

LÍDERES DO REINO

INTRODUÇÃO

- 1. Descrição Geral do Curso:** Aperfeiçoe sua liderança com sabedoria, estratégia e base bíblica! Aprofunde-se na prática da liderança cristã, aprendendo a tomar decisões com discernimento, gerir equipes com propósito e resolver conflitos com graça. Desenvolva habilidades de comunicação, planejamento e visão ministerial, aplicando princípios do Reino no exercício real da liderança. Torne-se um líder mais bem preparado para servir com eficácia e gerar impacto duradouro na igreja e no mundo. Sala 06 | Ebenézer B. Fernando L. Vlademir H. Alex C.
- 
- 2. Tema específico para Aula 1: *Multiplicação de Líderes:*** A importância de investir intencionalmente na formação de novos líderes. Exemplos bíblicos de sucessão e mentoria. Como identificar, encorajar e acompanhar futuros líderes. Transição saudável e contínua no ministério: preparando e dando espaço para que outros assumam responsabilidades. Desafios da centralização e importância da humildade e visão de continuidade.
 - 3. Exercício inicial.** Listar razões saudáveis (vantagens) e não-saudáveis (problemas) da centralização da liderança.
 - a. Razões não saudáveis (problemas) – respostas possíveis.**
 - **Autossuficiência:** O líder acredita ser insubstituível, convencido de que seu conhecimento e habilidades são únicas que não podem ser replicados.
 - **Hábito aprendido:** O líder repete métodos conhecidos, sem perceber seus problemas ou imaginar alternativas.
 - **Falta de confiança:** O líder desconfia das capacidades dos liderados, acreditando que ninguém pode realizar as tarefas com o seu nível de competência.
 - **Experiências passadas negativas:** Relutância em delegar devido a tentativas anteriores malsucedidas.
 - **Perfeccionismo:** O líder teme que outros não atinjam seus elevados padrões, preferindo realizar todas as tarefas sozinho.
 - **Insegurança e medo de perder controle:** Teme que treinar outros ameace sua posição e diminua sua importância.
 - **Medo de mudanças:** O líder teme que novos líderes possam introduzir mudanças que não deseja ou que não estejam alinhadas com sua visão pessoal.
 - **Falta de tempo ou prioridade:** Acredita não ter tempo para treinar ou não vê isso como prioridade, o que perpetua o círculo vicioso de centralização e falta de desenvolvimento de outros líderes.
 - b. Razões saudáveis (vantagens) – respostas possíveis.**
 - **Valoriza a maturidade.** Reduz a carga de responsabilidades em equipes menos experientes, permitindo que líderes capacitados direcionem estratégias complexas.
 - **Clareza na tomada de decisões.** Evita ambiguidades ou conflitos de diretrizes entre equipes, garantindo que todas as ações sigam uma orientação única e bem definida.

- **Fortalecimento da cultura organizacional.** Líderes centrais podem disseminar valores, missão e visão de forma coerente, criando identidade e engajamento em toda a organização.
- **Padronização necessária.** Assegura uma visão unificada e a definição de rotinas e padrões.
- **Preparação para descentralização futura.** Permite estruturar sistemas (como políticas de governança ou métricas de desempenho), que posteriormente servirão de base para uma autonomia segura e alinhada.
- **Agilidade no controle de riscos.** Facilita decisões rápidas e uma coordenação eficaz de recursos e expertise, essenciais para ajustes estratégicos imediatos, eliminando etapas burocráticas, sem depender de consensos demorados
- **Otimização I.** Pequenas empresas se beneficiam de uma liderança direta, evitando hierarquias desnecessárias e garantindo um alinhamento rápido com os objetivos estratégicos.
- **Otimização II.** Em grandes empresas, processos como compras centralizadas reduzem custos e otimizam recursos.

CASO DE MOISÉS

1. **TEXTO: Êxodo 18:13-27 (ARA)**

- 13 No dia seguinte, assentou-se Moisés para julgar o povo; e o povo estava em pé diante de Moisés desde a manhã até ao pôr-do-sol.
- 14 Vendo, pois, o sogro de Moisés tudo o que ele fazia ao povo, disse: Que é isto que fazes ao povo? Por que te assentas só, e todo o povo está em pé diante de ti, desde a manhã até ao pôr-do-sol?
- 15 Respondeu Moisés a seu sogro: É porque o povo me vem a mim para consultar a Deus;
- 16 quando tem alguma questão, vem a mim, para que eu julgue entre um e outro e lhes declare os estatutos de Deus e as suas leis.
- 17 O sogro de Moisés, porém, lhe disse: Não é bom o que fazes.
- 18 Sem dúvida, desfalecerás, tanto tu como este povo que está contigo; pois isto é pesado demais para ti; tu só não o podes fazer.
- 19 Ouve, pois, as minhas palavras; eu te aconselharei, e Deus seja contigo; representa o povo perante Deus, leva as suas causas a Deus,
- 20 ensina-lhes os estatutos e as leis e faze-lhes saber o caminho em que devem andar e a obra que devem fazer.
- 21 Procura dentre o povo homens capazes, tementes a Deus, homens de verdade, que aborreçam a avareza; põe-nos sobre eles por chefes de mil, chefes de cem, chefes de cinquenta e chefes de dez;
- 22 para que julguem este povo em todo tempo. Toda causa grave trarão a ti, mas toda causa pequena eles mesmos julgarão; será assim mais fácil para ti, e eles levarão a carga contigo.
- 23 Se isto fizeres, e assim Deus to mandar, poderás, então, suportar; e assim também todo este povo tornará em paz ao seu lugar.
- 24 Moisés atendeu às palavras de seu sogro e fez tudo quanto este lhe dissera.

25 Escolheu Moisés homens capazes, de todo o Israel, e os constituiu por cabeças sobre o povo: chefes de mil, chefes de cem, chefes de cinquenta e chefes de dez.

26 Estes julgaram o povo em todo tempo; a causa grave trouxeram a Moisés e toda causa simples julgaram eles.

27 Então, se despediu Moisés de seu sogro, e este se foi para a sua terra.

2. TRABALHO DO LÍDER (Moisés).

- 2.1. **Objetivo legítimo:** “assentou-se para julgar,” “o povo vem a mim para consultar a Deus” – Ex 18:13,15-16.
- 2.2. **Motivação boa:** Moisés não queria impor uma centralização maligna, mas estava praticando-a de modo natural, sem avaliar a metodologia.
- 2.3. **Método errado:** “assentou-se... e o povo estava em pé desde a manhã até ao pôr-do-sol” – Ex 18: 13. Uma fila para consultar um único solucionador de problemas.
- 2.4. **Cegueira do líder.** Moisés não percebeu o problema metodológico da centralização, mas sentia a pressão, pois escreveu 40 anos depois: *Eu vos disse: sozinho não poderei levar-vos... Como suportaria eu sozinho o vosso peso, a vossa carga e a vossa contenda?* - Dt 1:9,12.
- 2.5. **Humildade do líder.** Ex 20:24 - Moisés aceitou a sugestão de Jetro e seguiu as diretrizes recebidas.

3. TRABALHO DO CONSULTOR EXTERNO (Jetro).

- 3.1. **Observou e perguntou:** “vendo... disse: o que fazes?” – Dt 18:14.
- 3.2. **Deu o diagnóstico:** “não é bom o que fazes” – Dt 18:17, mostrando as consequências negativas (a) para o líder devido a exaustão (b) para o povo pela falta de eficiência. “Sem dúvida, desfalecerás, tanto tu como este povo que está contigo; pois isto é pesado demais para ti; tu só não o podes fazer.” – Dt 18:18
- 3.3. **Teve atitude de respeito ao tratar com a autoridade.** Jetro deu sugestões, mas deixou a responsabilidade da decisão com o líder: “se assim Deus to mandar” – Dt 18:23.
- 3.4. **Apresentou solução.** Jetro foi sábio, pois não só mostrou o problema, como também deu sugestões para a atuação do líder Moisés:
 - **Interceder:** “leva as causas a Deus” – Ex 18:19.
 - **Ensinar:** “ensina: leis, caminho e obras” – Ex 18:20.
 - **Delegar:** “procura homens” – Ex 18:21 (ver abaixo)
- 3.5. **Ofereceu diretrizes de delegação.**
 - **Crítérios:** um candidato a juiz deveria ter certas características. Ex 18:21
 - **Capaz:** Heb. *hayil*: competente, hábil, eficiente
 - **Temente a Deus:** integridade movida pelo temor e reverência ao Senhor.
 - **Homem de verdade:** digno de confiança por sua fidelidade, credibilidade, estabilidade, constância.
 - **Aborrecedor da avareza:** ter ódio ao suborno, incorruptível. *Não farás injustiça no juízo, nem favorecendo o pobre, nem comprazendo ao grande; com justiça julgarás o teu próximo* – Lv 19:15.

- **Organograma:** distribuição das responsabilidades. Líderes de 10, 50, 100 e 1000.
- **Alçada:** definição da esfera de atuação, a alçada, a responsabilidade, os limites – Ex 18:21,22. Juizados de Pequenas causas até à Suprema Corte.

4. O PLANO COLOCADO EM PRÁTICA

- 4.1. **Amplitude:** Aproximadamente 3 milhões de pessoas (Ex 12:37-38).
- 4.2. **Hierarquia proposta:** (a) Líderes de 10 resolvendo casos simples. (b) Líderes de 50, 100 e 1.000 nos níveis intermediários e superiores. (c) Moisés como juiz máximo.
- 4.3. **Cálculo estimado** para 3.000.000 pessoas.
- | | | |
|-------------------------|---|-------------------------------|
| • 3 mil de 1.000 | = | 3.000 |
| • 30 mil de 100 | = | 30.000 |
| • 60 mil de 50 | = | 60.000 |
| • <u>300 mil de 10.</u> | = | <u>300.000</u> |
| • Total: | = | 393.000 juízes (13% do povo). |
- 4.4. **Como foram preparados e instalados os juízes?**
- **Preparo prévio:** Milhares de líderes já estavam preparados. Muitos já eram chefes de famílias, com experiência em mediação – Gn 50:4-8; Ex 3:16 e Moisés também dava instruções constantemente já antes do Sinai – Ex 15:25-26.
 - **Base espiritual x Base Técnica.**
 - Os juízes foram escolhidos prioritariamente por caráter comprovado, não por treinamento formal (mesmo considerando que aconteceu algum “treinamento na prática”).
 - O sistema dependia da integridade moral e da estrutura social existente, com Moisés como árbitro final.
 - Comentaristas veem nisso um modelo de **delegação baseada em virtudes, não apenas em competência técnica**, mas sem excluí-la.

APLICAÇÃO NA IGREJA LOCAL

Cada igreja local enfrenta desafios específicos em três áreas fundamentais: multiplicação de líderes, formação de equipes ministeriais e estabelecimento de diretrizes organizacionais. As particularidades variam conforme o porte da comunidade:

- **Igrejas pequenas e médias** lidam naturalmente com limitações significativas na captação de voluntários, devido ao número reduzido de membros disponíveis.
- **Igrejas grandes**, embora tenham um grupo maior para recrutar líderes e voluntários, enfrentam outro obstáculo: a tendência de parte dos membros em adotar uma postura passiva de “ser apenas usuário dos serviços religiosos” ou de “terceirizar responsabilidades” por meio de contribuições financeiras, em vez de engajar-se ativamente.

As **sugestões** a seguir são inspiradas no modelo de liderança compartilhada exemplificado na narrativa bíblica de Moisés e Jetro (Êxodo 18), combinadas com práticas eficazes de gestão de equipes.

1. DIAGNÓSTICO:

1.1. Avaliação do Líder Atual (de um ministério específico).

- O líder atual tem conhecimento e autoridade? (Moisés: *o povo me vem a mim para consultar a Deus* – Ex 18:15 // *ensina-lhes as leis, caminhos e obras* = normas, processos e ações – Ex 18:20).
- O líder precisa ser substituído? Por quais razões?
- O líder é um executor fiel ou também tem habilidades para treinar outros?

1.2. Sinais de alerta:

- Existe excesso de trabalho do líder ou da equipe, desgaste emocional e físico ("*certamente desfalecerás*" - Ex 18:18) ou reclamações frequentes das pessoas?
- *Sugestão*: detectar gargalos do volume de trabalho. Identifique problemas estruturais ou processuais (claro, também pode haver problemas de caráter).

1.3. Estrutura Organizacional.

- Quantos líderes são necessários em cada nível (estratégico, gerencial, operacional)? Ex.: *líderes de 10, 50, 100* – Ex 18:21,22.
- *Sugestão*: Desenhe um organograma visual com cargos e responsabilidades claras (a alçada de cada um).

1.4. Disponibilidade.

- "*Procura dentre o povo – v.21*" - A igreja tem membros qualificados para a função? *Sugestão*: Faça um banco de talentos com habilidades e interesses dos membros (ex.: formulário online).
- Caso haja escassez, considere reduzir o escopo do ministério, utilizar serviços de terceiros (por exemplo, ministérios externos que já possuem uma proposta que pode ser aplicada na igreja ao invés de inventar tudo a partir do zero) ou investir em treinamento.
- Pergunta difícil: Algum ministério específico precisa ser fechado?

1.5. Atitude do líder.

- O líder está emocional e espiritualmente aberto a delegar (Moisés seguiu a sugestão de Jetro – Ex 18:24) ou ele está "aferrado" ao cargo?
- *Sugestão*: Ofereça mentoria para os líderes atuais, mostrando benefícios da multiplicação.

2. PREPARAÇÃO:

2.1. Perfil dos Novos Líderes. Que critérios serão utilizados para conseguir pessoas para o ministério?

- **Espirituais**: Temente a Deus, íntegro, honesto, etc.
- **Técnicos**: Capacidade na área específica. Exemplo: um tesoureiro não pode ter apenas virtudes espirituais, ele também precisa ter conhecimento técnico. Considere isso ao buscar pessoas para funções organizacionais, de comunicação, música, lidar com crianças, jovens, adultos, etc.
- **Práticos**: Disponibilidade de tempo, equilíbrio entre família e ministério, idade específica para servir um certo grupo, etc.

2.2. **Treinamento.** Qual será o modelo de ensino e aprendizagem?

- **Modelo informal:** aprendizagem por observação e imitação (ex.: líder novo acompanha reuniões ou trabalha ao lado de alguém experiente).
- **Modelo formal:** Treinamento prático com feedback. *Sugestão:* Use checklists para garantir que todos os tópicos sejam transmitidos.

2.3. **Recompensa e Reconhecimento.**

- **Voluntariado:** *Limites saudáveis:* Estabeleça carga horária máxima (“x” horas/semana) para evitar *burnout*. *Reconhecimento não monetário:* Certificados, oportunidades de desenvolvimento (ex.: cursos), etc.
- **Remuneração** (se aplicável): Se houver pagamento, defina valores justos e transparentes, alinhados ao orçamento da igreja.

3. **IMPLEMENTAÇÃO.**

3.1. **Procura por Líderes.** Descubrir os que já são voluntários ativos em outras áreas. Desafiar pessoas que tem potencial e não estão envolvidos. Coloque no site uma lista de “oportunidades para servir” na igreja. Muitas vezes na igreja não temos apenas de “descobrir” os candidatos, mas “procurá-los, desafiá-los e insistir com eles” para que aceitem servir nos diferentes ministérios.

3.2. **Transição Prática.** Aplique o princípio: “*eu faço você observa, eu faço você ajuda, você faz eu ajudo, você faz eu observo*”.

3.3. **Descubra o momento da transição de responsabilidade.** Antes de passar a responsabilidade, verifique se a pessoa tem iniciativa (essa é uma qualidade essencial) e capacidade de resolver problemas simples. *Sugestão:* Estabeleça metas claras para a transição (ex.: “Em 3 meses, assumirá 50% das tarefas”).

3.4. **Mentoria à Distância.** Estabeleça um período de *mentoria à distância*, dependendo da complexidade do cargo. O líder anterior não atua nas operações (ele não vai nas reuniões de planejamento e não atua no ministério), mas é um conselheiro disponível e acessível para situações críticas.

3.5. **Saída do Líder Anterior.** O momento ideal é quando o novo líder demonstra autonomia e os resultados são sustentáveis. *Sugestão:* Faça uma cerimônia de transição para marcar a passagem (ex.: oração pública, entrega de símbolos).

Cenário comum na igreja local: Líderes eficazes raramente abandonam completamente o ministério. Em vez disso, capacitam um sucessor e direcionam seus esforços para novas áreas que demandam atenção, garantindo continuidade e expansão do trabalho.

Cenário excepcional: Em casos de esgotamento físico ou emocional do líder (como *burnout*), o Conselho da Igreja deve reconhecer a gravidade do contexto vivido pelo líder e garantir um período de descanso adequado para recuperação, sem pressões ou cobranças.