

## Liderança Machucada - Parte 1

Dan Reiland

*Caro Líder Ministerial,*

*O potencial para todo o líder local e inclusive a equipe de liderança da igreja cair por causa de uma falha moral é real e pesa bastante. Este é provavelmente um dos tópicos mais complicados e sensíveis com os quais as igrejas têm que lidar. Eu vou me inclinar nesta mini-série de duas porções com todo o meu coração e espero que você também encontre valor, incentivo e desafio.*

*Desejo de bênçãos,  
Dan Reiland*

Eu era um cristão novo a primeira vez que eu conheci um pastor que "caiu" dos padrões bíblicos de liderança Cristã. Eu não sabia o que pensar. Eu era jovem, ingênuo e imaturo na minha fé, mas eu sabia que alguma coisa estava errada - muito errada. Eu simplesmente não sabia como processar aquilo. Aquele pastor jovem que era amado, respeitado e apreciado por todos na igreja, tinha um caso. Aquilo balançou meu mundo interior.

Desde então eu tenho crescido, tenho aprendido, e eventualmente tenho feito consultoria em muitas igrejas e com pastores que viveram esta difícil jornada. Alguns anos atrás um pastor me chamou e confiou em mim sobre seu ministro de música e adoração cujo caso tinha sido recentemente descoberto. Isso aconteceu três semanas antes do Natal e da sua igreja estar no ponto mais alto de uma campanha importante de levantamento de fundos. O grande jantar quando as pessoas dão suas contribuições seria naquele final de semana. O pastor perguntou-me se eu pensava que seria OK esperar até janeiro para revelar a situação às pessoas mais idosas e deixar o ministro de música ir embora. Antes que você seja tentado a julgar a liderança dele e rir da sua pergunta, pense sobre a pressão que ele deve ter sentido em conduzir com sucesso a sua igreja nesta época crítica. A postergação fazia sentido sob aquela pressão.

Isto é frequentemente o que está atrás de um colapso na vida moral de um líder - a pressão.

A história mais comum de um membro da equipe de liderança que tenha "caído" é de alguém que teve um caso extraconjugal. Mas é bom primeiro mostrar que esta não é a única situação que deve ser enfrentada e tratada. Caráter é caráter. Se um membro da equipe de liderança (por exemplo) é desonesto, faz cauma bisbilhotice, ou uma fofoca, nós não podemos fingir que, quando aquilo não pode virar uma manchete, não é uma ofensa séria que pode desqualificar a ele ou ela da equipe de liderança.

Isto é frequentemente o que está atrás de um colapso na vida moral de um líder - a pressão.

Voltando para a circunstância de um "caso"... ao mesmo tempo que requer uma ação rápida, devemos nos lembrar da nossa missão de redenção. Corações quebrados estão em jogo. Pode ser feio na superfície, mas bem lá no fundo há um relacionamento de amor que foi prejudicado ou destruído. Isto está perto demais dos elementos fundamentais do tipo de relacionamento ordenado por Deus para que nós examinemos só por cima. Ele enviou Seu filho para redimir os relacionamentos quebrados - é das conseqüências que nós não podemos escapar.

Há outras razões além da falha moral para que um líder seja afastado por um período. Pode ser um trauma na família tal como morte na família, pode ser uma razão de saúde, ou às vezes é esgotamento no trabalho naquele ministério.

Seja a circunstância moral na sua natureza ou não, eu acredito que há potencial para restauração. O que importa é como esta restauração ocorre e o arrependimento. Este será o tópico da parte 2 desta mini-série.

Uma das grandes complexidades da igreja local é que é o único lugar em que um cristão pode ser banido por ir até a frente e confessar seu pecado. Isto não acontece em outra arena com exceção das organizações Cristãs. Como um cristão, no mercado secular você pode ser banido por fazer algo ilegal, mas não imoral. Se alguém tiver um caso na Companhia de Cimento do Acme, embora sem dúvida isto não seja incentivado nem alimentado, não é um risco para o seu trabalho. Na verdade, algumas coisas de comportamento moral questionável são normas aceitas em mais organizações do que nós queremos admitir.

Vamos examinar a pornografia, por exemplo. A maioria de negócios não aceita empregados que surfam na Web em sites impróprios durante as horas de trabalho com os computadores do trabalho, mas se alguém fizesse isto no seu horário particular, poucos saberiam ou se importariam. Alguém que é pego neste vício pode dar um passo adiante, com confiança, até a igreja e receber ajuda sem arriscar perder o seu trabalho. Se, entretanto, isto fosse verdade sobre um líder Cristão de uma equipe de liderança da igreja, a possibilidade de ser banido por causa da confissão seria grande. Dependendo das circunstâncias, aquele deve ser o curso correto de ação. Em todo o caso, alguma ação deve ser tomada. Esta ação colocará pelo menos seu status, senão sua carreira, em questão.

Porque a ameaça de perder um emprego parece grande, o membro da equipe de liderança da igreja provavelmente manterá sua luta em segredo. Este é um complexo Catch-22<sup>1</sup>. Eu não pretendo ter "a" resposta, mas eu acredito que a

Então, como as pessoas mais respeitadas e a equipe de liderança da igreja caminham pela linha simultaneamente tênue entre manter os padrões bíblicos elevados de liderança e abraçar os ideais igualmente bíblicos de restauração?

resposta começa em um ambiente que seja dedicado à restauração. A restauração pode incluir uma demissão do emprego, mas um compromisso verdadeiro à restauração é um compromisso com uma vida restaurada. E nós todos sabemos que há uma enorme diferença entre "lançar fora a maçã podre" e se dedicar à

restauração e à recuperação de uma pessoa.

Então, como as pessoas mais respeitadas e a equipe de liderança da igreja caminham pela linha simultaneamente tênue entre manter os padrões bíblicos elevados de liderança e abraçar os ideais igualmente bíblicos de restauração?

Esta não é de maneira alguma uma lista de como fazer isto acontecer. Contudo, eu quero pensar com você sobre a possibilidade de um ambiente onde estes valores aparentemente opostos podem co-existir. Na parte 2, eu tentarei dar-lhe uma "lista" das etapas para a restauração.

#### Cultive um ambiente mais de confiança do que de desempenho.

Isto é complicado. O desempenho é importante. Resultados contam. Fazer um trabalho bem feito é essencial. Entretanto, sem confiança, eventualmente o desempenho quebrará - é apenas uma questão de tempo.

---

<sup>1</sup> Catch-22 - é a situação na qual o resultado esperado não pode ser obtido por causa do conjunto de regras ilógicas que a condicionam. Expressões em português como "beco-sem-saída" ou "se correr o bicho pega e se ficar o bicho come" procuram ilustrar este tipo de situação.

Parte da questão envolve a moral. Se tudo que está em jogo são resultados, e se a pressão for mais consistente do que o elogio, a confiança vai se corroer. Esta é natureza humana básica. As pessoas começam a pensar, seja verdade ou não, que tudo que importa é o que eles podem ou irão fazer. Se os ideais da equipe, de relacionamento, e de desenvolvimento forem perdidos, a confiança irá se corromper. E quando a confiança se corrompe, o desempenho e os resultados vão logo atrás.

Se os ideais da equipe, de relacionamento, e de desenvolvimento forem perdidos, a confiança irá se corromper. E quando a confiança se corrompe, o desempenho e os resultados vão logo atrás.

Desempenho elevado pode e aumentará quando a confiança for sólida. Embora a equipe possa ser empurrada, desafiada e corrigida quando necessário, ela sabe que, afinal, você tem o retorno dela. Isto cria o potencial para a conversa que realça o potencial de padrões elevados.

#### ✚ Fale consistentemente sobre padrões elevados e valores centrais.

O que é falado tem a possibilidade de florescer numa realidade positiva. Pense nisto: quando uma visão se materializou quando o mais simples dos elementos - alguém dizê-la em volta alta - não ocorreu?

Falar sobre a realidade da falha moral não é um tópico desestabilizante e desmoralizante, é liderança inteligente. Da mesma maneira que nós ensinamos a escrituras a cada domingo para elevar a barra da liderança Cristã, quando nós discutimos os altos padrões da vida cristã e os valores centrais pelos quais vivemos, nós damos oportunidade para que a equipe de liderança permaneça consistente naqueles padrões.

Conversa não garante a abertura, a qual abre a porta à necessidade de e a realização da honestidade.

#### ✚ Críe uma hora e espaço para a honestidade prosperar.

Honestidade na conversação, especialmente em um tópico tão sensível, requer o desejo e a habilidade de ir devagar e falar de tal maneira que a pessoa que necessita se abrir se sinta segura. Com muita frequência, isto não ocorrerá no escritório. Pode ser, mas é mais provável a conversa acontecer em um ambiente onde a pessoa esteja relaxada e saiba que você tem no coração o melhor interesse por ela.

Como começar? Fazendo perguntas. Se você supervisiona um membro da equipe de liderança, pergunte como vai a sua vida pessoal. Pergunte sobre seu relacionamento conjugal. Pergunte se há lutas com relação à pureza e à fidelidade na sua união. Ninguém fica ofendido de contar a você que está apaixonado e indo bem. Embora nem sempre possam responder honestamente, às vezes só a pergunta é suficiente para alertá-los a fazer um trajeto melhor.

Preste atenção à sua equipe de liderança e eles enviarão sinais quando alguma coisa não estiver bem.

Se você supervisiona alguém do sexo oposto e você sente que isto é inapropriado (eu penso que é, a menos que as perguntas sejam muito genéricas) certifique-se então de que alguém está fazendo estas perguntas por você.

Preste atenção à sua equipe de liderança e eles enviarão sinais quando alguma coisa não estiver bem. A atitude deles, a maneira como se cuidam, sua disciplina pessoal, seu comportamento geral, etc., darão a você indícios a respeito de seu bem estar e uma visão da força de seu caráter moral.

✚ Críe sistemas e padrões para ajudar em medidas preventivas.

Nós nos mudamos recentemente para um campus novo<sup>2</sup> e uma das coisas que tiraram o valor da engenharia no edifício era uma janela pequena na porta de cada um dos escritórios da equipe de liderança. Esta era uma situação infeliz com uma solução relativamente simples. Tire as portas e coloque uma janela grande em cada uma. Nós fizemos isto depois de algumas semanas nos nossos novos escritórios. Paranóia ou sabedoria? Eu penso que é sabedoria prática. Coisas pequenas como esta, podem proteger um membro da equipe de liderança de uma série de questões, desde estar em uma situação questionável a uma devastadora escorregadela numa falha moral.

Nós também temos uma política que é considerada excessivamente estrita por muitos, e impraticável por mais gente ainda, mas que nossa equipe de liderança abraça em sua sabedoria. Nós não permitimos viajar de carro, encontrar-se confidencialmente, ou encontrar-se com um membro do sexo oposto, por exemplo, em um restaurante ou em um café. Durante o horário de escritório uma reunião confidencial é aceitável em nosso edifício com outras pessoas em escritórios próximos. Ao encontrar-se em público, nós pedimos que um cônjuge, amigo, um outro líder, ou membro da equipe de liderança se juntem à reunião.

Ridículo? Nós não pensamos assim  
– há coisa valiosa demais em jogo.

Recentemente um de nossos pastores encontrou-se com uma mulher para uma sessão de aconselhamento prolongada após o horário normal de escritório em uma das "salas de visita" no lobby da igreja. Ele teve literalmente uma das nossas recepcionistas voluntárias de pé do lado de fora com a porta aberta o tempo todo. Ridículo? Nós não pensamos assim – há coisa valiosa demais em jogo.

Há muita coisa que você pode fazer. O ponto não é criar um ambiente legalista ou paranóico. É compreender que todo líder pode "cair" e se "contundir" na linha do dever. Vamos fazer tudo que pudermos para evitar que isto aconteça. Na parte 2 eu tratarei de um plano de ação para a circunstância infeliz quando a prevenção não é o suficiente.

Desejo de bênçãos!

---

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 – março de 2008. Para encontrar este e outros artigos de interesse publicados (em inglês) pelo Dr. Dan Reiland acesse [www.INJOY.com](http://www.INJOY.com).

---

<sup>2</sup> *Campus novo significa as novas instalações da Igreja, incluindo templo, salas de estudo e atividades, estacionamentos, etc.*