

INFLUÊNCIA TRANSFORMADORA



“Estou muito feliz ao ver este livro sobre liderança, que nasceu da mente e do coração de meu amigo Nelson Salviano. Tive a oportunidade de testemunhar a liderança de servo maravilhosamente exemplificada em sua vida e ministério e estou ansioso para ver muita gente se beneficiar com esta reflexão sobre o assunto. Foi para isso que Cristo nos chamou, e é disso que a igreja precisa tão desesperadamente, especialmente numa época em que muito do que chamamos ‘liderança’ é na verdade ‘servir a si mesmo’, de uma forma ou de outra. Que Deus use este livro para multiplicar servos-líderes de Cristo.”

DR. MIKE BULLMORE

Pastor sênior da CrossWay Community Church, Bristol, WI (EUA)
e ex-professor de Homilética e Teologia Bíblica na Trinity
Evangelical Divinity School, em Deerfield, IL (EUA)

“Nelson Salviano é um escritor prolífico, com uma visão profunda do ministério de treinamento de líderes, especialmente a liderança de servo. Conheço-o há décadas e apoio seu ministério na ESCALE, no Brasil. Estou convencido de que seu conhecimento e sua experiência prática em liderança cristã retratada neste livro produzirá um efeito abençoador sobre os líderes cristãos atuais e futuros.”

STEFAN SANDMEIER

Gerente de segurança e qualidade no Swiss National Weather Service e Ph.D.
em Geografia pela Universidade de Zurique (Suíça)

“Nelson é um líder experiente, respeitado e cheio de paixão em ajudar pastores e líderes em áreas carentes do Brasil. Este livro é o coração de Nelson. Se você ocupa alguma posição de liderança cristã, será bom que leia este livro, coloque seus ensinamentos em prática e, acima de tudo, transmita-os aos outros.”

REV. PHILIP RUSSELL MOON

Pastor na Bishop Hannington Memorial Church, Hove (Inglaterra)

“O pastor Nelson Salviano tem demonstrado, ao longo das décadas de sua jornada cristã, um compromisso inalienável com o evangelho de Cristo Jesus e com a santa Palavra de Deus. É bíblicamente sólida sua convicção de que a liderança espiritual, responsável, santificada, operosa e dependente da graça é vital para o fortalecimento do cristão, das famílias e das igrejas locais, para que a igreja de Cristo venha a exercer grande impacto no mundo e evite a destruição do ambiente socio-político, econômico e cultural. *Influência transformadora* é pura substância: bíblico, encorajador e atual, fruto de pesquisa intensa e responsável (veja a bibliografia). Contém reflexões iluminadoras e sugestões práticas para o dia a dia da liderança. Leia-o com um coração ensinável. Com certeza, o Senhor falará ao seu coração e lhe acrescentará coisas boas para o crescimento e impacto de sua liderança, tanto no contexto eclesial quanto no mercado de trabalho.”

JEREMIAS PEREIRA

Pastor da Oitava Igreja Presbiteriana de Belo Horizonte (MG)



SUMÁRIO

<i>Prefácio</i>	7
<i>Introdução</i>	11
1. Uma visão geral de liderança	15
2. A liderança cristã servidora	25
3. Princípios de uma boa liderança e características do líder-servo	45
4. Dons e ministérios	79
5. Liderança eclesial	133
6. O líder capacitando outros	167
7. Ferramentas da liderança	181
8. Plano de ação prático: etapas para a capacitação de líderes-servos	197
<i>Considerações finais</i>	211
<i>Bibliografia</i>	216



INTRODUÇÃO

Todos nós ansiamos melhorar nossa atitude e nosso desempenho nos papéis sociais que exercemos. Queremos ser pessoas assertivas, que influenciam positivamente outros. A história da humanidade é marcada por nomes de líderes. Por trás das descobertas, avanços e inovações, em toda esfera da presença humana na sociedade, houve alguém que despontou como líder. Foi ele quem perseverou durante o processo, desviou das pedras no caminho, suportou o sol e a chuva e influenciou os outros até a completude da tarefa, obra, projeto ou programa. Mas sabemos que ninguém se torna um líder de um dia para o outro nem nasce líder. Liderança requer capacitação, maturidade, prática. Depende também de vários fatores e princípios, além do desejo íntimo e da disposição mental e física de realizar algo para o benefício coletivo. As atitudes ou qualidades dessas pessoas que fazem diferença são, há muito tempo, objetos de estudos e de publicações, em que se busca compreender melhor a habilidade humana chamada liderança.

Peter Drucker, considerado o pai da administração moderna, declarou categoricamente que pode haver muitos “líderes natos”, porém são muito poucos para que possamos depender deles: “A liderança é algo que deve ser adquirido”. Warren G. Bennis, consultor organizacional, escritor americano e pioneiro nos estudos contemporâneos sobre liderança, acrescenta: “O mito mais perigoso é o de que há um fator genético na liderança e que as pessoas simplesmente possuem ou não determinadas qualidades carismáticas. Na verdade, acontece o oposto. Os líderes são feitos, em vez de nascerem líderes”.¹

“Se aceitamos o fato de que a liderança pode ser desenvolvida, fica a pergunta: o que estamos fazendo para desenvolver ao máximo essa habilidade?”² O mais importante, então, é reconhecer que, independentemente de alguém ter nascido ou não com qualidades de liderança, a arte de liderar pode ser aperfeiçoada por meio dos estudos e da prática da liderança. “Todos nós podemos melhorar nossas habilidades em qualquer atividade — basta combinarmos o desejo, os instrumentos e as ações apropriadas”.³ Sabemos que nenhuma liderança é perfeita; por isso, o líder que deseja ser eficaz está sempre tentando melhorar. Um bom líder busca qualificação e aperfeiçoamento também na leitura, nos cursos de graduação e especialização (mestrado e doutorado) e de idiomas, entre outros. O líder que para de se aperfeiçoar em pouco tempo deixará de ser influente ante a realidade social cada vez mais plural e competitiva.

A formação de novos líderes é outra importante função do líder, se ele deseja ver a continuidade e o desenvolvimento da visão que Deus lhe deu. Ele sabe da necessidade de preparar pessoas, é consciente da necessidade de ensiná-las e está ciente de que a condução delas é sua grande missão. Nenhum de nós é eterno, nem autossuficiente ou insubstituível — não somos Deus. Só à medida que constrói uma equipe de trabalho o líder poderá garantir a continuidade do ministério. O verdadeiro líder vive o

1 Citado por Hunter, *Como se tomar um líder servidor*, p. 24.

2 *Ibidem*, p. 24-25.

3 *Ibidem*, p. 25.

chamado à missão de sua vida e consegue inspirar outras pessoas com a mesma visão.

É fundamental ter uma clara filosofia de ensino na formação de líderes. Ou seja: Devo ser um líder que ajuda a desenvolver todo o potencial que Deus tem concedido às pessoas com quem sirvo. Se você realmente quer assumir seu chamado para a liderança, precisa fazer do serviço à equipe com quem trabalha, na igreja ou na organização, uma prioridade modelar de sua vida.

Não podemos esperar que as instituições de preparo teológico assumam toda a responsabilidade pela formação dos líderes que Deus tem chamado para servir no ministério. O ideal deve ser reforçar uma filosofia de desenvolvimento que leve em conta o crescimento integral do futuro líder desde o momento em que ele entra em contato com o evangelho de Cristo, que é integral em seu cerne. A igreja precisa se assumir como instrumento ativo na formação do caráter e fixar os fundamentos doutrinários da vida cristã e da liderança. Que os centros de formação se incumbam da “especialização” e da formação mais acadêmica, conforme a inclinação ministerial de cada um. É bem possível que a carência de líderes preparados de acordo com as demandas do ministério se deva em parte ao fato de a igreja não estar fazendo a parte que lhe cabe, especialmente no que se refere à formação de líderes com caráter aprovado ao ministério.⁴

Este livro não irá explorar todos os conceitos nem todas as qualificações e habilidades próprias de um líder. Entretanto, irá se basear no exemplo do maior líder que viveu na terra — Jesus Cristo. Ele preparou doze multiplicadores, que fizeram com que sua mensagem e seu ensino alcançassem o mundo inteiro, até os dias de hoje. Ressaltaremos a importância da *liderança servidora*, mediante a qual, o líder-servo tem como principal preocupação servir e ajudar as pessoas a se tornarem melhores e a alcançar plenamente seu potencial.

4 Javier Jaramillo, Filosofia ministerial de liderança, in: Kohl & Barro, *Liderança cristã transformadora*, p. 187-188.

Na liderança servidora, o foco não está no líder, como estamos acostumados a ouvir, ou em grandes feitos de heróis ou salvadores da pátria, mas em pessoas comuns, cujo forte desejo é servir o semelhante, para que todos cresçam juntos e cumpram seu propósito na vida. Ao contrário da liderança concebida pelo senso comum, cheia de privilégios, *status* e recompensas materiais, a liderança servidora prima pelo sacrifício e pela humildade. Para o cristão, sempre há uma dimensão espiritual. Todo discípulo de Cristo que exerce a liderança — mesmo como professor de escola pública ou particular, treinador de futebol, gerente de fábrica, e assim por diante — precisa se lembrar de sua responsabilidade espiritual para com aqueles a quem serve. É por isso que Cristo retratou o líder como um servo, alguém disposto a fazer a vontade de seu Senhor.

Esta obra tenta auxiliar a identificação de líderes em potencial e incentivar o desenvolvimento e a capacitação de líderes. Ao final da leitura, o leitor terá uma compreensão ampla de seus dons e do conceito bíblico de liderança. Também estará motivado a crescer como discípulo de Jesus e assim estará apto a discipular outros líderes em potencial. Como resultado, ajudará sua igreja ou organização a se tornar mais eficaz no cumprimento de alvos e metas. O líder terá seu trabalho facilitado e mais completo, à medida que outros cristãos treinados como servos dividam com ele as responsabilidades.

Trata-se de um estudo dinâmico e prático que envolve o leitor ativamente no processo de aprendizagem. Aprende-se melhor quando se pratica, por isso tenha um lápis à mão para escrever seu discernimento pessoal, planos e decisões enquanto estuda. Mantenha a Bíblia aberta ao seu lado para ler as referências bíblicas. Não se esqueça de começar cada período de estudo pedindo a orientação de Deus, a fim de que seja edificado segundo a vontade dele para sua vida.

Rogo ao Pai celestial que torne seu tempo de leitura algo muito proveitoso e significativo, que resulte no aprimoramento da liderança atual e na formação de novos líderes para a seara do Mestre e para a sociedade!



Capítulo 1

UMA VISÃO GERAL DE LIDERANÇA

A capacidade de conduzir alguém e canalizar seus esforços, de maneira que se alcancem os objetivos, é o fator mais importante do sucesso de uma pessoa e de um empreendimento.

Definições

Liderar é dirigir na condição de líder, orientar, gerir, governar, encaminhar. Em termos organizacionais, liderar significa influenciar e criar mecanismos e condições para que os liderados sigam um caminho predeterminado em busca de um resultado ou objetivo.

De acordo com o *Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa*, “líder é um indivíduo que guia, comanda ou orienta em qualquer tipo de ação, empresa ou linha de ideias; é o condutor que representa um grupo ou uma organização”. A liderança pode envolver ensino, treinamento, tarefas, incentivo, orientação, correção, decisões, planejamento e resolução de conflitos. “É quase que impossível juntar todo o conceito de liderança numa só frase”.¹

¹ Clarke-Epstein, *Check-list dos líderes*.

John Haggai, fundador do Instituto Haggai para Liderança Avançada, assim define o termo: “Liderança é o esforço de exercer conscientemente uma influência especial dentro de um grupo no sentido de levá-lo a atingir metas de permanente benefício que atendam às necessidades reais do grupo”.² Segundo esse autor, cada palavra nessa definição é importante. Vejamos:

- *Esforço* — Existem algumas pessoas que, intuitivamente, possuem características de um líder, mas a verdadeira capacidade de liderança é obtida pelo exercício contínuo do ofício.
- *Conscientemente* — Essa palavra diz respeito à convicção total do líder quanto à tarefa de liderar. Esse compromisso deve ser de natureza espiritual, pois, nos reveses dolorosos, o líder saberá onde buscar força e sabedoria e, nas horas de grandes vitórias, manifestará gratidão e humildade.
- *Influência especial* — Não é algo imposto aos outros. A força do verdadeiro líder deriva da profunda confiança que seus seguidores depositam nele. Eles estão convencidos de que, com ele e por meio dele, poderão alcançar objetivos pessoais, humanitários e enobrecedores que glorificarão a Deus, que, de outra maneira, pareceriam improváveis ou inatingíveis.
- *Grupo* — Ajuntamento de pessoas com unidade de propósito. O líder tem a capacidade de encorajar a união rumo ao sucesso.
- *Metas* — Algo que o líder quer que o grupo seja ou alcance. O termo também se aplica a realizações específicas mensuráveis, destinadas a alcançar um objetivo maior.
- *Permanência* — Essa palavra traz a ideia de estabilidade e está relacionada com ações duradouras, que resistam ao tempo e se mantenham pela eternidade.

² *Seja um líder de verdade*, p. 20-21.

- *Permanente benefício* — O critério máximo é uma liderança semelhante à de Cristo, a que mais honra a Deus e beneficia toda a humanidade (Jr 29.11; Am 5.14; Zc 8.17; Rm 12.9,21; 13.10).
- *Necessidades reais* — O líder deve ter sensibilidade para perceber as necessidades do grupo que Deus lhe confiou. Para desenvolver essa habilidade, é preciso previsão, sabedoria, determinação e conhecimento da vontade de Deus.

James Hunter apresenta esta definição: “Liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”.³ A posição de líder pode ser adquirida (estudos, treinamentos etc.) ou atribuída (influência sobre os outros).

Podemos ainda dizer que liderar não é ser chefe (ser autoritário) nem mesmo gerenciar (administrar projetos). A despeito de sua importância, liderança e gerenciamento têm propósitos diferentes. *Gerenciar* é cuidar das coisas, dos processos, das atividades; é garantir a execução das tarefas. O gerente eficaz é aquele que consegue finalizar um projeto dentro do prazo e com sucesso. *Liderar* é priorizar as pessoas, sua capacitação e a relação de trabalho com elas; é servir, embora isso tenha uma conotação de fraqueza para alguns. O líder facilita o bom clima organizacional, preocupa-se com o bem-estar de todos e inspira os colaboradores a oferecer o melhor de si para a companhia.

Em suma, o líder deve ter a habilidade de promover um clima de confiança entre seus seguidores, enquanto o gestor se limita a pedir ou exigir, em função de uma hierarquia preestabelecida.

Personalidade do líder e estilos de liderança

A maneira de o líder desempenhar suas funções e os métodos de administração que utiliza constituem seu estilo de liderança. Isso está ligado a

³ *O monge e o executivo*, p. 25.

fatores, como personalidade, caráter, visão de mundo da pessoa que lidera e necessidade do grupo. O modo de o líder usar seu poder afeta tanto a produtividade do grupo quanto a liberdade dos liderados. Se ele fizer uso moderado da autoridade e do poder, os membros do grupo irão adquirir maior liberdade para tomar decisões. Se ele impõe maior autoridade, a liberdade do grupo tende a diminuir.

Padrões de liderança resultantes da personalidade

Alguns padrões de liderança resultantes da personalidade do líder são:

- *Realização dinâmica* — O líder dinâmico gasta o mínimo de tempo para planejar e tomar decisões; prefere estar sempre na linha de frente das atividades; delega autoridade aos subordinados e deixa-os chegar sozinhos aos resultados desejados; possui elevado grau de confiança em si mesmo e no pessoal que lidera.
- *Poder pessoal* — O líder apoia-se muito na própria autoridade; enfatiza sua posição no grupo, apresenta suas ideias em primeiro lugar, busca submissão à sua vontade e controla com rigor o trabalho dos que seguem as próprias decisões e diretrizes.
- *Interações pessoais* — São típicas do líder que deseja um relacionamento amistoso, informal e sempre à vontade. Os liderados tornam-se seus amigos rapidamente.
- *Trabalho de equipe e disciplina* — O líder está ligado à liderança de grupo e ao sucesso do trabalho; age com disciplina; é cuidadoso no planejamento; prima pela concisão; trata os problemas de maneira sistemática e organizada.

Quatro estilos de se relacionar com os liderados

Uma vez que liderança é relacionamento entre líder e seguidores, medido pela influência daquele sobre o comportamento destes, os estudiosos distinguem pelo menos quatro estilos ou formas de um líder se relacionar com seus seguidores:

- *Liderança autocrática* — O líder autocrático está focado apenas em si mesmo. Ele se esquece de que trabalhar em grupo é uma questão fundamental. É dominador. Faz elogios e críticas de forma pessoal. Tudo está sob seu controle. Sua maneira de pensar ou de agir tem de prevalecer, pois a considera a única correta. Não vê os membros do grupo como indivíduos, e sim como subalternos. Para ele, os melhores funcionários são os que seguem suas ordens sem questionar. Não está aberto a opiniões e sugestões divergentes, embora faça parecer o contrário. Não incentiva o relacionamento equitativo com o grupo. Quase não se aproxima dos empregados. Não gosta de vê-los se aproximarem uns dos outros, por considerar as “panelinhas” um risco à sua autoridade. Tem uma atitude sempre prática, voltada apenas para as tarefas. Para ele, o trabalho está acima de tudo. Geralmente, põe a culpa dos maus resultados na incapacidade dos outros em seguir instruções ou em obedecer. O líder que não tem bom senso no trato com a equipe acabará por prejudicá-la.
- *Liderança democrática ou consultiva* — É a liderança que põe o poder de decisão nas mãos do grupo, pois o líder não impõe muito a própria opinião. Sua principal participação consiste no auxílio ao grupo, caso necessário. Interessa-se tanto por manter a eficácia do grupo quanto por concluir o trabalho. Incentiva os membros do grupo a expressar suas ideias e sentimentos, por acreditar que isso produz criatividade e dedicação. Permite que a resistência ou os conflitos venham à tona e tenta ajudar o grupo a resolvê-los. Incentiva as decisões conjuntas e a participação no estabelecimento dos alvos. Raramente impõe um plano de ação sem explicar as razões ou sem se abrir a sugestões e críticas. Acredita e leva os liderados a crer que a responsabilidade de executar e concluir uma tarefa é de todos. Permite liberdade no trabalho depois que o grupo demonstra capacidade para realizá-lo. Está sempre procurando a melhor maneira de fazer as coisas. É aberto

a mudanças que levem à maior eficácia. Crê na eficiência de uma equipe cujos membros ajam em conjunto e sejam comprometidos com o trabalho.

- *Liderança liberal ou participativa* — Nesse estilo de liderança, os liderados têm mais liberdade na execução dos projetos, o que pode indicar uma equipe madura e autodirigida, que não necessita de supervisão constante. Nesse contexto, o *laissez-faire* (“deixe fazer”; “deixe passar”) leva à ideia da liderança *liberal*, que também pode ser indício de uma liderança negligente e fraca, em que o líder deixa de corrigir os erros. O líder que trabalha dessa forma pode ser carente de experiência ou incompetente. Para funcionar sob essa modalidade de liderança, o grupo precisa ser muito capacitado, qualificado e preparado.
- *Liderança paternalista* — O paternalismo é uma atrofia da liderança, na qual o líder e sua equipe mantêm relações interpessoais similares às de pai e filho. Tal procedimento pode ser confortável para os liderados e evitar conflitos, mas não é o modelo adequado num relacionamento profissional, pois na relação paternal o mais importante é o filho, incondicionalmente. Já numa relação profissional, o equilíbrio deve preponderar, e os resultados a serem alcançados pela equipe são mais importantes que atender aos caprichos de alguém isoladamente.

Cada um desses quatro estilos de liderança tem suas vantagens e desvantagens e pode ser mais ou menos apropriado a cada contexto. O líder experiente não ficará preso a um só estilo, antes será sensível a cada situação, para adequar com eficiência seu modo de agir, sempre que necessário, sem abusar da posição e para o bem do grupo.

Sempre buscamos imitar aqueles a quem admiramos, por isso alguns líderes tendem a iniciar a carreira seguindo o estilo de alguém. Mas com o tempo adotam um estilo próprio e mais equilibrado. Alguns líderes procuram abraçar um estilo que possibilite maior participação da equipe, desde que não implique o risco de perder o posto ou a influência.

Liderança natural e liderança espiritual

Pela perspectiva bíblica, há dois modelos gerais de liderança: natural e espiritual. Ambas têm muitos pontos em comum, mas divergem drasticamente em alguns aspectos. A liderança natural é caracterizada por autoconfiança, ambição, prazer em comandar, busca dos próprios interesses e exaltação humana. As características da liderança espiritual são: confiança em Deus, busca da vontade divina, trabalho cristão, alegria em obedecer, humildade, exaltação a Deus e amor ao próximo.

A liderança espiritual é uma combinação de atributos naturais, dons espirituais (veja cap. 4) e submissão a Deus, pois é possível o cristão possuir atributos e dons e não ser submisso ao Senhor. O líder espiritual influencia os outros não apenas pelo poder da própria personalidade, mas pela graça que irradia e pela autoridade que lhe é conferida pelo Espírito Santo. Visto que as qualidades da liderança natural não são destituídas de importância para a liderança espiritual, precisamos descobrir o potencial de liderança em nós e nos outros.

JESUS ESCOLHEU SUA EQUIPE

A missão de Jesus dividia-se em duas partes: entregar a própria vida para a salvação da humanidade e formar uma equipe de cristãos que propagassem essa mensagem ao mundo inteiro e às gerações seguintes. Se tivesse agido como um herói solitário, sem dúvida deixaria sua marca na história, mas com uma equipe seus feitos pessoais se multiplicariam. Essa convicção levou-o a formar uma equipe.

A escolha da equipe de Jesus não foi técnica nem política, mas espiritual, coerente com os objetivos e propósitos de Deus. Outro líder na posição de Jesus convocaria pessoas com cursos especializados ou experiência comprovada (escolha técnica). Poderia também ter chamado alguns líderes religiosos de renome e de vários segmentos, como sacerdotes, fariseus, saduceus e até mesmo doutores da lei (escolha política). Naturalmente, incluiria alguém que representasse o Império Romano. Mas nenhum

desses critérios foi usado para selecionar os candidatos a líderes-servos que caminhariam com ele. É possível que tenha descartado os líderes religiosos e políticos não por causa da origem ou por incapacidade deles, mas porque olhava o coração. De fato, a história mostra que muitos sacerdotes mais tarde aderiram à fé e passaram a seguir a Jesus (At 6.7).⁴

Além de não ter escolhido religiosos profissionais, onze dos doze homens eram galileus (Mt 4.18,21; 9.9; 10.1-4; 11.1; Jo 1.43-51). A Galileia era uma região desprezada pelos judeus exatamente por não seguir os costumes religiosos. Nenhum líder religioso da época acreditava que algum profeta poderia vir da região da Galileia (Jo 1.46; 7.41,52). Mas foi exatamente ali que Jesus passou grande parte de sua vida e escolheu a maioria dos homens que seriam seus discípulos. Possivelmente, ele fez essa escolha porque precisava de gente disposta a pagar o preço da liderança servidora e até morrer pela missão. Ele decidiu dar conhecimento e poder a homens dispostos a viver por algo transformador, não apenas por uma função.

Jesus selecionou e atraiu para si um grupo diversificado de líderes em potencial. Dois deles eram tão impetuosos que receberam o apelido de “filhos do trovão” (Mc 3.17). Havia ainda um coletor de impostos do governo romano, ocupação desprezada por todos os judeus (Mt 9.9); um zelote, membro de um grupo político contrário às leis romanas (Lc 6.15); um pescador esquentado, que sempre falava antes de pensar (Mt 4.18); outro que era cheio de dúvidas (Mt 10.3; Jo 20.24-25); por fim, um ladrão e traidor (Mc 3.19; Jo 18.2). Mesmo assim, Jesus viu naqueles homens potencial para a liderança servidora.

Jesus não escolheu seus discípulos pelo que eles eram no momento. Qualquer agência de recursos humanos diria que as pessoas que Jesus escolheu para fazer parte de sua missão não tinham a mínima condição de serem selecionados para liderar um projeto que revolucionaria o mundo. Eles seriam classificados como sem experiência, sem formação acadêmica e sem aptidão profissional. Mesmo assim, Jesus identificou o potencial deles, o que poderiam se tornar em suas mãos.

Ele viu em Simão Pedro uma pessoa forte, capaz de pregar um sermão convincente o bastante para levar quase 3 mil pessoas a aderir à missão

⁴ Campanhã, *Grandes igrejas, pequenos líderes*, p. 27 e 124.

(At 2.41). Em Mateus, visualizou o escritor detalhista que escreveu o evangelho que contém o registro mais minucioso do Sermão do Monte. André foi considerado apto para dar equilíbrio a um grupo ousado, que incluía seu irmão Pedro, o qual conduziu a Cristo (Jo 1.41-42). Além disso, a tradição conta que ele pregou na Ásia Menor, na Grécia e na Cítia após a morte de Jesus. Os irmãos Tiago e João, filhos de Zebedeu, foram escolhidos para fazer parte do grupo a quem Jesus ensinava mais de perto. Tiago foi o primeiro a morrer como mártir por causa da missão (At 12.1-2). João escreveu um *best-seller* sobre a vida de Jesus. Tomé, com suas dúvidas, deu à humanidade a resposta a certos questionamentos sobre a pessoa de Jesus. Tiago, filho de Alfeu, e Tadeu levaram com ousadia a mensagem de Jesus até a Palestina, o Egito, a Arábia e a Mesopotâmia. Judas Iscariotes, considerado um candidato com grande potencial, hábil para lidar com pessoas e dotado de uma mente brilhante para negócios, além de possuir contatos influentes no alto escalão (Mt 26.14), revelou-se cobiçoso, desonesto e preocupado apenas com as recompensas que poderia obter. Ele traiu a Jesus e em seguida tirou a própria vida.⁵

Assim, Jesus escolheu os Doze, transformou a vida deles e direcionou-os para a missão. Não foi uma escolha abrupta, pois levou cerca de um ano e meio para formar o grupo. Por isso, devemos enfatizar não só o que eles fizeram, mas o que Jesus fez neles, com eles e por meio deles. Devemos também observar o potencial das pessoas. Assim como uma pequena semente de milho se torna uma grande espiga, elas podem evoluir até se tornar líderes eficazes. O propósito de Jesus ao escolher os Doze não era apenas torná-los seguidores, mas pessoas comprometidas com a missão de Deus. “Um líder-servo é *servo* da missão e *lidera servindo* os que estão em missão com ele”.⁶ Havia uma reciprocidade entre eles por causa da missão.

Jesus não queria uma equipe medíocre, escolhida para projetar a si mesmo. Uma equipe medíocre é formada por pessoas superficiais que se limitam a bajular o líder. Jesus fez com que aqueles homens crescessem e se transformassem em líderes capazes de atender as necessidades do povo.

⁵ Halley, *Manual bíblico de Halley*.

⁶ Wilkes, op. cit., p. 30.

Quando um líder escolhe pessoas medíocres para segui-lo, está apenas refletindo a própria insegurança, o medo de ser superado por pessoas com potencial, e revela a intenção de não servir ninguém, apenas de ser servido. Jesus não escolheu homens medíocres, mas homens simples. Eles seriam no futuro a prova clara de que, por intermédio de um líder que serve, homens simples podem se tornar líderes, e, depois que se tornam líderes, estarão dispostos a fazer pelos outros o que foi feito por eles.

A indicação ou eleição de um líder é a decisão mais importante tomada por um grupo. O líder é quem determina a continuidade da organização e o rumo que ela seguirá. A exigência mínima na escolha de um líder é muita reflexão e oração.

No próximo capítulo, iremos analisar a declaração de Jesus em Mateus 20, onde ele ensina que liderar com autoridade e influenciar pessoas significa servir, e observar as bases cristãs da liderança servidora que ele recomendou.

APLICAÇÃO

Reserve alguns minutos para pensar sobre a necessidade de líderes:

- Quantos membros de minha igreja/ organização fazem parte da liderança e quantos estão envolvidos de fato em algum projeto ou atividade especial?
- Que atividade não está sendo realizada em minha igreja/ organização por falta de alguém treinado ou interessado em executá-la?
- Que problemas minha igreja/ organização enfrenta no momento e que poderiam ser resolvidos se houvesse mais líderes disponíveis?
- Que mudanças ocorreriam se todos se envolvessem totalmente com a missão de minha igreja/ organização?
- Quais das tarefas que executo poderiam ser realizadas por outro membro de minha igreja/ organização, caso ele recebesse treinamento para isso?
- O que eu gostaria de ver acontecer em minha igreja/ organização na área da capacitação de líderes?