

FACULDADE TEOLÓGICA BATISTA DE SÃO PAULO

**O LEGADO DE UM LÍDER CRISTÃO: TRANSFORMANDO SEGUIDORES EM
LÍDERES.**

Arnaldo de Sousa Pereira

SÃO PAULO
2021

Arnaldo de Sousa Pereira

**O LEGADO DE UM LÍDER CRISTÃO: TRANSFORMANDO SEGUIDORES EM
LÍDERES.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de
Teologia da Faculdade
Teológica Batista de São Paulo,
para obtenção do título de
Bacharel em Teologia.

Orientador (a): Profa. Ma. Jacira
da Silva Lima

SÃO PAULO
2021

Pereira, Arnaldo de Sousa

O legado de um líder cristão : transformando seguidores
em líderes. – São Paulo : Faculdade Teológica Batista, 2021.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso
de Bacharelado em Teologia – Faculdade Teológica
Batista de São Paulo.

Orientadora: Jacira da Silva Lima

1. Liderança cristã. 2. Discipulado – Igreja cristã.
I. Título. II. Lima, Jacira da Silva.

CDD: 301.155

FACULDADE TEOLÓGICA BATISTA DE SÃO PAULO

Arnaldo de Sousa Pereira

**O LEGADO DE UM LÍDER CRISTÃO: TRANSFORMANDO SEGUIDORES EM
LÍDERES.**

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Jacira da Silva Lima – Orientador

Prof. André Anéas - Mestre

SÃO PAULO
2021

DEDICATÓRIA

À minha amada esposa Rute do Nascimento Medeiros Pereira, que sempre me estimulou com seu companheirismo, amor e carinho.

Aos meus filhos Daniel, Thiago e Karina; às minhas noras Daianne e Thalita; ao meu genro Rodrigo; às minhas netas Isabel e Clarice e ao meu neto Bryan, por encherem minha vida de alegria e satisfação.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, fonte de toda sabedoria, que me salvou e me concedeu seu Santo Espírito que me guia em toda trajetória da minha vida e me conduziu em vitória neste desafio de aprofundamento no conhecimento das Escrituras Sagradas para melhor servi-lo no seu Reino.

À Faculdade Teológica Batista de São Paulo, que através de todos os professores, funcionários e estrutura, me proporcionou um ambiente agradável de amizade e estímulo para servir com excelência ao mestre Jesus Cristo.

À professora orientadora Jacira da Silva Lima, que me conduziu com excelência, atenção e paciência na elaboração deste trabalho acadêmico.

Aos amados irmãos da igreja Casa de Oração do Senhor Jesus, pelo apoio e amor em Cristo.

Portanto, vão e façam discípulos de todas as nações,
batizando-os em nome do Pai, do Filho e do Espírito Santo.
Mateus 28:19

RESUMO

O objetivo deste trabalho se deve ao reconhecimento e desenvolvimento da liderança na igreja local com foco na sucessão ministerial, com base bíblica de Mateus 28:19 “façam discípulos”, como também nos argumentos de autores como Russell P. Shedd, e J. Oswald Sanders. Além disso, tratamos a questão de métodos utilizados para transformar seguidores em líderes pensando na premissa de qual legado deixaremos para as futuras gerações, baseado na trajetória de discipulado de Paulo junto a Timóteo. Compete à Igreja atual instruir e aplicar este modelo bíblico de liderança que visa à multiplicação, pois este gera discípulos para a expansão do Reino de Deus na Terra.

Palavras-chaves: Liderança cristã. Discipulado. Líder. Legado cristão.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 COMPREENDENDO A DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA	12
1.1 O QUE É LIDERANÇA.....	12
1.2 O QUE É UM LÍDER	15
1.3 O QUE FAZ UM LÍDER.....	16
1.4 O QUE É LIDERANÇA CRISTÃ.....	18
2 A FORMAÇÃO DE DISCÍPULOS PARA UM LEGADO DE LIDERANÇA	22
2.1 O QUE É UM DISCÍPULO	22
2.2 MOISÉS E O PREPARO DE JOSUÉ PARA SER O NOVO LÍDER.....	26
2.3 QUALIFICAÇÕES INDISPENSÁVEIS PARA A LIDERANÇA.....	28
3 O LEGADO DO LÍDER.....	32
3.1 O LÍDER COMO AGENTE DE MUDANÇA E A TRANSIÇÃO DE LIDERANÇA	32
3.2. DESENVOLVENDO O DOM DA LIDERANÇA EM SEUS MEMBROS: TRANSFORMANDO SEGUIDORES EM LÍDERES.....	36
3.3 PAULO A TIMÓTEO: EXEMPLO A SER SEGUIDO	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

INTRODUÇÃO

De acordo com Munroe (2011, p.250) "Liderança é prover direção e apoio! Identificar, desenvolver, treinar e preparar seus substitutos como um líder é uma das principais contribuições para o mundo". Quando falamos em crescimento não podemos deixar de considerar que um dos protagonistas principais deste cenário é o líder. O líder promove a junção e união; é ele que conduz aos objetivos a serem alcançados, direciona, e também produz novos líderes.

Treinar os liderados a fim de reproduzir novos líderes é um processo contínuo e extremamente necessário para qualquer organização, pois a sucessão um dia irá acontecer, seja por motivo de falecimento de um líder, mudança de cidade, e até mesmo por demanda de serviço, ou seja, na medida que uma organização cresce, mais se faz necessário a figura de líderes para diferentes departamentos.

No contexto de uma organização cristã não é diferente, os anos passam, e com isso o cenário muda, o vigor da geração inicial não é mais o mesmo, a disposição física e mental para arquitetar, planejar, executar e dar continuidade ao desenvolvimento e crescimento do ministério acaba ficando em ritmos lentos. Por isso, é imprescindível a necessidade de além do apascentar pessoas, também fazer com que elas produzam frutos a fim de desenvolverem dons espirituais, e consequentemente atuarem em suas áreas, para uma sucessão efetiva da composição do corpo ministerial. Assim, é importante reconhecer, desenvolver e treinar lideranças dentro das igrejas, sempre embasado nas Sagradas Escrituras. Na trajetória de um líder, existe um legado a ser deixado. Observemos o que Maxwell (2011, p.256) fala a respeito.

Um legado é algo que deixamos para a geração seguinte. Podem ser posses que entregamos a outras pessoas. Podem ser princípios segundo os quais vivíamos e que permaneceram depois da nossa morte. Também podem ser pessoas que influenciamos, e cujas vidas melhoraram depois de nos conhecer (MAXWELL, 2011, p.256).

Diante dessas colocações, surge a pergunta: quem serão as pessoas que irão assumir a liderança atual na igreja local? Como a igreja pode reconhecer e desenvolver o dom da liderança em seus membros segundo as Escrituras Sagradas a fim de gerar discípulos e um legado consolidado às futuras gerações? Deste modo a justificativa da escolha desse tema deu-se devido a carência no incentivo a formação

de discípulos responsáveis que assumam posições de liderança, fazendo com que o ministério não fique enfraquecido no processo de sucessão e transmissão de um legado.

Neste contexto, o objetivo deste trabalho é o reconhecimento e desenvolvimento da liderança na igreja local com foco na sucessão ministerial, destacando a importância e necessidade de reconhecimento, preparo e treinamento para desenvolvimento deste processo.

Para isso, a metodologia utilizada deu-se através da pesquisa bibliográfica, obtidas na literatura, por meio de análises de materiais como livros, artigos, revistas e material eletrônico. De acordo com Gil (2002, p.44) essa categoria de pesquisa, é “desenvolvida com base em material já elaborado constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Neste sentido, foi abordada a percepção de autores que trazem o conceito com clareza e fundamento a respeito do tema estudado.

Este trabalho encontra-se estruturado em 3 capítulos. No primeiro capítulo foi realizado um levantamento conceitual a respeito do tema liderança, quais as atribuições de um líder, o que ele representa e a abordagem a respeito da temática liderança cristã. Este capítulo foi respaldado por autores como John Maxwell, John MacArthur, George Barna e Henry Blackaby.

No segundo capítulo foi tratado a respeito da formação de discípulos para desenvolvimento de um legado, o conceito de discípulo, e o exemplo de legado e liderança no Antigo Testamento, como o caso de Moises e Josué. Dando seguimento ao tema, também foi abordado as qualificações indispensáveis para uma boa liderança. A fundamentação desses temas deu-se por meio de autores como Keith Phillips que traz embasamento a respeito do tema discípulo e discipulado. Oswaldo Sanders e Russell P Shedd também integram esse capítulo, entre outros autores.

No terceiro capítulo, foi tratado da questão do legado de um líder. No decorrer da trajetória de liderança, quais sementes ele deixa para a posteridade, e como esse legado impacta diretamente na transição de liderança. A Bíblia Sagrada apresenta o caso de Paulo e Timóteo, no qual o apóstolo instruía e discipulava o jovem Timóteo. Com isso, o apóstolo formava mais que um seguidor de Cristo, ele produzia um discípulo, sendo este o maior legado de um líder. Os respaldos deste capítulo apoiaram-se na bibliografia de autores, são estes Michael Youssef, Eugene Habecker, Rick Warren, Wallace Erickson e Gene Wilkes e demais pertinentes ao tema.

1 COMPREENDENDO A DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA

Este capítulo trará abordagens a respeito dos conceitos de liderança em sua pluralidade, bem como a explanação da figura do líder inserido no contexto de uma liderança efetiva. Também abordaremos as responsabilidades de um líder frente a seus liderados, e como sua postura impacta na direção e motivação que leva seus liderados a se espelharem nele e almejarem serem iguais ou melhores ao seu líder. Dentro desse contexto trataremos o posicionamento, objetivos e responsabilidades da liderança cristã.

1.1 O QUE É LIDERANÇA

Em um contexto global, referindo-se à organização seja ela de qualquer setor ou natureza, nenhum processo de desenvolvimento, seria tão completo sem a progressão da liderança. Mas afinal, o que é liderança?

Para Barna (1999, p. 21), não existe uma definição exata de liderança dita unanimemente, cada um a define de acordo com sua realidade.

Porém, no decorrer de vários estudos e experiências, alguns estudiosos da área a definiu em sua múltipla diversidade. É importante que cada leitor se atente de forma crítica a cada definição.

Bennis e Nanus (*apud* BARNA, 1999, p. 21), afirma que “Liderança é... fazer as coisas certas”.

Já Burns, (*apud* BARNA, 1999, p. 21), conceitua liderança como sendo algo “que acontece quando pessoas com certos motivos e propósitos mobilizam, em competição ou conflito com outros, recursos institucionais, políticos, psicológicos e outros no sentido de provocar, engajar e satisfazer os motivos dos seguidores”.

Para Packard (*apud* BARNA, 1999, p. 21), “Liderança é conseguir que os outros desejem fazer algo que você está convencido de que deve ser feito”.

Peter (*apud* BARNA, 1999, p. 21), declara que “Liderança é aprender a lidar com paradoxos e aquilo que eles representam”.

Wills (*apud* BARNA, 1999, p. 21), a define da seguinte forma: “Liderança é mobilizar outros em direção a um objetivo partilhado pelo líder e seus seguidores”.

No passado, liderança era apontada como posição de destaque, ou seja, liderança era um indivíduo, ou grupo de pessoas que ocupavam posição de destaque

em algum lugar. Porém, a liderança pode estar presente em qualquer lugar, ser desenvolvida por qualquer indivíduo, desde que o mesmo maximize seu potencial para exercer tal posição. Uma vez o potencial reconhecido e ampliado, seus efeitos geram consequências, sejam elas positivas ou negativas sobre a vida de outras pessoas.

Neste sentido, podemos dizer que liderar é influenciar. De acordo com Maxwell e Dornan (2011, p.15), “você não precisa estar em uma posição de destaque para ser uma pessoa de influência. Na verdade, se sua vida se conecta de alguma maneira, com outras pessoas, você exerce alguma influência”. Sanders (*apud* BARNA, 1999, p. 21), reafirma o mesmo conceito quando diz que “Liderança é influência”.

Assim, todo comportamento exercido por um líder, seja em uma empresa, igreja, escola, comemorações, isso de alguma forma irá gerar efeitos na vida de outras pessoas.

O poder da influência é importante para convencer, obter seguidores ou até mesmo para gerar poder de compra em relação a algo. Haggai (*apud* SHEDD, 2000, p. 11), reconhece liderança como “A disciplina de deliberadamente exercer influência dentro de um grupo para levá-lo a alvos de benefício permanente, que satisfaz as necessidades do grupo”. Em um time de futebol, o treinador pode conseguir levar seu time a vitória apenas influenciando, na igreja, um pastor pode ampliar o número de pessoas, motivando e influenciando seus membros rumo ao objetivo desejado. (MAXWELL; DORNAN, 2011, p.15).

Para MacArthur (2009, p.8) “O melhor tipo de liderança tira sua autoridade primeiro da força de um exemplo justo e não meramente do poder de prestígio, personalidade ou posição”. A posição de liderança não deve ter a finalidade de imposição de ideias ou manipulação de comportamento, e sim de motivação de quem pode, ou é influenciado por um líder.

Quem ocupa uma posição de liderança, deve desenvolver suas responsabilidades com humildade e muita dedicação, sempre se atentando no fato de todas as suas ações estarem alinhadas com o propósito principal. De acordo com os conceitos apresentados a respeito do tema liderança, encontramos diversos que a apontam como uma série de habilidades desenvolvidas e executadas, que um líder deve ter.

De acordo com o texto de 2º aos Coríntios 5.9, “Assim, quer estejamos neste corpo, quer o deixemos, nosso objetivo é agradar ao Senhor”, nesse contexto o apóstolo Paulo preocupava-se em agradar a Deus em tudo que fazia, ele sabia do chamado de Deus em sua vida, e a responsabilidade que tinha de influenciar as pessoas que o seguiam.

Maxwell (2011, p. 31), afirma que junto com a liderança, concomitantemente anda a confiança, e isso não é algo que vem junto com a posição indicada, é algo que é conquistado com o tempo, essa confiança se adquire procurando exercer com excelência e clareza as ações desempenhadas.

Pessoas que estão em posição de liderança, precisam tomar decisões constantemente, as quais devem ser baseadas em valores. Deste modo será no dia-a-dia que a liderança irá espelhar-se no seu líder. Sabemos que erros acontecem, porém, o princípio da tomada de decisão, deve ser firmado em seus valores consolidados (MAXWELL, 2011, p. 31).

Maxwell (2011, p.13), afirma que uma boa liderança, sempre gera bons resultados, apesar de ser “exigente e complexa”, ela faz a diferença. De acordo com seus vastos anos de experiência no tema sobre liderança, o autor apresenta alguns conceitos sobre liderança na qual aponta ser um tema tão exigente, vejamos.

Liderança é a disposição de assumir riscos. Liderança é o desejo apaixonado de fazer a diferença. Liderança é se sentir incomodado com a realidade. Liderança é assumir responsabilidades enquanto outros inventam justificativas. Liderança é enxergar as possibilidades de uma situação enquanto outros só conseguem ver dificuldades. Liderança é a disposição de se destacar no meio da multidão. Liderança é abrir a mente e o coração. Liderança é a capacidade de subjugar o ego em benefício daquilo que é melhor. Liderança é evocar em quem nos ouve a capacidade de sonhar. Liderança é inspirar outras pessoas com uma visão clara da contribuição que elas podem oferecer. Liderança é o poder de potencializar muitas vidas. Liderança é falar com o coração ao coração dos liderados. Liderança é a integração do coração, da mente e da alma. Liderança é a capacidade de se importar com os outros e, ao fazer isso, liberar as ideias, a energia e a capacidade dessas pessoas. Liderança é o sonho transformado em realidade. Liderança é, acima de tudo, coragem (MAXWELL, 2011, p.13,14).

Em síntese, podemos concluir que liderança é comprometimento em fazer sempre o que é certo, dessa forma mobilizamos e influenciamos pessoas ao nosso redor, direta e indiretamente em prol de um objetivo. Não é algo fácil, porém, necessário e com muito esforço e renúncias, para que acorra de fato o desenvolvimento de uma boa liderança.

1.2 O QUE É UM LÍDER

Quando pensamos na figura de um líder, logo nos vem à memória uma pessoa de confiança, que ajudará a solucionar problemas, eficiente e eficaz naquilo que foi designado em suas mãos, pessoa na qual partilha objetivos em comum com os liderados. Barna (1999, p.23) reforça essa ideia e ainda enfatiza que um líder é o que estimula os demais através da sua influência, vejamos.

Um líder é uma pessoa que mobiliza; alguém cujo propósito central é influenciar pessoas; uma pessoa orientada para um objetivo; alguém que tem um objetivo em comum com aqueles que dependem dele para orientá-los; é alguém a quem as pessoas estão dispostas a seguir (BARNA, 1999, p.23).

Macarthur (2009, p. 8), afirma que “Um verdadeiro líder inspira seguidores. Alguém que não tem seguidores dificilmente pode ser chamado de líder”. Um dos grandes exemplos de liderança, é o de Jesus Cristo. Em sua jornada na terra, ele atraiu seguidores e sempre desempenhou comprometimento, responsabilidade, competência, e influência constantemente nas pessoas que o cercava. Na medida que ele discursava, uma grande multidão passava a segui-lo.

Sanders (1987, p. 13), expõe o fato de que uma “pessoa ocupar um cargo de importância não a torna um líder; cursos de liderança não produzem líderes; a resolução de tornar-se líder não faz da pessoa um líder”. O autor afirma que “o único método que funciona é o de a pessoa qualificar-se para ser um líder”.

A posição de líder é algo desejado por muitos; assumir essa posição atraente com tanto valor, não mostra que por trás existe uma vida de renúncias, lágrimas e até mesmo solidão. O líder doa-se muito, enquanto os liderados por muitas vezes não reconhecem os sacrifícios realizados.

Jesus Cristo exercia o papel de líder perfeitamente, ele fortalecia e animava os que andavam com ele. No livro de Atos 27.25 o apóstolo Paulo declara: “Portanto, tenham bom ânimo! Creio em Deus; tudo ocorrerá exatamente como ele disse”. Dessa forma, ele deu uma injeção de ânimo para seus companheiros, os fortaleceu. Todos nós precisamos de palavras de ânimo, de encorajamento; um bom líder busca tratar seus liderados com muita paciência, e evitar tratá-los com palavras e atitudes rudes.

Macarthur (2009, p. 76) afirma que tal contexto não anula que o líder corrija quando for necessário. Isso deve sim acontecer, mas, sempre com respeito e

empatia a fim de que a pessoa corrigida não endureça seu coração. O apóstolo Paulo fez isso com os coríntios quando proferiu: “Toda a escritura é inspirada por Deus e útil para nos ensinar o que é verdadeiro e para nos fazer perceber o que está em ordem em nossa vida. Ela corrige quando erramos e nos ensina a fazer o que é certo” 2 Timóteo 3.16.

1.3 O QUE FAZ UM LÍDER

Não se pode determinar como uma receita de bolo, as atribuições de um líder, porém existem algumas incumbências que são de extrema importância que sejam desenvolvidas na jornada de liderança. Gangel (1999, p.45), afirma que líderes se “relacionam, organizam, realizam, pensam, enxergam o futuro (visualizam) e perseveram”. É importante citar que todas essas tarefas não são desenvolvidas por uma única pessoa. Liderança é trabalhar em conjunto, sozinho um líder não desempenha com êxito o propósito que lhe foi atribuído.

Sanders (1987, p.113), apresenta algumas responsabilidades de um líder. Uma delas é o processo de guiar seus liderados, o líder ocupa tal posição para guiar. Para isso, ele primeiro precisa saber onde quer chegar, qual seu objetivo para com os liderados, e ir à frente desbravando o caminho.

Outra responsabilidade abordada pelo autor é o fato do líder ter de começar coisas novas, dar início a projetos e ideais.

O líder deve iniciar planos de progresso, ou ser capaz de reconhecer os planos dos outros. Deve permanecer na vanguarda e prover orientação e senso de direção aos que seguem atrás. Não espera que as coisas aconteçam, mas faz com que aconteçam. Tem iniciativa, e está sempre procurando métodos melhores. Está disposto a testar novas ideias” (SANDERS, 1987, p.114).

Ou seja, “O verdadeiro líder deve ter espirito de aventura, tanto quanto visão. Deve ter espírito de iniciativa, ao invés de apenas espírito de conservação. A maioria das pessoas preferem andar em total segurança”, mas o líder que se destaca, assume riscos, analisa o que vai fazer, ele toma iniciativa e faz acontecer (SANDERS, 1987, p.115).

Outro ponto importante no que se refere as tarefas de um líder, é que independente da área ou departamento na qual esteja inserido, um líder deve se relacionar da melhor forma com seus envolvidos. Em uma empresa, num cargo de

autoridade, o líder não precisa saber processos operacionais de todos os departamentos, mas ele precisa se relacionar com os líderes dos demais setores existentes para fazer acontecer a razão e existência daquela organização.

Quanto mais relacionamento, mais confiança, quanto mais confiança, mais credibilidade e influência. Da mesma forma, os líderes cristãos devem ser ótimos administradores de pessoas. (GANGEL, 1999, 32).

No Novo Testamento o apóstolo Paulo não realizava a sua jornada sozinho, ele andava com Timóteo, que era treinado e ensinado diariamente pelo apóstolo.

Paulo como líder desejava estar com ele, desse modo, tudo o que fazia gerava influência na vida de Timóteo. Em 2 Timóteo 4.9, o apóstolo escreve “Procura vir ter comigo depressa”, isso expressa o desejo de estar junto com seu liderado, pois quanto mais ficavam próximos, mais Paulo ensinava a Timóteo.

O próprio Jesus Cristo, andava com os doze discípulos, pregando, ensinando, exortando e deixando um legado para essa equipe que o seguia, e não estamos falando só de “andar junto”, e sim de estar e fazer valer a pena o tempo acompanhados. Um líder não é uma ilha que delega, corrige, e é sempre o centro de tudo, um líder não deve ser, nem fazer nada isolado. “A própria liderança é, por definição, um processo de construção de equipe” (MACARTHUR, 2009, p.158).

Com o grande exemplo do próprio Jesus, os apóstolos também andavam juntos, ensinando todo povo como é descrito em Atos 6.7 “Assim, a mensagem de Deus continuou a se espalhar. O número de discípulos se multiplicava em Jerusalém, e muitos sacerdotes também se converteram”.

Os que acreditaram nas palavras de Pedro foram batizados, e naquele dia houve um acréscimo de cerca de três mil pessoas. Todos se dedicavam de coração ao ensino dos apóstolos, à comunhão, ao partir do pão e à oração (ATOS 2: 41, 42).

Eis a grande função dos líderes, formar outros líderes, afinal, o tempo de todo mundo um dia passa, e o maior legado que um líder pode deixar para as futuras gerações, é perpetuação seus conhecimentos através de seus seguidores, que posteriormente serão líderes também.

Não é tão simples transformar um seguidor em um líder, mas é para isso que o líder existe, para encorajar seus seguidores nos momentos difíceis, ensiná-los

quando eles se sentirem despreparados, encoraja-los, mostrar-lhes o caminho e permanecer sempre disposto a ensinar.

1.4 O QUE É LIDERANÇA CRISTÃ

Conforme descrito anteriormente, liderança é o poder de influenciar pessoas em prol de um objetivo em comum. Deste modo, segundo Sanders (1987, p.21) “Liderança espiritual é a mistura de qualidades naturais e espirituais”.

Entretanto, o líder espiritual influencia aos outros não apenas pelo poder de sua própria personalidade, mas, pela personalidade irradiada, interpenetrada e fortalecida pelo Espírito Santo. Visto que ele permite que o Espírito tome controle integral de sua vida, o poder desse Espírito pode fluir livremente através dele, para os outros (SANDERS, 1987, p.21).

Blackaby (2011, p. 18) também reitera que liderança cristã é influenciar, a fim de mobilizar pessoas para cumprir os planos de Deus nesta terra.

Barna (1999, p. 25) traduz líder cristão como “alguém chamado por Deus para liderar; que lidera com um caráter semelhante ao de Cristo; revela as aptidões funcionais que permitem uma liderança concretizar-se”.

Além de ser chamado por Deus, o líder cristão para desenvolver toda sua trajetória com excelência, embora não seja possível a perfeição, deve possuir um perfil para cumprir essa jornada, desenvolver com esmero e dedicação a missão que é lhe é confiada.

Um verdadeiro líder cristão precisa dispor de qualidades que o valide para cumprir sua missão.

Todos nós possuímos, de nascimento, dons que nos qualificam ou nos desqualificam para determinadas tarefas. Estes dons quase sempre permanecem dormentes, até que uma crise exige que sejam exercitados. Eles podem, e devem, portanto, ser desenvolvidos (SANDERS, 1987, p.22).

Ainda segundo Sanders (1987, p.22) “a liderança natural e a espiritual têm muitos pontos em comum, mas, há alguns aspectos em que elas podem diferenciarse totalmente”. Vejamos no quadro a seguir algumas diferenças entre um líder natural e um líder espiritual apontadas por Sanders (1987, p.22).

Líder natural	Líder espiritual
Autoconfiante	Conhece também a Deus
Faz suas próprias decisões	Procura a vontade de Deus
Ambicioso	Humilde
Origina seus próprios métodos	Encontra e segue os métodos de Deus
Gosta de comandar os outros	Delicia-se em obedecer a Deus
Motivado por considerações pessoais	Motivado pelo amor a Deus e aos homens
Independente	Dependente de Deus

No tocante a liderança espiritual, Shedd (2000, p. 24) faz uma referência a humildade. No contexto da vida do rei Davi, mesmo diante da notícia da morte do Rei Saul, ele sentiu um profundo pesar e tristeza “rasgando suas vestes, pranteando, jejuando e chorando por seu inimigo caído”. Devemos considerar que no contexto da liderança cristã, a humildade é uma característica de extrema importância no perfil de um líder, ela tem relação direta com a dependência de Deus.

Sanders (1987, p. 13), afirma que “Líderes espirituais não são feitos mediante eleição ou nomeação por homens ou quaisquer grupos de homens, nem por reuniões eclesiásticas ou sínodos. Só Deus pode fazer líderes”.

Sendo assim, pode-se afirmar que os princípios seculares podem ser aplicados na formação de líderes cristãos, mesmo considerando a extrema importância que esse processo acorra de acordo com os preceitos bíblicos?

Nesta década e nas que se seguirem, os líderes cristãos deverão preservar a alma da liderança. Se a liderança não estiver respaldada na Bíblia e se os líderes não se dedicarem aos modelos bíblicos tanto quanto à leitura de outras obras sobre liderança, seguirão sem perceber como é indispensável que estejam em harmonia e contato com o Espírito de Deus (HABEKER, 1998, p.10).

Podemos afirmar, sem deixar de considerar princípios bíblicos para base de uma liderança cristã, que não podemos ignorar que existem métodos eficientes seculares que dão suporte a pessoas para um desenvolvimento com maior produtividade. Líderes cristãos podem usufruir desses métodos seculares para aprimorar sua liderança e usá-la para glória de Deus. (ENGSTROM, 1984, p.29).

Barna (1999, p. 26,27) destaca vários critérios que indicam o chamado de um líder cristão. Um dos critérios é que ele precisa sentir o chamado para tal posição, e independente do que aconteça, saberá que foi chamado para o ofício divino. É algo que o próprio Deus irá confirmar de forma pessoal dentro dele, e caso haja resistência, não se sentirá convencido que fez a decisão correta em não aceitar tal chamado.

O autor também afirma e que a pessoa já possui de fato uma inclinação inegável, ou seja, facilmente ela se sentirá propenso a liderar, é algo que fará com naturalidade, gozo e espontaneidade. Terceiro aspecto, “mente de líder”. O líder enxerga a longo prazo, ele reflete a respeito das escolhas tomadas hoje, pois sabe o quanto elas repercutem amanhã, ele está sempre um passo à frente, não porque seja melhor que os outros, mas sua mente trabalha focada em estratégias visando oportunidades (BARNA, 1999, p.26).

Outro ponto que indica o chamado para a liderança cristã de acordo com Barna (2000, p.27), é que um líder cristão se sente confortável próximo a outros líderes. Pessoas que compartilham sentimentos em comuns, geralmente se entrosam com mais facilidade, ou seja, um líder rapidamente identifica outro, e essa proximidade é sadia, fazendo com que haja troca de experiências.

De acordo com o autor, mais um ponto importante é que a pessoa gosta do que faz. Lidar com pessoas diariamente não é tarefa fácil, porém o líder cristão assume esses riscos e suporta questões que só quem tem o chamado de Deus segura as rédeas, almejando o resultado final. O caminho é doloroso, mas espiritualmente ele vence batalha por batalha (BARNA, 2000, p.26).

Nas Sagradas Escrituras, estão presentes diversos homens e mulheres que desempenharam o papel de líder cristão. Um deles foi José, desde muito jovem já guardava os princípios bíblicos em seu coração, desde moço era obediente e havia humildade nele, característica indispensável em um líder cristão.

Traído pela própria família, ele nunca deixou que as circunstâncias tirassem o foco do propósito de Deus para sua vida. A trajetória de um líder é marcada por momentos de dificuldades e alegrias. José soube bem o percurso das lutas, foi traído, vendido, preso, e acusado de violentar uma mulher, mas nunca deixou de crer no Deus em quem depositava toda sua confiança.

Kraft (2013, p.27), apresenta algumas responsabilidades que um líder cristão deve possuir, vejamos

Pastorear: o líder ama e cuida dos seus liderados. Desenvolver: o líder ajuda os liderados a se tornarem seguidores totalmente dedicados em sua caminhada pessoal com Jesus. Equipar: o líder treina os liderados para o ministério. Capacitar: o líder inspira, encoraja, afirma, liberta e acredita nas pessoas, para que sirvam através de seus dons.

Conforme Blackaby (2011, p. 150), “O grande propósito do líder espiritual não é atingir metas pessoais, mas cumprir a vontade de Deus”. Assim, podemos afirmar que um dos papéis do líder cristão é o de conduzir pessoas a Deus. As pessoas são seu principal objetivo.

2. A FORMAÇÃO DE DISCÍPULOS PARA UM LEGADO DE LIDERANÇA

A seguir apresentaremos a importância da formação de novos discípulos para um efetivo legado de liderança. Traremos também a abordagem do conceito a respeito de o que é um discípulo, e qual papel é desempenhado junto a ele na formação de novos líderes. Veremos que o discipulado é uma ferramenta excelente na formação e capacitação de discípulos, no fortalecimento e relacionamento da igreja, e na multiplicação.

2.1 O QUE É UM DISCÍPULO

De acordo com Pombo (2011, 173), discípulo é a pessoa que fica sob os cuidados de um “mestre ou professor, que o instrui e guia” que segue doutrina de outros, aquele que aprende.

Partindo da visão que o discípulo é um aluno, podemos afirmar que ele está sob tutela de um professor, ou seja, do seu líder. A Bíblia destaca alguns exemplos de líderes e liderados, como Moisés e o povo de Israel, Paulo e Timóteo, o próprio Jesus e seus discípulos.

Na Bíblia como um todo, expressamente podemos afirmar que existe simetria entre líderes e liderados, vejamos o que Habecker (1998, p. 130) cita a respeito.

é difícil tanto ser líder quanto liderado; não deve haver separação entre os que lideram e os que são liderados; e ser líder implica indicar e ensinar um caminho a alguém enquanto ser liderado requer que se preste atenção ao exemplo (HABECKER, 1998, p. 130).

Este pensamento também é afirmado por Gardner (*apud* HABECKER, 1998, p. 130), “Os líderes nem sempre estão no comando e os liderados nem sempre são submissos como se imagina”. Isso significa que o sucesso dessa parceria conjunta é interdependente, para que exista um bom líder, precisa-se ter bons liderados, pois não existe um grau de superioridade ou inferioridade um ao outro.

Engstrom e Dayton (*apud* HABECKER, 1998, p. 132), descrevem algumas características que os liderados, discípulos ou alunos devem portar, “Compromisso, entendimento, lealdade, comunicação, competência, honra, participação, companheirismo”.

Sendo assim, como saber e identificar se realmente existe um discípulo? Phillips (2008, p.36) alega que isso ocorre quando existe “a presença de um caráter semelhante ao de Cristo. Se o caráter de Cristo estiver faltando, você ainda não morreu para si mesmo e não está preparado para reproduzir”. Ou seja, a pessoa precisa entender que o caráter de Cristo precisa transcender as suas qualidades e habilidades.

A seguir veremos uma das definições de discípulo, citada por Sanders (*apud MARTINS, 2013, p. 13*):

A palavra discípulo significa ‘aquele que aprende’... ‘um aprendiz ou um aluno que aceita os ensinamentos de Cristo não apenas em relação a fé, mas também quanto à maneira de viver’. Isso envolve aceitar a visão e a prática do seu professor. Em outras palavras, significa aprender com o propósito de obedecer ao que se está aprendendo.

Vimos anteriormente que o discípulo segue as orientações de um líder; para isso, esse liderado ou discípulo, abdica-se de suas próprias vontades e pontos de vista pessoais, para absorver os preceitos que seu líder alega. Ou seja, um discípulo morre para suas vontades pessoais, e absorve o caráter de seu líder.

Após sua morte e ressureição Jesus disse em Mateus 28.19,20:

Portanto, vão e façam discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do pai, do Filho e do Espírito Santo. Ensinem esses novos discípulos a obedecerem a todas as ordens que eu lhes dei. E lembrem-se disto: estou sempre com vocês, até o fim dos tempos.

O apóstolo Paulo afirma em Gálatas 2.20:

Fui crucificado com Cristo; assim já não sou eu quem vive, mas Cristo vive em mim. Portanto, vivo neste corpo terreno pela fé no Filho de Deus, que me amou e se entregou por mim.

Jesus delega como missão: fazer discípulos. Ele estava falando a todos: vão e propaguem meus ensinamentos a toda criatura; assim, a essência humana e pecadora inexistia cada vez mais, enquanto o caráter de Cristo manifestava-se.

Phillips (2008, p. 84) afirma que “discípulos foram criados para reproduzir”. Essa afirmação é ratificada em João 15.5, “Sim, eu sou a videira; vocês são os ramos. Quem permanece em mim, e eu nele, produz muito fruto. Pois, sem mim, vocês não podem fazer coisa alguma”. Assim podemos afirmar que um verdadeiro discípulo não apenas segue seu mestre, mas também dá frutos, ou seja, gera multiplicadores.

A evidência de que uma pessoa vive em um relacionamento contínuo com Cristo, a Videira verdadeira, são muitos frutos que permanecem... Se você vive em um relacionamento continuo com Cristo, pode esperar que a sua vida dê muitos frutos que permaneçam para a glória do Pai. Esta é a prova de que é realmente um discípulo dele (MURRAY *apud* MARTINS, 2013, p. 15).

Atrair pessoas a Cristo não basta, elas precisam ser moldadas e exalar o caráter do criador, consequentemente elas se multiplicarão, tornando-se efetiva a essência de um discípulo.

No contexto de Mateus 28.19, “Portanto, vão e façam discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai, do Filho e do Espírito Santo”, Jesus estava repassando o que ele mesmo fez em vida na terra para seus discípulos, ele fazia alusão a importância de deixar formadores de opinião e influenciadores no tocante ao Reino de Deus. Phillips (2008, p. 19) descreve discípulo, como “o aluno que aprende as palavras, os atos e o estilo de vida de seu mestre com finalidade de ensinar outros”.

Portanto, os discípulos estariam formando outros discípulos, cumprindo assim a grande missão de Deus para humanidade: atrair pessoas para o reino de Deus. Lembrando que independentemente da posição de destaque ou não que ocupe uma pessoa, ela é convocada através das Santas Escrituras a fazer discípulos; se ela segue a Cristo, tem o dever de levar outras pessoas a ele também.

Quando uma pessoa se torna participante de uma comunidade, a visão desta precisa ser comunicada, para que essa pessoa saiba em função de que está trabalhando, está dedicando seus esforços. De acordo com Phillips (2008, p.101) o discípulo precisa entender pelo menos três estágios na qual torna ele participante do plano de Deus na terra, vejamos.

Primeiro, a obediência à ordem de Jesus de segui-lo exigiu a morte de si mesmo. Depois, o relacionamento de pré-discipulado equipa-o a viver a vida cristã. Agora ele está sendo convidado a ser um discípulo funcional – a participar da evangelização e do pré-discipulado de outra pessoa. À medida que ele amadurece em Cristo, irá se tornar um discipulador. Finalmente, quando este discípulo começar a fazer discípulos, irá tornar-se líder de discipuladores (PHILLIPS, 2008, p. 101).

Phillips (2008, 102), apresenta um modelo de estágios para reprodução do plano pelo qual um discípulo foi chamado.



(PHILLIPS, 2008, p.102)

É aqui onde descrevemos o discipulado, por meio de diversos métodos de ensino e estratégias, o liderado também passa a ensinar e discipular outros.

O discipulado cristão é um relacionamento de mestre e aluno baseado no modelo de Cristo e seus discípulos, no qual o mestre reproduz tão bem no aluno a plenitude da vida que tem em Cristo que o aluno é capaz de treinar outros para que ensinem outros (PHILLIPS, 2008, p. 20).

Para Phillips, “O discipulado é um encontro de uma vida com outra. Não é apenas uma série de reuniões sobre determinado plano de estudo” (PHILLIPS, 2008, p. 105). Paulo também reafirma a importância do discipulado quando afirma em I Coríntios 11.1 “Sejam meus imitadores, como eu sou imitador de Cristo”. Isso implica em reproduzir a vida do líder, do mestre.

Jesus em vida fez discípulos e praticou o discipulado. Ele sempre alertava aos discípulos que em breve partiria deste mundo. Durante o tempo que esteve na terra, ele estava constantemente com os discípulos para que eles pudessem absorver o máximo dos seus ensinamentos, como podemos observar em Lucas 8.1 “Pouco tempo depois, Jesus começou a percorrer as cidades e os povoados vizinhos, anunciando as boas-novas a respeito do reino de Deus. Iam com ele os Doze”.

O desejo de Jesus era de que os discípulos reproduzissem outros discípulos. Em Mateus 28.19,20, ele afirmou “ide”, o verbo no imperativo expressa uma ordem, ou seja, uma autoridade.

Em suma, a própria vida de Jesus, “revela que o discipulado possui dois componentes essenciais: a morte de si mesmo e a multiplicação”. Esses dois fatores, de morte e renascimento através da multiplicação traduz o propósito do seu ministério na terra, “Ele morreu para que pudesse reproduzir nova vida” (PHILLIPS, 2008, p.20).

A figura do discípulo, e sua função de reprodução, compõe o método estabelecido por Cristo para propagação do seu reino na terra. Um discípulo maduro reproduz mais discípulos. Deus na sua infinita sabedoria poderia utilizar das mais variadas estratégias para ampliar seu reino na terra, e ele escolheu formar discípulos e os ensinar, a fim deles treinarem outros e assim sucessivamente (PHILLIPS, 2008, p.25).

2.2 MOISÉS E O PREPARO DE JOSUÉ PARA SER O NOVO LÍDER

Um líder cristão excepcional foi Moisés, sem mesmo saber, ele expressou uma característica de líder quando ainda nem governava o povo israelita. Ele recusou ser chamado filho da filha de Faraó, um dos homens mais importantes e influentes da época.

Vejamos o que Shedd (2000, p.19) fala a respeito de Moisés e suas qualidades como líder.

Moisés demonstrou incríveis qualidades de liderança durante os quarenta anos de jornada pelo deserto. A paciência, a preocupação pela glória de Deus e a perseverança são as qualidades que especialmente se sobressaem. Quase que com a mesma importância foram a sua coragem perante o perigo, a sua criatividade perante a rebeldia e a sua mansidão diante de tribulações. Todos esses elementos de liderança de alta qualidade são manifestos em Moisés. Sua fama, depois de milhares de anos, eleva-o ao nível de um dos mais extraordinários líderes de todos os tempos.

De acordo com Cribbin (*apud* SHEDD, 2000, p.19,20) alguns líderes chegam a desenvolver alguns preceitos individuais, como “desempenho pessoal, iniciativa, aceitação, comunicação, análise e discernimento, realização, flexibilidade e objetividade”. Moisés desenvolveu todos os aspectos citados anteriormente, ele evoluiu cada dia com muito aprendizado na prática, lidando diariamente com questões pessoais e espirituais, porém o mais importante, ele “alimentou sua intimidade com Deus através da oração, da comunhão e da obediência”.

Moisés é um excelente estudo de caso de liderança. Ele não foi um homem perfeito, mas sua experiência e ministério nos fornecem excelentes lições a serem aprendidas. Moisés foi um líder que experimentou sucesso e fracasso, vitória e desapontamento, crises e soluções. Antes de tudo, ele era um ser humano, cheio de paixões, ansiedade, ira, sofrimentos e medo. Apesar de tudo isso, a Bíblia nos afirma que Moisés era, em seu caráter, um homem de Deus (BARRO, 2003, p.43)

Moisés exibe algumas características relevantes como líder. Ele era servo; ser líder não é ser superior, é também estar na posição de servo. Moisés enfrentou diversas situações e suportou-as na posição de servo, “o povo o confrontou, negligenciou, desobedeceu e o traiu, mas Moisés continuava liderando-os para conquistar a terra prometida e sua liberdade”; é importante lembrar que “liderança é serviço em ação para aquelas pessoas, as quais Deus nos deu responsabilidade de cuidar” (BARRO, 2003, p.45).

Moisés também era um líder muito hábil, a Bíblia relata que ele ao ser criado no palácio do rei, era criado como neto do Faraó, e recebeu ensinamentos de toda sabedoria egípcia, como é relatado em Atos 7.22 “Moisés foi educado em toda a sabedoria dos egípcios e era poderoso em palavras e ações”.

Ainda sobre características exemplares desse grande líder que também contribuiu na preparação de Josué como novo líder, observamos que ele foi um homem de oração, como é relatado em Deuteronômio 34.10 “Nunca houve em Israel outro profeta como Moisés, a quem o Senhor conhecia face a face”, era hábito desse líder conversar diariamente com seu mestre. “Então Moisés subiu ao monte para apresentar-se diante de Deus. Lá de cima, o Senhor o chamou e disse: Transmita esta mensagem à família de Jacó; anuncie-a aos descendentes de Israel” Êxodo 19.3, ou seja, ele buscava a face de seu Senhor para ser instruído. Líderes constantemente estão imersos em sua fonte de inspiração que é uma vida de intimidade com Deus.

Ainda sobre a oração, Barro (2003, p.47) afirma que “a oração não somente é um poderoso instrumento no ministério, mas também traz maior consciência e dependência de Deus”, além de “permitir que coloquemos nossas dores, frustrações e qualquer sentimento de traição em suas mãos”.

Um dos atributos mais marcantes que comprova uma boa liderança, está no fato de líderes formarem outros líderes. Moisés não foi exceção. A escolha de Josué para ser o novo líder foi de Deus, porém, no decorrer da caminhada, Moisés orou a Deus para que levantasse um novo líder em seu lugar, mostrando zelo por sua

posição e cuidado com seus liderados. Assim, "Deus chamou Josué para ser o sucessor de Moisés, para continuar o processo de libertação que Deus havia começado no Egito" (BARRO, 2003, p.53).

A Bíblia menciona em *Êxodo 33.11*, que Josué estava constantemente com Moisés, "E falava o Senhor a Moisés face a face, como qualquer fala com o seu amigo; então voltava Moisés ao arraial; porém o moço Josué, seu servidor, filho de Num, não se apartava da tenda". Josué esteve ao lado de Moisés durante 40 anos de exílio no deserto, este período foi considerado como a escola desse futuro líder. Ao lado de Moisés ele absorveu muito conhecimento e estratégias, que futuramente pôs em prática contra seus inimigos.

Não obstante, toda trajetória de liderança não tem um fim, ela perdura através de ensinamentos e exemplos construídos em vida, isso de forma abstrata. Após a morte de Moisés, Josué passou a liderar o povo israelita, ele se tornou incumbido por Deus, a liderar o povo até a terra prometida.

Josué foi um homem que teve um chamado de Deus; ele também viveu tempos difíceis, e testemunhou grandes realizações por parte do Senhor. Presenciou a passagem dos israelitas pelo mar vermelho, "ali estava sendo inseridos em seu coração os valores divinos por quem é Deus e o que Ele faz no meio do seu povo" (BARRO, 2003, p.17).

Ele também vivenciou o poder da mão de Deus em meio ao deserto, assistiu a providência de Deus em forma de pão, carne, água e coluna de fogo em meio ao nada. Ele era corajoso, no livro de *Êxodo 17* relata que Moisés conferiu a Josué a autoridade de tropas israelitas.

O grande aprendizado deste líder deu-se antes da saída dos israelitas em direção a terra prometida, e até mesmo grande parte no deserto, onde foram testadas e afloraram conquistas de liderança.

Vimos que uma das características dos liderados, para serem destaque e consequentemente ser um líder eficaz, é permanecerem em constante discipulado com seu líder.

2.3 QUALIFICAÇÕES INDISPENSÁVEIS PARA A LIDERANÇA

Alguns autores que tratam sobre liderança consideram que algumas pessoas já possuem uma predisposição para liderança, possuem habilidades,

capacidade e facilidade para liderar. Outras, precisam ser lapidadas em diversos pontos, seja líder de um grupo pequeno ou de um ministério.

Independente do patamar que um líder esteja, existem algumas qualificações essenciais que ele deve possuir. As qualificações na vida de um líder dividem-se em qualidades morais, pessoais e espirituais. A Bíblia Sagrada nos apresenta algumas qualificações morais que devem conter na vida de um líder, vejamos:

Portanto, o bispo deve ter uma vida irrepreensível. Deve ser marido de uma só mulher, ter autocontrole, viver sabiamente e ter uma boa reputação. Deve ser hospitaleiro e apto a ensinar. Não deve beber vinho em excesso, nem ser violento. Antes deve ser amável, pacífico e desapegado do dinheiro. Deve liderar bem a própria família e ter filhos que o respeitem e lhe obedeçam. Pois, se um homem não é capaz de liderar a própria família, como poderá cuidar da igreja de Deus? Não deve ser recém-convertido, pois poderia se tornar orgulhoso, e o diabo o faria cair. Além disso, os que são de fora devem falar bem dele, para que não seja desacreditado e caia na armadilha do diabo. (1 TIMÓTEO 3: 2-7)

Existem diversos cursos e faculdades para formação de líderes e desenvolvimento de boa liderança, contudo, apesar de um líder carregar toda essa bagagem literária, ela por si só não é suficiente.

Qualidades pessoais como inclinação a obediência e humildade, também devem fazer parte do currículo pessoal de um líder. Embora para o mundo secular humildade talvez não seja um pré-requisito para um bom currículo de um líder, no mundo espiritual, a realidade é diferente. As Sagradas Escrituras em Mateus 20.25 afirma, “Entre vocês, porém, será diferente. Quem quiser ser o líder entre vocês, que seja o servo”, e Tiago 4.6, “Antes, ele dá maior graça. Portanto diz: Deus resiste aos soberbos, mas dá graça aos humildes”.

Phillips (2008, p.60), afirma que “O serviço é a forma mais alta de liderança. O cristão maduro escolher servir, em vez de ser senhor em toda situação”.

Autonegação, e não autopublicidade, foi a definição de Cristo para liderança. Ao treinar seus discípulos para futuras posições de autoridade, Ele lhes disse que não deveriam ser pomposos e ditatoriais, como os déspotas orientais, mas modestos e humildes como Seu Mestre (SANDERS, 1987, p.55).

Na Bíblia diversos personagens de liderança demonstraram essa qualidade, como Timóteo, Davi e Moisés. Esses homens não nasceram humildes, eles tornaram-se humildes em sua trajetória. “A humildade do líder, tanto quanto sua

espiritualidade, deveria ser uma qualidade sempre em desenvolvimento” (SANDERS, 1987, p.55).

Quanto as qualificações pessoais de um líder, Sanders (1987, p.35,56) ainda destaca a hospitalidade e a gentileza, e qualidades morais, como integridade e sinceridade.

Outra qualificação indispensável em um líder é a disciplina. Para MacArthur (2009, p. 126) “líderes reais, influentes são aqueles que se dedicam a disciplina pessoal e tiram o máximo de seus dons”.

Sanders (1987, p.44) também correlaciona a disciplina a algo essencial em um líder quando afirma que, “Só uma pessoa disciplinada subirá até os mais altos poderes. Ela é capaz de liderar porque conseguiu conquistar-se a si mesma”.

Outra qualificação indispensável a liderança é a visão, o ato de estar sempre atento e querer sempre olhar para o futuro, não desconsiderando o presente. “Olhos que olham são comuns. São raros os olhos que veem”, sendo assim podemos afirmar que “a visão inclui o otimismo e esperança. Jamais um pessimista tornou-se líder” (SANDERS, 1987, p.49).

Shedd (2000, p. 107), corrobora este pensamento ao dizer que “Dentre as mais importantes atitudes que um líder cristão pode adquirir encontra-se a habilidade de avaliar tudo o que acontece positivamente”. Para ter visão de futuro, é necessário que o líder tenha otimismo no presente.

O ato de delegar responsabilidade também é uma grande qualidade para uma boa liderança. Pensamento centralizador atrasa o crescimento de qualquer instituição. Processos precisam ser compartilhados, pois um líder sozinho não consegue realizar tudo, por isso é preciso que ele exerça funções, mas também delege parte delas para seus liderados (MACARTHUR, 2009, p. 146).

Sobre isso temos a seguinte afirmação:

Um bom líder não precisa de empregar medidas autoritárias para conseguir ver o trabalho feito. Um líder permite que as pessoas suas subordinadas trabalhem responsávelmente numa determinada tarefa. A perfeição na liderança não se pode manter quando o administrador acha que tem de fazer tudo sozinho (ENGSTROM, 1984, p.131).

Sanders (1987, p.75) apresenta uma qualificação para liderança cristã que Deus preza, uma vida de oração. Não existem pré-requisitos como receitas a serem

seguidos para qualificar-se como um líder, porém, Deus preza pessoas que dedicam sua vida a passar mais tempo em contato com o Senhor por meio da oração.

Ao buscar um exemplo supremo de vida de oração, o líder se voltará, naturalmente, para a vida do próprio Senhor, visto que a crença na racionalidade e necessidade de oração baseia-se, não meramente na lógica, mas principalmente no exemplo e no ensino de Jesus (SANDERS, 1987, p.75).

Para que a qualidade de uma vida de oração seja notável na vida de um líder, ele precisa se dedicar a essa prática, “o tempo que dedicamos a oração é a verdadeira medida de nosso conceito da importância da comunhão com Deus”, ou seja, tendo em vista que a prática da oração é de extrema importância na vida de um líder, este deve priorizá-la acima de outras atribuições (Sanders, 1987, p.75).

Habecker (1998, p. 218) afirma dizendo que “Como líderes, nossa primeira obrigação é tornar-nos mais parecidos com Cristo. Afinal, você ensina e conduz de acordo com o que você é”.

Sendo assim, podemos considerar que as qualificações para liderança, tanto se aprofunda no estudo, por meio de busca permanente da palavra de Deus, como a atualização a respeito de assuntos pertinentes, como também se abrange no âmbito pessoal e moral como humildade, boa reputação, amabilidade, hospitalidade entre outras qualificações citadas anteriormente.

3. O LEGADO DO LÍDER

Neste capítulo trataremos a respeito do legado de um líder, qual a importância e necessidade de construir um legado no presente, para que as futuras gerações se apropriem desse patrimônio e dê continuidade ao propósito designado por Deus. Também apresentaremos como exemplo o contexto de Paulo e Timóteo, de como o apóstolo Paulo instruía e liderava o jovem Timóteo, e como a prática do discipulado fortalecia o vínculo entre líder e discípulo.

3.1 O LÍDER COMO AGENTE DE MUDANÇA E A TRANSIÇÃO DE LIDERANÇA

O ser humano muda constantemente de forma natural, necessária ou forçada. Mudanças geram novas esperanças, e podemos verificar que a mudança é bíblica. No âmbito da liderança, líderes são causadores de mudanças. Eles, na medida que influenciam seus liderados, causam mudanças de paradigmas, de comportamento, atitudes e mudança de vida.

A Bíblia Sagrada exemplifica diversos agentes de mudanças que se tornaram destaque nas Escrituras por promover, e estar à frente de transições que marcaram histórias. Agentes de mudança são pessoas diferenciadas, elas enxergam além e não focam somente no presente. Josué e Calebe ousaram se passar por espias para promover a mudança futuramente.

De acordo com Murren (1999, p.217) um agente de mudança deve possuir as seguintes características: Ele deve ter “o impulso inovador”, ou seja, deve sair da mesmice, ousar no diferente, ciente dos riscos, porém confiante na ousadia de promover a mudança. Outra qualidade apresentada por um agente de mudança é que ele deve ter “um alto nível de curiosidade”; quanto mais questionamentos, mais o interesse de buscar respostas, de querer mudar o já estabelecido durante anos e consequentemente gerar mudanças.

Para um líder, apresentar traços como esses, faz com que a mudança ocorra de fato. Porém a questão não é apenas gerar mudanças, elas devem ser planejadas a fim de gerar resultados positivos.

Mudanças são necessárias para prover melhorias, Mitchell (*apud* MURREN, 1999, p.220) destaca alguns pontos que indicam a necessidade de mudança, primeiro ela “vem com a insatisfação”, segundo “mudança requer energia”,

e terceiro “mudança requer discernimento”. Ou seja, agentes de mudanças, percebem o ambiente, averiguam a necessidade de mudanças, sentem o grau de insatisfação por parte própria ou mesmo de seus liderados. Após identificar a necessidade de mudança, o líder deposita suas energias físicas e emocionais a fim de ver o ambiente ou pessoas mudadas.

Uma liderança orientada para a mudança não é nem simples para o líder nem confortável para as massas. Assim, é essencial que encontremos maneiras de permitir que os agentes de mudança expressem sua criatividade e seus esforços de liderança. Isto não pode ser feito sem responsabilidade e método. Entretanto devemos ser cuidadosos para que os procedimentos e sistemas que adotamos não reprimam o espírito do agente de mudança. Em outras palavras, os ministérios devem criar um ambiente favorável a mudanças, lugares que permitam os líderes, que defendem mudanças positivas, continuar sendo aquilo que são e exercer sua liderança (MURREN, 1999, p.218).

Contudo, porquê mudanças acontecem ou precisam acontecer? Erickson (1999, p.313) faz a seguinte observação: “Você já viu alguma vez a troca da guarda no Palácio de Buckingham ou a passagem do bastão numa corrida olímpica? Em caso positivo você já viu a sucessão em ação”. O autor exemplifica tais atos, pois eles necessitam de habilidades, administração e destreza, não é apenas uma passagem de bastão, é um conjunto de trabalhos árduos pré- passagem, que fazem com que a transição seja bem-sucedida. O autor ainda vai mais além quando fala que

a transição de liderança pode facilmente ser o evento mais traumático na história de uma organização. Sucessão de liderança causa um tremendo impacto sobre qualquer ministério. Ela afeta dramaticamente o líder, seu grupo executivo, a equipe e a diretoria; a composição, os doadores e o público externo. Em toda sucessão, a credibilidade da organização, o entusiasmo, a visão e os valores estão em risco. Uma transição mal feita pode drenar as energias e os recursos durante anos no futuro. Todo ministério, seja qual for seu tamanho ou propósito, precisa planejar e executar cuidadosamente a transição de liderança. Sem uma sucessão suave, o sucesso duradouro não pode ser atingido (ERICKSON, 1999, p.313).

Nas igrejas, mudanças são inevitáveis, é comum haver mudanças, do menor patamar, ao maior. Murren (1999, p.225) exemplifica afirmado que “uma das tarefas mais difíceis para muitas igrejas é crescer até um tamanho que possibilite a ela estimular um crescimento numérico contínuo”, ou seja à medida que mais pessoas são envolvidas, faz-se a necessidade de medidas estratégicas, consequentemente acarretando mudanças na igreja.

Neste sentido, podemos afirmar que existem mudanças planejadas, e outras que acontecem podemos dizer que forçadas, sem planejamento.

Um tipo de mudança que ocorre continuamente em uma igreja são as transições de liderança. Habecker (1998, p.172) afirma que elas “tendem a ser complicadas, na melhor das hipóteses, e cheias de discórdia, na pior delas, mesmo em organizações cristãs”. Isso se deve ao fato de muitas vezes os liderados se compromissarem e se apegarem a um líder específico, devido ao tempo que o mesmo ocupa tal posição, o que gera laços profundos com seus liderados, tornando esse desligamento complicado, seja pela saída voluntária ou involuntária do líder.

Na realidade, para que transições sejam bem feitas, é essencial que haja boa vontade por parte de quem está saindo, e também do sucessor, caso não se queira que o trabalho da organização seja afetado. Diz-se que um dos maiores legados que o líder pode deixar para organização é uma transição tranquila, em que a fidelidade seja rápida e prontamente transferida para o novo líder (HABECKER, 1998, p.173).

Sendo assim, um líder deve se perguntar se seus liderados estão instruídos e preparados psicologicamente para transição de lideranças; deve se perguntar “como minha partida, voluntária ou não, afetará a estabilidade da organização? Será que tornei meus discípulos tão dependentes que serão incapazes de suportar um novo líder, seja pastor, seja presidente? ”. (GARDNER apud HABECKER, 1998, p.174).

Engstrom (*apud* ERICKSON, 1999, p.314) expressou em uma grande conferência que “um dos mais importantes legados que um líder pode dar ou deixar à instituição é uma suave transição de liderança, em que a aliança organizacional pode ser rapidamente e prontamente passada ao novo líder”.

A Bíblia Sagrada registra a transição de liderança como na saída de Moisés que era o atual líder, e na avocação de Josué. Um fato importante nas transições de liderança é a questão de o líder em transição manter-se fisicamente afastado. Habecker (1998, p.172), afirma que “depois que um líder se aposenta, não deve permanecer na mesma área geográfica. O motivo é que, se um líder popular aposentado permanecer no mesmo local, as pessoas da entidade não transferirão sua lealdade para o novo líder”.

Na transição de liderança de Moisés para Josué, após Deus eleger Josué como novo líder, Moisés é tirado de cena como é descrito em Deuteronômio 32. 49,50 “Vá a Moabe, às montanhas a leste do rio, e suba o monte Nebo, do lado oposto de Jericó. Veja a terra de Canaã, a terra que dou aos israelitas como sua propriedade. ” Neste momento Deus instaurava uma nova liderança (HABECKER, 1998, p.175).

De acordo com Erickson (1999, p.314,315) “Nenhuma outra atividade garante a perpetuação do ministério após a saída do titular como transição bem planejada e cuidadosamente executada.” É preciso haver um grande preparo com o sucessor para que essa transição seja bem-sucedida. Porém, não somente com o sucessor, o autor afirma que três grandes protagonistas são essenciais nessa etapa, são eles “o titular, a diretoria e o sucessor”. Precisa haver sincronia nas decisões e nos planos elaborados para que as transições sejam o menos impactante possível.

Esse preparo mencionado anteriormente começa com o titular, ele deve ter em mente que cargos de liderança são transitórios. Durante seu período de liderança ele deve demonstrar todo seu potencial e desenvolver sua melhor versão, porém sempre com a mentalidade de que a mudança um dia vai acontecer, e este momento não pode ser imprevisto para o mesmo, a surpresa implica na despreparação, e isso influenciará negativamente de forma direta na transição (Erickson, 1999, p.315).

De acordo com Youssef (*apud* HABEKER, 1998, p.174), “uma característica dos bons líderes é que preparam os outros para assumir a direção. Não apenas preparam seus liderados para ‘se saírem bem’, mas também para que façam sozinhos tudo o que possam fazer por si sós”.

A diretoria de qualquer que seja a organização também tem o papel fundamental de “escolher e nomear o executivo principal”, esse executivo principal refere-se a cargos elevados dentro das entidades. Nas igrejas evangélicas podemos afirmar que é o cargo do pastor e demais líderes. Essa escolha não deve ser realizada por mero afeto ou apenas observações ao longo dos anos. É de responsabilidade da diretoria “criar um plano abrangente de transição” lembrando que esse plano não deve ser criado exclusivamente os períodos da transição, e sim deve haver um plano já encabeçado realizado com bastante antecedência visando a transição harmoniosa e bem-sucedida. O autor elenca algumas das responsabilidades da diretoria, são elas: “Exige um plano realista para sucessão. Insiste na profundidade na liderança da equipe. Supervisiona a cronologia, os candidatos, o processo de desenvolvimento. Mantém a diretoria e o sucessor envolvidos no plano de sucessão” (ERICKSON, 1999, p.323, 324).

Por fim e nunca menos importante, o sucessor. Ele precisa estar envolvido em todo o processo de transição da liderança, e não somente posteriormente. A escolha desse importantíssimo novo líder deve ser apontada por uma comissão de indicação, por pessoas capacitadas e experientes, tanto secularmente como

espiritualmente, isso trará sucesso nesse início de transição, pois essa escolha será com base em candidatos com “habilidades comprovadas e liderança eficaz” (ERICKSON, 1999, p.326).

A escolha do sucessor de acordo com Erickson (1999, p.327,328) deve ser baseada em alguns critérios:

Semelhança com Cristo. Está o candidato comprometido em seguir a vontade de seu Pai celestial? É humilde e compassivo? É ele uma pessoa de oração, maduro em seu caminho com Deus, bíblico em seus padrões de vida e em sua liderança? Tem ele uma atitude serviçal? Está ele mais motivado quanto à oportunidade de servir a outros e ao ministério, e menos encantado com o título e o prestígio do cargo? **Caráter.** A estatura de um homem é medida por seu caráter – sua excelência moral. A primeira das leis do escotismo é: “Um escoteiro é digno de confiança.” Pode-se confiar que este homem cumpre sua palavra, mantenha as suas promessas? O que dizer de sua integridade? E de sua reputação? **Competência.** O candidato é qualificado? Tem ele habilidades, educação, preparo, experiência, sabedoria, tino para negócio e maturidade para dirigir a posição mais alta nesta organização? **Carisma.** Tem ele a magia pessoal da liderança capaz de despertar especial lealdade e entusiasmo? Será ele capaz de criar e dirigir uma organização humana eficiente e coesa? Suas ações e aparência impõem respeito? **Comunicabilidade.** Pode ele expressar ideias eficazmente, tanto oralmente como por escrito? Tem ele a capacidade de ajudar outros a ver e entender, tanto de motivá-los à ação? **Compatibilidade.** É o candidato bem apropriado para o cargo. Para a cultura específica deste ministério ou igreja, para a equipe e para a comunidade local? **Aprendizado.** Tem esta pessoa uma vontade de aprender e crescer? É receptiva ao ensino? É receptiva à crítica construtiva? **Dedicação.** Dará ele sua lealdade a esta organização? Poderia este ministério tornar-se sua paixão e uma vocação? Enfrentará as tempestades? Sua esposa e seus filhos estão dispostos a apoiá-lo e incentivá-lo?

No decorrer do período de transição, tanto titular quanto sucessor devem estar em constante trabalho mútuo, para que os liderados se sintam confortáveis durante esse período de mudança, porém ao mesmo tempo precisam ir se desligando dos relacionamentos e vínculos da antiga liderança. É preciso haver “unidade e entusiasmo na transição”, para que todo time vença, a vitória não é dos liderados, muito menos do novo líder, ela é de todos, e esta é bem-sucedida quando todos desfrutam dessa experiência de forma satisfatória, tanto “a diretoria, o sucessor o ministério e o Reino” (ERICKSON, 1999, p.329,330,331).

3.2. DESENVOLVENDO O DOM DA LIDERANÇA EM SEUS MEMBROS: TRANSFORMANDO SEGUIDORES EM LÍDERES

Todos os dias milhares de pessoas se movimentam em direção às igrejas, elas vão por inúmeros motivos, umas para ouvir o que está sendo dito a fim de saírem aliviadas, já outras querem ser participantes do que presenciam.

Diante desse cenário, podemos observar que seria mais oportuno que houvesse melhor aproveitamento dos membros de modo geral. Existem múltiplas funções a serem desenvolvidas dentro de um ministério, como um sermão bem ministrado, um louvor, uma decoração e limpeza também fazem parte das inúmeras ocupações desenvolvidas dentro de uma igreja.

Diante do exposto, observamos que muitas pessoas estão presentes nas congregações, contudo precisam ser ensinadas e motivadas a descobrirem seu dom e desenvolve-lo da melhor forma possível.

Warren (2008, p.326), afirma “Toda congregação precisa de um sistema bem planejado para descobrir, mobilizar e apoiar os talentos de seus membros”, ou seja, a igreja precisa de procedimentos, a fim de serem utilizados para encontrar o que o membro tem de melhor a desenvolver no corpo ministerial, pessoas não chegam líderes, elas se tornam, e isso é um trabalho quase que diário.

Na trajetória de formar líderes a fim de assumirem postos de responsabilidades, é necessário enfrentar a difícil tarefa de transformação de um simples seguidor, de um membro ativo, e posteriormente em um líder.

Líderes precisam formar outros líderes a fim de assumirem cargos de liderança. A tarefa, não é simplesmente uma receita de bolo para que o liderado siga, e torne-se por vez um líder; é um conjunto de fatores que influenciam para que esse discípulo com o tempo esteja apto a realizar tudo aquilo que seu líder desenvolvia. Um bom líder prepara e qualifica seu discípulo para ocupar o seu lugar (YOUSSEF, 1986, p.163).

Wilkes (1999, p.201) afirma que “Encorajar alguém para envolver-se no ministério não basta. Encorajamento sem treinamento é como o entusiasmo sem direção. Você faz muito movimento, mas realiza pouco”. Tal afirmação mostra com evidência que não basta reconhecer um dom, é preciso qualificar. O autor ainda continua ao declarar o exemplo de Jesus que “qualificou seus seguidores mantendo padrões elevados de discipulado” (WILKES, 1999, p.201).

Youssef (1986, p.163) também declara que Jesus trabalhou até o fim de seus dias na terra com seus discípulos, “ensinando-os, treinando-os, repreendendo-

os, construindo, mostrando o caminho”, ou seja, dia após dia estava preparando-os para darem continuidade ao seu trabalho quando ele não estivesse mais presente.

Uma forma prática de qualificar discípulos para liderança é delegar responsabilidades às pessoas, antes que elas estejam preparadas. Este ato não demonstra irresponsabilidade, e sim, instiga o discípulo a ir atrás de solução, buscar respostas, garimpar soluções para problemas, e quando o mesmo se sentir confiante no tocante a uma área ou assunto, é importante lhe atribuir mais trabalho. “Faça com que o trabalho seja maior do que eles. Porque assim se sentirão obrigados a continuar crescendo” (YOUSSEF, 1986, p.163).

Outro ponto similar que contribui de forma benéfica na formação de líderes é delegar autoridade juntamente com responsabilidade a essa pessoa, ou seja, atribuir autonomia para gerenciar. “O segredo de motivar as pessoas a servir por um longo período de tempo é dar-lhe o sentimento de propriedade”, deixe que cada líder tome algumas decisões que diz respeito a seu ministério sem a intervenção de demais representações (WARREN, 2008, p.346).

Maxwell e Dornan (2011, p.253), afirmam que se você “quiser levantar líderes que reproduzam outros líderes, você precisa orientá-los”. Desta forma, o discípulo em treinamento deve ser instruído constantemente, assim ele irá desenvolver-se com base na influência e qualificação de seu líder, e consequentemente influenciar outros. Neste sentido discípulos são aos poucos sendo capacitados para liderança.

Youssef (1986, p.165,166) apresenta alguns métodos utilizados por Jesus para treinar os que o seguiam. O primeiro era que Jesus insistia na prática do ensino, ou seja, por meio do ensino ele treinava constantemente seus seguidores, algumas vezes diretamente, outras por meio de parábolas, e em todo momento estava instruindo o povo.

O mesmo método, o do ensino, vemos através de Samuel, este foi colocado debaixo de ensinamentos desde criança. Por muitos anos, seu líder Eli, o orientou em relação a tudo que dizia respeito ao papel de um sacerdote. E quando chegou o grande dia de Samuel assumir as incumbências de um sumo sacerdote, ele apropriou-se do cargo com êxito.

Dentro do método de ensino, por meio de sermões, palestras, escola dominical, estudo bíblico dentre outros meios de transmissão, é importante ensinar dentro de base bíblica que “cada membro tem um ministério”. Os membros precisam

se sentir pertencentes ao corpo para buscar sua função naquela engrenagem, devem receber ensino e qualificação, pois quanto mais são envolvidas nas múltiplas funções dentro da congregação, maior será o desejo de servir (YOUSSEF, 1986, p.327).

O segundo método apresentado por Jesus para treinar os que o seguiam era o de transformá-los em líderes, através do exemplo. Estes exemplos incluem a vida pessoal, que consequentemente irá refletir em sua conduta diária diante de seus liderados. No livro de 1 Timóteo 3.7,8 o apóstolo Paulo descreve esses atributos

Além disso, os que são de fora devem falar bem dele, para que não seja desacreditado e caia na armadilha do diabo. Da mesma forma, os diáconos devem ser respeitáveis e ter integridade. Não devem beber vinho em excesso, nem se deixar conduzir pela ganância.

Habecker (1998, p.220) cita que esse bom exemplo mencionado pelo apóstolo Paulo é de extrema importância na vida pessoal do líder, não deixar brechas para que ninguém encontre defeitos. Isso não implica dizer que este líder tem que ter uma vida perfeita, porém fica bem claro que quem ocupa tal posição precisa ser exemplo para seus liderados, não podendo haver discrepância entre o que é ensinado do que é vivido.

A tarefa de transformar seguidores em líderes não é fácil, uma atitude que não pode ser deixada de fora, é primordial, uma peça-chave na preparação de outros, é a oração. Antes de tudo, de qualquer método, é preciso haver oração. Sim, orar é um princípio indispensável na formação de liderança e influência sobre seus membros.

Você pode encorajar outros usando seu próprio poder. Sua motivação para envolver outros pode ser simplesmente porque você precisa de ajuda. Você pode qualificar outros pelos seus próprios esforços e padrões. Pode compreender as necessidades daqueles a quem recruta, observando-os e ouvindo-os. Pode até instruí-los quanto a atitudes e pontos específicos do seu ministério, com base em decisões e na compreensão humana. Mas, mesmo que tudo isso esteja funcionando bem, talvez falte ainda uma coisa. As pessoas sob seus cuidados têm o poder de Deus na vida delas? (WILKES, 1999, p.207).

Wilkes (1999, p.208) afirma que o “passo mais importante para preparar outros é orar por eles”, sem a oração não há discernimento, Jesus como líder orava constantemente, a oração sempre foi prioridade em seu ministério. Neste sentido a oração passa a ser uma espada de duas direções, uma vez que fortalece a liderança que a executa como nasce o exemplo a ser seguido.

Wilkes (1999, p.209, 210) até ousa em dizer que “O poder da preparação de outros não está na técnica, mas na oração. A oração deve permear cada passo para preparar outros”. Jesus Cristo utilizava da oração, uma peça chave para seu ministério e a continuidade dele, assim Jesus recebia direção a respeito do seu ofício, da missão dada por Deus a ser desempenhada na terra.

O treinamento deve ser elaborado de acordo com cada candidato a líder...O preparador ideal é alguém que comunique a visão do trabalho, avalie o potencial do líder, lhe dê as ferramentas de que precisa e depois o ajude ao longo do caminho, desde o início da sua jornada (MAXWELL *apud* WILKES, 1999, p.211).

Existem diversas técnicas e aplicações na qual podemos utilizar na preparação de outros para liderar, “preparar alguém significa despender tempo com a pessoa. Conhecê-la o suficiente para saber como prepará-la” (WILKES, 1999, p.211).

3.3 PAULO A TIMÓTEO: EXEMPLO A SER SEGUIDO

O apóstolo Paulo foi um dos homens de grande destaque na Bíblia, tanto por sua história, quanto por sua vida de liderança e cumprimento dos propósitos de Deus à igreja. Wiese (2015, p.459) estrincha um breve histórico desse grande apóstolo:

Ele nasceu em Tarso por volta de 5 d.C. como filho de pais judeus, descendentes da tribo de Benjamim, “hebreu de hebreus”. Seus pais eram leais à lei judaica e pertenciam aos círculos dos fariseus e o próprio Paulo tornou-se fariseu letrado e rigoroso observador da lei e das tradições judaicas (Gl 1.13-14; Fp 3.5-6; At 23.4-6). Ele conhecia a Lei mosaica e as tradições judaicas como poucos outros em sua época. Em Damasco, teve um encontro inesperado com o Senhor Ressurreto (At 9.1). Esse encontro transformou Paulo de um zeloso observador da Lei mosaica e resoluto perseguidor da igreja de Deus num pregador zeloso do evangelho entre judeus e gentios. Tornou-se o líder cristão que influenciou mais do que outro apóstolo a igreja cristã da segunda metade do séc. I d.C. e de todos os tempos. Dos 27 livros do NT, 13 cartas levam o nome de Paulo.

Depois de Jesus, podemos considerar que Paulo foi um dos grandes personagens que exerceu influência e autoridade sobre a igreja cristã. Este líder excepcional nos deixou alguns exemplos a serem seguidos. Podemos citar que ele foi um grande discipulador, e por isso ele também tinha uma equipe. Líderes não trabalham sozinhos.

Paulo discipulava os novos convertidos ao ministério de Jesus. Deste modo o método aplicado pelo mestre se expandia sobre a terra; da mesma forma que Jesus discipulou os apóstolos, Paulo discipulou Timóteo, que posteriormente instruiu outros homens, efetivando líderes e fazendo crescer o propósito da igreja na terra.

As pessoas discipuladas por Paulo não foram apenas seguidoras, enquanto o apóstolo as ensinava, elas se tornavam de fato discípulos, isso quer dizer que a influência que seu líder gerou nelas, mudou seu modo de viver. “Discipulado é a prática usada milenarmente por todos os mestres que desejavam multiplicar sua sabedoria e seu legado” (CAMPANHÃ, 2009, p.13).

Uma observação interessante é que o discipulado não precisa ser necessariamente desenvolvido por meio de contato físico. Paulo exerceu todo desenrolar deste trabalho muitas vezes a distância. Ele utilizou os recursos disponíveis na época para manter contato, ensinar e exortar seus liderados.

Seus escritos são lidos até os dias de hoje por meio da Bíblia. Quando Paulo escreveu as cartas, ele as usava para orientar as igrejas de Cristo. O apóstolo ensinava o inexperiente Timóteo a respeito de algumas circunstâncias que poderiam ocorrer, e como o jovem deveria se portar diante delas (SOUSA, 2015, p.132).

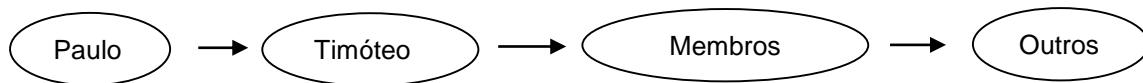
É notável como o fator “ensino” sempre foi muito evidenciado pelo apóstolo Paulo nos momentos que ele se fazia presente junto a Timóteo. Na carta de 2 Timóteo 3.14 “Você, porém, deve permanecer fiel àquilo que lhe foi ensinado. Sabe que é a verdade, pois conhece aqueles de quem aprendeu”. A prática do ensino deve ser um elemento fundamental na trajetória de um líder.

Além do ensino, Sousa (2015, p.132), enfatiza a forma como Paulo tratava Timóteo, como “meu filho amado”, a maneira como escrevia as cartas, externando seus sentimentos de cuidado, fazia da liderança de Paulo um porto seguro de confiança para o jovem. A melhor forma de impor respeito a seus liderados, é por meio da humildade. Timóteo 1.2 “escrevo esta carta a Timóteo, meu verdadeiro filho na fé. Que Deus, o Pai, e Cristo Jesus, nosso Senhor, lhe deem graça, misericórdia e paz”. 1 Timóteo 1.18 “Timóteo, meu filho, estas são minhas instruções para você, com base nas palavras proféticas ditas tempos atrás a seu respeito. Que elas o ajudem a lutar o bom combate”.

Macarthur (2009, p.160) chega a afirmar que “Timóteo era de certo modo uma reprodução do apóstolo, e era por isso que ele devia ser o herdeiro do manto da liderança de Paulo”, “Ele considerava Timóteo como uma cópia dele, uma xerox da

sua liderança. Ele confiava no ensino de Timóteo e sabia que o jovem pastor ensinaria a outras pessoas exatamente o que ele havia ensinado”.

Wilkes (1999, p.203) apresenta uma estratégia caracterizada por Paulo, que representa um traçado para transmitir a mensagem do evangelho de Jesus Cristo.



Essa representação indica que Paulo era o líder de Timóteo, e enquanto Timóteo absorvia o que Paulo ensinava e colocava em prática, o jovem Timóteo aplicava o que aprendia para outros membros, que posteriormente ensinariam a outros e assim sucessivamente. “Os líderes-servos qualificam aqueles que eles encorajam a participar da missão para que possam passá-la a outros” (WILKES, 1999, p.203).

Dentro de cada ministério é de extrema importância se pensar a respeito da sucessão; isso começa com o discipulado e consequentemente a sucessão do líder em qualquer área. Dentro deste assunto cabe dizer que o líder deve estar preparado “a criar discípulos que se tornem independentes e melhores que você”, e até mesmo “a valorizar qualidades de seus discípulos, que, em algumas áreas, serão melhores que as suas” (CAMPANHÃ, 2009, p.13).

Muitos homens atribuem sua maestria de liderança a pessoa que foi seu orientador, seu líder e instrutor. Os liderados absorvem fatos e realidades que desejam reproduzir, isso mostra nitidamente como Timóteo se sentia a respeito de Paulo. Este acontecimento de poder levantar líderes e filhos na fé como demostrado, instiga outros a seguirem esse exemplo, “Como um jovem, Timóteo tinha lutado com medo e timidez, mas ele se mostrou ser um filho fiel em todos os sentidos. Como Paulo, ele até foi preso por causa da sua fidelidade. Ele se tornou tudo o que Paulo tinha esperado” (MACARTHUR, 2009, p.161).

Desse modo, Campanhã (2009, p.49), afirma “A grande diferença entre você fazer um sucessor e fazer um discípulo está no fator tempo. Você faz o sucessor quando está para deixar uma posição, mas o discípulo, você pode começar a formar desde o dia em que assume uma nova função”.

Bons líderes precisam deixar o seu legado. Segundo Maxwell (2011, p.256) isso “também pode ser pessoas que influenciamos”, ou seja, líderes precisam preparar outros líderes a fim de deixarem discípulos. É necessário escolher o legado

que se quer deixar e começar a trabalhar nele, isso não precisa ser meramente calculado, muitas vezes é gerado de forma espontânea e no processo de caminhada com o líder.

Todos os dias pessoas são impactadas por meio da vida de outros; atitudes levam a mudanças até mesmo através de vidas que já se foram, contudo, seus frutos repercutem continuamente. Todo líder cristão deve procurar desenvolver seguidores e transformá-los em sucessores para dar continuidade ao ministério que Deus designou a cada um dos seus filhos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No livro de Mateus 28.19 Jesus Cristo disse, “vão e façam discípulos”. O maior legado de um verdadeiro líder cristão, é a instrução que ele deixa para a posteridade. Por mais esforço, estudo e dedicação que um líder desempenhe, um dia essa posição irá findar. O que não pode findar são as ideologias ensinadas.

A figura de uma boa liderança em um ministério, trará frutos contínuos. Mas ela não será para sempre. A liderança deve sempre pensar em formar novos líderes visando a continuidade da missão da igreja na terra. Jesus veio e nos deixou esse exemplo. Ele andava com os discípulos, ensinando, instruindo e disciplinando-os quando necessário, para quando chegasse a hora de sua partida da terra, sua ausência não fosse motivo de impedimento da continuidade da expansão do Reino de Deus em todo universo.

Líderes devem formar discípulos, e discípulos devem reproduzir discípulos. Podemos observar que existe uma sequência para a existência, perpetuamento e desenvolvimento de um ministério. Vê-se a importância da formação de líderes cristãos em tempos atuais. Maxwell (2011, p.261) afirma “É preciso chegar à conclusão de quão insignificante somos em comparação à tarefa que nos foi confiada como líderes”.

No decorrer da pesquisa, constatou-se que o discipulado é um excelente método no processo para formação de novos discípulos, esse método foi utilizado por Jesus quando andava com os doze. Posteriormente o apóstolo Paulo, Moisés entre outros também aplicaram essa forma de ensino, na qual abrange um relacionamento genuíno entre líder e discípulo.

Quando bons líderes formam, treinam e qualificam bons discípulos, e assim sucessivamente, um legado vai sendo deixado para as futuras gerações. E esse legado precisa ser deixado. A posteridade precisa conhecer o legado de um líder para ter um ponto de partida de sucesso. Um bom líder precisa viver com seus discípulos o legado que deseja deixar, Maxwell (2011, p.258) inteira esse pensamento quando diz “Escolha seu legado. Faça isso de modo consciente. Dessa maneira, terá a possibilidade de exercer um impacto ainda maior sobre as futuras gerações”.

Portanto, notamos com base nas referências apresentadas que a liderança cristã deve ser impactante na transmissão de seus objetivos, que é a propagação dos ensinos de Cristo, como também nos objetivos peculiares ao ministério. Outro fato é

o legado que líderes devem deixar, sobre isso Kraft (2013, p.163) afirma “Seu maior legado como líder é deixar atrás de si outros líderes que possam levar adiante a missão, depois que você já não estiver lá. Faça sua prioridade e meta derramar sua vida em futuros líderes”.

Assim, espera-se que este trabalho possa contribuir para o público observador dessa temática, como também possa auxiliar líderes e ministros no entendimento do crescimento de uma liderança consolidada, para que se consiga formar discípulos multiplicadores, possibilitando um legado consolidado nos princípios bíblicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARNA, George (org). *Líderes em Ação: sabedoria e encorajamento*. São Paulo: United Press, 1999.

BÍBLIA. Português. *Bíblia Sagrada – Antigo e Novo Testamento. João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil*. 2^a ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999.

BÍBLIA. Português. *Bíblia Sagrada – Antigo e Novo Testamento. Nova Versão Transformadora*. 1^a ed. São Paulo: Mundo Cristão, 2016.

BARRO, Jorge H. “Um líder chamado Moisés” in: KOHL, Manfred W., BARRO, Antonio C. (org). *Liderança para um novo século*. Londrina: Descoberta, 2003.

BLACKABY, Henry T. *A liderança espiritual: desenvolvendo líderes para todos os tempos*. São Paulo: 2011.

CAMPANHÃ, Josué. *50 segredos para o líder*. São Paulo: Hagnos, 2009.

ENGSTROM, Ted W. *Como se forma um líder cristão*. Portugal: Núcleo, 1984.

ERICKSON, Wallace. “Transição de liderança” in: BARNA, George (org). *Líderes em ação*. São Paulo: United Press, 1999.

GANGEL, Kenneth O. “Que fazem os líderes” in: BARNA, George (org). *Líderes em ação*. São Paulo: United Press, 1999.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HABECKER, Eugene B. *Redescobrindo a alma da liderança*. São Paulo: Editora Vida, 1998.

KRAFT, Dave. *Líderes que permanecem*. São Paulo: Vida Nova, 2013.

MACARTHUR, John. *O livro sobre liderança*. São Paulo: Cultura Cristã, 2009.

MARTINS, F. N. G. *A Importância do discipulado para o crescimento da igreja*. São Paulo, 2013. 47 f. Monografia (Bacharelado em Teologia) – Faculdade Batista Pioneira, Ijuí, Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: <<https://www.batistapioneeria.edu.br/wp-content/uploads/2020/05/MARTINS-Francis-Monografia.pdf>>

Natan-A-Import%C3%A2ncia-do-Discipulado-para-o-Crescimento-da-Igreja.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2020.

MAXWELL, John C.; DORNAN, Jim. *Liderar é influenciar: seja agente de transformação positiva em qualquer ambiente*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2011.

_____. *O livro de ouro da liderança: o maior treinador de líderes da atualidade apresenta as grandes lições de liderança que aprendeu na vida*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2011.

MUNROE, Myles. *No comando: encontrando o líder que existe em você*. Belo Horizonte: Bello Publicações, 2011.

MURREN, Doug. “O líder como agente de mudança” in: BARNA, George (org). *Líderes em ação*. São Paulo: United Press, 1999.

PHILLIPS, Keith W. *A formação de um discípulo*. São Paulo: Editora Vida, 2008.

POMBO, Rocha. Dicionário de sinônimos da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras, 2011. (Coleção Antônio de Moraes Silva, v. 10)

SANDERS, J. Oswald. *Liderança espiritual*. São Paulo: Mundo Cristão, 1987.

SHEDD, Russell P. *O líder que Deus usa: resgatando a liderança bíblica para a igreja no novo milênio*. São Paulo: Vida Nova, 2000.

SOUSA, B. C. S. *A liderança a distância do apostolo Paulo a Timóteo: autoridade e métodos*. **Revista Via Teológica**. Paraná, v. 16, n. 31, p. 129-139, junho/2015. Disponível em: <http://periodicos.fabapar.com.br/index.php/vt/article/view/135/213>. Acesso em: 10 set. 2020

WARREN, Rick. *Uma igreja com propósitos*. São Paulo: Editora Vida, 2008.

WIESE, W. *Aspectos Teológico-Pastorais de Igreja, Ministério, Liderança e Autoridade Cristãs no Novo Testamento com enfoque em Paulo*. **Revista Batista Pioneira**. Rio Grande do Sul, v. 4, n. 2, p. 439-472, dezembro/2015. Disponível em: <<http://revista.batistapioneira.edu.br/index.php/rbp/article/view/123/160>>. Acesso em: 27 out. 2020

WILKES, C. Gene. *O último degrau da liderança*. São Paulo: Mundo Cristão, 1999.

YOUSSEF, Michael. *O Estilo de liderança de Jesus*. Belo Horizonte: Betânia, 1987.