

## Trabalhando com Alguém de Forte Personalidade

Dan Reiland

Onde um gorila de 200 quilos se senta? Onde ele quiser! Eu acho que eu deveria pedir desculpas por uma piada tão velha e sem graça, mas eu creio que o princípio contido nela é muito verdadeiro para descartar.

Você já trabalhou para alguém com uma personalidade forte? Talvez esteja trabalhando agora. Personalidades fortes trabalham para você? Ou talvez você seja a personalidade forte com quem os outros têm de lidar, quero dizer, trabalhar com!

Eu sei uma ou duas coisas sobre trabalhar com e para personalidades fortes. Felizmente, eu sou um daqueles abençoados que sempre trabalhou para alguém com uma personalidade forte que é positiva, que delega poder e é dedicado a um relacionamento saudável. Eu também tenho personalidades fortes que trabalham para mim que são igualmente positivas e produtivas. Mas este não é o caso de todo mundo.

Em algumas ocasiões eu ouço sobre o "gorila" que passa por cima das pessoas, controla demais e deixa uma vítima diária para ser cuidada. Isto é um extremo raro e mais freqüentemente a "força para ser reconhecido" é mais positiva do que negativa. Escreverei baseado nesta premissa.

Na Parte 1, tratarei da situação onde você trabalha para uma personalidade forte. A Parte 2 cobrirá as personalidades fortes que trabalham para você.

Trabalhando para uma personalidade forte:

### Descubra sua voz dentro do princípio da autoridade transferida.

Não importa quanto poder você tem, a pessoa para a qual você trabalha pode substituir ou vetar um plano que você quer colocar em ação. Bons líderes não farão isto sempre, mas eles podem e fazem e isto é razoável. Nem sempre é fácil liderar quando você sabe que seus planos podem ser alterados, mas é assim que é. Não insista nisto, apenas compreenda. Isto é muito mais fácil de entender e aceitar na primeira vez que você tem alguém que trabalha para você. Aí você pode ver a questão de outra perspectiva. Você pode ser um maravilhoso "delegador" de poder, positivo, generoso e tudo caminha bem, mas a última linha é que eles trabalham para você.

Aqui está a questão. Toda a autoridade que você tem foi transferida para você. Não é sua. Nunca foi. É dada a você por empréstimo. Você é o administrador da autoridade no seu local de trabalho. Se você vê isto dessa maneira, sua perspectiva vai mudar. É tudo uma questão da arte de saber quando ir em frente e quando retroceder. Não é fácil para líderes retroceder, mas bons líderes fazem isto o tempo todo. Bons líderes não impõem seu próprio jeito, eles ajudam outros a encontrarem a solução. Vamos dizer que o seu pastor sênior é a personalidade forte em sua vida profissional. E você percebe que a relação entre vocês é "ele conduzir e você acompanhar". Apenas parece ser deste jeito. Se você pudesse sentar-se na sala quando a liderança da igreja se reúne ou quando ele está num Banco pedindo um empréstimo, ou

Toda a autoridade que você tem foi transferida para você. Não é sua. Nunca foi. É dada a você por empréstimo. Você é o administrador da autoridade no seu local de trabalho.

quando ele ora por você, você veria que a autoridade dele também é emprestada e ele precisa submeter-se.

Descobrir sua voz significa que você aprende a viver produtivamente dentro desta experiência natural de liderança. É como quando minha mulher e eu aprendemos dança de salão. Sempre há um que conduz e outro que acompanha, mas os melhores dançarinos não estão preocupados com isto. É a beleza da dança o que importa. E se você já assistiu aos melhores pares de dançarinos, não sabe dizer quem está conduzindo; na verdade isto nem passa pela sua cabeça.

Eu escrevi um artigo inteiro sobre o assunto de transferência de autoridade. Veja o artigo Liderança Ministerial: "A Autoridade do Líder" Y1I20 de Fev/07.

É a beleza da dança o que importa. E se você já assistiu aos melhores pares de dançarinos, não sabe dizer quem está conduzindo; na verdade isto nem passa pela sua cabeça.

### Cultive e maximize o dom

Não fique nervoso ou frustrado com excentricidades percebidas, limites excedidos e quebra de regras. Embora algumas dessas coisas deixem você louco, eu garanto que você sentirá falta se elas desaparecerem.

Eu sou consultado por igrejas onde os membros da liderança dizem coisas como: "Ele é tão barulhento!" ou "Ela deveria começar a tomar café descafeinado" ou "Ele é muito vigoroso e nunca diminui a marcha" ou "Aquele cara tem tantas idéias que eu me canso só de escutá-las". Creia-me, estes atributos são tão melhores do que o oposto! Eu também já estive em igrejas que estavam em algum lugar entre uma biblioteca e um cemitério. Minha conclusão é a de que barulhento e vigoroso são melhores.

Naturalmente nós todos queremos que a vida ao nosso redor seja mais fácil, mas "o mais fácil" nunca é o melhor. O mais fácil nunca garante o progresso ou o sucesso. O mais fácil nunca abrange uma visão ambiciosa. O mais fácil nunca assume riscos ou obtém fundos para os salários. Tudo o que o mais relapso produz é de baixo valor.

Naturalmente nós todos queremos que a vida ao nosso redor seja mais fácil, mas "o mais fácil" nunca é o melhor.

Eu tenho "falado" com Kevin Myers e John Maxwell sobre pregações muito longas e a complexidade que elas trazem. Elas podem levar ao caos absoluto. Mas a verdade é que Deus deu a ambos um dom que não deveria ser refreado e que seria perdido se nós nunca mais os ouvíssemos. Eu aprendi como maximizar o dom. Nesse caso, como levantar e encorajar o dom sem aprisioná-lo para que não fosse mais efetivo. Eu conclamo você a fazer o mesmo. Isto começa com você vendo os dons que seu chefe tem como um dom e não como um problema. Kevin e John são comunicadores motivacionais. Isto é uma coisa boa. Nós todos já fomos a igrejas onde o pregador era tudo menos inspirador; na verdade, você quase não conseguia ficar acordado mesmo depois de ter tomado um café duplo da Starbucks.

Mantenha a grande imagem em sua mente em vez de suas inconveniências pessoais. Pense no modo com que os principais dons dele ou dela abençoarão a congregação e ajudarão a igreja a avançar e progredir. Não se preocupe com as coisas pequenas. Ao invés disso, cubra os buracos ou, simplesmente não se importe. Tenha sempre em foco o que traz progresso e agrada ao Senhor.

## Apoie-se na parceria

Você faz algumas coisas melhor que seu chefe e ele ou ela faz outras coisas melhor que você. Quando personalidades fortes estão em ação, este fato pode ser ocultado ou mesmo não percebido na pressa de conseguir que as coisas sejam feitas.

Eu o encorajo a fazer uma lista de quem é melhor no quê junto com a pessoa a quem você se reporta. Fale sobre isso. Isso ajuda ambos a saberem quando correr com a bola e quando passá-la para o outro.

Considere os seguintes pontos sobre parcerias:

- ✓ Parceiros sábios enfatizam e cultivam as forças produtivas um do outro.
- ✓ Parceiros intencionalmente elevam um ao outro, encorajam e colocam a visão em primeiro lugar.
- ✓ Parceiros não aceitam menos do que o melhor de cada um.
- ✓ Parcerias saudáveis estimulam a confiança, generosidade e energia dentro da equipe.
- ✓ Parcerias descartam diferenças irrelevantes e sustentam a causa comum.
- ✓ Parcerias levantam uma bandeira que reúne pessoas com o mesmo pensamento.
- ✓ Parcerias permitem que você alcance mais longe, mergulhe mais fundo e dure mais tempo.

Um de vocês é melhor em visão e o outro em estratégia? E em momentos catalisadores ou orientados a processos? Na palavra falada ou na palavra escrita? Na arquitetura de edifícios ou na arquitetura de ministério? A lista de possibilidades é infindável. Tome um tempo para trabalhar continuamente na parceria e a força da personalidade importará pouco.

Parcerias permitem que você alcance mais longe, mergulhe mais fundo e dure mais tempo

## Não seja um bajulador

Isso não precisa de muita explicação, precisa? A pessoa a quem você serve não precisa de uma "vaquinha de presépio". Ela precisa que você mantenha sua cabeça no jogo e fale a verdade em amor.

Personalidades fortes (como todo mundo) gostam de "feedback" pessoal positivo. E pode exagerar. Por exemplo, quando um pastor ganha tantos elogios que ele pensa que é uma estrela do rock! Mas isso é raro e só é um problema real quando ele começa a agir como tal! OK, falando sério. Quando os cumprimentos são devidos, não os segure, ofereça-os. Mas o mais importante é que quando vierem assuntos críticos e prioritários, você seja igualmente forte e não se submeta ao que possa parecer uma comunicação agressiva. Pode apenas ser a forma como o líder forte se expressa. Você pode ser um líder inestimável que ajuda seu chefe mais do que um dos bajuladores que aplaude a mera presença dele!

Quando você encontra-se com um líder forte, isso pode acontecer de uma forma menos entusiástica no momento. Mas, a longo prazo, você ganhará o respeito que os bajuladores nunca receberão. Deixe o seu chefe saber que você quer que ele vença, pareça bem e seja bem sucedido – para o bem de toda a igreja. Demonstre a força de sua liderança pelo bem da visão da igreja e o sucesso de seu chefe... o resto cuidará de si mesmo. Quem sabe talvez você até ganhe seu próprio par de bajuladores!

Você pode ser um líder inestimável que ajuda seu chefe mais do que um dos bajuladores que aplaude a mera presença dele!

### Fique contente com o valor agregado

Esse é o âmago da questão. A força relativa da personalidade começa a cair para a lista de assuntos menos importantes quando seu foco está em agregar valor ao seu chefe e à organização como um todo.

Quando a sua busca for mais por significado e por fazer diferença do que pela equalização de poder, você terá toda a autoridade que precisa. A personalidade simplesmente não importa.

Meu encorajamento para você é focalizar no fruto e na alegria. Se você tiver ambos, sorria e chame-o de um bom dia. E você precisa ter os dois. Fruto (resultados) sem alegria é trabalho enfadonho. Alegria sem fruto é divertida, mas não vale nada. Mas quando ambos são experimentados juntos é tão bom quanto pode ser.

Deus o abençoe e obrigado por tudo o que você faz!

---

Liderança Ministerial é uma publicação periódica sem vínculo denominacional com o objetivo de compartilhar artigos de interesse para membros da liderança de sua Igreja. Para solicitar sua inclusão ou exclusão da lista de distribuição, escreva para [wzuccherato@yahoo.com](mailto:wzuccherato@yahoo.com)

Tradução para o português Silvia Giusti. Revisão e diagramação, Wilson R. Zuccherato

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – Abril de 2007. Para encontrar este e outros artigos de interesse publicados (em inglês) pelo Dr. Dan Reiland acesse [www.INJOY.com](http://www.INJOY.com).