

## Equipe Alternativa

Dan Reiland

*Caro Membro de Igreja,*

*Tempos econômicos difíceis pedem uma liderança forte e soluções de equipe inovadoras. Mesmo que a sua igreja não esteja sob pressão financeira alguma, este artigo oferecerá algumas idéias diferentes de como pensar sobre equipes em sua igreja.*

*Desejo de bênçãos,  
Dan Reiland*

Líderes de equipe na igreja são conhecidos por repetir o que já foi feito. Eu sei que sou culpado disto. Um pouco da minha melhor liderança está ligada em mudar as coisas intencionalmente e fazer o menos esperado mexer-se - por tentar algo diferente. Mudar só por mudar é tolice. A mudança inovadora para o melhor é inteligente e, em geral, altamente produtiva.

As idéias que eu estou apresentando não são novas, a menos que você não as tenha experimentado. Aí elas podem parecer tão estranhas que você ou um membro da diretoria pode resistir a elas e, especialmente, se ameaçarem relacionamentos atuais. Deixe-me assegurar a você que muitas equipes de igreja estão fazendo este tipo de coisa e outras mais.

A primeira etapa é ver oportunidade em toda mudança na equipe. Por exemplo, se você perder seu pastor do ministério de estudantes, não seja tão rápido em substituí-lo. Esta pode ser a coisa certa a fazer, mas é a sua oportunidade de fazer uma pergunta: Há uma outra maneira de preencher esta necessidade de liderança e, deste modo, liberar recursos para empregá-los numa necessidade ainda maior da sua equipe?

Não há fórmulas. Equipe é muito mais arte do que ciência. Ela é baseada na sua necessidade. Vamos tomar, como exemplo, um pastor de crianças, certamente uma alta prioridade. Mas e se você tiver um líder em sua igreja que tem tempo, talento e paixão para liderar este ministério e você não precisar pagar a ele um salário? Isto simplesmente cria uma outra oportunidade. O que você poderia fazer com ela?

Não há fórmulas. Equipe é muito mais arte do que ciência. Ela é baseada na sua necessidade.

Quando eu comecei no ministério, o uso de suporte administrativo era generoso em muitas equipes de igreja. De fato, isto era considerado a primeira e mais importante contratação. Hoje, há muitas igrejas com liderança nova que emprega muito pouco ou nenhum suporte administrativo. Com e-mail, Facebook, textos prontos e twitter etc., eles conseguem fazer o serviço sozinhos. Agora, não vá dispensar toda a equipe de suporte administrativo! Eles são muito valiosos. Apenas capte a idéia. O ponto é que há outras maneiras de conseguir que o trabalho seja feito.

Muitos de meus amigos e colegas contam-me como estão dispensando suas equipes de trabalho neste momento. É realmente uma coisa triste. Eles

simplesmente não têm dinheiro. Esta é uma das razões pela qual eu fico entusiasmado em escrever sobre outras maneiras que requerem bem menos dinheiro e nem tudo como desembolso regular. Dê uma olhada em algumas delas:

✦ [Outsourcing](#)<sup>1</sup> - Esta é uma prática cada vez mais popular. O exemplo mais comum é terceirizar a manutenção de edifício e os trabalho regulares. Empresas que não fazem outra coisa além deste tipo de trabalho podem fazê-lo melhor e mais barato do que empregados diretos de sua equipe. Manutenção de edifício feita por terceiros tem sido feita há muitos anos. Outros exemplos são coisas como trabalho de arte gráfica, web-design e informática. *Outsourcing* é uma grande oportunidade de obter ajuda mas ter a opção de parar o serviço a qualquer hora, sem o desgaste emocional e relacional de demitir um membro da equipe. Mais importante, e de um lado mais positivo, permite que você focalize no que você faz melhor - ministério.

✦ [Enxugue](#) - Eu escrevi recentemente um artigo (que foi traduzido no Liderança Ministerial) sobre enxugar ministérios na sua igreja. Idealmente você projeta um ministério enxuto de acordo com sua filosofia, valores e baseado no que você tem ouvido de Deus. Em certas ocasiões, entretanto, que acontecem na vida e você tem que tomar decisões difíceis - você pode precisar parar temporariamente um ministério para o bem maior da igreja. Se você já adota um modelo enxuto, esta opção pode não servir para você. Mas se você tiver uma longa lista de ministérios, alguns dos quais não são eficazes e liderados por equipe pagas, esta pode ser parte da resposta às suas necessidades de equipe.

Outsourcing é uma grande oportunidade de obter ajuda mas ter a opção de parar o serviço a qualquer hora, sem o desgaste emocional e relacional de demitir um membro da equipe.

✦ [Contrato](#)<sup>2</sup> - Isto, de muitas maneiras, é similar ao *outsourcing*. Uma diferença grande é que estas pessoas que preenchem estes papéis, embora não estejam oficialmente na equipe, sentem-se muito mais como parte da sua equipe do que os que ajudam como terceirizados - mesmo que as pessoas que preenchem estes papéis sejam geralmente de fora da sua igreja. Isto também tem sido praticado há algum tempo mas, só nos últimos poucos anos, esta idéia incorporou a equipe de ministério. Os líderes do louvor são um bom exemplo. Eles são contratados por semana para uma semana de trabalho e o contrato é escrito para que haja um acordo sobre a duração de tempo. O líder do louvor, geralmente, faz um ensaio e o louvor no fim-de-semana. É apenas isto e a igreja caminha para a frente.

✦ [Contrato Provisório](#) - Esta é outra rota alternativa que eu descobri ser extremamente útil. Há épocas na sua igreja quando a pressão é realmente grande. Você está numa fase intensa do ministério e precisa de ajuda. A tentação é empregar alguém por tempo parcial ou até por tempo integral, supondo que o nível de intensidade continuará. Raramente isto acontece. Tente empregar um temporário. A pessoa que preenche este papel, frequentemente, não é de dentro da igreja. Faça um contrato de trabalho que estipule uma data para o começo e para o fim. A data final é importante, atenha-se a ela. E confie em mim nisto: se você empregar uma

<sup>1</sup> *Outsourcing* pode ser traduzido como terceirização, fazer com que o serviço feito internamente seja realizado por profissionais contratados especificamente para a tarefa sem haver vínculo empregatício.

<sup>2</sup> No Brasil, há contratos por obra certa, contratos por prazo determinado, além de formalização de serviços que pode ser feito com profissionais que prestam serviços específicos. O que é fundamental considerar é a necessidade de proteger a igreja dos riscos trabalhistas. Por isto, assegure-se de que o contrato evite uma reclamação trabalhista futura.

pessoa para um trabalho temporário, nove entre dez vezes ela não deveria ser empregada mais tarde para trabalho de tempo integral.

- ✚ [Redirecione](#) - Nos anos 90 chamaram isto de *downsizing*, agora nós aprendemos que isto é parte da liderança inteligente. Você tem membros da equipe que estão aprendendo, crescendo e ficando melhores. Eles querem realizar mais, assim dê a eles um tempo. Eu aposto que sua melhor equipe jovem está ansiosa em pular para dentro e carregar uma carga mais pesada. Dê a eles uma oportunidade de redirecionar algumas energias e de multiplicar seus dons e equipando-se numa outra área de ministério. Em uma igreja grande isto pode ser sobre a expansão de um ministério dentro de uma equipe. Em uma igreja menor ou média pode ser mais sobre preencher uma necessidade aberta na equipe.
  
- ✚ [Líderes Voluntários](#) - Isto é uma coisa legal. Bob Buford<sup>3</sup> começou a escrever sobre este tipo de pessoa há anos, mas a idéia ainda caminha lentamente para ser inserida nos elementos da equipe. Bob escreveu sobre os homens e as mulheres que fazem diferença começando na fase da "Meia Idade" de suas vidas. Pessoas que querem fazer grandes mudanças de carreira a partir de seu trabalho secular para o ministério e muitos não precisam dos quais não necessitam de sustento financeiro algum. Esta pessoa está inteiramente em sua equipe, tem só um cubículo, um laptop e vem às reuniões da equipe, mas não recebe cheque de pagamento algum. Em uma igreja menor ou média basta apenas uma pessoa como esta para impactar, radicalmente, sua equipe e ministérios de uma maneira positiva.

Pessoas que querem fazer grandes mudanças de carreira a partir de seu trabalho secular para o ministério e muitos não precisam dos quais não necessitam de sustento financeiro algum.

  
- ✚ [Apenas Cresça](#) - Coloque uma moratória sobre empregar qualquer posição que não for diretamente relacionadas aos motores do crescimento da sua igreja. Fique firme e diga não a qualquer contrato que seja estritamente da equipe administrativa. Invista seus recursos financeiros limitados apenas naquelas posições que você esteja absolutamente certo de que resultarão no crescimento mensurável da sua igreja.

Como eu disse, estas não são idéias novas. Entretanto, se você não as estiver usando, particularmente nesta economia, eu quero incitá-lo a pelo menos ter uma conversa. Pense sobre as opções e possibilidades. Desafie seus próprios pensamentos e sistemas. No final, eu confio que você fará o que é o melhor para sua igreja. E esta lista pode conduzi-lo a outras opções criativas para ajudar a satisfazer as necessidades de sua equipe.

---

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@terra.com.br](mailto:wzuccherato@terra.com.br)

Tradução para o português Silvia Giusti. Editor e revisor, Wilson R. Zuccherato

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – maio de 2009.

\*Novidade\* Agora você pode encontrar qualquer número antigo do "Liderança Ministerial" no site da Igreja Metodista – 5ª. Região Eclesiástica no seu tópico Liderança: <http://5re.metodista.org.br>

---

<sup>3</sup> Bob Buford é autor de livros como *Halftime* (Meia-idade) e *Finishing Well* (Terminando Bem), ambos publicados nos Estados Unidos e, aparentemente, ainda não traduzidos para o português.