

A Diretoria da Igreja

Parte 1

Dan Reiland

Caro Líder Ministerial,

Uma reunião de diretoria da igreja¹ pode ser como um doce sonho ou um pesadelo. Esta mini-série em duas partes o ajudará a servir melhor e a dormir melhor se você for um membro ou liderar a diretoria de uma igreja!

*Desejo de bênçãos,
Dan Reiland*

Eu pensava que isso era folclore da igreja até que eu ouvi realmente ser dito numa reunião de diretoria. Eu atuava como consultor de uma igreja Metodista Central amigável e atenciosa de aproximadamente 250 pessoas e o presidente da diretoria fez este aviso após a introdução de minha apresentação. "Dan, obrigado pelo seu trabalho, mas como você sabe, nós todos (os membros da diretoria) estávamos aqui muito antes de o pastor chegar, e estaremos aqui muito depois dele sair. De modo que, à medida em que você der suas recomendações, nós deixaremos o pastor saber de quais nós somos a favor".

Há alguns anos, eu me encontrei com uma grande Igreja Luterana e me envolvi muito com o pastor e as pessoas. A diretoria também era bem legal. Ele tinham um sub-comitê da diretoria que compunha a equipe de pessoal. Eram como o IRS² da igreja. Era um grupo assustador e parecia que todos que enfrentavam as suas decisões se sentiam impotentes. Eles contratavam e demitiam à vontade e o pastor não dizia uma palavra. Eles demitiam líderes assertivos e progressivos. E mantinham membros improdutivos mas populares na equipe de pessoal. O moral da equipe de empregados era terrível, e o pastor estava desanimado.

Mais uma história. Uma igreja de aproximadamente 500 pessoas situada no sudeste estava crescendo sem parar com seu pastor. O pastor era um homem de Deus, que havia conduzido um ministério sólido ao longo do tempo, mas o comparecimento tinha começado a diminuir e as finanças estavam seguindo a mesma tendência. A diretoria começou a fazer uma série de reuniões secretas sem o pastor. A história ficou realmente feia e terminou com a renúncia do pastor. Ele e sua esposa ainda estão tentando curarem-se das feridas.

Algumas das histórias mais escabrosas da igreja local vêm das reuniões de diretoria. Há, literalmente, milhares de tais histórias. A boa notícia é que há diretorias de igreja fortes, de Deus, e eficazes também. Esta série de duas partes foi desenhada com o objetivo de fortalecer a sua diretoria.

¹ O conceito de diretoria pode ser entendido aqui como a CLAM, CODIAM, COREAM, COGEAM, dentro do tipo de organização adotado pela Igreja Metodista

² IRS = Internal Revenue Service equivale a um misto de Ministério do Trabalho e INSS

- Obsessivo é uma boa palavra quando se trata de seleção

Se alguém quiser ser um membro da diretoria, um bom princípio geral é que eles não devem se tornar um. Se alguém tenta ser um membro da diretoria ele definitivamente não devem se transformar em um. Pense nisto, em qualquer diretoria na qual você serviu - você foi chamado para servir. E como a maioria de nós você pensou muito sobre ela e provavelmente tentou virá-la de cabeça para baixo. Ser nomeado, selecionado, ou convidado é muito diferente do que procurar a posição. Uma vez que alguém aceitou uma posição na diretoria, o desejo de permanecer na diretoria é uma questão diferente desde que este desejo seja de serviço e não de poder.

Coloque a barra no num nível alto. I Timóteo 3 deixa claro que o papel de um supervisor requer padrões elevados. Suas qualificações são claras? Que tipo de processo de entrevista está em curso? Há um voto? Como você deixa a política fora? Como você seleciona o melhor qualificado em vez do mais popular? Que responsabilidades estão em jogo? Como você se assegura de que o candidato é um líder bom, ama a Deus e é comprometido com a sua igreja?

Como você deixa a política fora? Como você seleciona o melhor qualificado em vez do mais popular? Que responsabilidades estão em jogo? Como você se assegura de que o candidato é um líder bom, ama a Deus e é comprometido com a sua igreja?

É muito mais fácil fazer uma boa seleção logo de cara do que tirar um membro da diretoria que causa divisão, que tem uma agenda oculta, ou de alguma forma é contra-produtivo para a missão. Não seja apressado em seu processo de seleção. Gaste o tempo que for necessário. É melhor ter uma cadeira vazia do que preenchê-la com a pessoa errada.

- Ninguém quer ser um carimbo

Membros de diretoria de uma grande variedade de igrejas me dizem que se sentem como nada mais do que um carimbo e não sabem por que se importam em comparecer. Outros se sentem mais necessários, mas não sabem qual é o seu papel. É encorajador quando eu encontro membros de diretoria que sabem que são produtivos, que suas vozes são importantes e que gostam de estar na equipe. Estes homens e mulheres me dizem de modo consistente que sabem exatamente quais são as expectativas.

Não seja apressado em seu processo de seleção. Gaste o tempo que for necessário. É melhor ter uma cadeira vazia do que preenchê-la com a pessoa errada.

Eu não posso lhe dizer quais devem ser os papéis e responsabilidades para a sua igreja, mas eu posso compartilhar os nossos e esperar que sejam úteis a você. O melhor contexto é uma comparação dos papéis de membro da diretoria com o de membro da equipe de pessoal.

Membros da diretoria

- Afirmação da visão (geralmente do Pastor titular) através da oração e discernimento da voz de Deus.
- Direção/confirmação dos valores e a coordenação geral para os ministérios, novamente com o Pastor titular.
- Com o que a Igreja se parecerá dentro de 5-10-15 anos?

- Com o que a (coloque o nome da sua igreja) se parecerá dentro de 5-10-15 anos?
- Determinar o ritmo e os valores (dinheiro) para facilitar o planejamento e as finanças
- Agir como sócios esclarecidos com o pastor, por exemplo, nas questões teológicas, políticas, sociais e da comunidade e posição pública nos assuntos-chave.
- Fazer perguntas produtivas e ser um fornecedor de soluções.
- Responsabilidade de tomada de decisão para os principais assuntos de negócio da igreja. (Exemplo: A compra de um terreno.)
- Servir como “guerreiro de oração” para os ministérios gerais da igreja e liderar a congregação com uma influência positiva.

Membros da equipe de pessoal

- Responsável pelo moral, o *momentum*, e a cultura da igreja.
- Cuidar da liderança do dia-a-dia de todas as funções da igreja.
- Responsabilidade de tomada de decisões para o ministério diário, equipe de pessoal e assuntos operacionais.
- Responsável pela unidade no pensamento para a expressão prática das questões teológicas no ministério.
- Projeto e implementação dos ministérios da igreja.
- Seleção e contratação (e demissão) de qualquer pessoa da equipe (exceto o pastor titular)
- Projeto e gerenciamento do orçamento (aprovados anualmente pelos ecônomos)
- Projeto e execução criativos de todos os cultos de adoração
- Desenvolvimento da liderança.

Eu não incluí o papel das finanças e ou dos representantes legais. Isto naturalmente adiciona complexidade às questões. Muitas diretorias exercem, elas mesmas, estes papéis, ou têm uma diretoria de finanças que cobre ambos. São os seguintes os pontos a considerar:

Equipe de pessoal

- Salário (e estrutura do salário) aproximadamente 50% do orçamento
- Aprovar posições novas
- Benefícios
- Política e manuais de empregados

Mandatários

- Assuntos financeiros com aproximadamente 50% do orçamento (sem questões de pessoal)
 - Desenvolvimento de projetos e construções
 - Campanhas de arrecadação
 - Questões de propriedade
- [Faça da Oração um Motor de Direção](#)
Kevin Myers, pastor titular da minha Igreja, fez da oração uma marca registrada de nossas reuniões de negócio mensais. Algumas de nossas maiores experiências da diretoria é a de nós saindo da sala da diretoria para

orar, por exemplo, escritório por escritório pela equipe de pessoal. Outro exemplo é que, se nós nos encontrarmos numa quarta-feira à noite, nós vamos a uma das reuniões do ministério de estudantes e participamos do seu encontro orando pelos estudantes e pela equipe.

Nós todos sabemos que o poder de Deus é a coisa real, mas a natureza humana torna tão fácil ficar ocupado nos negócios da igreja que nós nos esquecemos d'Aquele que possui o negócio. Podemos resolver em minutos o que nos toma horas!

Não se engane, oração é trabalho. Nós geralmente começamos a hora de oração muito tarde da noite e eu penso: "fala sério, é hora de ir para casa!" Mas, sempre, esta é a melhor parte da reunião. No final nós todos temos uma sensação profunda de que só então algo realmente foi feito. Não entenda mal, eu não vejo uma reunião inteira de diretoria como um evento místico que não requer preparação alguma anterior ou qualquer trabalho durante a mesma. É justamente o contrário. Na verdade, quanto mais preparação melhor a oração!

Nós todos sabemos que o poder de Deus é a coisa real, mas a natureza humana torna tão fácil ficar ocupado nos negócios da igreja que nós nos esquecemos d'Aquele que possui o negócio. Podemos resolver em minutos o que nos toma horas!

- [Invista profundamente na liderança e no crescimento dos membros da sua diretoria](#)

Raramente, se é que existe, alguém nasce um bom membro de diretoria. É preciso ser uma pessoa única para ser tanto positiva quanto apoiadora da visão e, além disso, forte o bastante para falar bem, dizer a verdade e fazer perguntas produtivas.

Uma das razões por que eu não sou um advogado de diretorias grandes é porque não é prático investir em muitas pessoas no nível que isto requer. Cinco a sete membros é o tamanho de uma diretoria grande; dez a doze está fora do que é gerenciável.

Primeiramente, o pastor é o principal líder da diretoria. Não importa quão grande a igreja se torne, ele é o pastor deste grupo. Das visitas no hospital aos casamentos e aos funerais, ele é o seu pastor. O pastor ora por eles, permanece em comunicação próxima a eles e oferece conselhos quando apropriado. É muito importante manter esta relação próxima e pessoal.

Em segundo lugar, o pastor é o líder mentor dos membros de diretoria. Ele ou ela ensinam à diretoria como pensar como um líder. Não o que pensar, mas como pensar como um líder quando se trata de assuntos da igreja. O pastor põe bons livros nas mãos da diretoria, leva-os a retiros estratégicos e cria oportunidades para que a diretoria assista às conferências sobre igreja e sobre liderança.

Em segundo lugar, o pastor é o líder mentor dos membros de diretoria. Ele ou ela ensinam à diretoria como pensar como um líder. Não o que pensar, mas como pensar como um líder quando se trata de assuntos da igreja

Em terceiro lugar, o pastor está disposto a ir "até os últimos 10%" com cada membro de diretoria. Esta é nossa frase na minha Igreja. É tudo realmente a

respeito de honestidade. Por exemplo, se um membro de diretoria começa a perder a visão total da missão e passa a focalizar na sua própria agenda de estimação, o pastor precisa entrar em cena para oferecer direção. Isto pede liderança com arte porque o objetivo não é jogar para baixo o membro de diretoria, mas manter o foco de seu esforço e energia positivos e produtivos.

Se um membro de diretoria começa a perder a visão total da missão e passa a focalizar na sua própria agenda de estimação, o pastor precisa entrar em cena para oferecer direção. Isto pede liderança com arte.

Liderar uma diretoria requer uma quantidade substancial de trabalho. Pastor, ou você conduz à diretoria ou eles o conduzem. Preparar a agenda sozinho é um grande empreendimento se for bem feito. Se você tiver um presidente de diretoria voluntário que o ajuda com a agenda, não delegue toda a responsabilidade. Permaneça no jogo, trabalhe junto arduamente na agenda.

Reuniões de diretoria não são algo para "atravessar e acabar logo." São uma parte vital de uma igreja saudável e em crescimento. E acredite que ou não podem ser divertidas. Naturalmente, pelo menos no caso da nossa diretoria, quantidades maciças de alimento parecem fazer a experiência toda ficar um pouco melhor.

Fique ligado para a parte dois.

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

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

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – julho de 2008. Para encontrar este e outros artigos de interesse publicados (em inglês) pelo Dr. Dan Reiland acesse www.INJOY.com.