

Caro Líder Ministerial,

"Quando contratar? Por quê contratar? Qual é o novo cargo certo? Estas são perguntas dos líderes da igreja, e como você as responde faz uma enorme diferença. Este artigo fornecerá idéias úteis para você!"

Desejo de bênçãos,  
Dan Reiland

**S**entindo-se sob pressão? Super atarefado? Você e sua equipe trabalham duro mas parece que não conseguem dar conta e muito menos ir adiante? Você não está sozinho. Este é um cenário muito comum na equipe da igreja. O que você faz a respeito pode mudar o jogo.

Em mais de vinte anos criando novas posições e contratando pessoal, eu vivi com a tensão de precisar saber qual é o número certo de pessoas numa equipe, em quais cargos e quais são os cargos certos, e quando é o momento certo para contratar mais gente. O que aumenta a tensão é que há muitas opiniões diferentes sobre o que responder a estas perguntas.

Uma visão cristalina e alinhamento estratégico podem ajudar a minimizar as diferenças de opiniões, mas, como há sempre mais de um modo de projetar uma equipe com sucesso, a tensão de saber qual é a melhor maneira sempre existe. E, honestamente, ter as pessoas certas é mais importante do que os cargos certos - mas há um balanço saudável.

Começemos com alguns pensamentos sobre porque você não deve criar uma nova posição ou cargo para contratar.

- **Murmurações de membros da equipe**

Você pode ser surpreendido sobre como é verdadeiro o velho ditado - "a roda que range é a que é lubrificada"<sup>1</sup>. Por mais verdadeiro que possa ser, se você atender ao pedido de um membro da equipe com baixo desempenho e reclamador que queira que você contrate mais gente para ajudá-lo, matará a moral da sua equipe. Não alimente subordinados queixosos, e se tiverem uma má atitude, demita-os! Nunca pague por uma má atitude. Você pode ter aquilo grátis!

- **Projetos atípicos**

Há algumas iniciativas sazonais e uma variedade de projetos que aparecem em qualquer calendário anual da igreja. Se sua equipe realmente for exigida demais, muitos destes projetos podem ser executados por contratações temporárias ou para o projeto específico. Não contrate para um cargo novo<sup>2</sup> para realizar um único projeto, mesmo que você pense que tem um fluxo contínuo de novos projetos que estão chegando.

- **Aumento temporário na carga de trabalho**

Um pouco diferente do que o tipo de projeto de trabalho mencionado acima. Às vezes há um aumento breve da carga de trabalho para os cargos existentes. A tentação é ter uma super reação e resolver a pressão empregando outra pessoa para ajudar a realizar o trabalho. Então esta carga é, rapidamente racionalizada, já que todos os trabalhos migram para justificar sua existência. É melhor resistir, re-priorizar o trabalho e deixar outra coisa esperando, ou pedir que um voluntário ajude.

<sup>1</sup> NT: o que equivalente em português de "quem não chora, não mama."

<sup>2</sup> O diferencial importante aqui é ter clareza se há uma necessidade permanente, onde o contrato é feito por prazo indeterminado, e situações específicas, como as descritas no texto onde pode-se fazer um contrato temporário ou ainda por obra certa. Os três tipos de contratação estão previstas na Legislação Trabalhista Brasileira.

- **Se um voluntário puder fazer**

Nós, frequentemente, somos tentados a contratar alguém para fazer um trabalho que um bom voluntário pode fazer. É mais rápido e mais fácil, mas, geralmente, não é mais eficaz, e certamente, não é sábio em termos de impacto do orçamento. Mais importante do que o orçamento, é permitir que os dons e a paixão que Deus deu ao Corpo de Cristo surjam, o envolvam e façam a diferença.

- **Um membro da equipe não está desempenhando bem**

Eu viajei à igrejas e treinado líderes que se recusaram, literalmente, a tomar a difícil decisão de demitir um membro da equipe que não estava ou não podia fazer o trabalho. Pelo contrário, continuavam a mudar o “a pessoa de baixo rendimento” de um cargo para outro. Em alguns casos, eles “criavam” um trabalho para esta(s) pessoa(s) fazer(em). Postura errada. Nada mais precisa ser dito sobre este ponto.

### **Boas razões criar um novo cargo**

Deixe-me dizer que, em quase todos os casos, somente é sábio contratar gente nova quando a igreja está crescendo. A idéia de “formar uma equipe para o crescimento” só funciona se a igreja, atualmente, estiver crescendo. Adicionar pessoas (posições novas) em uma igreja parada ou declinando com esperança de que um membro da equipe fará a igreja começar a crescer outra vez é, quase sempre, uma falsa esperança. É melhor, primeiramente, avaliar a equipe atual para entender porque a igreja não está crescendo e tomar qualquer decisão difícil que for necessária. Faça a igreja crescer outra vez e, então, adicione um cargo. Dito isto, eu o desafiaria ainda com os seguintes pensamentos a considerar antes de adicionar um cargo a sua equipe.

- **O Momentum precede ao cargo**

Isto começa onde o parágrafo de abertura acima termina. Faça uma área de ministério crescer antes de contratar mais gente. Isto é sempre complicado num processo de implantação de uma igreja local. Mas, mesmo no caso de um *start-up*, há um *momentum* geral do ministério. A visão está clara, o dinheiro foi levantado, e o sustento geral obtido por uma igreja ou uma denominação antes que qualquer um receba seu demonstrativo de pagamento. Conclusão: fortaleza o ministério e então adicione mais gente. Aperte a tecla repetir.

- **Cargos alinhados com sua visão**

Você vai quer criar cargos para aliviar a pressão e livrá-lo das coisas que não quer fazer. Estas posições administrativas e de suporte são importantes, mas não fazem sua igreja crescer. Elas o ajudam a manter as pessoas que você tem (defensiva), mas eles não alcançam pessoas novas, (ofensiva). Ponha sua ênfase de novos cargos em criar onde ajude a expandir, primeiramente, seu alcance do Reino. Projete novas posições que se alinhem, claramente, com sua visão. Seja bem mais lento em contratar cargos de suporte.

Adicionar pessoas (posições novas) em uma igreja parada ou declinando com esperança de que um membro da equipe fará a igreja começar a crescer outra vez é, quase sempre, uma falsa esperança.

- **O cargo expande seu ministério**

Há uma diferença entre contratar para fazer mais do mesmo, e expandir seu ministério. Em nossa igreja usamos um modelo *multi-site*. Um de nossos motores de crescimento é adicionando novos templos. Mais do mesmo - e isto é uma coisa boa. Entretanto, expandir a idéia do que fazemos requer fazer algo diferente. Por exemplo, nós lançamos uma igreja “*on line*”. Fazer a igreja “*on line*” é uma idéia diferente com um enfoque diferente e uma diferente forma de medir. Nós contratamos um novo líder brilhante chamado Matt Hayes para um cargo novo. O alcance do nosso ministério foi expandido e tem sido ótimo!

- **Você tem a margem financeira necessária**

Ter o dinheiro por si só não é razão para se criar um cargo novo. Eu estava, certa vez, numa reunião de diretoria como consultor de uma igreja, e o presidente estava entusiasmado em

contratar alguém para tomar conta das dependências da igreja. Ele disse: “Por quê não, nós temos o dinheiro?! “Uau, nada inteligente. Mas é inteligente poder ter recursos para um cargo novo na equipe. Muitos de meus colegas lançaram-se apenas com fé em levantar dinheiro para um cargo novo, e embora eu não os critique, eu quero que você saiba que este é um grande risco baseado em algumas grandes belas suposições. Neste cenário, eu o desafiaria a colocar, realisticamente, pelo menos metade do salário no orçamento, antes de levantar o resto.

- **Permite que você esteja focado em suas prioridades**

Porque você contrata é tão importante quanto o cargo que você cria. Por exemplo, um assistente administrativo geralmente é contratado para tornar a vida de alguém mais fácil. Postura errada. Um bom assistente deveria torná-lo mais produtivo e não mais confortável.

Um bom assistente deveria torná-lo mais produtivo e não mais confortável..

Quando você emprega pessoas para “liberar-se” a fim de ter mais foco em suas prioridades-chave, você, realmente, tem que atender aquelas prioridades tenazmente. É muitíssimo fácil deixar que o tempo recentemente encontrado seja sugado pela engrenagem de mais coisas para fazer.

**Etapas que antecedem sua ação de contratar:**

- Escreva uma descrição detalhada do trabalho
- Certifique-se que seus principais líderes estão de acordo
- Identifique como você pagará o novo cargo

Naturalmente, há sempre mais do que pode ser coberto por um breve artigo, mas estes pensamentos fornecerão um grande início para uma troca de idéias com a sua equipe. Contrate com inteligência!

---

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 – Fevereiro de 2012. Acesse diretamente o site do autor (em inglês) em <http://leadsharp.org>

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>