

Nunca Contrate sua Mãe

Dan Reiland

Caro Líder Ministerial,

Pode conferir: o rei Asa demitiu sua avó! Você não pode escapar da má experiência de dispensar alguém em algum momento na sua vida de líder, mas eu tenho uma boa notícia. Você pode diminuir significativamente os problemas com demissão aprendendo alguns princípios bem testados de como admitir. Neste artigo de Liderança Ministerial, eu explicarei dez dicas para ajudá-lo a fazer melhores contratações.

*Desejo de bênçãos,
Dan Reiland*

O rei Asa dispensou sua avó! Aquele foi um dia difícil no palácio e eu não me importo com quem você seja! Leia a história em I Reis 15.9:15:

⁹No vigésimo ano de Jeroboão, rei de Israel, começou Asa a reinar sobre Judá. ¹⁰Quarenta e um anos reinou em Jerusalém. Era o nome de sua mãe Maaca, filha de Absalão. ¹¹Asa fez o que era reto perante o SENHOR, como Davi, seu pai. ¹²Porque tirou da terra os prostitutas-cultuais e removeu todos os ídolos que seus pais fizeram; ¹³e até a Maaca, sua mãe, depôs da dignidade de rainha-mãe, porquanto ela havia feito ao poste-ídolo uma abominável imagem; pois Asa destruiu essa imagem e a queimou no vale de Cedrom; ¹⁴os altos, porém, não foram tirados; todavia, o coração de Asa foi, todos os seus dias, totalmente do SENHOR. ¹⁵Trouxe à Casa do SENHOR as coisas consagradas por seu pai e as coisas que ele mesmo consagrara: prata, ouro e objetos de utilidade.”

Yup, ele “depôs” (destituir de cargo, poder ou dignidade; exonerar) a vovó Maaca! A melhor maneira de impedir um pesadelo como este é empregar bem. 80% de todos os problemas difíceis da equipe estão cobertos se você empregar bem.

Eu cometi meus erros através dos anos e alguns me custaram caro. Mas eu aprendi e desenvolvi a arte de empregar. Ninguém acerta 100%, mas usar as seguintes máximas tornará sua vida mais fácil e sua equipe mais agradável e produtiva.

1. Nunca empregue qualquer pessoa que você evitaria em seu dia de folga.
Química é uma coisa importante. A vida é curta, você precisa apreciar as pessoas com quem você compartilha quantia significativa de tempo. Dê a si mesmo a permissão de empregar e dispensar com isto em mente. Empregar baseando pesadamente na química pode parecer contra-intuitivo quando você está considerando uma pessoa de elevado caráter e competência. Em outras palavras, não empregar porque você não se conecta bem pode parecer tolo. Não é. Deixe-me ser direto. Se você não gosta de alguém, eventualmente, ao longo do tempo, ambos se tornarão menos eficazes

(competência). E se você então continuar a receber um cheque de pagamento já se trata de caráter! Eu não estou sugerindo que você deixe de empregar alguém por causa de uma pequena peculiaridade de personalidade, isto é o que nos faz ser humanos e francamente interessantes. Eu estou falando da química básica... você gosta de ficar perto da pessoa ou não?

2. [Empregue sem pressa.](#)

Tome seu tempo. É bem melhor ter a posição em aberto e resistir à pressão do que empregar a pessoa errada. Eu esperei meses por muitas contratações e quase dois anos para uma posição de nível executivo. Em todos os casos era a coisa certa. Sempre peça referências. Peça mais referências para as referências e chame-as. Testar retarda o processo, mas é uma boa idéia. Embora você não queira enquadrar ninguém, muitos testes fornecem introspecções úteis. Um de meus favoritos é o teste de personalidade de Myers-Briggs, mas eu recomendo que você contate um par dos melhores terapeutas/psicólogos em sua área para pedir o conselho deles. E falando de testes, eu recomendo fortemente fazer uma investigação criminal em todas as contratações. Você ficará surpreso! (Verifique com seu advogado primeiramente sobre isto)¹.

3. [Nunca diminua seus padrões.](#)

Não deixe o desespero empurrar você. Quando seu desespero torna-se elevado, seus padrões tornam mais baixos. Eu sei como é. Aparentemente a posição está em aberto por muito tempo. Deus parece não responder as suas preces - quando de fato Ele pode estar protegendo você de uma má contratação. E você só quer que aquilo seja feito! Eu sei. Em quase todos estes casos, você começa a deixar cair, gradualmente, suas exigências. Você pensa para si mesmo: “esta não é exatamente a pessoa certa, mas afinal, ninguém é perfeito”. E assim você desce o caminho para a mediocridade. Firme-se nos seus critérios originais para empregar. Esta pessoa está lá fora. Encontre-a.

4. [Invista em crescimento sobre administração.](#)

Este é um ponto difícil. Nós todos somos tentados a engordar nossos sistemas aumentando nossa equipe de pessoal administrativo e de suporte. Esta é uma maneira de ajudar a manter a organização animada e eficiente. Aumentar a equipe administrativa é também uma das melhores maneiras de matar uma organização. Uma burocracia confortável e funcionando suavemente nunca faz crescer uma organização. OK, a palavra burocracia é um pequeno exagero. Mas eu quero pintar uma imagem clara para você. Se você tentar remover a tensão normal do ministério fazendo todos os sistemas suaves e fáceis, você está indo por uma estrada perigosa. A criatividade e a inovação serão limitadas. Toda organização que cresce experimenta tensão. Isto é normal. A chave é compreender a diferença entre uma tensão a ser controlada e um problema a ser resolvido. É sempre mais sábio e um investimento bem melhor pôr seus primeiros dólares nos novos membros da equipe que contribuem para o crescimento literal da

Toda organização que cresce experimenta tensão. Isto é normal. A chave é compreender a diferença entre uma tensão a ser controlada e um problema a ser resolvido.

¹ *Nos Estados Unidos cada Estado tem regras diferentes do que pode ser feito nesta área. No Brasil também há cuidados legais a serem tomados neste tipo de investigação.*

igreja. (Eu não estou falando sobre levantamento de fundos para a equipe administrativa já existente; estou pensando em empregar membros novos para a equipe.)

5. [Descubra quem está sob pressão.](#)

Uma boa porcentagem de liderança ministerial não é difícil ou complicada. É exaustiva por causa dos elementos relacionais, mas não é nenhum bicho de sete cabeças. Você mantém bons relacionamentos e toma decisões certas no momento certo pelas razões certas. Mas quando surge a pressão do momento, tudo muda. Sob pressão (todas as igrejas que crescem estão sob pressão, e igrejas grandes que estão crescendo sofrem muita pressão) o que era relativamente rotineiro se torna difícil e o que era bem simples torna-se complicado. É crítico avaliar e ter um conhecimento completo da habilidade de cada novo contratado de desempenhar bem sob pressão. Desde os pedidos de referências até fazer uma pergunta numa entrevista como: “O que você pensaria de se eu dissesse que esta entrevista não está indo bem?” Dê a eles um estudo de caso difícil para resolver ou visite a igreja deles e peça a eles que lhe contem algum problema que estão tentando resolver atualmente e deixem você dar uma olhada e falar sobre isto com eles. Faça o que for preciso para conhecer suas habilidades e capacidades sob pressão.

6. [Faça perguntas brilhantes.](#)

O sistema de educação diz a você que não há perguntas estúpidas. Sim, há. Há muitas perguntas estúpidas e uma parte de seu trabalho é não desperdiçar tempo perguntando-as. Eis aqui o segredo: não é a pergunta em si que é estúpida ou brilhante. É para quem você pergunta, o momento que você pergunta, naquele determinado contexto e por qual razão. Isto é o que faz uma pergunta brilhante ou não. Nós todos temos listas de perguntas. Eu tenho uma lista muito longa. Eu tenho livros cheios de perguntas de entrevista. Isto é apenas trabalho. A arte da pergunta brilhante inclui o momento, o contexto, a finalidade, a avaliação e que nova pergunta a resposta cultiva.

Eis aqui o segredo: não é a pergunta em si que é estúpida ou brilhante. É para quem você pergunta, o momento que você pergunta, naquele determinado contexto e por qual razão.

7. [Pague bem, mas não compre o empregado.](#)

Este é outro ponto difícil. Uma estratégia diz para não falar sobre salário até o fim do processo. Encontre o coração deles e saiba, primeiramente, seus propósitos. Outra estratégia recomenda pôr o salário sobre a mesa logo no início e deixá-lo claro desde o começo. Ambas têm seu mérito. Você não quer ficar tão envolvido emocionalmente no processo que termine pagando demais pela posição; no entanto você quer pagar bem com um espírito generoso. Eu penso que o ponto final é que ninguém é tão bom que faça você se sentir obrigado a oferecer um salário que o deixe desconfortável. Nós todos queremos empregar águias, mas há critérios a seguir. Não regras para submeter-se, mas linhas mestras para manter estruturas sábias em equilíbrio. No final... esteja disposto a desistir do candidato!

8. [Entreviste fora do escritório quando puder](#)

Especialmente quando se tratar de uma equipe de nível superior, não faça todas as entrevistas no escritório. Mesmo que você sair apenas para um restaurante ou um Starbucks, é importante gastar tempo em ambientes e de estilos de vida normais. Então preste atenção em como a pessoa responde. Eu já entrevistei em ambientes desde jogo de baseball até competição de barcos em um lago. Uma entrevista foi no meio da selva em Sri Lanka! Você sempre aprenderá mais sobre a pessoa nestes lugares. Você não precisa ser misterioso sobre isto, mas você já entendeu a idéia. Uma das minhas coisas favoritas é entregar as chaves para eles e deixar que eles dirijam o carro. Isto é sempre revelador.

9. [Não empregue a competência quando a insegurança vier junto.](#)

Nenhuma quantidade de competência supera a insegurança. Eu geralmente posso cheirar insegurança mesmo afastado uma milha. Num membro novo da equipe, isto nem sempre é ruim. Todos têm um pouco de insegurança, mas é uma combinação inacreditavelmente perigosa ter uma pessoa altamente dotada e talentosa que seja também insegura. Elas não conseguem evitar, elas irão implodir um dia. As pessoas inseguras se ofendem facilmente, fazem tudo em torno delas e geralmente querem os holofotes sobre elas, embora digam que não. Meu conselho sincero a você é que, se você suspeitar que esteja falando com um líder inseguro, agradeça, encerra a entrevista e o assunto.

As pessoas inseguras se ofendem facilmente, fazem tudo em torno delas e geralmente querem os holofotes sobre elas, embora digam que não.

10. [Não empregue para hoje.](#)

Quando eu comecei como Pastor Executivo eu cometi este erro diversas vezes. Eu avaliava e escolhia uma pessoa que poderia dar conta do trabalho como ele era na ocasião. Grande erro. Elas podem fazer um bom trabalho em alguns meses iniciais, mas assim que o trabalho aumentar para um tamanho e uma dimensão acima das suas cabeças - você terá problemas. Empregue sempre para o trabalho na próxima etapa. Imagine a posição no nível acima e empregue alguém com pelo menos esta capacidade.

Aí está. Estas são as dez máximas ao empregar para lhe ajudar a fazer escolhas sábias e fortalecer sua equipe. Adicione algumas suas próprias e, se você as praticar, você ficará contente do que fez!

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

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

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – junho 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>