-las em forças pró-mudança.

- Se as forças pró-mudança e as forças antimudança apresentarem a mesma intensidade, os agentes de mudança precisarão intensificar as forças pró-mudança e, ao mesmo tempo, tentar transformar ou neutralizar as forças antimudança.

Assim, se estiver claro que os fortes motivos para resistir à mudança existem por causa do medo do desconhecido ou por causa da ameaça ao interesse ou ao prestígio dos membros ou dos funcionários, o líder precisará transformar as forças antimudança em forças pró-mudança para que a mudança seja bem-sucedida.

2. Complacência. A complacência é a resistência pacífica que resulta da preferência pela estabilidade, pelas práticas e pelos hábitos adquiridos, como também pelo desejo de seguir a tradição. As práticas e os hábitos estabelecidos trazem um senso de segurança, pois todos já sabem o que esperar. Se alguém introduz alguma coisa diferente da norma aceita, outros a considerarão discordante. A inércia em relação à mudança geralmente ocorre quando a maioria acha que a organização está indo muito bem. O conceito de “não mexer em time que está ganhando” protela qualquer tentativa de mudança.

O processo trifásico formulado por Lewin é muito útil para superar a inércia e concretizar a mudança. Lewin descreve as três fases do processo de mudança da seguinte maneira: descongelar, mudar e congelar. Descongelar é o processo de derreter levando as pessoas a avaliar as comodidades atuais ou a notar os elementos que ameaçam essas comodidades. S. Vandermerwe e A. Vandermerwe (“Making Strategic Change Happen”, *European Management Journal* 9, nº 2 [1991]: 174-181) referem-se a essa fase como a criação do desconforto estratégico. Tal desconforto procura fazer com que os funcionários deliberadamente, porém construtivamente, preocupem-se com a situação atual da organização. O objetivo é incentivá-los a pensar no futuro e perceber que, sem uma mudança direcional significativa, tanto a organização quanto os interesses de todos serão seriamente afetados. As crises visíveis atraem a atenção dos seguidores e cria o desconforto que funciona como prelúdio para aceitar a mudança. A guerra contra o terrorismo tornou possível que o governo norte-americano aprovasse leis que interferem na vida íntima do cidadão. Os americanos aceitaram essas leis sem muita oposição, pois perceberam as ameaças à segurança nacional.

Depois que os indivíduos foram motivados a mudar, a segunda fase do processo é apresentar-lhes os novos padrões de comportamento. Congelar trata-se do processo pelo qual o comportamento recém-adquirido é incorporado como um comportamento padrão na personalidade do indivíduo. Na guerra contra o terrorismo, as autoridades norte-americanas salientaram as ameaças à segurança nacional

(descongelar), introduziram novas leis e procedimentos (mudar) e incentivaram o país a aceitar a nova realidade como um estilo de vida para a segurança do futuro (congelar). Nossa igreja utiliza uma abordagem semelhante ao apresentar informações para motivar as pessoas a deixar de fumar ou a largar o controle remoto para praticar exercícios físicos.

John Kotter observa que uma organização deve ter líderes – não meros gerentes – para superar a complacência. Argumenta que os gerentes cautelosos não apresentam o índice de urgência de forma elevada o suficiente para gerar uma transformação significativa (Leading Change, p. 43, 45). As ações que reduzem a complacência também tendem a aumentar o conflito e a criar tensão. Assim, o líder que deseja que as pessoas sempre pensem bem a seu respeito ou se preocupa excessivamente em manter uma imagem positiva e bem-sucedida não é a pessoa indicada para elevar o nível de urgência necessário para superar a complacência.

A questão da complacência é um grande problema que assola a Igreja Adventista do Sétimo Dia, especialmente nos países desenvolvidos. Por estarem acomodados, os cristãos da classe média de países desenvolvidos estão menos sujeitos a se empolgar e a desejar testemunhar e servir na obra de Cristo do que as pessoas de países em desenvolvimento. O número crescente de novos conversos nessas regiões comprova essa realidade. Os teóricos que tratam do assunto de crescimento de igreja dizem que os melhores candidatos para a conversão são as pessoas que estão passando por alguma reviravolta emocional, política, econômica ou social – em outras palavras, aqueles que estão experimentando um desconforto estratégico.

3. Impressão equivocada. Muitas vezes, as pessoas se opõem à mudança porque não entenderam os motivos e creem que isso lhes custará mais do que ganharão. Tal situação piora ainda mais quando há falta de confiança entre o líder e os seguidores. O líder que inspira suspeita em seus seguidores encontrará dificuldade para iniciar qualquer mudança significativa, pois os seguidores enxergarão essa mudança como um meio de o líder lhes arrancar algo mais. Por isso, a ênfase na importância da credibilidade do líder.

Outra forma de impressão equivocada está relacionada ao conflito de metas e expectativas entre o líder e os seguidores. A visão dos seguidores em relação à mudança pode ser um tanto diferente da visão do líder. Os seguidores talvez percebam mais desvantagens do que vantagens para eles e para a organização. Tal impressão equivocada cede lugar à suspeita, ao medo e até mesmo à hostilidade. Para superar esse tipo de resistência, o líder precisa permitir tempo e oportunidade para os seguidores discutirem a respeito da mudança. Além disso, o líder deve se colocar à disposição para expor as vantagens e esclarecer qualquer dúvida que os seguidores possam apresentar. Apesar de ser provável que o líder nunca seja capaz de anular por completo essa forma de resistência, ao permitir tempo e ao colocar-se à disposição, dá um grande salto para minimizá-la.

4. Tempo. A mudança pode encontrar certa resistência simplesmente pelo fato de ter sido implantada de repente. Uma nova ideia surge em certa sala de reunião ou escritório e é imediatamente convertida em política organizacional: “Faremos assim daqui em diante.” Devemos dar tempo para que a ideia seja transferida da mente dos idealizadores para a mente daqueles que serão afetados por ela. Muitas vezes o volume, a complexidade e a rapidez da mudança frustram as pessoas, fazendo-as sofrer do que podemos chamar de fadiga de mudança. Por acharem difícil demais lidar com tantas transformações, caem na neutralidade. A equipe relativamente nova de planejamento acadêmico da Universidade de Walla Walla propôs ideias ótimas de mudança para o campus, mas a sabedoria de nosso vice-presidente acadêmico

reconheceu que a organização não era capaz de lidar com tantas mudanças de uma só vez. Assim, dividimos o processo de mudança em etapas e adiamos algumas ideias.

O tempo também é muito importante para permitir que as pessoas tenham a oportunidade de falar a respeito da mudança e se apropriar dela. As pessoas valorizam aquilo que possuem. Portanto, devemos dar-lhes a oportunidade de ver as questões claramente e ajudá-las a formular e a implantar as mudanças desejadas. Envolver as pessoas para resolver os próprios problemas faz com que fiquem com o problema o suficiente para criar uma solução e consolidar a mudança nas estruturas e nos sistemas da organização.

Além de ser um fator essencial para minimizar a resistência à mudança, o tempo também cura e revela. Cada situação terá seu próprio contexto de tempo, dependendo da natureza, do escopo e da complexidade das questões envolvidas. Sutil e gentilmente, o líder deve permitir que as pessoas enxerguem as alternativas à situação atual como não ameaçadoras, possíveis e de interesse de todos.

5. Tecnologia. Vivemos em meio a uma revolução tecnológica. A rapidez com que novos equipamentos e tecnologias aparecem no mercado é assustadora. Tempos atrás, em certa igreja, a recepcionista se recusou a aprender o novo método computadorizado para etiquetar envelopes. Insistiu em continuar utilizando o método testado e confiável de sua máquina da década de 60, porque percebeu que o novo sistema tornar sua vida mais estressante. Apesar de em muitos casos a adoção de novas tecnologias tornarem a vida mais fácil, o líder precisa ter sensibilidade para lidar com o medo em relação a esses instrumentos de trabalho, como também com o possível deslocamento de funcionários que pode ocorrer como resultado da mecanização ou automatização.

Alguns se opõem à mudança simplesmente porque a administração ordenou que mudassem de método de trabalho sem lhes dar subsídios suficientes, sistemas de backup ou tecnologias adequadas. A tecnologia é mencionada aqui num sentido organizacional amplo, com referência à maneira de fazer as coisas. Por exemplo, há alguns anos, o governo norte-americano incentivou os cidadãos do país a tomar a vacina contra gripe, apenas para dizer mais tarde que não havia estoque de vacina suficiente para todos. Os idealizadores do projeto passaram apuros por causa da falta de apoio logístico para a decisão.

Conclusão

As pessoas apoiam aquilo que ajudaram a criar. A “nossa meta” é uma boa meta, enquanto a “sua meta” não é necessariamente uma boa meta para nós. Portanto, para superar a resistência à mudança, devemos procurar conquistar parceiros que “se apropriem” da mudança como algo de que necessitam, desejam e os satisfaz.

O líder não deve ter medo de enfrentar os desafios que acompanham a mudança. A resistência é um fenômeno compreensível que precisamos sempre antecipar e gerenciar. É muito importante que todos aqueles que desempenham uma função na mudança e aqueles que poderão ser afetados por ela, se vier a falhar, sintam e percebam a necessidade de mudança. Se um programa de mudança for digno e gerenciado com sensibilidade, a resistência – seja por medo, complacência, impressão equivocada, tempo ou tecnologia – poderá ser minimizada e o programa de mudança poderá ser implantado com sucesso.

Perguntas Para Discussão

1. Reflita sobre uma ideia de mudança já apresentada em sua igreja, associação ou outra organização. Você é a favor ou contra a mudança proposta? Explique a razão de seu ponto de vista.
2. A mudança dinâmica e o trauma emocional estão intimamente ligados. De que maneira o líder cristão pode diminuir o trauma associado à mudança organizacional?
3. De que forma você poderia preparar a comissão, a mesa administrativa e/ou as pessoas para aceitarem uma mudança desejada?

Quando a estrada fica esburacada



No capítulo anterior, discutimos possíveis resistências que enfrentaremos ao liderar uma iniciativa de mudança. Neste capítulo, analisaremos situações que o líder encontrará pela frente. A igreja é uma instituição espiritual e, ao mesmo tempo, uma organização humana. As pessoas que concordam com a missão espiritual da igreja certamente em algum ponto diferirão quanto à escolha dos métodos e às abordagens para cumpri-la. Até mesmo aqueles que fazem parte da mesma equipe de trabalho apresentam ideias diferentes em relação à melhor estratégia a ser adotada. A primeira lição que o líder cristão precisa aprender é que as diferenças de opinião são apropriadas, bem-vindas e saudáveis. Não é correto pensar que porque todos nós amamos o Senhor nunca teremos nenhum desacordo. Essa compreensão é fundamental para entender a dinâmica envolvida ao trabalhar numa organização.

Os desacordos são saudáveis

Os desacordos não são necessariamente prejudiciais. Na verdade, a organização deve encará-los com satisfação. Se todos os participantes de uma comissão concordam com cada uma das questões apresentadas, provavelmente a comissão está desequilibrada. É a mescla de ideias diferentes que gera decisões fortes e coerentes. Devemos temer a tendência à conformidade em nossas mesas administrativas e comissões. A unidade na missão e no propósito não deve ser motivo para buscarmos a uniformidade de pensamento. Infelizmente, alguns líderes consideram qualquer opinião diferente por parte dos seguidores como sinal de deslealdade. Já testemunhei ocasiões em que os administradores questionaram os motivos e a lealdade dos membros da comissão simplesmente porque ousaram pensar diferente. Testemunhei também colegas de trabalho se afastarem de qualquer pessoa que não harmonizasse com o pensamento comum do grupo. Um líder seguro e confiante não se sente ameaçado pelos pontos de vista diferentes do seu, mas os encara como um auxílio ao grupo para chegar a uma decisão mais adequada.

Alguns, a fim de evitar qualquer desacordo, omitem sua opinião. Por causa dessa postura passiva e não crítica, as pessoas que sempre concordam com tudo são consideradas leais, são benquistas e recebem o benefício de trabalhar por um longo período na organização. A atitude dessas pessoas, na verdade, enfraquece a instituição, pois, apesar de poder contar com mãos e pés adicionais, é privada das contribuições que as ideias e os pontos de vista daqueles que pensam diferente poderiam trazer.

Muitas vezes, apesar dessas pessoas aparentemente leais não se expressarem nos momentos apropriados, demonstram sua insatisfação nos corredores, ou em segredo, ou não se empenham como deveriam, ou prejudicam a organização por estarem infelizes com a decisão tomada. Um dos líderes eleitos pela congregação de determinada igreja se recusou a envolver-se em qualquer assunto controverso. Nunca expressava sua opinião em relação a questões delicadas e justificava seu comportamento como o “desejo de ser pacífico”. Mas, para qualquer relacionamento ser saudável, todas as partes envolvidas devem respeitar e incentivar as visões alternativas proporcionando um clima seguro, protegido, não ameaçador,

de confiança e de aceitação cristã. O conceito popular de unidade é o reino da fantasia em que não há desacordos e as opiniões contrárias nunca são expressas. Não há nada errado em ter colegas que possuem uma opinião alternativa. Na verdade, devemos recebê-las de bom grado. Assim, em vez de buscar a unidade por meio do diálogo, nossa preocupação se resume a tentar viver em comunidade.

Apesar de os desacordos serem saudáveis, precisamos gerenciá-los para evitar a desarmonia e o conflito dentro da organização. Isso envolve conhecer a(s) fonte(s) de desacordo. As pessoas discordam por várias razões. Quem sabe estejam enfrentado uma grande insegurança a respeito de como se portar dentro da comunidade. Talvez estejam procurando elevar sua imagem em resposta à indiferença sentida, seja ela real ou não. Pode ser que alguns estejam enfrentando conflitos emocionais. Outros apenas não entendem o que o líder está tentando realizar. Certo dia, Standley Gellineau, um professor universitário afro-americano amigo meu, fazia compras num shopping center da rodovia interestadual 90 em Montana, Estados Unidos. Ao aproximar-se do caixa com os itens que desejava comprar, a atendente de pele branca perguntou se era caminhoneiro. O radar interno de Standley para detectar preconceito racial começou a apitar, levando-o a questioná-la:

– Por que você quer saber se sou caminhoneiro?

– Porque todos os caminhoneiros recebem um desconto nesta loja – respondeu a moça.

Às vezes, o líder enfrenta desaprovações simplesmente porque os seguidores não entendem o que está tentando realizar.

Lidando com as críticas

O apóstolo Paulo aconselhou sabiamente a Timóteo a respeito de como deveria lidar com aqueles que apresentassem uma opinião diferente. A Bíblia na Nova Tradução na Linguagem de Hoje apresenta o conselho do apóstolo encontrado em 2 Timóteo 2:24 e 25 da seguinte maneira: “O servo do Senhor não deve andar brigando, mas deve tratar todos com educação. Deve ser um mestre bom e paciente, que corrige com delicadeza aqueles que são contra ele. Pois pode ser que Deus dê a eles a oportunidade de se arrependerem e de virem a conhecer a verdade.”

O líder cristão deve lidar com as críticas de maneira que glorifique a Deus e continue se preocupando com a salvação de seus opositores. Toda vez que estivermos à frente, seremos o alvo das pessoas que nos cercam. Nenhum líder está isento. A única maneira de evitar as críticas é não dizer, fazer ou ser coisa alguma – e mesmo assim pode ser que não dê certo.

Diante de tantas críticas, Neemias precisou ser muito persistente para prosseguir com a reconstrução dos muros de Jerusalém. Felizmente, não se deixou abater. “Porém Sambalate, o horonita, e Tobias, o servo amonita, e Gesém, o arábio, quando o souberam, zombaram de nós, e nos desprezaram” (Neemias 2:19). Zombar significa “proferir palavras de crítica repetidamente”. Acrescente a palavra “desprezar” e terá a imagem de uma verdadeira guerra de palavras! As críticas continuaram durante todo o período de reconstrução e até mesmo depois de sua conclusão. Mas Neemias permaneceu firme em seu propósito:

“Quando Sambalá, Tobias, Gesém, o árabe, e os outros nossos inimigos descobriram que já havíamos quase completado a reconstrução do muro [...], eles me mandaram um recado pedindo para eu me

encontrar com eles em uma das vilas na campina de Ono. Mas compreendi que planejavam acabar com a minha vida; por isso, respondi, mandando este recado: ‘Estou fazendo um trabalho muito importante! Não vejo motivo para suspender o trabalho para ir conversar com vocês’” (Neemias 6:1-3, BV).

A seguir, veja sete maneiras de lidar com as críticas (trata-se de uma adaptação de Building Church Leaders [Formando Líderes de Igreja], um periódico online publicado pela revista Christianity Today):

1. Antecipe críticas específicas. O líder competente sabe identificar os mentores do grupo e geralmente faz uma relação de suas contribuições antes de cada reunião. Ouvir as críticas antecipadamente ajuda a redefinir o próprio pensamento e nos alertar das prováveis armadilhas.
2. Conclua que a crítica é lógica. É sempre melhor considerar a crítica de alguém como sendo sincera. De acordo com a linha de raciocínio da pessoa, a crítica pode ser totalmente lógica. A chave é entender as crenças, as influências, a posição teológica e especialmente o nível do ego de quem faz a crítica. Muitas vezes, as críticas não têm nada a ver com quem as recebe, mas reflete questões internas de fracasso e mágoa.
3. Avalie a crítica recebida. O líder precisa aprender a separar a crítica que recebe da realidade. Não permita que apenas um crítico o faça esquecer dos outros cem que concordam com você. Jamais devemos confundir uma minoria que se expressa com a maioria.
4. Faça com que a crítica construtiva se torne parte da cultura. As críticas certamente virão; por isso, torne a versão construtiva parte da cultura organizacional. Isso não aumentará o número de críticas, mas as direcionará, beneficiando a organização.
5. Não gaste energia rebatendo cada crítica. Geralmente, se ignorada, a crítica logo deixará de existir por conta da própria insignificância. Esteja disposto a perder a batalha a fim de ganhar a guerra. Alguns líderes são tão inseguros que gastam muita energia tentando rebater cada crítica. Assim como Neemias, devemos aprender a não reagir a todas as críticas atiradas contra nós. Avalie quais necessitam de uma resposta e quais precisam ser deixadas para morrerem naturalmente.
6. Admita quando estiver errado. Encare cada crítica lógica como uma chance de reavaliar sua posição. Apesar de a Bíblia ser perfeita, nós, líderes humanos, não somos infalíveis.
7. Não busque vingança. É importante ser tolerante e evitar a todo custo vingar-se. Alguns líderes cristãos têm sido bastante vingativos. O presidente de certa associação ficou conhecido por despachar para os lugares mais remotos do campo qualquer um que desafiasse sua liderança. Outros líderes se recusam a falar com os colegas que acreditam ter falado mal a seu respeito. Viver os princípios das bem-aventuranças de Mateus 5 é um sinal de maturidade cristã: “Bem-aventurados sois quando, por Minha causa, vos injuriarem, e vos perseguirem, e, mentindo, disserem todo mal contra vós. Regozijai-vos e exultai, porque é grande o vosso galardão nos Céus; pois assim perseguiram aos profetas que viveram antes de vós. Vós sois o sal da terra; ora, se o sal vier a ser insípido, como lhe restaurar o sabor? Para nada mais presta senão para, lançado fora, ser pisado pelos homens” (v. 11-13).

Theodore Roosevelt declarou: “Não é o crítico que conta; nem aquele que mostra como o homem forte tropeça, ou onde o realizador das proezas poderia ter feito melhor. O crédito pertence ao homem que está realmente na arena, cujo rosto está sujo de poeira, suor e sangue; que se esforça corajosamente; que fracassa repetidas vezes, porque não há esforço sem obstáculos; que realmente se empenha para realizar

as tarefas; que sabe o que é ter grande entusiasmo e grande devoção e que exaure suas forças numa causa digna; que, na melhor das hipóteses, descobre no final o triunfo das grandes realizações e, na pior delas, caso venha a fracassar, ao menos fracassa ousando muito.

“É muito melhor arriscar coisas grandiosas, alcançar triunfo e glória, mesmo expondo-se à derrota, do que formar fila com aqueles pobres espíritos que não desfrutam muito e nem sofrem muito, porque vivem na penumbra cinzenta que não conhece vitória nem derrota.”

Lidando com o conflito

Segundo o Dicionário Aulete Digital, a palavra “conflito” tem por definição: “oposição de ideias, sentimentos ou interesses”. Sempre que as pessoas se reúnem, seja em casa, na igreja, no ambiente de trabalho ou para qualquer associação comunitária, é provável que haja algum conflito. Todos nós pensamos diferentemente e, no momento em que as nossas diferenças nos impedem de avançar, surge o conflito.

A seguir, encontram-se sete maneiras de lidar com o conflito:

1. Solucione o conflito imediatamente e pessoalmente. Não guarde todas as suas reclamações e problemas para despejar em seu oponente de uma só vez.
2. Confronte com o espírito certo. “Tende em vós o mesmo sentimento que houve também em Cristo Jesus” (Filipenses 2:5).
3. Comece fazendo comentários positivos. Procure preservar o bem-estar da pessoa. Ao lidar com os conflitos dos filhos, James Dobson aconselha os pais a moldar a vontade, mas nunca quebrantar o espírito.
4. Analise a natureza do conflito do seu ponto de vista. Procure falar na primeira pessoa sempre que possível. Descreva o que está acontecendo, como está se sentindo e a razão de querer que as coisas mudem.
5. Incentive uma resposta. Admita que você não sabe tudo. Demonstre-se disposto a ouvir o que a outra pessoa tem a dizer. Adote a postura de sempre considerar aquele que difere da sua forma de pensar como um aliado, não um inimigo.
6. Busque uma solução em que ambas as partes sejam beneficiadas. Lembre-se: liderar é relacionar-se.
7. Esqueça do que aconteceu assim que o problema for resolvido. Não fique relembrando o que aconteceu a menos que o problema volte a aparecer ou que possa ser usado para mostrar a mudança e o crescimento positivos.

Confronto

Parte do processo de desenvolver pessoas é avaliar o seu desempenho. Certamente, é muito mais fácil

elogiar do que dizer que a pessoa não tem atingido as expectativas. Geralmente, não gostamos de confrontos. Alguns líderes têm medo de solucionar determinados assuntos porque desejam ser vistos como o “Sr. Cara Legal” ou o “Sr. Gente Boa”, e dizer o que precisa ser dito pode manchar essa imagem. Outros temem que o confronto venha a piorar o problema, gerando raiva, desgosto ou rejeição por parte da pessoa envolvida. Entretanto, se fracassamos em chamar a atenção da pessoa que apresenta um comportamento inapropriado, a situação apenas piorará no futuro.

Se uma secretária não cumpre corretamente suas responsabilidades, a igreja ou o departamento será prejudicado. Tal desorganização será refletida de forma negativa em mim, pastor da igreja, ou no diretor do departamento. Além disso, o mau desempenho também prejudicará a secretária, porque não recebeu a oportunidade de reconhecer suas deficiências e melhorar. Portanto, ao agir assim, estou roubando da secretária a chance de desenvolver seu potencial. Ao recusar apontar o trabalho inaceitável, a organização se autoprejudica. Sempre que o líder fracassa em lidar honesta e bondosamente com o mau desempenho, precisa perguntar-se: “Fiquei em silêncio para o meu benefício próprio ou para o bem da outra pessoa?” Se foi para o seu benefício, então está sendo egoísta e político, pois está procurando comprar a afeição da pessoa sob o custo do desenvolvimento pessoal, profissional e até mesmo espiritual tanto da pessoa quanto seu.

Há alguns anos, tive de confrontar Jim (não é o seu nome real), um professor que exibia um mau desempenho em sala de aula. Jim era um cristão exemplar. Estava sempre pronto e disposto a atender às necessidades das pessoas ao seu redor; mas, infelizmente, fazia isso muitas vezes à custa dos próprios compromissos. Era muito comum chegar atrasado e despreparado para dar aula porque havia gastado tempo ajudando alguém. Frequentávamos a mesma igreja, onde também era conhecido por chegar atrasado às reuniões e aos compromissos. Apesar de já ter sido beneficiado por sua bondade no passado, não pude permitir que seus atrasos e sua falta de preparo continuassem. De acordo com o procedimento que adotei, comecei com uma conversa informal, seguida por uma carta e depois uma segunda carta. Mas o trabalho de Jim não apresentou nenhuma melhora. Sempre encontrava uma justificativa para seu mau desempenho ou por não atingir as metas estabelecidas.

Após algumas outras tentativas, incluindo a ajuda do pastor da igreja, finalmente recomendei à mesa administrativa o término do contrato de Jim. Um dos membros da mesa comentou que achava que aquela era a primeira vez que alguém se importava com os atrasos e a falta de preparo de Jim. Vivia ano após ano com um sorriso no rosto, esperando que todos ignorassem a sua fraqueza. Infelizmente, não reagiu às advertências e ficou muito magoado com a decisão da administração. Como líderes, não ajudamos ninguém ao deixar de apontar seus erros. Com a ajuda de Deus, a maioria dos casos de confronto culminará num resultado muito mais positivo do que esse.

O confronto pode ser uma experiência positiva se o objetivo for chegar numa situação em que ambas as partes envolvidas sejam beneficiadas. Devemos enxergar o confronto como uma oportunidade de desenvolver um colega. Nunca confronte alguém exibindo seu poder ou demonstrando sua capacidade de esmagar a vítima inocente. Confronte com respeito; afinal, você está lidando com outro ser humano – a herança preciosa de Deus. Seu objetivo deve ser buscar o melhor interesse do outro. John Maxwell dá dez dicas para quem precisa confrontar pessoas faltosas:

1. Confronte assim que perceber a falha.

2. Separe a pessoa da ação incorreta.
3. Confronte apenas aquilo que a pessoa é capaz de mudar.
4. Conceda à pessoa o benefício da dúvida.
5. Seja específico.
6. Evite o sarcasmo.
7. Evite palavras como “sempre” e “nunca”.
8. Diga à pessoa como se sente a respeito da falha que cometeu.
9. Desenvolva uma estratégia para a pessoa solucionar o problema.
10. Demonstre que a respeita como pessoa e colega.

Conclusão

O chamado para a liderança cristã é exigente. Trata-se do chamado para refletir os princípios de Cristo ao liderar a organização rumo ao futuro. Não é fácil refletir os princípios de Cristo quando se é magoado ou quando sente que alguém usou e abusou de sua bondade. Mas a eficácia da liderança depende da habilidade em demonstrar graça e cristianismo nos dias de sol e também nos dias de tempestade. O cristão não tem desculpa para agir de maneira não cristã, especialmente o líder cristão. Sim, a estrada às vezes ficará esburacada. Você será tentado a chamar os seus caluniadores para a briga, mas Cristo lhe dirá nesses momentos: “A Minha graça te basta” (2 Coríntios 12:9). Mantenha-se focado, mantenha-se fiel e mantenha-se no caminho do Senhor, que nos deixou o exemplo de uma liderança abnegada e voltada a servir ao próximo.

Perguntas Para Discussão

1. Qual é, e qual deveria ser, sua atitude em relação àqueles que possuem uma opinião diferente da sua?
2. Um de seus assistentes constantemente apresenta um baixo desempenho. Será melhor levantar a questão? Não fazer nada a respeito? Guardar apenas para si ou para algumas pessoas de confiança essa frustração? Esperar a oportunidade de despedir a pessoa? Analise as razões para sua resposta.
3. Como membro da organização, você está insatisfeito com o fato de o líder tomar decisões unilaterais. O que você deve fazer?

Um estudo de caso na liderança Cristã



Meu maior desafio como líder da igreja aconteceu na época em que trabalhei como diretor de uma escola de ensino médio no centro de Londres, Inglaterra: a Escola Adventista do Sétimo Dia John Loughborough.

Essa escola possui uma história muito interessante. Com a chegada à Inglaterra do navio S.S. Empire Windrush, vindo da Jamaica em 1948, nasceu a Grã-Bretanha Negra. O fluxo de imigrantes caribenhos continuou aumentando daquele ano em diante, e entre eles estavam muitos adventistas do sétimo dia que levavam consigo não apenas a religião, mas também o entusiasmo denominacional pela educação cristã. O compromisso educacional desses cristãos, somado aos problemas que as crianças negras adventistas encontraram nas salas de aula britânicas, criou a oportunidade ideal para a fundação de uma escola adventista do sétimo dia em Londres. O desejo dos membros negros não suscitou nenhuma reação imediata por parte da hierarquia da igreja local, e a escola foi oficialmente inaugurada em 5 de abril de 1980.

Cecil Perry, pastor caribenho que mais tarde se tornou o presidente da União Britânica, escreveu que “o estabelecimento da Escola Adventista John Loughborough foi considerado o auge do esforço coletivo. Foi algo que exigiu união – o ato lutar para que um desejo fosse atendido. De certa maneira, para os envolvidos, foi como fazer parte da mesma nação, reanimando vários segmentos da comunidade de imigrantes. Além disso, essa atitude também mandou uma mensagem para o resto da igreja britânica” (extraído de C. Valley, “Managing Change in the Seventh-day Adventist Church: An Interpretative Study on the Establishment of The John Loughborough School”).

Com mais de 25 anos de existência, essa escola atraiu a atenção da mídia por causa dos padrões de disciplina adotados, do nível acadêmico dos alunos e dos fortes princípios cristãos. Vários documentários de televisão e rádio e manchetes de jornais apresentaram a escola como um baluarte de esperança para a comunidade negra e asiática de Londres. A escola foi mencionada nos meios acadêmicos e na literatura da educação britânica. Um dos ex-diretores já foi homenageado na residência do primeiro-ministro britânico. A escola era considerada uma experiência que deu certo, especialmente na educação de meninas e meninos negros e de outras minorias étnicas. O mais impressionante foi essa escola causar tamanho impacto no país com uma média de apenas trezentas matrículas anuais.

Eu era o diretor dessa escola quando, em 1º de setembro de 1998, após dez anos de lutas, o governo finalmente decidiu subsidiá-la. A comunidade da igreja encarou a decisão como uma grande vitória para os pais. As crianças teriam acesso a uma educação cristã de qualidade com o apoio financeiro do governo. Mesmo sendo subsidiada, a igreja continuou a ter o controle total da escola, e o presidente da Associação do Sul da Inglaterra permaneceu ocupando a posição de presidente do conselho.

Minha chegada na escola foi providencial. Após trabalhar na superintendência educacional da Associação do Sul da Inglaterra por seis anos, aceitei o convite de trabalhar no Caribe em abril de 1993.

Nesse período, meu filho adoeceu e os médicos nos aconselharam a retornar para a Inglaterra para que ele pudesse receber um tratamento adequado. Nesse meio-tempo, o diretor da Escola John Loughborough foi promovido para ocupar o cargo que ocupei anteriormente na superintendência educacional, deixando, assim, a direção da escola em aberto. Na ânsia de voltar com minha família para a Inglaterra, aceitei o desafio de dirigir a escola oito meses depois de ter partido para o Caribe.

Digo desafio porque realmente foi isso que encontrei. A escola estava passando por um período muito difícil. As matrículas haviam diminuído, o rendimento acadêmico havia decaído, a situação financeira estava no vermelho e os funcionários estavam totalmente desmotivados. Logo no primeiro dia de trabalho, o gerente do banco me ligou para dar notícias desanimadoras. O tesoureiro da Associação me informou que a escola tinha pouco mais de seis meses de vida antes de ser fechada. Um amigo, ao saber de meu novo trabalho, ficou preocupado comigo e começou a perguntar se eu não tinha ficado louco. No entanto, senti que Deus havia me chamado para liderar a reviravolta de uma de Suas escolas.

Encarei essa tarefa como o desafio de desatar uma série de nós que representavam uma ameaça organizacional. Para isso, precisaria de paciência, habilidade e sensibilidade. Em equipe, trabalhamos um nó de cada vez. As pequenas vitórias traziam uma sensação de alívio e serviam de estímulo para continuarmos avançando. Antes de recebermos a notícia da decisão do governo, as matrículas já haviam estabilizado em 140 alunos, mas logo depois da notícia subiu para mais de 300. A situação financeira saiu do vermelho e o rendimento acadêmico, segundo o resultado dos exames nacionais, quase duplicou, subindo de 11% para 41% de aproveitamento. Tudo foi o resultado do empenho coletivo de um corpo docente e de funcionários revigorado, como também do apoio e das orações da igreja.

No entanto, para alcançar a vitória, tivemos que enfrentar dias difíceis. Ao prosseguirmos rumo ao futuro, tivemos que descobrir um caminho em comum dentre os vários interesses e personalidades, que às vezes também eram conflitantes. Infelizmente, isso gerou sofrimento, pois fomos obrigados a reduzir o número de funcionários. Além disso, nem todos compreendiam ou concordavam plenamente com a visão traçada para o futuro. Mudar é sempre difícil. Não importa quão gradual o processo de mudança seja e o quanto você se esforce para comunicar a necessidade de mudança, alguns simplesmente não querem sair do lugar. Felizmente, a maioria dos pais, dos funcionários, dos membros do conselho e da congregação da igreja demonstrou grande apoio. Minha função principal foi incentivar, animar e remover os obstáculos em nosso caminho.

Liderar é, mais do que tudo, influenciar. O líder é o regente da orquestra. Sua função é garantir que os vários músicos harmonizem os esforços individuais a fim de tocar uma bela peça musical. As habilidades do líder são habilidades de processo em vez de habilidades de conteúdo. Pode ser que o regente não seja um especialista em nenhum instrumento, mas sabe o que é uma boa música e é capaz de extrair o melhor da orquestra unindo as várias habilidades dos músicos. O líder trabalha com o submisso e com o insubmisso, com as estrelas brilhantes e com as mais opacas; esforça-se para compreender a todos, trabalha dentro do contexto de suas necessidades e os motiva a cooperar entre si em prol da equipe. Seguro de si e com uma visão clara do alvo a ser atingido, tal líder é capaz de traçar um caminho para tornar a meta uma realidade. Essa é a função do líder. Essa abordagem funcionou para mim no período em que trabalhei como pastor, como diretor da Escola John Loughborough e mais recentemente como um dos administradores da Universidade de Walla Walla.

A administração da Associação Geral enfatizou a necessidade de uma nova geração de líderes devido à projeção de crescimento no futuro e da intensificação da complexidade da igreja mundial. Ao salientar a

necessidade de uma liderança visionária para essa nova etapa, Jan Paulsen, então presidente mundial de nossa igreja, fez a seguinte declaração na palestra que apresentou durante o seminário “O Perfil da Liderança Adventista” realizado na Assembleia da Associação Geral de 2005:

“Visão é a capacidade de enxergar além da situação atual – enxergar as oportunidades e definir seus valores. O líder destituído de visão é, na melhor das hipóteses, apenas um administrador. Ao olhar para a liderança, a comunidade da Igreja Adventista do Sétimo Dia deseja saber para onde está indo, não apenas o que possui no momento.”

O pastor Jan Paulsen também abordou a necessidade de focar a missão da igreja: “O líder adventista, tanto na igreja local quanto em outros níveis da organização, deve, e sempre deverá, estar determinado a focar a missão da igreja. A missão traz vida à igreja. O líder que não é, ou não será, capaz de enxergar isso não pode assumir a liderança. Que fique bem claro: a missão é a razão principal de nossa existência como igreja.”

A ênfase em relação à necessidade de líderes visionários e focados na missão é um bom sinal, pois a igreja demonstrou no passado a tendência de eleger líderes que apresentavam uma postura passiva, que permaneciam no cargo por uma eternidade e que não levavam em consideração, necessariamente, a sua habilidade de liderança visionária. Parece que estavam ali apenas para cumprir uma “incumbência”, sendo funcionários que subiram na hierarquia meramente para garantir sua longevidade na organização. Em minha experiência, percebi certa aversão por contratar pessoas de fora da rede de contatos da organização local ou, pior ainda, adventistas do sétimo dia que não pertenciam ao sistema denominacional. Tal abordagem fecha as portas para um grande número de excelentes funcionários. Deus usa vários meios para preparar os trabalhadores para Sua obra. Portanto, a comissão de seleção precisa estar aberta e disposta a seguir Suas orientações – seja para a contratação de alguém dentro da organização local ou de alguém que pertença à grande família mundial da igreja.

Defendo um sistema que selecione os funcionários segundo suas qualidades e talentos em vez de sua longevidade. Cada cargo em aberto representa uma nova esperança para a organização, uma nova oportunidade de repensar a missão, de reavaliar as prioridades e de rever as exigências do cargo à luz da realidade. Depois de ser feita a análise, a comissão de seleção pode decidir quais são as maiores necessidades da organização para o momento. Com essa informação em mãos, os responsáveis pelo processo de contratação devem buscar o melhor profissional disponível, não o próximo da fila.

Se desejamos ver uma nova geração de líderes criativos, visionários e focados na missão, o critério de seleção dos candidatos para preencher os cargos de liderança deve se basear nas especificações pessoais exigidas para uma liderança eficaz, não simplesmente pelo fato de o candidato ser conhecido, influente ou possuir laços familiares fortes. Não podemos tolerar burocratas cuja meta principal seja chegar ao fim do dia sem ter enfrentado nenhum conflito de grande importância. Muitos vão ao escritório, recebem o salário, mas não fazem a menor diferença dentro da organização. É difícil apontar algo importante que tenham realizado durante o período em que estiveram na liderança. Tais funcionários são simplesmente “águas paradas”.

Henry e Richard Blackaby colocaram da seguinte forma: “Quando há conflitos constantes dentro da organização, desvantagens frequentes em relação à concorrência, pedidos de demissão por parte de funcionários importantes, um ambiente cronicamente desmotivado, falta de antecipação empolgante do futuro, algo precisa mudar. Ou o líder precisa mudar radicalmente, ou chegou o momento de um novo líder com habilidades diferentes assumir a liderança” (Spiritual Leadership, p. 257).

Um líder frio e destituído de visão carrega as responsabilidades da organização de maneira lastimável. Faz planos sem propósitos, reuniões sem sentido e atividades sem produtividade. Numa situação assim, alguém precisa lhe apontar o erro. Deve ser feita uma análise do melhor a ser feito para o bem do próprio líder e da organização, seja treinando-o, transferindo-o ou até mesmo demitindo-o. O líder deve fazer muito mais do que simplesmente preencher uma vaga. Deve ser um visionário que faça a diferença em seu departamento, igreja ou instituição.

Lembre-se de que a função do líder é bem diferente da função do seguidor. O fato de ser o seguidor principal não habilita ninguém a ser o líder, pois liderar requer habilidades bem específicas e distintas. Um excelente assistente pessoal não se tornaria, necessariamente, um ótimo presidente executivo de uma empresa. Minha assistente, Bev, e eu formamos uma ótima equipe. Creio que ela pensa da mesma forma. Bev é muito atenta aos detalhes de organização, de supervisão e de orçamento – resumindo, ela é uma ótima gerente. Por outro lado, amo avaliar o quadro geral, desenvolver uma visão do futuro e formular estratégias para atingi-la. Às vezes, aumento a pressão arterial de Bev com meus conceitos não convencionais, mas preciso de suas habilidades para moldar e estruturar minhas ideias.

As organizações precisam de presidentes visionários que tenham ao seu lado secretários(as) executivos(as) e/ou tesoureiros(as) que possuam fortes habilidades gerenciais. Essa, sim, é uma equipe vitoriosa! Mas um secretário somente deveria ser promovido a presidente se for visionário e possuir a habilidade de avaliar o quadro geral – não por ser o próximo da fila.

Na Inglaterra, as pessoas se referem ao diretor de escola como o professor principal. Entretanto, essa nomenclatura é imprópria, pois a função de professor é muito diferente da função de diretor (líder) de escola. Apesar de a experiência ser importante e de influenciar no julgamento pessoal, a habilidade principal do líder não deve ser em relação a uma área específica de competência profissional, mas em relação às dinâmicas da liderança. A função do líder não é ser o melhor professor, ou o melhor pastor, ou o melhor funcionário, mas recrutar e manter uma equipe de funcionários excelentes, os quais o ajudarão a tornar real a visão da organização. Muitos líderes cometem o triste equívoco de tentar fazer aquilo que outros deveriam fazer, esquecendo-se de que foram chamados para liderar. Embora o ato de liderar envolva dar o exemplo e colocar “a mão na massa” junto com a equipe, se o líder atuar meramente como outro funcionário, quem fará o papel de líder?

Finalmente, a função da liderança cristã é preparar pessoas para uma vida melhor e mais gratificante aqui e no porvir. Seja trabalhando com crianças, com jovens ou adultos, seja na escola, igreja ou outra área de atuação, nossa maior tarefa é preparar pessoas “para a satisfação do serviço neste mundo, e para aquela alegria mais elevada por um mais dilatado serviço no mundo vindouro” (Educação, p. 13). Essa é a nossa crença como líderes adventistas do sétimo dia. É emocionante guiar outros para uma vida melhor, mais valiosa e mais gratificante tanto hoje como na eternidade. Essa crença faz meu coração exultar de alegria e emoção. Concorde comigo?

Perguntas Para Discussão

1. Analise as vantagens e as desvantagens da postura e das decisões adotadas pelo autor nesse estudo de caso.
2. A liderança da Escola John Loughborough precisou tomar decisões difíceis e alguns funcionários

precisaram ser demitidos. De que maneira devemos equilibrar as necessidades da organização e as necessidades dos funcionários?

3. Liste algumas estratégias que, em sua opinião, podem ajudá-lo a lidar com aqueles que o criticam.



Este livro abordou os princípios da liderança cristã se referindo especificamente à liderança dentro da Igreja Adventista do Sétimo Dia, uma das denominações que mais crescem, principalmente nos países em desenvolvimento. Regozijamo-nos diante do sucesso das iniciativas evangelísticas como os programas de rádio e televisão, o empenho missionário global e o projeto “Semeando Um Bilhão”. O Senhor tem abençoado ricamente nossos sistemas educacionais e de saúde, os vários ministérios e os projetos da ADRA internacional. Os relatórios da última Assembleia da Associação Geral nos deixam orgulhosos de fazer parte de um movimento em crescimento e bem-sucedido que segue a orientação do Espírito de Deus.

Entretanto, os anos a seguir virão acompanhados de novos desafios para os cristãos, e nós, adventistas do sétimo dia, não seremos poupados. Teremos que estar prontos para lidar com várias questões importantes. Enfrentaremos novas realidades, ênfases e exigências. A globalização, a urbanização, os avanços tecnológicos, a diversidade, a apatia religiosa crescente, o materialismo desenfreado e problemas semelhantes trarão novas exigências à organização. Portanto, louvo a iniciativa da igreja em focar o desenvolvimento da liderança, pois muito recairá sobre a liderança nessa nova etapa.

O desenvolvimento da liderança exigirá que acompanhemos o desenvolvimento organizacional. O desenvolvimento contínuo da liderança deve fazer parte da cultura de transformação dentro da estrutura da igreja ao procurarmos manter a nossa relevância e eficácia no século 21. Além disso, devemos ver o desenvolvimento da liderança como uma necessidade, não apenas para os novos líderes, mas para todos os líderes atuais. Apesar de realizarmos um, dois ou três dias de seminário de treinamento para líderes, devemos considerá-los apenas uma pequena parte de um amplo processo de crescimento contínuo para todos os líderes da igreja. Atualização deve se tornar a palavra-chave dessa nova cultura. Para sobreviver e prosperar nesse novo mundo deverá haver flexibilidade tanto de nossa parte quanto da parte da organização. Isso requer uma aprendizagem contínua.

Como membros do corpo de Cristo, precisamos sempre reexaminar a nossa fé diante das circunstâncias em constante transformação e reinterpretá-la à luz de novos paradigmas. Já percebemos a necessidade do acréscimo da vigésima oitava doutrina fundamental, e talvez essa não seja a última. Não estou sugerindo que novas verdades surgirão, mas que haverá maneiras melhores de explicar à luz da realidade aquilo que estimamos em tão alto valor. Acima de tudo, devemos buscar uma comunhão pessoal e permanente com Cristo. Embora as doutrinas possam ser aperfeiçoadas, reinterpretadas ou mais bem compreendidas, Cristo é o único que pode nos conduzir à plena verdade. A comunhão verdadeira com o Salvador capacita o cristão a reagir da mesma forma que Jesus reagiria diante de problemas e conflitos sem precedentes, pois “já não sou eu quem vive, mas Cristo vive em mim; e esse viver que, agora, tenho na carne, vivo pela fé no Filho de Deus, que me amou e a Si mesmo Se entregou por mim” (Gálatas 2:20).

Como líderes cristãos, incentivemos os membros a desenvolver um relacionamento com Cristo e a depender dEle em vez de se apoiarem em nós ou na organização que lideramos. Cristo é o líder supremo de Sua igreja, e todos devemos segui-Lo conforme Ele nos orienta. Minha primeira atuação como pastor

aspirante foi numa igreja localizada na Avenida Stanmore, em Porto da Espanha, capital de Trinidad. O pastor titular na época era Fitzgerald Harris. Lembro-me de ouvi-lo dizer durante nossa primeira visita juntos: “Clinton, neste ministério, os irmãos pedirão que você assuma várias tarefas e o empurrarão para todos os lados, mas, em vez de ser dirigido pelos irmãos, seja dirigido pelo Senhor!”

Em nível corporativo, a igreja terá que continuar promovendo uma cultura que facilite a mudança. E. M. Schein comparou duas culturas organizacionais da seguinte maneira: a organização A tem ar de mistério. Todos os escritórios funcionam de portas fechadas. Nada é feito fora do previsto. Nas ocasiões em que os funcionários de níveis hierárquicos diferentes se reúnem, o fazem em atitude de complacência e obediência. Um ar de formalidade está presente em todos os cantos. Em contrapartida, na organização B, encontramos escritórios com portas abertas, apenas poucas portas fechadas, pessoas transitando, conversas intensas, desacordos e em geral um ar de informalidade (“Coming to a New Awareness of Organizational Culture”, Sloan Management Review, 1984). Qual dessas duas organizações lidará melhor com a mudança?

A igreja que sobreviverá e prosperará no século 21 será aquela que permite que sua função determine sua forma, e não vice-versa. A estrutura se submeterá à missão, procurando facilitar em vez de dificultar. Será uma igreja que valoriza mais as pessoas do que as regras, o processo mais do que o produto e a missão mais do que o dinheiro. Tal igreja valorizará mais os talentos e habilidades do que a aparente lealdade e longevidade; estará pronta para proteger os direitos de seus membros, assim como o seu nome; será inclusiva e reconhecerá que, aos olhos de Deus, somos todos iguais, a despeito da idade, sexo, etnia ou das relações pessoais; oferecerá a todos os mesmos privilégios e oportunidades de trabalhar, testemunhar e glorificar o nome de Deus através do uso dos talentos e habilidades concedidos pelo Espírito Santo; será uma igreja em que os líderes não têm medo do ministério de frente e os líderes de associação não consideram um rebaixamento na carreira profissional o fato de serem chamados para voltar ao ministério pastoral e evangelístico. O líder servidor não enxerga as mudanças de cargo como promoções ou rebaixamentos – apenas como áreas diferentes de trabalho.

A igreja eficaz do século 21 será uma igreja proativa e que possui uma visão de futuro, mas que também para e avalia práticas antigas com o objetivo de aprender com os erros cometidos – sim, erros –, em vez de disfarçá-los sob o pretexto de possuir uma infalibilidade sobrenatural. Será uma igreja que diariamente segue o exemplo de Cristo, sai fazendo o bem e nunca tem medo de confrontar o pecado. Enfim, será uma igreja em que os líderes permanecerão focados na missão. A ênfase principal será o Salvador, não o salário; a obra, não os benefícios; o sacrifício, não a autossatisfação. Devemos sempre nos lembrar de que o nosso modelo é o humilde Galileu que afirmou: “As raposas têm seus covis, e as aves do céu, ninhos; mas o Filho do Homem não tem onde reclinar a cabeça” (Mateus 8:20).

Resumindo, a Igreja Adventista do Sétimo Dia eficaz do século 21 será composta por um corpo de crentes cujos membros e líderes terão um relacionamento íntimo com Jesus, estarão em comunhão uns com os outros, unidos na missão, comprometidos com seu estilo de vida e desejosos de anunciar a volta do Senhor. Oro para que isso se torne uma realidade na minha igreja.

Apêndice

Ellen G. White e a Liderança Cristã



Em 1985, os depositários do patrimônio literário White decidiram publicar uma série de citações de Ellen G. White num livro intitulado Liderança Cristã. Reimpresso nos Estados Unidos em 1995,^{[2](#)} trata-se da compilação de trechos extraídos dos arquivos disponíveis no White Estate, em Silver Spring, Maryland. Com a permissão do White Estate, apresentamos a seguir algumas dessas citações:

Liderança cristã

Orar sempre: “Mas devem eles ver em cada dificuldade um chamado à oração” (Profetas e Reis, p. 31).

Responsabilidade de liderança não é brincadeira de criança: “Para essa importante posição, Deus terá um homem que se arrisque, se firme pelo direito, quaisquer que sejam as consequências; que enfrente obstáculos e não vacile, embora sua vida esteja em jogo” (Testemunhos Para a Igreja, v. 1, p. 320).

Não ter prazer em ferir: “Sinto-me entristecida ao ver que há pessoas em posições de confiança que cultivam muito pouco a compaixão e ternura de Cristo. Elas nem mesmo cultivam e manifestam amor para com seus irmãos e irmãs de fé” (Carta 43, 1895, p. 3 [14 de junho de 1895, a J. H. Kellogg]).

A deslealdade deve ser reprovada: “Jamais devem os servos de Deus olhar para inimizades, intrigas e fraude como virtude; os que estão em posição de responsabilidade devem manifestar decidida desaprovação a toda infidelidade nos negócios e assuntos espirituais” (Review and Herald, 14 de setembro de 1905).

Humildade

Liderança casual: “Você aprecia elogio, agitação e se colocar à frente. Importa-se mais com a aprovação e louvor dos homens que com a aprovação de Deus” (Carta 3, 1882, p. 3 [1º de abril de 1882]).

Deus exalta os humildes: “Aqueles que se assemelham a Deus no caráter, em bondade, misericórdia e lealdade dedicada à Sua causa e obra são os mais adequados a assumir responsabilidades e liderar” (Carta 39, 1898, p. 13 [27 de março de 1898, aos irmãos Woods e Miller]).

Tempo para mudança: “Quando os homens julgam que suas ideias não possuem falhas, então é tempo de mudarem sua posição de líder para a de aprendiz. Quando pensam que suas ideias e seu julgamento devem ser aceitos sem questionamento, mostram-se incapazes para a posição que ocupam” (Manuscrito 55, 1897 [3 de junho de 1897, “Desenvolvimento de Obreiros”]).

Posição não garante santidade: “É por honrar a Deus e obedecer a Seus mandamentos que o homem se torna verdadeiramente grande. [...] Por todo o tempo em que permanecer consagrado, o homem a quem Deus dotou com discernimento e habilidade não manifestará anseios por alta posição, nem procurará dirigir ou governar” (Profetas e Reis, p. 30, 31).

Os líderes são aprendizes: “Os que aceitam uma posição de responsabilidade na causa de Deus devem lembrar-se sempre de que, com o chamado para esta obra, Deus os chamou igualmente para andar circunspectamente diante dEle e de seus semelhantes. Em vez de considerar seu dever ordenar, impor e comandar, devem reconhecer que lhes compete aprender. Ao deixar um obreiro de responsabilidade de aprender esta lição, quanto mais cedo for ele despedido de suas responsabilidades tanto melhor será para ele e para a obra de Deus. A posição nunca dará santidade nem excelência de caráter. Quem honra a Deus e guarda os Seus mandamentos, é ele mesmo honrado.

“A pergunta que cada um deve dirigir a si mesmo, com toda a humildade, é: ‘Estou eu habilitado para esta posição? Aprendi eu a manter-me no caminho do Senhor, a fazer justiça e juízo?’ O exemplo terrestre do Salvador nos foi dado para que não andemos em nossa própria força, mas para que cada um se considere, como disse Salomão, ‘menino pequeno’ (1 Reis 3:7)” (Testemunhos Para a Igreja, v. 9, p. 283).

Cultivando humilde dependência: “Os homens a quem o Senhor chama para ocuparem em Sua obra cargos importantes devem cultivar humilde confiança nEle” (ibid., p. 270).

Integridade

Reprovação a negócios secretos: “Não façam nada secretamente; sejam claros como o dia, verdadeiros com seus irmãos e irmãs, lidando com eles como desejam que Cristo lide com vocês. Se tivessem o Espírito de Cristo não notariam desfeitas e não dariam importância a supostas ofensas” (Review and Herald, 14 de maio de 1895).

Integridade inflexível: “Homem honesto, à maneira de Cristo julgar, é o que manifesta inflexível

integridade” (Testemunhos Para a Igreja, v. 4, p. 310).

Confiança

O povo perdeu a confiança: “Contudo, ouvimos que a voz da Associação é a voz de Deus. Cada vez que ouço isso, penso que é quase uma blasfêmia. A voz da Associação deve ser a voz de Deus; mas não é, porque alguns ligados a ela não são homens de fé e oração, não possuem princípios elevados” (Manuscrito 37, 1901, p. 8 [abril de 1901, palestra da Sra. White na capela da Review and Herald acerca do trabalho no Sul]).

Influência

Influência refletida nas pessoas: “Carecemos hoje de Neemias na igreja. Não de homens capazes de pregar e orar apenas, mas de homens cujas orações e sermões sejam animados de firme e sincero propósito. O procedimento seguido por esse patriota hebreu na realização de seus planos devia ser ainda adotado pelos pastores e dirigentes. Havendo eles delineado seus planos, deveriam expô-los perante a igreja de maneira que lhes atraísse o interesse e a cooperação. Fazei que o povo compreenda os planos e tome parte na obra, e não de se interessar pessoalmente em sua prosperidade. O êxito que acompanhou os esforços de Neemias mostra o que podem realizar a oração, a fé e uma ação sábia e enérgica” (Serviço Cristão, p. 177).

Individualidade

Métodos individuais de trabalho: “Por outro lado, os guias dentre o povo de Deus devem precaver-se contra o perigo de condenar os métodos de obreiros que são pelo Senhor levados a fazer uma obra especial que só poucos estão habilitados para desempenhar. Sejam os irmãos que estão em cargos de responsabilidade cuidadosos no criticar maneiras de proceder que não estejam em perfeita harmonia com os seus métodos de trabalho. Não suponham jamais que cada plano deva refletir a sua própria personalidade. Não temam confiar nos métodos de outrem; pois recusando confiar num coobreiro que, com humildade e zelo consagrado está fazendo uma obra especial, na maneira por Deus designada, eles estão retardando o avanço da causa do Senhor” (Testemunhos Para a Igreja, v. 9, p. 259).

Autoridade

Um conselho, não apenas um homem: “Na obra de Deus, nenhuma autoridade real deve ser exercida por qualquer ser humano, nem por dois ou três” (Manuscrito 26, 1903 [3 de abril de 1903, referente ao trabalho da Associação Geral]).

Lidando com homens semelhantes a nós mesmos: “Lembre-mos todos de que não estamos lidando com homens ideais, mas com homens reais designados por Deus. Homens que são exatamente como nós mesmos, homens que caem nos mesmos erros em que nós caímos, homens com idênticas ambições e

fraquezas” (Testemunhos Para Ministros, p. 495).

O espírito de autoridade: “Não se deve exercer o espírito de autoridade, nem mesmo o presidente de uma Associação, pois a posição não transforma o homem numa criatura que não possa errar” (ibid., p. 496).

Ditadura

Como as rodas do progresso são travadas: “Eles dispensam o Espírito Santo de seus conselhos, e então, sob o poder e nome da Associação Geral, inventam regulamentos através dos quais compelem os homens a serem governados pelas ideias deles e não pelo Espírito Santo” (Carta 83, 1896 [22 de maio de 1896, a O. A. Olsen]).

Liderança não é domínio: “Estou instruída pelo Senhor a dizer que a posição jamais comunica ao homem graça, nem o torna justo. ‘O temor do Senhor é o princípio da sabedoria’ (Provérbios 9:10). Alguns homens aos quais se confiaram posições de responsabilidade alimentam a ideia de que a posição é favorável ao engrandecimento do eu” (Medicina e Salvação, p. 165).

O presidente da Associação: “Por muitas vezes tenho repetido a advertência: Não coloquem jamais como presidente de uma Associação um homem que supõe que tal posição lhe conferirá poder para dominar e controlar a consciência de outros. É natural para o homem ter grande estima por si mesmo. Os velhos hábitos lutam pela supremacia; entretanto, um homem que ocupa um cargo de confiança não deve glorificar a si mesmo. [...] Jamais deve ele usurpar autoridade, comandar ou ameaçar dizendo: ‘A menos que você faça o que digo, não receberá pagamento da Associação.’ Um homem que profere tais palavras é indigno de ocupar o cargo de presidente de uma Associação. Ele tornaria os homens escravos sob seu juízo” (Carta 416, 1907, p. 5, 6 [30 de dezembro de 1907, a A. G. Daniells e W. C. White]).

Não controlar a mente de outras pessoas

Moldando a mente de outros homens: “Como me dói o coração ao ver presidentes de Associações darem-se ao trabalho de escolher aqueles que eles julgam poderem moldar para com eles trabalhar no campo! Pegam os que deles não divergirão, que agirão como meras máquinas. Nenhum presidente tem qualquer direito de fazer isso. Deixai que os outros planejem; e se em algumas coisas falharem, não tomeis isso como evidência de que não estão habilitados para pensar. Os nossos homens de maior responsabilidade tiveram de aprender por uma longa disciplina a usar seu discernimento” (Testemunhos Para Ministros, p. 304).

Creditar a outros alguma percepção: “Os homens que seguem a orientação de outro, e permitem que outro pense por eles, não estão preparados para que lhes sejam confiadas responsabilidades. [...] Os homens que estão em posições de responsabilidade devem creditar a outros algum senso, alguma capacidade de juízo e previsão; e considerá-los capazes de fazer a obra entregue nas suas mãos” (ibid., p. 301, 302).

Delegando

Delegar responsabilidades a outros: “Desejamos que cada homem que está em responsabilidade dê responsabilidades aos outros. Coloque-os em um trabalho que os obrigue a planejar e usar o juízo. Não os eduqueis a contar com vosso juízo. Devem os jovens ser ensinados a pensar” (ibid., p. 302, 303).

Que outros aprendam a assumir responsabilidades: “Ele deseja que você delegue o trabalho e seja mais um planejador, um administrador. [...] Atenderá o conselho? Deixará que outros aprendam a levar as responsabilidades mesmo que cometam graves erros enquanto você está vivo para mostrar-lhes como trabalhar?” (Carta 117, 1886, p. 6 [25 de junho de 1886, ao irmão Butler. Idades: Butler, 52; Haskell, 53]).

Dever de treinar outros: “É seu dever treinar outros a ocuparem posições de responsabilidade, para, caso você precise de mudança ou descanso, que é seu direito, você possa tê-lo. [...] Insisto, você tem trabalhado intensamente sob grande pressão. Deus tem poupado sua vida; porém, você não é imortal e poderá morrer assim como outros morreram, antes de você conseguir viver dois anos em um” (Carta 7, 1886 [26 de abril de 1886, a J. H. Kellogg]).

A sabedora divina deve ser entrelaçada nas experiências diárias: “O caminho para tornar-se importante e nobre é ser semelhante a Jesus, puro, santo e imaculado. A honra que você pode receber de homens importantes e da medicina não é de muito valor aos meus olhos, mas a honra que você recebe do Senhor é a de maior valor” (Carta 7, 1886 [26 de abril de 1886, a J. H. Kellogg]).

Nenhuma autoridade suprema: “Deus não estabeleceu, entre os adventistas do sétimo dia, nenhuma autoridade suprema para dirigir toda a corporação, ou qualquer seção da obra. Ele não estipulou que a responsabilidade da direção recaísse sobre uns poucos homens. As responsabilidades são divididas entre grande número de homens competentes” (Testemunhos Para a Igreja, v. 8, p. 236).

Tomando decisões

Liderança hesitante é liderança fraca: “É mesmo mais desculpável tomar uma decisão errada, às vezes, do que ficar sempre a vacilar, hesitando ora para uma, ora para outra direção. Maior perplexidade e mal resultam de hesitar e duvidar assim do que de agir às vezes muito apressadamente. [...]

“Deus requer ação pronta. Demoras, dúvidas, hesitações e indecisão frequentemente dão toda vantagem ao inimigo” (Obreiros Evangélicos, p. 134).

Seleção de pessoal

Escolher homens que tenham experiência na fé: “Os que são assim indicados para superintendentes do rebanho devem ser homens de boa reputação; homens que deem provas de possuir não somente conhecimento das Escrituras, mas experiência na fé, na paciência, para que, em mansidão, possam instruir os que se opõem à verdade. Devem ser homens íntegros, não neófitos, mas inteligentes estudantes da Palavra, aptos para ensinar a outros também, tirando do tesouro coisas novas e velhas; homens que, em caráter, palavras, conduta, sejam uma honra à causa de Cristo, ensinando a verdade, vivendo a verdade, crescendo até à estatura perfeita em Cristo Jesus. Isso importa no desenvolvimento e fortalecimento de cada faculdade mediante o exercício da mesma, para que os obreiros se tornem aptos a suportar maiores responsabilidades, à medida que a obra aumenta” (Obreiros Evangélicos, p. 413).

Treinamento de líderes

Líderes receiam treinar outros: “Se em nosso ministério aqueles a quem ensinamos desenvolverem energia e inteligência superiores às que possuímos, devemos ser levados a nos alegrar pelo privilégio de participar na obra de treiná-los. Mas há perigo de que alguns que estão em posição de responsabilidade como professores e líderes ajam como se os talentos e habilidades tivessem sido dados apenas a eles, e pensem que devem fazer todo o trabalho para certificar-se de que está sendo feito corretamente. São hábeis em encontrar faltas em tudo que não é produto de suas mãos. Muitos talentos são perdidos na causa de Deus porque muitos obreiros, desejando ser os primeiros, estão prontos a liderar, mas nunca a seguir. Embora investiguem e critiquem minuciosamente tudo o mais que outros fazem, estão em perigo de considerar o que sai de suas mãos como perfeito” (Review and Herald, 4 de dezembro de 1904).

Reconhecer talentos: “Os que estão em posições de responsabilidade devem sentir que é seu dever reconhecer talentos. Devem aprender como utilizar os homens e como aconselhá-los” (Manuscrito 52, 1897 [3 de junho de 1897, “Desenvolvimento de Obreiros”]).

Exagero em assuntos de pouca importância

Conselho a um líder: “Foi-me mostrado que você negligenciou grandes responsabilidades, enquanto deixa que sua mente se ocupe com pequenos problemas que outros podem e devem resolver tão bem quanto você mesmo. Mas a perda de alguns centavos em qualquer empreendimento lhe parece ser tão grande e o fere tanto que você sente ser seu dever ter tudo sob sua inspeção; entretanto, muitos trabalhos bons e importantes são negligenciados por causa de coisas de menor importância. Você deve estar empenhado em planos mais amplos e na execução deles, observando atentamente qualquer talento ou influência que possa obter para incorporar ao trabalho” (Carta 40, 1879, p. 1, 5).

Reuniões de comissões

Responsáveis diante de Deus: “Que cada um dos que se assentam em concílios e reuniões de comissões escreva no coração as palavras: Estou trabalhando para o tempo e a eternidade; eu sou responsável perante Deus pelos motivos que me levam à ação. Seja esta a sua divisa. Seja sua a oração do salmista: ‘Põe, ó Senhor, uma guarda à minha boca; guarda a porta dos meus lábios. Não inclines o meu coração para o mal’ (Salmo 141:3, 4)” (Testemunhos Para a Igreja, v. 7, p. 258, 259).

Confiança em Deus

Confiar em Deus e esperar: “O desânimo pode abalar a fé mais heroica e enfraquecer a mais firme vontade. Mas Deus compreende, e ainda Se compadece e ama. Ele lê os motivos e os propósitos do coração. Esperar pacientemente, confiar quando tudo parece escuro, eis a lição que os líderes na obra de Deus necessitam aprender. O Céu não lhes faltará no dia da adversidade. Nada está aparentemente mais ao desamparo, mas na realidade mais invencível, do que a alma que sente a sua nulidade, e confia inteiramente em Deus” (Profetas e Reis, p. 174, 175).

[2](#). Nota da tradutora: Essa obra foi impressa no Brasil em 2002 pela Casa Publicadora Brasileira.

bibliografia Seleccionada



- Adams, Jay Edward. *Shepherding God's Flock: A Handbook on Patoral Ministry, Counseling and Leadership*. 1986.
- Anderson, Leith, et al. *Who's in Charge? Standing Up to Leadership Pressures*. 1993.
- Anderson, Lynn. *They Smell Like Sheep: Biblical Leadership for the 21st Century*. 1997.
- Armour, Michael C., e Don Browning. *Systems-sensitive Leadership: Empowering Diversity Without Polarizing the Church*. 1997.
- Banks, William L. *The Black Church in the U.S.: Its Origin, Growth, Contributions, and Outlook*. 1972.
- Barna, George, ed. *A Fish Out of Water*. 2002.
- _____. *Leaders on Leadership: Wisdom, Advice and Encouragement on the Art of Leading God's People*. 1997.
- Becker, Carol E. *Leading Women: How Church Women Can Avoid Leadership Traps and Negotiate the Gender Maze*. 1996.
- Bennis, Warren. *On Becoming a Leader*. 2003.
- Berris, Warren, e Burt Nanous. *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. 1985.
- Berkley, James D. *Leadership Handbooks of Practical Theology, Volume 3: Leadership and Administration: Ambition and Contentment*. 1995.
- Bernstine, Karen Jones, ed. *Church and Family Together: A Congregational Manual for Black Family Ministry*. 1992.
- Blackaby, Henry e Richard. *Spiritual Leadership*. 2001.
- Blanchard, Ken, e Marc Muchnick. *The Leadership Pill*. 2003.
- _____, e Phil Hodges. *The Servant Leader*. 2003.
- Bolman, Lee, e Terrence Deal. *Reframing Organizations*. 2003.
- Brister, C. W. *Pastoral Care in the Church*. 1992.
- Brown, Daniel A., et al. *The Other Side of Pastoral Ministry: Using Process Leadership to Transform Your Church*. 1996.

Burns, J. M. Leadership. 1978.

Burt, Steve. Activating Leadership in the Small Church: Clergy and Laity Working Together. 1987.

Callahan, Kennon L. Effective Church Leadership: Building on the Twelve Keys. 1997.

Carroll, Jackson W. As One With Authority: Reflective Leadership in Ministry. 1991.

Cottrell, D., e E. Harvey. Leadership Courage. 2004.

Covey, S. The Courage to Change: Living the 7 Habits. 1999.

_____. The Eighth Habit—From Effectiveness to Greatness. 2004.

_____. Principle-centered Leadership. 1991.

Cueni, Robert R. The Vital Church Leader . 1991.

Dale, Robert D. Leading Edge: Leadership Strategies From the New Testament. 1996.

Day, Dan. A Guide to Marketing Adventism. 1990.

Drucker, P. The Effective Executive. 1985.

_____. Managing the Nonprofit Organization. 1992.

Dudley, Roger, e Des Cummings. Adventures in Church Growth. 1983.

Engstrom, Ted W., e David J. Juroe. The Making of a Christian Leader. 1978.

Finzel, Hans. The Top Ten Mistakes Leaders Make. 1994.

Fisher, R., e W. Ury. Getting to Yes. 1981.

Ford, Leighton. Transforming Leadership. 1991.

Franklin, Robert. Another Day's Journey. 1997.

Freedman, S. Upon This Rock. 1993.

Gangel, Kenneth O. Team Leadership in Christian Ministry: Using Multiple Gifts to Build a Unified Vision. 1997.

Giuliani, Rudolph. Leadership. 2002.

Gladwell, Malcolm. The Tipping Point. 2002.

Goodman, Thomas. The International Minister: 4 Powerful Steps to Determining, Implementing, and Fulfilling Your Ministry Priorities. 1994.

Greenleaf, Robert K. Servant Leadership. 1977.

Haggard, Ted, e Lance R. Coles. How to Run a Life-giving Church. 1997.

Hanchey, Howard. From Survival to Celebration: Leadership for the Confident Church. 1994.

Harbaugh, Gary. Pastor as Person. 1984.

Harris, James H. Pastoral Theology: A Black-Church Perspective. 1991.

Harvey, James E. Who's in Charge? Leadership Skills for Clergy and Others in Ministry. 1996.

Hayford, Jack W. Pastors of Promise: Pointing to Character and Hope as the Keys to Fruitful Shepherding. 1997.

Hemphill, Ken. The Antioch Effect: 8 Characteristics of Highly Effective Churches. 1994.

Hesselbein, F., M. Goldsmith e R. Beckhard. The Leader of the Future. 1996.

Hollander, E. P. Leadership Dynamics. 1978.

House, Wayne H. The Role of Women in Ministry Today. 1995.

Johnson, Douglas W. Don't Know Much About Being a Leader in My Church. 1996.

Jones, L. Jesus, CEO. 1995.

Kallestad, Walt. The Everyday, Anytime Guide to Christian Leadership. 1994.

Knight, G. If I Were the Devil. 2007.

_____. Organizing to Beat the Devil. 2001.

Kotter, John P. A Force for Change. 1990.

_____. Leading Change. 1996.

Lee, Harris. Effective Church Leadership. 1990.

Lewis, Douglas G. Meeting the Moment: Leadership and Well-being in Ministry. 1997.

Lindgren, A., e N. Shawchuck. Management for Your Church. 1984.

Logan, Robert, e Carl F. George. Leading and Managing Your Church. 1988.

Longenecker, Harold. Growing Leaders by Design: How to Use Biblical Principles for Leadership Development. 1995.

Malphurs, Aubrey. Values-driven Leadership: Discovering and Developing Your Core Values for Ministry. 1996.

Maxwell, J. Developing the Leaders Around You. 1995.

_____. Developing the Leader Within You. 1993.

_____. The Maxwell Leadership Bible. 2002.

_____. The 21 Irrefutable Laws of Leadership. 1998.

McCray, Walter A. Black Young Adults: How to Reach Them, What to Teach Them. 1992.

McGavran, Donald A. Understanding Church Growth. 1980.

McGinn, Linda. Resource Guide for Women's Ministries. 1990.

McIntosh, Gary. The Exodus Principle: A Five-Part Strategy to Free Your People for Ministry. 1995.

McIntosh, Gary, e Glen Martin. The Issachar Factor: Understanding Trends That Confront Your Church and Designing a Strategy for Success. 1994.

McKenzie, Vashti M. Not Without a Struggle: Leadership Development for African-American Women in Ministry. 1996.

Miller, Calvin. The Empowered Leader: 10 Keys to Servant Leadership. 1996.

Miller, Herb, ed. Leadership Is the Key: Unlocking Your Effectiveness in Ministry. 1997.

Nelson, Alan E., e Herb Miller, eds. Leading Your Ministry: A Moment of Insight Is a Lifetime of Experience. 1996.

Newman, Susan D. With Heart and Hand: The Black Church Working to Save Black Children. 1995.

Patzer, J. The Road Ahead. 2003.

Peters, T. J., e R. H. Waterman. In Search of Excellence. 1982.

Phillips, D. Martin Luther King on Leadership. 1999.

Powers, Bruce, ed. Church Administration Handbook. Edição revisada. 1997.

Purvis, Sally B. The Stained-Glass Ceiling: Churches and Their Women Pastors. 1995.

Randall, Robert L. The Time of Your Life: Self/Time Management for Pastors. 1994.

Reddin, W. J. Managerial Effectiveness. 1970.

Richardson, Ronald W. Creating a Healthier Church: Family Systems Theory, Leadership, and Congregational Life. 1996.

Rock, C. Church Leadership. 1990.

Rusbuldt, Richard E. Basic Leader Skills. 1982.

Sanders, J. O. Spiritual Leadership. 1994.

Sanford, John A. Ministry Burnout. 1992.

Schaller, Lyle E. Strategies for Chance. 1993.

Shapiro, Andrea. Creating Contagious Commitment. 2003.

Shawchuck, Norman, e Gustave J. Rath. Benchmarks of Quality in the Church: 21 Ways to Continuously Improve the Content of Your Ministry. 1994.

Shawchuck, Norman, e Roger Heuser. Leading the Congregation: Caring for Yourself While Serving Others. 1993.

Shupe, Anson D. Wolves Within the Fold: Religious Leadership and Abuses of Power. 1998.

Sims, B. J. Servanthood. 1997.

Smith, Donald P. Empowering Ministry: Ways to Grow in Effectiveness. 1996.

Stewart, C. F. African-American Church Growth: 12 Principles of Prophetic Ministry. 1994.

Swindoll, C. Leadership. 1983.

Stone, Sam E. How to Be an Effective Church Leader. 1997.

Thompson, James. Equipped for Change: Studies in the Pastoral Epistles. 1996.

Treston, Kevin. Creative Christian Leadership: Skills for More Effective Ministry. 1995.

Turner, Nathan W. Leading Small Groups: Basic Skills for Church and Community Organization. 1997.

Valley, C. A. “Managing Change in the Seventh-day Adventist Church: An Interpretative Study on the Establishment of the John Loughborough School”. Dissertação de MBA, 1994.

_____. “The Relationship of the Leader Behaviors of Pastors and Church Growth in the Lake Union Conference of Seventh-day Adventists.” Tese doutoral, 1986.

Wagner, Peter. Your Church Can Grow. 2001.

Warren, R. The Purpose-driven Church. 1995.

Wheatley, M. Leadership and the New Science. 1999.

Weems, Lovett H., Jr. Church Leadership: Vision, Team, Culture, and Integrity. 1993.

Wills, Gary. Certain Trumpets: The Call of Leaders. 1994.

Wilson, Robert A., ed. *Character Above All*. 1995.

Wimberly, Edward. *African-American Pastoral Care*. 1991.

CPB NA INTERNET

FAÇA SUAS
COMPRAS COM
COMODIDADE

APROVEITE
PROMOÇÕES
EXCLUSIVAS

LIVROS, REVISTAS,
AUDIOLIVROS,
CDS E DVDS

CONECTE-SE
ATRAVÉS DAS NOSSAS
REDES SOCIAIS COM
MILHARES
DE SEGUIDORES

ACESSE AGORA



www.cpb.com.br