

*Caro Líder Ministerial,*

*"Se você é um empregado ou tem empregados, ou talvez ambos, este artigo será útil para você !"*

*Desejo de bênçãos,  
Dan Reiland*

**D**e qual lado da escrivinha você se senta? A maioria dos líderes vocacionados da Igreja nunca vai experimentar os dois lados. De fato, é provável que, ou você seja o Pastor principal ou seja empregado por um. Meu ponto de vista é um pouco original. Eu nunca fundei uma igreja nem fui um Pastor principal. Eu sempre fui um pastor empregado por alguém. E servir como um Pastor Executivo por mais de vinte anos e, atualmente, responsável por cerca de 85 pessoas, dá-me uma visão única – uma visão dos dois lados da mesa.

Ao longo destes anos trabalhei com centenas de empregados. Alguns em igrejas onde eu tenho servido e muitos em igrejas onde eu fui consultor. Com um certo risco de simplificar, vou lhe oferecer uma lista do que faz e do que não faz um ótimo empregado. Isto pode ajudá-lo como empregado ou ajudá-lo a treinar os empregados pelos quais você é responsável.

Eu me diverti com este artigo. Eu postei esta pergunta no Facebook e recebi um grande número de respostas. A maioria estava sintonizada com a minha experiência! Os prós e os contras que estou oferecendo não são exaustivos, há muito mais do que listarei aqui. Você pode adicionar seus favoritos a estes, caso queira.

- **Não faça seu chefe pensar por você.**

Uma coisa é perguntar para alguém o que pensa sobre um determinado assunto. Na prática, isto, muitas vezes, é um elogio. Outra coisa é pedir para alguém pensar por você. O que muitas vezes é uma acusação. Quando um empregado, que pode ser uma pessoa maravilhosa, não faz esforço para pensar, eles não é um empregado valioso e não vai aumentar em influência. Usar a capacidade de pensar, raciocinar e interpretar é o que difere o médio do bom. Aqueles que realmente pensam são os que têm um grande diferencial. Pensar é sua maior contribuição individual. A boa notícia é que todo mundo pode pensar. A questão é: quem o fará? Para aqueles que, consistentemente, usarão seu melhor pensamento, o céu é o limite.

Uma coisa é perguntar para alguém o que pensa sobre um determinado assunto. Na prática, isto, muitas vezes, é um elogio. Outra coisa é pedir para alguém pensar por você. O que muitas vezes é uma acusação.

Quando alguém da equipe traz um problema para mim, eu quero que ele traga soluções e mais de uma. O problema com uma única solução é que é muito fácil "casar com ela" e, portanto, defendê-la. A falha óbvia é que a solução é defendida não porque é boa, mas porque ele é a única. Várias soluções mostram-me que alguém está pensando. E, aí, se

eles perguntarem: "o que você faria?" nós combinamos nossos pensamentos para resultados ainda melhores!

- **Lidere para cima**

Liderar é reconhecer que a influência não se limita às linhas de um organograma ou a um título num cartão de visita. É entender que, se você tiver idéias sólidas e soluções viáveis, você pode fazer uma diferença independente da sua posição. Uma vez uma jovem-adulto disse-me: "Eu sou apenas a recepcionista". E eu respondi dizendo: "Ei, ser uma recepcionista é um trabalho importante! Você é a face da Igreja. Você ouve os 'clientes' todos os dias!! Você tem o privilégio de abençoar as pessoas ao tratá-las com dignidade e cuidado, ao invés de serem apenas um número - literalmente apenas um número".

Se você tem uma grande idéia deixe seu patrão saber. Deixe-o ter o crédito! Isto voltará para você com o tempo. Se você ver ou ouvir algo que pode prejudicar a equipe ou a Igreja, deixe seu chefe saber! Mas sempre traga soluções, algo que pode ser feito, e melhor ainda, algo que você pode fazer.

Não importa qual é o seu papel, quando você liderar, não assuma que você sabe o que seu chefe está pensando, que pressões ele carrega ou do que ele precisa. A coisa mais simples a fazer é perguntar. Pergunte desta forma: "O que eu posso fazer por você?" Quando seu chefe souber que você está a favor dele e da Igreja, você se espantará com os resultados!

Se você não estiver familiarizado com o conceito de liderança para cima, eu recomendo que você leia "O Líder 360"<sup>1</sup> de John Maxwell. Ele irá treiná-lo em liderar para cima, liderar para os lados e de liderar para baixo.

- **Não faça seu chefe carregar sua pressão.**

Todo trabalho tem pressão. Se você não sente pressão, você não está assumindo a carga que sua equipe precisa que você carregue. Seu chefe está lá quando você precisa de direção, ajuda e encorajamento. Mas há muita coisa que é para você fazer por si próprio. Existem problemas que você vai resolver pelos quais seu chefe nunca será incomodado. Você está apenas fazendo seu trabalho. Eu acredito que você tenha um sentimento de orgulho nisso.

Deixe-me ser direto. Se você não carrega a pressão de conseguir que as coisas sejam bem feitas, e até melhores, e fazer as coisas acontecerem, para que seu chefe precisa de você? Pessoas de alto calibre entendem isso e na verdade são inspiradas por este pensamento. Todos nós queremos fazer um ótimo trabalho e fazer uma diferença significativa. Uma grande questão a se perguntar é: se você deixasse seu trabalho na próxima sexta-feira e nunca mais voltasse, o que aconteceria? Provavelmente há uma resposta entre: a) Você iria fazer muita falta e precisariam 3 pessoas para substituir

Se você não carrega a pressão de conseguir que as coisas sejam bem feitas, e até melhores, e fazer as coisas acontecerem, para que seu chefe precisa de você?

<sup>1</sup> Publicado no Brasil pela Editora Thomas Nelson Brasil

você. b) Você iria fazer falta e levaria 3 horas para substituir você. c) Demoraria 3 dias até que todos percebessem que você se foi. Em qual delas você se encontra hoje? E é esta a pessoa que você quer ser?

Não se preocupe com reconhecimento. Se você pensar, liderar para cima e carregar sua própria pressão, com o tempo você será notado e devidamente recompensado. Se você é parte da equipe, isto será notado e servirá para você e para as outras pessoas também.

- **Dê um grande retorno para o investimento do seu chefe**

O melhor fundamento para o seu pensamento é concentrar-se mais no quanto você contribui para sua equipe, ao invés de quanto você recebe. Todo mundo que trabalha precisa de um salário, mas nem todo mundo merece um. Eu estava assistindo “The Tonight Show” com Jay Leno e ele mostrou um clipe de 13 funcionários públicos com coletes cor de laranja em torno de um bueiro na rua e todos olhando para um cara que aparentemente estava pensando em ir lá embaixo para fazer alguma coisa. Peço desculpas por citar “funcionários públicos” porque muitos fazem um ótimo trabalho, mas este caso foi um clássico. A linha de Jay foi no sentido de “Vejam nossos dólares de impostos no trabalho”. O ponto é: vá fundo e faça seu trabalho. Se você é pago por oito horas, trabalhe pelo menos oito horas. Isto significa horas produtivas, não conte o tempo que você está fazendo suas próprias coisas.

Nunca – nunca - nunca diga “Isto não é trabalho meu.” Na verdade você nem precisa falar para o seu chefe saber que você não quer fazer alguma coisa. Coisas como um suspiro, uma hesitação ou uma resposta como “Eu acho que poderia fazer isto” – nunca recomendarão você ao seu supervisor ou o colocarão na dianteira. Cultive dentro de si uma curiosidade natural pelas pessoas e pela Igreja. Pergunte-se: “o que as torna melhores”? Quanto mais você entender as pessoas e a Igreja, mais valor terá para a sua equipe.

- **Não seja o Grinch<sup>2</sup>.**

Eu sou do tipo de cara mais prá “Férias de Natal” com Chevy Chase, mas eu devo admitir: “Como o Grinch Roubou o Natal” com Jim Carey, é um clássico. Tiro o meu chapéu para Dr. Seuss! Ninguém gosta de um rabugento. Todo mundo tem um dia ruim, mas não uma vida ruim! Hey, ou fique feliz ou vá prá casa. Você poderia estar pensando eu nunca trabalharia para você! E você talvez não, mas se você visse o copo naturalmente como meio vazio, você saberia que não funciona muito bem e ninguém, exceto os outros “meio-copos” gostariam de ouvir isto. Já que estamos falando sobre ser rabugento, deixe-me falar de fofoca. Fofoca é letal para você, sua equipe e sua Igreja. Lute bravamente para deixá-la fora. Não por meio de uma tentativa fútil de censura, mas cultivando um ambiente positivo de confiança e de produtividade.

---

<sup>2</sup> O Grinch (Jim Carrey) é uma criatura verde e mesquinha que odeia o espírito de Natal. Ele pretende estragar a festa dos moradores de Quem-lândia roubando presentes e enfeites com a ajuda de seu cãozinho Max.

Mantenha uma atitude positiva e veja o lado bom das coisas. Você não precisa ser o melhor, estar na equipe com os melhores, se as pessoas gostarem de você. Sim, você tem que fazer seu trabalho e fazê-lo bem, mas se você trazer um vibração feliz e otimista a este mix tipo "Estou feliz por estar aqui", terá caminhado bastante em direção ao sucesso. E lembre-se, todos realmente gostam do Natal! Por isto não seja um estraga prazeres deste período.

Se eu tivesse que escolher apenas um pensamento sobre relacionar-se com os outros, a "regra de ouro" é a melhor. *"Assim, em tudo, fazei aos outros o que gostariéis que vos fizessem, pois isto resume a lei e os profetas"*. Mateus 7: 12

- **Demonstre maturidade e assuma responsabilidade.**

Se você esteve em qualquer trabalho por mais de uma semana, você sabe que nem tudo é do seu jeito. Isto é parte da vida. Não se deixe enganar e pensar que a grama é mais verde na próxima Igreja. Não é. Eu garanto que haverá ervas daninhas em qualquer igreja onde você for. O mais inteligente é reconhecer esta verdade e pegar as ervas daninhas de sua Igreja, ao invés de criticar seu chefe ou sua Igreja em geral.

Uma das grandes marcas da maturidade é quão bem você se relaciona com os outros sob pressão. Se você está respirando, os conflitos são absolutamente inevitáveis. Você deve ser aquele que raramente provoca os conflitos e muitas vezes os resolve. Eu não estou sugerindo que você se torne um pacificador político. Na verdade, talvez você precise ser duro para resolver o conflito. A maturidade é um presente para sua equipe e irá servi-lo bem. Maturidade leva a responsabilidade. Responsabilidade inclui coisas como reconhecer os seus erros e pedir desculpas. Maturidade aumenta o respeito. Você pode dar o exemplo mostrando respeito aos outros. Maturidade inclui ser dono do seu crescimento pessoal e começar coisas por si mesmo. Isto inclui ser pontual e, um dos meus favoritos, ter um grande senso de humor.

Você deve ser aquele que raramente provoca os conflitos e muitas vezes os resolve.

Hey, se você for o tipo de pessoa que incorpora as idéias deste artigo, você é um forte candidato a ser o primeiro a ser contratado e o último a ser dispensado. O que realmente não é uma coisa ruim!

---

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 – Março de 2011. Acesse diretamente o site do autor (em inglês) em <http://leadsharp.org>

\*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>