

LIDERANÇA CRISTÃ: Qualidades e Características Pastorais.

Christian Leadership: Pastoral Qualities and Characteristics.

José Barbiote Erat¹

RESUMO

Este artigo se propõe a descrever e comentar sobre alguns princípios de liderança a ser aplicado tanto no mundo corporativo como na administração eclesial no que diz respeito à liderança cristã em todas as suas nuances e particularidades visando o bom andamento das atividades. O exercício do ministério e pastoreio de igrejas, no que diz respeito a aconselhamento, condução do rebanho e gestão de todos os segmentos de uma instituição religiosa devem ser feitos com esmero. Nestas instituições estão ministros que devem conduzir-se com todo o zelo e cuidado com as coisas sagradas. Para isto é necessário conhecer e observar princípios de liderança e a regência dos mesmos. Embora a igreja não se caracterize por uma instituição do mundo corporativo, pode muito bem aplicar alguns princípios que o regem, que, aliás, estes bons princípios de liderança encontramos nas orientações bíblicas.

Palavras-chave: Liderança, organização, visão, administração, gestão, ministério.

ABSTRACT

This article aims to describe and comment on some principles of leadership to be applied both in the corporate world and in ecclesiastical administration with regard to Christian leadership in all its nuances and particularities aiming at the smooth running of activities. The exercise of ministry and shepherding churches, with regard to counseling, leading the flock and managing all segments of a religious institution must be done with care. In these institutions are ministers who must conduct themselves with all zeal and care for sacred things. For this, it is necessary to know and observe leadership principles and their regency. Although the church is not characterized by an institution in the

¹ Pós Graduado em Docência do Ensino Religioso pela Faculdade Cristã de Curitiba (FCC); Pós-Graduado em Teologia Bíblica e Ministério Pastoral pela Faculdade Cristã de Curitiba (FCC); Bacharel em Ciências Contábeis pela FESP.



corporate world, it may well apply some principles that govern it, which, moreover, these good leadership principles are found in biblical guidelines.

Key-words: Leadership. Vision. Administration. Ministry.

INTRODUÇÃO

Ao introduzir este assunto pretende-se através das fundamentações teóricas e nas pesquisas, relatar a importância e postura de liderança, bem como, princípios relacionados a uma boa e eficaz liderança, procurando encontrar as qualidades ideais e características apropriadas ao líder no exercício da função pastoral; nas qualificações dos líderes que devem ser adequadamente utilizadas associadas às manifestações de suas características, devem ser direcionadas a cada situação ou a grupos específicos; nestas pesquisas visa-se mormente as características de um líder cristão e sua aplicação no *ministério*; A *visão* de um líder, seu *estilo e organização* determinam a obtenção de resultados e o alcançar de metas estabelecidas.

1 – O que é Liderança

Por definição de liderança pode-se citar a do Dicionário Koggan Larouse, quando menciona que “liderança é relativo a líder; comando, direção, hegemonia”. Portanto liderar é estar apto a mostrar a direção, tomar decisões e procurar alcançar alvos através das pessoas subordinadas. Estamos enfatizando liderança sob o ponto de vista ministerial, portando como um obreiro deve agir em sua lide eclesíástica. Conforme menciona Billie Daves em seu livro Pessoas, Tarefas e Alvos: “*Não há dúvidas de que o conceito ou princípio de liderança faz parte dos planos do Senhor [...] O método divino consiste em trabalhar por intermédio de indivíduos*” (DAVES, 1983, p. 20). No ministério e na administração de uma comunidade cristã podemos usar técnicas executadas no mundo corporativo; as boas técnicas e princípios estão contidos nos princípios das Escrituras. Embora alguns ao elaborá-las talvez não tenham consciência disto. Também pelo fato de que as instituições religiosas estão também sujeitas as leis que regem o mundo corporativo, em grande parte das atividades das mesmas, conforme as orientações contidas no livro e manual escrito por Davi Tavares Duarte, Igreja e o



Novo Código Civil, editado em 2003 (CPAD). Embora se deva procurar não secularizar as atividades eclesiais, conforme observam Eliel e Wagner Gaby, em seu livro *Planejamento e Gestão Eclesiástica: Embora a igreja possua características de outras organizações, ele é uma instituição diferenciada em sua essência. Igreja não é empresa, por isso não pode ser gerida como tal* (GABY, p. 11).

2 – Princípios da Liderança

Como em toda ciência o processo dinâmico se dá por aplicação de certos princípios. E com a liderança não é diferente. Observa-se que muitos líderes falham por pensar que liderar é simplesmente “mandar” em pessoas, sem seguir algumas diretrizes que norteiam um bom desempenho diante de um grupo seja ele grande ou pequeno. *Administração e gestão* de pessoas devem ser termos entrelaçados para se alcançar objetivos por um grupo, seja ele grande ou pequeno. Com isto é necessário abordar pelo menos alguns princípios que regem o processo de uma boa liderança.

Jonh C. Maxwell em seu livro *O Líder 360°*, enfatiza no decorrer de suas páginas a importância de saber se relacionar na hierarquia de qualquer organização tanto *para cima* como superiores do escalão administrativo, *para os lados* com os pares com a mesma escala hierárquica, como *para baixo*, com os que lhe são subordinados. São deles as palavras que seguem:

Nem todo mundo entende o que significa influenciar os outros em todos os sentidos – aqueles para quem você trabalha, as pessoas que estão no mesmo nível que você e aqueles que trabalham para você. Algumas pessoas sabem liderar os membros de sua própria equipe, mas parecem alienar os líderes em outros departamentos da organização. Outros indivíduos destacam-se por construírem um bom relacionamento com o chefe, mas não tem influência alguma sobre qualquer pessoa que esteja abaixo deles na organização. Algumas pessoas conseguem se entender com quase todos, mas nunca parecem conseguir concluir um trabalho. Por outro lado, algumas pessoas são produtivas, mas não conseguem se entender com ninguém. Mas os líderes 360° são diferentes.



Somente os Líderes 360° influenciam pessoas em qualquer nível da organização. Ao ajudarem os outros, eles se ajudam (Maxwel, 2007, pp. 16,17).

Encontramos eco destas palavras com Cyril J. Barber, em seu livro *Neemias e a Dinâmica da Liderança Eficaz*, quando escreve que um dos princípios do sucesso na liderança encontra-se na cooperação conseguida por Neemias. Homens de lugares diferentes e diferentes ocupações trabalharam juntos sob sua liderança. Chefes, pessoa comuns, levitas, sacerdotes, e outras ocupações, e até mulheres (BARBER, 1985, p. 45).

Ainda citando Barber, que coloca outro princípio de liderança ao formar o seguinte comentário no mesmo livro:

Cada um de nós precisa saber que tem valor próprio. Se reconhecermos esta necessidade nos outros, demonstrando apreciação mediante nossa atitude para com eles, teremos um relacionamento muito melhor. Dar aprovação às pessoas pelos seus esforços honestos é uma das chaves mais valiosas para o sucesso nas relações humanas. Neemias usou a aprovação para enriquecer a qualidade das vidas de seus trabalhadores (BARBER, p. 47).

Administrar é trabalhar e conseguir objetivo com ajuda e colaboração de outras pessoas. Ninguém consegue executar qualquer projeto de maiores dimensões sem contar com a colaboração de outras pessoas. Aí é que entra outro aspecto ou princípio necessário no exercício de liderança – *delegação de responsabilidade*. Nas palavras de J. Oswald Sanders em seu livro *Liderança Espiritual*, encontramos uma menção digna de ser levada em conta:

Tem-se dito corretamente que a atividade de uma pessoa não pode desenvolver-se, e tornar-se maior do que a maior carga que uma pessoa pode carregar. Alguns líderes sentem-se ameaçados por subordinados brilhantes e, por isso, relutam em delegar-lhes autoridade. A pessoa em cargo de liderança, que não sabe delegar, está constantemente envolvida num emaranhado de pequenos detalhes que não apenas o sobrecarregam, mas desviam-no de suas responsabilidades primordiais. Além disso, ela



não consegue libertar o potencial de seus subordinados (SANDERS, 1985, p. 124).

Outro princípio determinante, principalmente no que diz respeito ao relacionamento com liderados é a necessidade de ser exemplo. Exemplo é um condicionador de autoridade. De acordo com Maxwel:

Se você deseja instilar um valor específico na cultura de sua organização, então precisa perguntar a si mesmo se esse valor se associa a algum comportamento identificável entre as pessoas de sua organização – começando por você. E a única maneira de mudar a cultura é você mudar seu comportamento (MAXWEL, p. 262).

Tudo o que você aceita irá aparecer nas decisões de seu pessoal. Se você valoriza atalhos, então seus funcionários irão tomar decisões que valorizem mais velocidade do que a qualidade. Se você for insensível aos sentimentos dos outros, então sua equipe irá tomar decisões que não levam em conta os sentimentos das pessoas. Se você exibir tolerância à desonestidade, ainda que pequena, então pode apostar que alguém da equipe irá pensar que não há problema algum, em tomar decisões que violem os padrões de integridade (MAXWEL, p. 263).

Os grandes líderes bíblicos que realmente influenciaram o povo foram pessoas de ílibada conduta. A exemplo de José, Daniel, Neemias e outros. José impressionou tanto encarcerados como feitores do cárcere e por fim o próprio faraó. Daniel foi honrado por governantes devido o seu forte senso de responsabilidade e fé inabalável em Deus, mudando até o curso das coisas. Neemias em sua determinação de líder manteve-se firme, apesar de convites, insinuações e provocações por partes dos inimigos de Israel. Nas palavras de Billie Daves, a respeito de José, observa:

O rei ficou impressionado com José e suas ábias palavras: “Eis que o nomeio encarregado de traçar o plano descrito, e o ponha em ação”. Assim sendo, José foi liberado da prisão e posto em elevada posição de liderança, que só perdia em importância para o próprio Faraó do Egito (DAVES, p. 29).



Quando se aborda este tema dentro do assunto liderança, isto é, princípios que a regem, deve-se levar em consideração o desprendimento do líder em confiar, não só delegando, mas também fazendo com que os liderados entendam a sua visão, isto é, ele tem que procurar passar a visão, procurar caminhos pelos quais os liderados “enxerguem” as coisas como ele. De acordo com o pensamento de John Maxwell isto é imprescindível para que haja real colaboração e interesse. Escreve ele:

Se a visão não estiver clara, as pessoas não se manifestam, simplesmente não conseguem imaginá-la. Você tem de juntar todas as peças para ajuda-las a “entenderem”. Quando estiver se preparando para lançar a visão, pergunte para si: O que quero que elas saibam, e o que quero que elas façam? E uma vez que você souber a resposta, continue a passar a visão e preencher as lacunas até que possa perceber que a maioria das pessoas que trabalham para você a entende - não apenas as pessoas rápidas (MAXWEL, p. 267).

Temos o exemplo máximo disto em Jesus Cristo. Procurou informar aos discípulos sobre sua missão e seus objetivos; quais resultados pretendia em relação à redenção e o futuro da humanidade. Conforme escreve C. Gene Wilkes, em seu livro *O último Degrau da Liderança*, quem deseja compartilhar responsabilidade e autoridade aos liderados tem que seguir alguns passos, os quais cita nas epígrafes e frases nas páginas em referência: *encoraje-os, qualifique-os – os líderes-servos qualificam a quem encorajam para juntar-se a ele na missão. Dê-lhes instruções e ore por eles* (Wilkes, 1999, pp. 199,207).

3 – Qualificações e Características da Liderança Cristã

É necessário levarmos em conta o perfil que um líder deve apresentar. O sucesso de um líder depende de três modalidades de características. Segundo Daves, há três tipos de características pessoais. São estes:



Qualidades pessoais, pensamentos e sentimentos, e finalmente ações. O sucesso de um líder cristão depende destas três modalidades. Quando lemos sobre liderança, descobrimos que as qualidades pessoais de um líder são chamadas *traços de liderança*, que os pensamentos e sentimentos de um líder são chamados *atitudes de liderança*, e as ações do líder são chamadas de *comportamento de liderança* (DAVES, p. 24).

As qualidades pessoais que ele chama de *traços de liderança* são sinais marcantes no exercício das atividades de um líder. Os melhores manuais sempre indicam que a empatia – cuidado com os outros, deve ser um dos traços. Inclusive é traço dominante dos grandes líderes bíblicos. Conforme John C. Maxwell, ao desenvolver pessoas, você as está ajudando a melhorarem como indivíduos. Você as está ajudando adquirirem qualidades pessoais que irão beneficiá-las em muitas áreas da vida, não só no trabalho delas (MAXWELL, 2007, p. 247). No aspecto de ajudar e melhorar indivíduos, em específico no exercício pastoral, deve-se desenvolver a aptidão para o aconselhamento, algo primordial para a condução de pessoas.

Citando ainda mais algumas características mencionadas por Daves, acrescentamos a este comentário a *concretização de alvos propostos, competência, estabilidade emocional, participação em grupos, capacidade de compartilhar da liderança, consistente e digno de confiança* (DAVES, p. 31).

O bom líder procura *concretizar seus alvos* aos quais se propõe, incentivando seu grupo e valorizando a parcela de contribuição de cada um. Há vários exemplos bíblicos. Destacam-se as palavras de Paulo, que “prossigue para o alvo” (Fp. 314). Envida esforço para atingir seus objetivos (DAVES, p. 32). Cyril J. Barber em seu livro *Neemias e a Dinâmica da Liderança Eficaz*, escreve:

Um líder cuja dedicação à tarefa em mãos é equilibrada por um interesse genuíno pelos outros, é capaz de ver o projeto no seu todo – a obra e os obreiros – com discernimento próprio. Esta expectativa é vital se as decisões devem ser justas e equitativas; ele só poderá agir com decisão se tiver tal discernimento certo. É claro que o discernimento inclui conhecimento dos fatos, consciência daquilo que precisa ser feito e desenvolvimento de um



plano de ação destinado a atingir os resultados desejados (BARBER, 1985, p. 159).

O líder ideal é alguém que faz bem o seu trabalho e procura possuir as habilidades na área de execução dos mesmos. Está sempre pronto a melhorar seu desempenho. Procura trabalhar incansavelmente com alvos elevados, referência de Êxodo 35-36, Provérbios 12.27, devem ser levadas em conta (DAVES, p. 32).

Barber observa:

Conhecimento profundo da tarefa é requisito básico para o líder competente. Mas há também a necessidade de conhecermos a nós mesmos. Precisamos fazer sempre uma auto avaliação, conhecer bem nossas forças como também nossos pontos fracos, e procurar sempre melhorar a nós mesmos. No momento em que paramos de aprender, paramos de crescer. Quando isto ocorre, não podemos mais tomar a iniciativa, perdemos nossa autoconfiança e nossos subordinados o percebem (BARBER, 1985, p. 32).

Um líder “conserva-se frio”. Mostra ser uma pessoa razoável, confiante, sempre animada. Não fica encolerizada facilmente, não é teimoso e não se deixa desencorajar à toa. Sabe reagir de maneira pacífica e graciosa quando os planos não dão certos e surgem dificuldades. Referindo-se ao Salmo 27.4, Davi menciona: “Espera pelo Senhor, tem bom ânimo...”. Referências bíblicas como Ed 4.31; 2 Tm 4.5 e 1 Pe 4.7, devem ser levadas em conta (DAVES, p. 33). No aspecto eclesiástico encontramos a menção de J. Oswald Sanders, quando corrobora o pensamento acima escreve:

A maior necessidade da igreja, para que cumpra suas obrigações para com a presente geração, é uma liderança espiritual, sacrificial, plena de autoridade vinda do alto. Plena de autoridade porque as pessoas gostam de ser lideradas por alguém que sabe aonde vai, e que inspira confiança. Eles seguem quase sem questionar ao homem que se mostra sábio e forte, que age conforme a sua fé (SANDERS, 1985, p. 12).



Todo líder tem a consciência de pertencer de fazer parte de um grupo. É consciente de interesses comuns, sabe executar atividades em equipe. Para um líder evangélico significa participar de um corpo. Conceitos encontrados em 1 Coríntios 12 e Efésios 4 (DAVES, p. 33). Ligada a isto, todo bom líder trabalha bem ao lado de outros líderes e tem a capacidade de compartilhar da liderança. É capaz de aceitar a posição de líder intermediário seguindo a outros com respeito. Ele pode nomear líderes auxiliares, confiando aos mesmos o controle sobre determinadas tarefas.

Quanto à consistência e ser digno de confiança, vejamos o que este autor nos diz:

Um líder mostra-se consistente, e outras pessoas podem depender dele. Ele comunica-se de forma honesta e clara sobre o que espera de seu grupo, e então ajuda para que cada membro do grupo se mantenha atuando de conformidade com os planos. Não se mostra entusiasmado com um projeto, para então olvidar do mesmo, mudando subitamente de parecer, sem informar as outras pessoas de sua mudança. Jesus deixou bem claro que essas qualidades de consistência e de confiança são requeridas no serviço cristão. “Ninguém que, tendo posto a mão ao arado, olha para trás, é apto para o reino de Deus” (Lc 9.62), (DAVE, p. 34).

Considerações Finais

Nem de longe se pretende esgotar o assunto sobre liderança as poucas linhas deste trabalho. Há muito que se escrever sobre liderança e muito material literário tem sido produzido pelas autoridades no assunto. Efetuou-se uma abordagem sobre as diversas características de um líder, como administrador e gestor de pessoas - com um enfoque eclesialístico. Há muito a dizer, há muito a pesquisar sobre este assunto; percebe-se a necessidade de mais estudos sobre ele, pois existe muito que explorar dentro destes princípios. Sobre liderança voltada para o bom andamento da igreja, visa-se uma liderança que perceba e pratique os princípios bíblicos os quais regem as atividades de quem quer servir ao povo de Deus. Princípios estes contidos na Bíblia e que se estudados e colocados em prática produzem excelentes resultados.



A liderança cristã deve ser principalmente marcada pelo bom exemplo, que arrastam os liderados. Como bem menciona o pensador: “Palavras convencem, exemplos arrastam”. Devem ser observadas e colocadas em práticas certas atitudes que produzem as marcas características de uma liderança eficaz, conforme foi mencionado nas pesquisas efetuadas. Também é importante adquirir a devida qualificação para o exercício de conduzir pessoas. É de bom alvitre que tal líder saiba se relacionar com todos os níveis de uma hierarquia organizacional, conforme foi mencionado o Líder 360°. O líder deve ser consciente, de que por mais preparado que seja, precisa qualificar-se, “afiando ferramentas”, reciclando-se se necessário for, aprimorando habilidades inatas e adquirindo outras, buscando a excelência no que faz. No exercício da liderança pastoral também é necessário que se observe o que foi dito anteriormente. Valorizar pessoas que estão sob seus cuidados exercendo uma condução do grupo cujos componentes se sintam seguros quanto às decisões de seu líder. Nesta exposição tem-se por certo ter alcançado respostas para a problemática do assunto, embora exista muito a se pesquisar neste inesgotável assunto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBER, J. Cyril, **Neemias e a Dinâmica da Liderança Eficaz**. Miami: Editora Vida, 1985.

CORDEIRO, Wayne, **Faça de Sua Igreja uma Equipe**. Rio de Janeiro: Danprewan Editora, 2002.

DAVES, Billie. **Pessoas, Tarefas e Alvos**. Campinas: International Correspondence Institute, 1983

GABY, Wagner; GABY, Eliel. **Planejamento e Gestão Eclesiástica**. Rio de Janeiro: CPAD, 2012.

MAXWEL, Johan C. **O Líder 360°**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.



SANDERS, J. Oswald. **Liderança Espiritual**. São Paulo: Mundo Cristão Editora, 1985.

WILKES, C. Gene. **O Último Degrau da Liderança**. São Paulo: Mundo Cristão Editora, 1999.

