

Mais um ano começa e com ele muitas expectativas se renovam. O ano passado foi atípico e marcado por acontecimentos inesperados que trouxeram mudanças a todos os nossos planos e à forma como nos relacionamos com a sociedade, comunicamos nossa mensagem e organizamos nossas estruturas e atividades.

Assim como na edição anterior, apresentamos a continuidade do texto sobre governança corporativa, assunto sobre o qual devemos dedicar precioso tempo de estudo e reflexão a fim de preparar nossas organizações para lidarem de maneira efetiva com as mudanças no ambiente onde estão inseridas.

Trazemos também mais uma contribuição na área jurídica relacionando o estado de calamidade pública, tão experimentado no ano passado, com o exercício da fé.

As lições que momentos de dificuldades nos ensinam são descritas por um precioso texto que compartilhamos nesta edição.

Num contexto de constantes mudanças no ambiente organizacional, líderes verdadeiros não encontram problemas em reconhecer suas vulnerabilidades e poderem aprender como vencê-las. Negar esse fato é permitir que problemas de gestão e liderança surjam e afetem a capacidade de influência de nossas organizações.

Um aprendizado que foi crucial no ano passado e o será de agora em diante, é liderar remotamente. Oferecemos a você um texto muito especial sobre o tema que, certamente, vai estimular uma reflexão necessária para esse novo normal que vivemos agora.

Nosso desejo é servir aos nossos leitores com textos que abordem temas relevantes para o dia a dia de nossas organizações e que possam contribuir de maneira efetiva para a sua atuação ministerial e profissional. Desejamos receber suas observações sobre os textos publicados, além de sugestões de temas a serem abordados, assim como textos que possam contribuir para o aprimoramento de nossos líderes e a excelência das práticas adotadas por nossas organizações.

Boa leitura.

ISSN 1984-8684

Literatura Batista

Ano 47 • Nº 189

Administração Eclesiástica é uma revista preparada especialmente para a liderança da igreja – pastores, diáconos, seminaristas, educadores religiosos e diretoria – visando a um melhor desempenho de seu ministério nas diferentes áreas de atuação

Copyright © Convicção Editora
Todos os direitos reservados

Proibida a reprodução deste texto total ou parcial por quaisquer meios (mecânicos, eletrônicos, fotográficos, gravação, estocagem em banco de dados etc.), a não ser em breves citações, com explícita informação da fonte

Publicado com autorização
por Convicção Editora
CNPJ (MF): 08.714.454/0001-36

Endereços

Caixa Postal, 13333
CEP: 20270-972 – Rio de Janeiro, RJ
Telegráfico – BATISTAS

Editor

Sócrates Oliveira de Souza

Coordenação Editorial

Solange Cardoso de Abreu d’Almeida
(RP/16897)

Redação

Davidson Pereira de Freitas

Produção Editorial

Oliverartelucas

Produção e Distribuição

Convicção Editora
Tel.: (21) 2157-5567
Rua José Higino, 416 – Prédio 16
Sala 2 – 1º Andar – Tijuca
Rio de Janeiro, RJ
CEP 20510-412
conviccao@conviccaoeditora.com.br



As fases do ministério pastoral



Fale sobre reputação
com os seus líderes



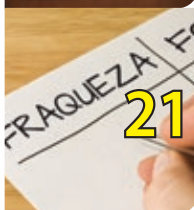
Governança corporativa
no Terceiro Setor



Lições aprendidas nas dificuldades



Liderança remota



Líderes de verdade reconhecem
a sua vulnerabilidade



O caráter do pastor



O estado de calamidade pública
e o exercício da fé no país



As fases do ministério pastoral

“É necessário ter a capacidade de compreender o que está ocorrendo ao seu redor e entender a realidade a partir de uma visão ampla e crítica. Isto significa não se deixar levar pelo dia a dia, pelo corriqueiro, pelas rotinas, sem perceber as mudanças. Ou seja, não somente ver, mas pensar o que está acontecendo e retirar dali pontos importantes no seu aprimoramento” – Dale Carnegie

O exercício do ministério pastoral exige maturidade, mas nem sempre é possível obtê-la nos primeiros anos. Por mais que se esforcem alcançá-la com um bom treinamento e uma vida espiritual disciplinada, levará tempo para atingi-la. O ministério pastoral é feito de fases, e a cada fase que o obreiro passa ele desenvolve as suas habilidades e se aprofunda no relacionamento com o Salvador. Compartilho sete

fases do ministério pastoral, cada uma delas sendo caracterizado com uma personagem das Escrituras. Veja com qual personagem se identifica e em qual fase do ministério se encontra.

Fase Samuel – Criança (1Sm 1.9)

Samuel, por ser muito “jovem” e inexperiente, precisou da ajuda de Eli para discernir a voz de Deus. O novel pastor é cheio de inseguranças e incertezas. Ele é dependente de um pastor mais experiente para lhe transmitir segurança e sanar dúvidas. É uma etapa onde é fundamental a companhia de um líder mais experiente e confiável que seja o mentor dele.

Características desta fase:

- Muitos questionamentos acerca do chamado específico e da sua área de atuação;



Pr. Olavo Vigil

Pastor da Primeira Igreja Batista de Pelotas, RS. Graduado do Instituto Haggai Brasil, no qual contribui como docente local. Bacharel em Teologia pelo Seminário Teológico Batista de Porto Alegre, RS. Pós-graduado em Gestão de Projetos pela UNIASSELVI, Porto Alegre, RS.

- Dificuldade para tomar decisões sozinho;
- Insegurança;
- Dependência de outro líder mais experiente.

Fase José – Sonhador (Gn 37.4)

José era um jovem cheio de sonhos, não eram quaisquer sonhos; eram grandes sonhos. Ele sonhava com nada mais nada menos do que o sol, a lua e as estrelas se curvando diante dele. Neste estágio, o pastor projeta um ministério frutífero, uma liderança com abrangente influência e uma “grande igreja” para pastorear. Nesta fase, tudo é possível. Não há obstáculos e barreiras intransponíveis. Não falta coragem nem combustível para a jornada ministerial.

Características desta fase:

- Sonhos grandes;
- Tudo é possível;
- Muita fé e coragem;
- Ingenuidade.

Fase Pedro – Impulsivo (Lc 22.23)

Pedro nunca fugia de uma peleja. Estava sempre pronto para enfrentar quaisquer desafios. Era o primeiro a responder sim, o “não” nunca fez parte do seu vocabulário. Nesta fase, o pastor compra todas as “guerras”, busca afirmação da sua liderança e reconhecimento. Envolve-se em todos os departamentos da sua denominação, não rejeita nenhum convite para pregar e assume parcerias em vários projetos.

Características desta fase:

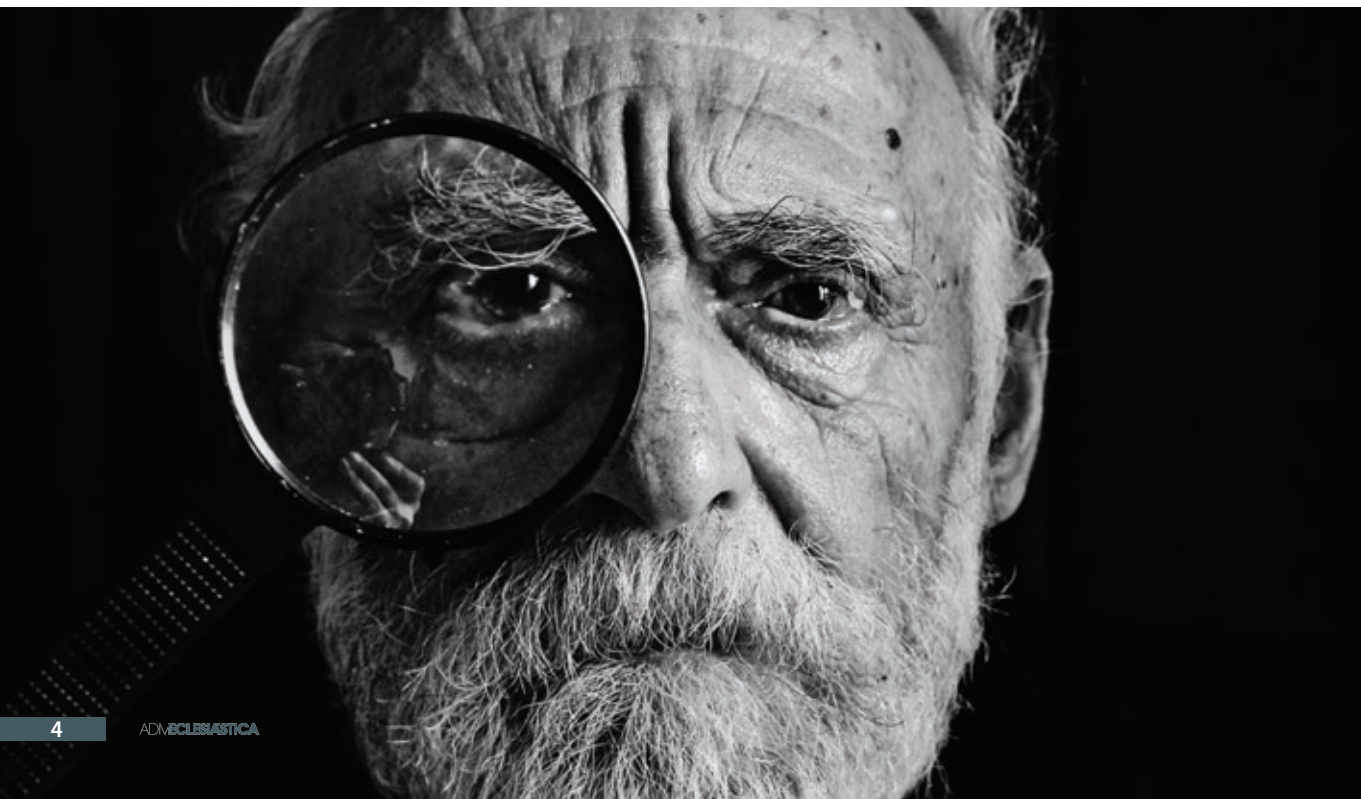
- Compra todas as “guerras”;
- Busca a afirmação da sua liderança pelo trabalho;
- Não avalia corretamente se terá condições de desenvolver com qualidade, a médio e longo prazo, o novo desafio e respectivas consequências;
- Desgasta a imagem da liderança, como o seu físico e emocional, com a quantidade de compromissos assumidos.

Fase Eliseu – Maduro (2Rs 3.15; 6.1)

Muitos proferem duras críticas ao profeta Eliseu dizendo que ele não deixou um sucessor, assim como seu professor Elias fizera. É verdade que Eliseu não produziu um líder tão notável quanto ele ou Elias, mas ele multiplicou os discípulos. Eliseu era líder de uma escola de profetas, muitos outros homens de Deus foram entregues ao ministério por intermédio dele. Enfim, ele multiplicou a sua liderança. Essa é melhor fase do ministério pastoral. É a fase onde o pastor produz outros discípulos, toda sua força é empenhada no treinamento de líderes. Torna-se muito mais cauteloso quanto ao uso de seus recursos pessoais, como o seu tempo e a sua energia, não assume nenhum outro compromisso que não esteja alinhado com a sua declaração de missão pessoal. A multiplicação de discípulos torna essa fase o ápice do ministério pastoral.

Características desta fase

- Possui uma declaração de missão pessoal;



Elias multiplicou sua liderança. Essa é a melhor fase do ministério pastoral. É a fase onde o pastor se empenha no treinamento de líderes

- Possui uma declaração de filosofia ministerial;
- Tem uma vida que “inspira” outras;
- Treina novos líderes constantemente;
- Usa sabiamente os recursos próprios de tempo e energia.

Fase Salomão – Crítico (Ec 1.12)

Em determinado momento da vida, o rei Salomão não encontrava prazer e alegria em nada; para ele tudo não passava de vaidade. Essa é pior fase do ministério pastoral, não são todos os obreiros que permanecem nessa fase. Nessa fase, o pastor se torna muito crítico e, pior de tudo, acha que não tem mais nada para aprender. Os treinamentos, os congressos, os seminários, os cursos, as convenções e as pregações dos colegas são perda de tempo. O coração tomado de orgulho suprime a capacidade de continuar aprendendo, como disse Madre Tereza: “As críticas não são outra coisa que não orgulho dissimulado”. Esta fase é perigosa porque o obreiro também deixa de produzir e de crescer.

Características desta fase:

- Falta de capacidade de autocrítica;
- Incapacidade de se atualizar;
- Menosprezo a todas as conferências e cursos de aprendizagem;
- Não estimula o crescimento dos líderes mais jovens;
- Desmotiva e não coopera com as ações de outros líderes.

Fase Paulo – Sem aspiração (2Tm 4.6)

O apóstolo Paulo exerceu um ministério exponencial, nenhum outro líder foi tão produtivo quanto ele. Realizou três viagens missionárias, plantou igrejas, formou líderes, mentoreou pastores e liderou a igreja por meio de suas cartas. Mas, chegou o momento em que cessou a aspiração para a sua vida e ministério.

Paulo não alimentava mais planos e sonhos para a carreira ministerial. Tinha o único desejo de estar com o Salvador. As aspirações terrenas terminaram, não porque ele amargava o fracasso, mas porque sua idade estava avançada, as forças físicas esvaneceram e sua execução por ordem do imperador era certa. Essa fase é inevitável para os obreiros que gozam de longevidade no ministério. As forças físicas não acompanharão a sua experiência de vida e ministério, embora suas ideias sejam excelentes não há vigor físico para executá-las. Essa fase é para poucos, somente os pastores exponenciais chegam nesse estágio do ministério. Poucos concluem a sua carreira ministerial. Aqueles que chegam nessa fase são dignos de serem imitados.

Características dessa fase:

- Não possuem aspirações;
- Não fazem e nem executam projetos;
- Não se comprometem com mais nada.

Com qual dos personagens você se identificou? Em qual fase se encontra? O que fará para avançar para a próxima fase?

Se você se encontra na fase *Samuel/criança* é hora de buscar um mentor, um pastor mais experiente e amigo que lhe ajude a crescer.

Se você se encontra na fase *José/sonhador* chegou o momento de começar a planejar e executar os sonhos, caso contrário, eles nunca passarão de sonhos. Execute-os imediatamente. O tempo passa.

Se você se encontra na fase *Pedro/impulsivo* é hora de fazer uma filosofia de ministério e uma declaração de missão pessoal ou continuará a investir o seu tempo e a sua energia em todas as demandas que surgirem. Nunca será dono da sua agenda.

A fase *Eliseu/maduro* é a melhor fase do ministério. Aproveite ao máximo esta fase. Influencie as pessoas, desperte novos vocacionados, treine os novos obreiros, produza e publique o maior número de material possível. Deixe um legado.

A fase *Salomão/crítico* é muito perigosa. Você deve imediatamente fazer uma capacitação e uma autoanálise para voltar novamente aos trilhos do ministério, rever a sua filosofia de ministério e a sua declaração de missão pessoal, caso contrário o ministério deixará de ser produtivo. Em outras palavras, o seu ministério morrerá.

Se você se encontra na fase *Paulo/sem aspiração*, e chegou muito cedo nessa fase, tem algo errado; busque ajuda. Caso contrário, parabéns! Completou a sua carreira, poucos chegam a essa fase.



Fale sobre reputação com os seus líderes

As companhias devem alertar os gestores para a importância de construírem uma boa imagem perante os liderados e a sociedade

A reputação é o grande patrimônio da carreira de um líder

Imagine que você contrata alguém experiente para exercer um importante papel de liderança numa empresa com várias filiais já sabendo que o sucesso dessa pessoa é crucial para que a companhia promova mudanças de curto prazo. Contudo, o gestor em questão, ansioso e inseguro logo nos primeiros dias – querendo mostrar a que veio – passa a apontar seguidos erros do trabalho feito até então (“nada

funciona por aqui!”, diz), adota um ar arrogante ao conversar com os subordinados e começa a se dirigir aos superiores com uma intimidade que ele não tem.

Que conclusão é possível tirar desta história? Esse gestor, na ânsia de atender as expectativas que a organização criou em torno do trabalho e da capacidade dele, acaba sendo visto como repulsivo e inadequado justamente pelas pessoas que deveria influenciar. A máxima “a primeira imagem é a que fica” é totalmente verdadeira e válida no mundo corporativo.



Redação Caput Consultoria

A Redação da Caput Consultoria é composta por profissionais da área de Comunicação Social que, em parceria com os consultores, desenvolvem o trabalho de informar o público com notícias e artigos que tratam de temas atuais.

A reputação também acaba “arranhada” quando os líderes são descompromissados com o trabalho; não entregam nenhuma tarefa no prazo; gostam de fazer fofoca e falar mal das pessoas; assediam os subordinados; fazem brincadeiras de mau gosto; são chatos ou muito duros com todo mundo; não se abrem para ouvir; ou adotam uma atitude inadequada nas redes sociais.

Todos esses comportamentos dentro e fora do ambiente de trabalho prejudicam a imagem profissional. E precisamos lembrar que a reputação é o grande patrimônio da carreira de um líder. Leva anos para construí-la, mas, para perdê-la, basta dar um único passo em falso. E o pior é que, depois de ter estabelecido uma reputação ruim, fica muito difícil mudar a imagem perante outras pessoas, assim como reconquistar a confiança delas.

É por isso que não é raro encontrar, dentro das organizações, gestores que foram bem treinados, possuem competência técnica, e mesmo assim não conseguem se aproximar da equipe que lideram nem mesmo ter credibilidade junto aos seus superiores por causa da má reputação que construíram. Eles podem até entregar resultados, mas são “barrados” ao tentarem alçar voos mais altos na companhia.

O que a sua empresa pode fazer para ajudar as lideranças a construírem uma boa reputação?

- **Coloque o tema em pauta.** A primeira coisa a fazer é falar sobre “reputação” no ambiente de trabalho. Separe alguns momentos ao longo do ano para conscientizar as lideranças de que a imagem que construírem – dentro e fora da organização – é o mais importante capital que possuem enquanto profissionais.
- **Oriente sobre o bom uso das redes sociais.** Deixe claro aos líderes como eles devem se comportar nas redes sociais. Nem todos têm bom senso, portanto, precisam ser orientados sobre o tipo de atitude que podem ou não assumir também no ambiente virtual.

O que eles dizem na internet tem tudo a ver com a maneira como pensam e agem na vida real.

- **Lembre os líderes de serem coerentes.** A credibilidade é construída somente entre os gestores que dão um bom exemplo. Será que alguém leva a sério e confia no chefe que chama a atenção de um liderado que chegou atrasado e, ao mesmo tempo, não é pontual com os próprios compromissos? Com certeza, não.
- **Deixe claro que errar não é o fim do mundo.** O líder perde a confiança e a credibilidade diante de sua equipe quando não é capaz de admitir os próprios erros ou assumir que desconhece a solução de um problema qualquer. Lembre aos líderes da sua empresa: ninguém é infalível ou tem a resposta para tudo. Pelo contrário, a humildade de reconhecer as falhas e limitações é que fortalece o relacionamento com os liderados. Mas, para isso, é preciso criar um ambiente de diálogo aberto e franco com seus gestores para que eles se sintam seguros nessas situações.
- **Forneça *feedback* comportamental.** É papel da companhia deixar claro a todos os seus colaboradores, e especialmente para as lideranças, que tipo de comportamento é aceitável ou não dentro da empresa. Como a má reputação de um líder pode abalar a imagem de toda a corporação, não espere que aquele gestor inconveniente passe a ter “bom senso” ou a capacidade de discernimento de uma hora para a outra. Ainda mais quando esses dois predicados parecem distantes da pessoa em questão.

Resumindo

Trabalhar e zelar pela reputação dos líderes é fundamental não só para que a empresa transmita uma boa imagem ao mercado, mas, também, para que os gestores consigam entregar resultados consistentes. Os líderes que constroem uma relação de confiança e credibilidade com suas equipes conseguem engajar, motivar e conquistar as coisas mais facilmente. Agora, se são vistos pelos liderados como manipuladores e insensíveis, dificilmente receberão o apoio necessário para colocar em prática aqueles projetos decisivos para o crescimento do negócio.

