

JOSUÉ CAMPANHÃ

COMO SE
TORNAR
UM

LÍDER
SERVO

ALCANÇE O
ÚLTIMO DEGRAU
DA LIDERANÇA

envisionar

► INTRODUÇÃO

Este livro é destinado para os milhares de líderes “desconhecidos” da multidão, que dedicam suas vidas em organizações, igrejas, escolas, hospitais, ONGs e empresas, nos lugares mais distantes do interior ou nos subúrbios mais difíceis das capitais. São líderes que dedicam suas vidas com abnegação, esforço e às vezes falta de reconhecimento, porque amam as pessoas que receberam para liderar. De outro lado, desenvolvem seu trabalho muitas vezes sem ferramentas ou recursos apropriados, mas conseguem por meio do seu esforço e acima de tudo, da graça de Deus, influenciarem o ambiente onde estão e construir “grandes visões” que geram transformação na vida das pessoas e na sociedade.

Como podemos descrever esses líderes? São líderes servos. O desejo de servir não exige recompensas, não olha para o tamanho do grupo a ser liderado, não vê se o salário é bom, não pede para aparecer, improvisa, inventa, cria e faz qualquer outra coisa apenas pelo ideal de servir.

O desejo de servir faz com que esses líderes digam todos os dias “que Jesus cresça e que eu diminua”.¹ O desejo de servir faz com que não estejam preocupados em criar uma nova teoria de liderança para que outras

¹ João 3.30

organizações adotem. Não estão preocupados em escrever um livro que se torne *best-seller*, nem em concorrer ao prêmio de “melhor líder” da atualidade.

Além de servir, esses líderes têm como foco serem servos como Jesus. Sua paixão é pura, sua intenção é ver crescer o que lideram, seu trabalho abençoa a vida das pessoas. Para essa grande multidão de líderes servos escrevo esse livro, com o objetivo de encorajá-los, motivá-los e valorizá-los.

De outro lado, líderes servos como Jesus nos mostram um padrão de como a liderança deve ser. Como disse Patrick Lencioni na conferência *The Global Leadership Summit* de 2019, “não deveria existir um outro tipo de líder a não ser o líder servo”.

Se você foi chamado para a liderança, não importa qual o seu estilo, mas seu alvo deveria ser: tornar-se um líder servo. Depois de pesquisar bastante qual o modelo de liderança servil do maior líder servo que já existiu, Jesus, quero apresentar a você qual é o processo para deixar de ser apenas um líder e chegar ao *status* de líder servo. E a boa notícia é que é possível chegar lá. Então, navegue pelos passos que apresento nesse livro, e você descobrirá como isso é possível.

Aproveito para expressar minha gratidão àqueles que contribuíram para que esse livro existisse. À Raquel, minha esposa, que tanto me incentivou. Aos meus filhos, Danilo e Samara, que foram amáveis com um pai escritor. Ao Dr. José Alaby, que incentivou e contribuiu decisivamente para esse trabalho. Ao Dr. Josmar Arrais, pelo apoio, amizade e investimento. Ao Prof. Elon Macena (*in memoriam*), pelo incentivo à produção. À minha equipe da Envisionar, por me desafiar a fazer uma nova versão do livro e a ampliar ainda mais os horizontes.

Espero que esse livro o ajude a entender um pouco o seu chamado, sua missão e a forma como a sua vida pode fazer diferença no mundo.

Josué Campanhã
Indaiatuba, primavera de 2022

6

O PROGRAMA DE

TREINAMENTO

DE LÍDERES

SERVOS

DE JESUS



Jesus não foi apenas um líder, Ele desenvolveu novos líderes com sua visão de oferecer uma vida transformada e de qualidade para as pessoas. A maior parte do Seu tempo foi investido em relacionar-se com os Seus doze discípulos mais próximos. Os Evangelhos relatam que Seu grande investimento foram Seus discípulos que se tornaram os líderes de um movimento que se transformou na igreja e percorreu a história até os dias atuais. “O ministério de Jesus na terra é um exemplo surpreendente de um importante princípio de liderança: a missão continua quando as pessoas são atraídas por ela, preparadas para cumpri-la e reunidas em equipe para realizá-la”.¹

No processo de desenvolver novos líderes é possível identificar alguns passos dados por Jesus. O primeiro passo foi uma escolha estratégica de pessoas. Depois Ele conferiu autoridade aos escolhidos. Em seguida aprofundou Seu relacionamento com estes homens para poder influir em suas próprias vidas. Jesus também submeteu Seus discípulos a alguns testes. Por fim Ele fez tudo o que gostaria que Seus discípulos fizessem e então lhes entregou o bastão.

A análise de cada um desses passos mostra que essas são características simples de qualquer processo de desenvolvimento de líderes. Ao mesmo tempo, os princípios que Jesus usou transformaram a tal ponto

¹ WILKES, *Ibidem*; p. 223.

a vida daqueles homens, que eles foram os agentes de transformação do mundo daquela época.

Jesus veio mostrar que era possível sair da vida mesquinha e sem razão para uma vida de qualidade e com sentido. Jesus fez isso com aqueles homens, que também foram capazes de fazer o mesmo com outros líderes que desenvolveram. A igreja cristã da atualidade, que segue a visão de Jesus, é fruto do desenvolvimento contínuo de gerações e gerações de discípulos que foram fruto dos discípulos de Jesus.

Houve momentos na história, que a visão original de Jesus ficou comprometida pelos falsos líderes religiosos. No entanto, nesses momentos, discípulos genuínos dos discípulos de Jesus se levantaram para restaurar a visão original. Um desses movimentos foi a reforma, através de Martinho Lutero. O segredo de Jesus não estava na forma como Ele desenvolveu Seu programa de treinamento, mas nos princípios que Ele usou para perpetuar isso. Fazendo uma pequena análise de cada um desses princípios, pode-se detectar uma visão empreendedora de desenvolvimento de líderes que pode ser aplicada na atualidade.

► ESCOLHA ESTRATÉGICA DE NOVOS LÍDERES

A escolha que Jesus fez para a sua equipe não foi técnica nem política, mas estratégica. Um outro líder na posição de Jesus poderia ter feito uma escolha técnica, em que chamaria pessoas com cursos especializados ou experiência comprovada. Poderia também ter feito uma escolha política, chamando alguns líderes religiosos de renome da sua época, e de vários segmentos como sacerdotes, fariseus, saduceus ou mesmo os doutores da lei. Certamente no critério de escolha política não ficaria de fora alguém que representasse o Império Romano. Entretanto, Jesus não usou desses critérios para a escolha dos candidatos a líderes servos que caminhariam com

ele. Possivelmente, Jesus não desprezou os líderes religiosos ou políticos por causa da sua origem ou por falta de capacidade. Jesus olhou o coração. Depois que o evangelho se espalhou, a história mostra que muitos sacerdotes aderiram à fé e passaram a seguir a Jesus.²

Além de não ter escolhido religiosos profissionais, onze dos doze homens eram galileus. A Galileia era uma região desprezada pelos judeus exatamente por não ter os costumes das suas práticas religiosas. Nenhum líder religioso da época acreditava que poderia vir algum profeta da região da Galileia. Foi exatamente ali que Jesus passou grande parte da Sua vida e escolheu a maior parte dos homens que seriam Seus discípulos. Possivelmente Jesus fez um tipo de escolha assim porque não precisava de gente disposta a ter *status* ou uma função que representasse poder. Ele precisava de gente simples, que estivesse disposta a pagar o preço da liderança servidora e que estivesse disposta até a morrer pela missão. Ele decidiu dar conhecimento e poder para homens que estivessem dispostos a viver por algo transformador e não apenas por uma função. “Capacitar é dar poder aos que têm conhecimento, e conhecimento aos que têm poder”.³

É interessante observar que normalmente pessoas que estão interessadas em posições de liderança, apenas como símbolo de poder para reforçar sua posição política ou social, não estão dispostas a pagar o preço da missão. Estão sempre buscando estar ao lado dos líderes e conquistar uma posição de destaque, falam muito do que pretendem fazer, criticam tudo o que está sendo feito, mas diante da primeira situação difícil que enfrentam saem da posição em que estão à procura de um lugar mais confortável. Não existe disposição de pagar o preço da liderança e da missão.

Na opinião de qualquer agência de recursos humanos a maior parte dos discípulos que Jesus escolheu não teria a mínima condição de ser escolhido como um candidato para liderar um projeto que revolucionaria o mundo.

² Atos 6.7

³ WILKES, *Ibidem*; p. 235.

Seriam considerados sem experiência, sem formação intelectual e sem aptidão profissional. Dificilmente conseguiriam trabalhar em equipe e não teriam nenhuma noção de globalização, administração participativa, *networking* ou *marketing*. Entretanto, uma leitura cuidadosa de todo o Evangelho de João dá a vívida impressão de que havia uma divisão de trabalho entre os doze, e cada um exercia com competência sua função designada: os encarregados das estratégias de fuga de Jesus; os encarregados da hospedagem, do dinheiro etc.

Para uma agência de recursos humanos, Simão Pedro seria considerado emocionalmente instável e dado a acessos de mau humor.⁴ André absolutamente não teria a habilidade do líder, pois numa das suas poucas intervenções registradas têm uma palavra de desdém para o menino que oferece cinco pães e dois peixes para Jesus multiplicar.⁵ Os dois irmãos, Tiago e João, filhos de Zebedeu, colocariam os interesses pessoais acima da lealdade empresarial.⁶ Tomé demonstraria possuir uma atitude questionadora que tenderia a gerar desânimo.⁷ Mateus possivelmente teria seu nome na lista do serviço de proteção ao crédito de Jerusalém.⁸ Uma hipótese a ser investigada é que Tiago, filho de Alfeu, e Tadeu teriam ambas tendências perigosamente radicais, atingindo altos índices na escala dos maníaco-depressivos.

Apenas um dos candidatos exibiria um grande potencial. Seria considerado um homem de grande capacidade, hábil para lidar com pessoas, com uma mente brilhante para negócios, além de contatos importantes em nível de alto escalão.⁹ Além disso possuía grande motivação, era ambicioso e res-

⁴ Mateus 16.22

⁵ João 6.8

⁶ Marcos 10.35-37

⁷ João 20.25

⁸ Marcos 2.14-16

⁹ Mateus 16.24

ponsável. Seria Judas Iscariotes que poderia ser considerado um diretor e braço direito de Jesus. Todas essas características e hipóteses poderiam ser objeto de estudos mais profundos. No entanto, Jesus não olhou para nenhum daqueles doze homens assim.

Jesus viu Simão Pedro como humanamente instável, mas do ponto de vista de liderança como o homem a quem ele confiaria “as chaves do Reino dos céus”,¹⁰ e aquele que iria “pastorear as suas ovelhas”.¹¹ André foi visto como alguém apto para dar equilíbrio a um grupo ousado como equilíbrio a Pedro, de quem era irmão. Na verdade, ele levou seu irmão Pedro a Cristo e a tradição diz que ele pregou na Ásia Menor, Grécia e Cítia depois da morte de Jesus. Os dois irmãos, Tiago e João, filhos de Zebedeu, foram escolhidos para fazer parte daquele grupo mais íntimo de Jesus, com quem Ele faria um mentoreamento. Tiago foi o primeiro a morrer como mártir por causa da missão. João acabou escrevendo um dos Evangelhos que se tornou o *best-seller* sobre a vida de Jesus. Tomé com suas dúvidas ajudou a responder perguntas a respeito de Jesus para toda a humanidade. Mateus com a sua mente detalhista fez em seu Evangelho um dos registros mais detalhados do Sermão do Monte. Tiago, filho de Alfeu, e Tadeu foram ousados para levar a mensagem de Jesus até a Palestina, Egito, Arábia e Mesopotâmia. Judas, o candidato com grande potencial, acabou sendo cobiçoso e desonesto por estar apenas preocupado com as recompensas que Jesus poderia lhe oferecer. Acabou traindo Jesus e se enforcou.¹²

O estudo de liderança e administração nos anos recentes tem demonstrado melhoramentos interessantes. Desde a Primeira Guerra Mundial, os estudos se concentraram no que o líder faz ou como o líder faz. A ênfase recaía no desempenho e nas habilidades técnicas e conhecimento. Atualmente, a

¹⁰ Mateus 16.19

¹¹ João 21.17

¹² HALLEY, Ibidem.

ênfase mudou do *que* e do *como* para *quem*. Quem é o líder, que tipo de personalidade ele deveria ter, e por quais tipos de princípios ele deveria viver?¹³

A análise atual da liderança busca responder os porquês e especialmente os *para quês*. Jesus escolheu os discípulos não com base naquilo que aparentavam, mas naquilo que poderiam tornar-se. A escolha recaiu sobre o *quem*, por causa do *por que* e do *para que*, e não sobre o *que* ou o *como*. As descobertas recentes são na verdade redescobertas de princípios que Jesus usou há dois mil anos atrás, pelos quais se entendem os meios e os fins.

Jesus também teve habilidade para trabalhar com esses homens de tal forma que houvesse transformação em suas vidas e direcionamento do seu potencial para a missão. A escolha também não foi abrupta. Jesus levou cerca de um ano e meio até ter o grupo todo e não se pode descrever detalhadamente por que escolheu esses homens. Halley afirma que o único fato é que não eram religiosos profissionais, pois o tempo todo eram atacados pelos líderes religiosos por não obedecerem às normas religiosas sobre o jejum, o trabalho no sábado e a limpeza ritual das mãos.¹⁴ O fato é que a história mostrou que aqueles homens que possivelmente não seriam aceitos por algumas agências de recursos humanos cumpriram a missão de Jesus e escreveram seus nomes na história. Assim, é preciso acender o foco de luz não apenas sobre aquilo que eles fizeram, mas especialmente sobre aquilo que Jesus fez com eles e através deles.

¹³ COVEY, Stephen R. *Os 7 Hábitos das Pessoas muito eficazes*. São Paulo: Editora Best Seller, 1999; p. 18.

¹⁴ HALLEY, *Ibidem*.

► CONFERINDO PODER AOS NOVOS LÍDERES

Logo após a escolha dos Seus novos líderes, Jesus deu-lhes poder.¹⁵ Essa foi uma das primeiras coisas que Jesus fez com os doze discípulos, mostrando que eles não eram um grupo de homens obscuros que ganhariam notoriedade, mas que eram uma equipe orientada para um foco, e que apenas atingiriam a missão com esse poder que Ele estava lhes conferindo. O poder que Jesus deu aos Seus discípulos não era apenas para gerenciar pessoas, fazer investimentos, fazer novos discípulos para a equipe ou fazer espionagem do exército romano. Ele deu um tipo de autoridade que se relacionava com o cumprimento da missão. Talvez, com isso Jesus estivesse demonstrando aos discípulos que:

LIDERANÇA + AUTORIDADE = MISSÃO

**LIDERANÇA - MISSÃO = ILUSÃO DE PODER
E DE AUTORIDADE**

Um líder confere autoridade quando possui essa autoridade vinculada à concretização de uma missão. É por isso que “liderança + autoridade” conduz à missão. Quando Jesus fez isso com os Seus discípulos estava apenas repetindo algo que Deus já havia feito no Antigo Testamento quando chamou Moisés para tirar o povo hebreu do Egito e conduzi-lo pelo deserto. Deus havia dado autoridade para Moisés como seu escolhido para o cumprimento de uma missão.¹⁶ Moisés foi o primeiro a receber, escrever e ensinar os mandamentos de Deus. Esses mandamentos estenderam-se por todos os aspectos da sua vida, inclusive as leis sobre santidade, pureza,

¹⁵ Mateus 10.1

¹⁶ Êxodo 3.10-15

rituais, vida familiar, trabalho e sociedade. Por meio da transformação da vida de Moisés, Deus planejou moldar o povo de Israel.

Jesus não estava perdendo tempo com os Seus discípulos. Ele os colocou em lugares estratégicos para causar transformação, por isso conferiu-lhes poder. Não foi simplesmente para que eles chamassem atenção ou para que se sentissem importantes. Também não era para valorizar o cargo deles, pois na verdade eles nem tinham cargo, apenas uma missão. Muitos líderes confundem o poder com a importância de um cargo. Muitas vezes a importância de um cargo pode estar destituída de poder e até mesmo não conter uma missão. Há muitos líderes que podem até ocupar cargos, mas se tornam embelezadores de funções, sem uma missão. O que Jesus mostrou é que missão requer poder e “liderança ‘menos’ missão”, ou seja, liderança sem um alvo cria apenas ilusão de poder e de autoridade. “Responsabilidade sem autoridade incapacita os seguidores, em vez de capacitá-los”.¹⁷ É por esse motivo que um líder visionário que deseja servir às pessoas confere para os liderados o poder que lhe foi conferido, para que cumpram sua missão.

Talvez esse seja um dos motivos pelos quais aqueles doze homens que Jesus escolheu, apesar de serem simples, não tiveram medo de cumprir a missão que receberam de Jesus. Eles tinham um poder maior conferido por Jesus e não se mantinham com suas forças próprias. Quando um líder apenas desenvolve forças próprias aparenta ter um poder que não lhe foi conferido e possivelmente desenvolverá uma liderança superficial e vazia. Muitos líderes desejam o brilho da liderança sem terem a autoridade para cumprir a missão, e isso os torna superficiais. Na verdade, pode-se até dizer que isso é estrelismo. Estrelismo é o desejo de estar em destaque, e isso pode ser um “pecado mortal” para um líder sem uma missão. Estrelismo busca alimentar o desejo interior do líder de ser servido, mas Jesus disse que veio para “servir e não para ser servido”.¹⁸

¹⁷ WILKES, *Ibidem*; p. 192.

¹⁸ Mateus 20.28

Hendricks desenvolve a ideia de que talvez as pessoas atualmente não precisem de mais astros, mas de mais servos.¹⁹ Quando as pessoas olham para um líder e não vêem o desejo de servir, mas apenas a sede pelo estrelismo, talvez elas também não consigam ver a autoridade para que o líder desenvolva o seu trabalho. As pessoas normalmente reconhecem que um líder tem autoridade para exercer o seu trabalho quando enxergam a existência de um poder maior que foi conferido a esse líder, e não apenas o estrelismo sustentado pelo orgulho. De outro lado, muitos líderes desenvolvem aquilo que se pode chamar de “autoritarismo funcional”. Quando a autoridade é apenas aparente ela pode se tornar autoritarismo. É a autoridade recebida e vivida na vida do líder que dá sustentação à sua liderança e que o leva ao cumprimento de sua missão. Todo líder deveria perguntar a si mesmo: quero ser um líder servo ou ocupar uma posição de destaque dentro de uma estrutura? A resposta a essa pergunta traz algumas implicações.

Quem deseja apenas ocupar uma posição de destaque na liderança normalmente não está interessado em relacionamentos para desenvolvimento de novos líderes. Isso é sempre uma ameaça. O objetivo maior de um líder estrela é manter-se no cargo. Normalmente ele não inclui seus liderados em seus planos, nem para servi-los, nem para desenvolvê-los. “Você jamais será um líder eficiente se não incluir os que lidera naquilo que faz”.²⁰ A inclusão dos liderados no exercício da liderança promove relacionamentos saudáveis que se transformam em passos para o desenvolvimento de novos líderes.

Pelo fato de Jesus ter como alvo principal a transformação da vida das pessoas, o nível de autoridade com a qual Ele trabalhava não estava circunscrito apenas a uma descrição de função. Jesus trabalhava com uma dimensão holística onde o que importava não era a importância da função. Foi por isso que Ele afirmou que daria poder para os doze “para expulsar os espíritos imundos” e

¹⁹ HENDRICKS, *Ibidem*.

²⁰ WILKES, *Ibidem*; p. 221.

autoridade “para curar”.²¹ Em seguida Ele disse: “Curem os enfermos, ressuscitem os mortos, purifiquem os leprosos, expulsem os demônios...”²² O tipo de poder que os discípulos estavam recebendo era transformador. Não se tratava apenas de uma porção mágica, mas de algo que primeiro precisava fazer efeito na vida deles para depois atingir as pessoas que eles iriam alcançar. Como o poder de Jesus era para transformar a vida das pessoas, tudo aquilo que Ele estava conferindo aos discípulos tinha a ver com o Seu propósito de vida. Isso mostra que um líder não confere um poder que ele não tem e não dá autoridade que ele não conquistou. É por isso que Jesus mesmo afirmou que Lhe tinha sido “dada toda a autoridade nos céus e na terra”.²³ “Os líderes servos compartilham sua responsabilidade e autoridade para satisfazer uma necessidade maior”.²⁴ É por esse motivo que o poder que Jesus conferiu estava vinculado à missão. “Os discípulos são chamados aqui de apóstolos, a única vez em que a palavra aparece em Mateus. Apóstolo era alguém ‘enviado numa missão’, do grego *apostello*”.²⁵ Era exatamente para cumprir a missão que eles receberam poder. Um líder que tem e confere poder é aquele que está concentrado na realização da missão.

► APROFUNDANDO O RELACIONAMENTO COM OS NOVOS LÍDERES

Várias pessoas concentram atenção no sonho e pouca na equipe.²⁶ Jesus fez exatamente o contrário. Como Sua visão de futuro estava clara e era

²¹ Mateus 10.1

²² Mateus 10.7

²³ Mateus 28.18

²⁴ WILKES, *Ibidem*; p. 193.

²⁵ MOUNCE, Robert H. *Mateus*. São Paulo: Editora Vida, 1996; p. 99.

²⁶ MAXWELL; DORNAN, *Ibidem*.

inegociável, Ele concentrou Suas energias na equipe. Muitos líderes imaginam que podem chegar ao seu sonho com qualquer equipe. A síndrome de estrelismo faz isso. O problema é que eles sonham a vida toda, trocam de equipe dezenas de vezes e acabam não conseguindo concretizar seus sonhos. Jesus deu o exemplo clássico do que fazer para concretizar Sua visão. Ele veio com uma missão, tinha uma visão bem clara do que deveria fazer e fez uma transfusão de mentalidade para sua equipe através de um relacionamento aberto e transformador. Assim como estrelismo bloqueia a possibilidade de relacionamento, o espírito de serviço o aprofunda. Jesus se relacionou com os Seus discípulos porque desejava servi-los. Relacionamento é praticamente uma consequência do serviço. Jesus conseguiu servir os Seus discípulos por causa da Sua humildade. “A humildade permite ver a necessidade de outros. O orgulho insiste em trabalhar sozinho”.²⁷

O diretor da agência de publicidade *Conjuntas* do Rio de Janeiro, coordenou um processo de fusão entre a sua agência e uma outra que foi incorporada. Depois de juntar as duas equipes, foi inevitável o conflito entre as pessoas. Percebendo que o conflito estava longe de ser resolvido, ele convocou todo o seu pessoal para um grande projeto, sem especificar exatamente o que seria. Informou apenas que eles deveriam preparar suas malas para uma viagem. Também não informou o local para onde iam e nem os detalhes. Chegada a data marcada, foram para o aeroporto e tomaram um avião para uma das capitais do nordeste brasileiro. Todos começaram a sonhar com um final de semana num hotel cinco estrelas à beira mar. Entretanto, depois que chegaram à capital tomaram um ônibus e entraram estrada adentro para o interior. Depois de algumas horas de viagem chegaram numa pequena comunidade onde ainda não havia escola e nem luz. Ele levou sua equipe mista para a frente de um terreno, com uma grande quantidade de material de construção à frente e informou que o desafio seria construir uma escola para as crianças daquela comunidade naquele final de semana.

²⁷ WILKES, Ibidem; p. 227.

Todos ficaram meio chocados, mas como queriam garantir o emprego, empenharam-se em erguer a escola de material pré-fabricado sob a direção do próprio diretor da agência. Depois de três dias, com a escola concluída, chegou um caminhão com um gerador de energia suficiente para iluminar a escola e os alunos serem atendidos. Quando o gerador foi ligado os habitantes daquela pequena cidade comemoraram muito, bem como contagiaram a equipe da agência de publicidade que havia construído a escola. Na viagem de regresso para o Rio de Janeiro todos já estavam conversando como se fossem velhos amigos, e a fusão das equipes foi completada com sucesso em torno de um só propósito. Quando foram para a viagem talvez eles imaginassem que teriam que produzir uma nova peça publicitária ou gravar um novo comercial de televisão. No entanto, o desafio de servir transformou aquela equipe e promoveu um relacionamento que se estendeu por muito tempo, com excelentes resultados no trabalho da agência.

A liderança é relacional. Wilkes também afirma que quando os relacionamentos entre o líder e os seguidores são abertos e fortes, o líder consegue liderar com maior eficácia. Jesus aprofundou Seu relacionamento com Seus discípulos não apenas ficando no escritório com eles oito horas por dia como fazem muitos líderes atualmente. Ele os levou a muitas festas,²⁸ teve momentos a sós com sua equipe para conversas francas,²⁹ fez milagres incríveis na frente deles, como a multiplicação de pães,³⁰ reuniu os seus discípulos com a sua mãe e os seus irmãos,³¹ e teve momentos extremamente especiais com eles, como quando lavou-lhes os pés.³² Jesus fez isso pois “quanto maior o desafio, maior a necessidade de se trabalhar em equipe”.³³ O tamanho da missão que Jesus tinha para aqueles homens implicava em que

²⁸ João 2.2

²⁹ João 6.3

³⁰ João 6.4-13

³¹ João 2.12

³² João 13.5

³³ MAXWELL; DORNAN, *Ibidem*; p. 57.

eles conhecessem não apenas as responsabilidades que teriam. Eles precisavam conhecer acima de tudo aquele que lhes estava confiando a missão. O fortalecimento dos relacionamentos pessoais promove o fortalecimento da missão e sua execução.

Durante o tempo em que Jesus esteve com aqueles doze homens eles puderam entender detalhadamente não apenas qual era a missão, mas seu real significado. Os detalhes da missão surgiram a partir dos detalhes da própria vida de Jesus que era o principal executor da visão. Aqueles homens só foram longe por causa de Jesus. Isaac Newton disse que: “Se pude enxergar mais longe que outros, foi porque subi nos ombros de gigantes”.³⁴

Uma visão não tem apenas dados técnicos, mas ela contém um pouco da vida das pessoas que a criaram. Assim, para se conhecer bem a fundo uma visão é fundamental conhecer as pessoas que a elaboraram. Jesus tomou a iniciativa e fez isso com os seus discípulos. Ele desenvolveu um relacionamento com transparência, de tal forma que Ele pudesse conhecer os Seus discípulos, mas principalmente para que Seus discípulos O conhecessem e O entendessem.

Um líder que não conhece seus liderados passa apenas a gravitar em torno daquilo que imagina que eles pensam. Da mesma forma, se o líder não permitir que seus liderados o conheçam, criará em torno de si um campo gravitacional em que os liderados ficarão apenas supondo abstrações a respeito da missão. De outro lado, isso também não fortalece a confiança. Wilkes afirma que a confiança entre um líder e os respectivos liderados permite que a missão se concretize.³⁵ A confiança acaba sendo um subproduto do serviço e do relacionamento. Conforme existe uma disposição maior para servir, o relacionamento se aprofunda. Na proporção em que o relacionamento se aprofunda isso alimenta a confiança entre o líder e os liderados.

³⁴ SCHOLTES, Ibidem; p. VII.

³⁵ WILKES, Gene C. *Jesus on Leadership*. Nashville: LifeWay Press, 2001.

Quando existe o aprofundamento da confiança, algumas situações que poderiam ser constrangedoras tornam-se transparentes. Quando dois dos discípulos de Jesus, Tiago e João, que faziam parte do Seu círculo mais íntimo chegaram para Ele e fizeram o pedido para estarem assentados ao lado d'Ele quando estabelecesse o Seu reino, Jesus naturalmente disse que eles nem imaginavam o que estavam pedindo.³⁶ A disposição de Jesus em servi-los permitiu que eles fizessem um pedido ousado. O relacionamento que existia entre eles tornou a conversa transparente e a confiança que havia permitiu que Jesus dissesse a verdade, mesmo que não fosse isso que eles desejassem ouvir. Depois desse episódio eles continuaram a seguir Jesus normalmente e não tocaram mais no assunto.

O líder disposto a servir está sempre em busca de liderados com os quais possa aprofundar relacionamentos saudáveis, estabelecendo vínculos de confiança que se refletirão na execução da missão. Essas também são oportunidades não apenas de relacionamento, mas de ensino. De outro lado, é importante destacar que o relacionamento normalmente acontece através do diálogo, do grego *diálogos*, que significa “através” ou “pela palavra”. O próprio Jesus disse aos seus discípulos que:

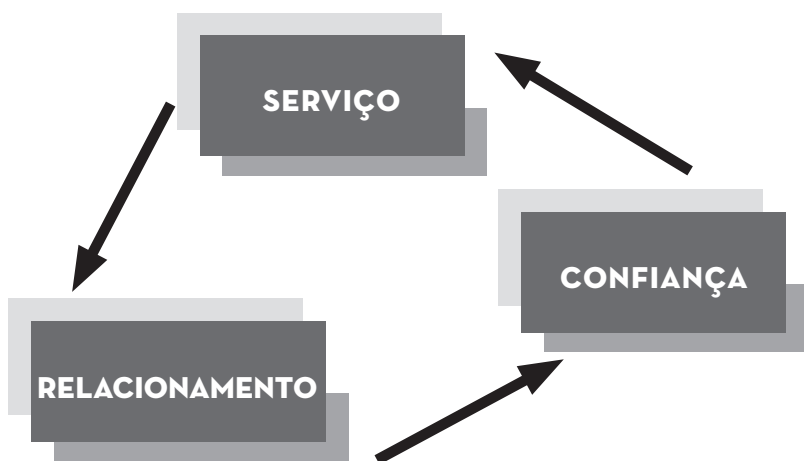
As palavras que eu lhes digo não são apenas minhas. Ao contrário, o Pai, que vive em mim, está realizando a sua obra. Creiam em mim quando digo que estou no Pai e que o Pai está em mim; ou pelo menos creiam por causa das mesmas obras. Digo-lhes a verdade: Aquele que crê em mim fará também as obras que tenho realizado. Fará coisas ainda maiores do que estas...³⁷

Jesus estava demonstrando que o relacionamento que existia entre Ele e Deus se dava através de uma comunicação estreita e um diálogo afinado.

³⁶ Marcos 10.35-38

³⁷ João 14.10-12

Depois disso Jesus enfatizou aos Seus discípulos que: “Se vocês permanecerem em mim, e as minhas palavras permanecerem em vocês, pedirão o que quiserem, e lhes será concedido”.³⁸ Quando um líder e seus liderados estão falando a mesma linguagem e o elo de comunicação é estreito, uma consequência é que a confiança e o serviço acabam acontecendo.



► ENSINANDO OS NOVOS LÍDERES

“Para passar os conceitos de liderança servidora é preciso preparar os liderados, educá-los e treiná-los.”³⁹ Não se trata apenas de uma decisão, mas de um processo. De outro lado, conforme o tamanho e a idade da organização esse processo poderá ser mais rápido ou mais longo. Pode-se dizer que a velocidade e o sucesso dependem em grande parte do ensino que será transmitido aos liderados e da forma como isso irá

³⁸ João 15.7

³⁹ AUTRY, Ibidem.

transformá-los. Ensinar não é necessariamente garantia de aprendizado. Uma pessoa pode ser a melhor líder do mundo, mas se não souber usar alguns métodos de ensino verá seus objetivos frustrados. Para transmitir alguns princípios efetivos é preciso que o ensino seja vivencial.

Se um líder estabelecer como prioridade a cortesia como uma característica da sua organização, mas ao mesmo tempo for uma pessoa arrogante e estúpida, dificilmente conseguirá implementar esse alvo com sua equipe. Tudo aquilo que um líder deseja ensinar é preciso que ele viva antes e depois que ensina, para que possa produzir efeito num grupo de pessoas. Depois disso é preciso que o líder estabeleça para si mesmo aquilo que irá ensinar e quais métodos empregará. Deve sempre lembrar que poderá usar os cinco sentidos humanos, aos quais seus liderados estarão lhe correspondendo. É preciso saber como aplicar um princípio que está sendo ensinado, em todas as circunstâncias. Saber aproveitar as oportunidades deve ser uma virtude do líder, que não pode desperdiçá-las de modo algum, tanto dentro como fora da organização.

Examinando o ministério de Jesus, vemos-lo frequentemente, fora das ocasiões especiais de pregação, ministrando ensinamentos totalmente espontâneos, brotados da mente, muitas vezes a uma só pessoa. Nicodemos procurou o Mestre à noite, quando provavelmente estava a descansar. O dia inteiro ensinou às multidões, mas agora, sob a luz das estrelas, com um só aluno ele ensina uma lição que é um tesouro da cristandade. Em suas caminhadas por montanhas, mar, de povoação a povoação, o Mestre por excelência compartilhou com os seus discípulos a mensagem de vida que viera proclamar. As conversas no fim do período de aula, o convívio nos piqueniques, as visitas nos lares, os contatos casuais durante a semana, tudo isto oferece

ao professor valiosas oportunidades para um ensino à beira da estrada.⁴⁰

Os Evangelhos mostram Jesus guiando Seus discípulos o tempo todo, e enquanto fazia isso os ensinava.⁴¹ D. V. Hurst, aponta algumas características de Jesus quando ensinava. Ele apresentava assuntos profundos de maneira simples e se fazia entender. Seus ensinamentos não eram uma lista dos “**não faça**”. Ele era prático e procurava aplicar os ensinamentos à realidade dos liderados. Jesus ensinava a uns formalmente, e a outros com parábolas e histórias. Ele tinha capacidade de adaptar o ensino às condições da pessoa. No entanto, acima de tudo Ele amava os seus discípulos.

H. H. Horne diz que “os nossos métodos de educação moral e religiosa não poderão ser aperfeiçoados até que nos coloquemos aos pés de Jesus, o Mestre dos Mestres”.⁴² Hurst também afirma que “os métodos empregados por Jesus formaram um marcante contraste com os que estavam em uso nos seus dias”.⁴³ Isso mostra que o líder é aquele que deve estar sempre pronto a criar novos paradigmas didáticos no exercício da liderança.

Os alvos que Jesus tinha quando ensinava eram: implantar um novo sentido de valores e ideias; revelar o dever do homem diante de Deus;⁴⁴ revelar o dever do homem diante do seu próximo;⁴⁵ revelar o dever do homem diante d’Ele mesmo; e confrontar uma fé vital com uma religião formal. As estratégias educacionais de Jesus para atingir esse objetivo, segundo Hurst, eram ganhar a atenção do ouvinte; estabelecer um ponto de contato e relacionar

⁴⁰ LAMBDIN, Ina S. *A Arte de Ensinar Adolescentes*. Rio de Janeiro: Juerp. 1982; p. 89.

⁴¹ Marcos 10.32

⁴² HORNE, H. H. *Jesus the Master Teacher*. Florida: Vida Editorial, 1988.

⁴³ HURST, D. V. *E Ele concedeu uns para Mestres*. Flórida: Editora Vida, 1982.

⁴⁴ Mateus 22.37

⁴⁵ Mateus 25.40

o ensino com matérias conhecidas;⁴⁶ levar os liderados a pensar;⁴⁷ e motivar mexendo com o interior das pessoas. Jesus sabia que essas coisas eram essenciais ao valor do ser humano para aprender algo. Bill Keyes diz que uma das responsabilidades de quem ensina é acima de tudo influenciar e transformar a vida dos educandos.⁴⁸

Antonio Ayres afirma que a missão de ensinar envolve não apenas a mente, o intelecto, mas também o coração. A diferença entre o líder que deseja ensinar para transformar como Jesus, e aquele que se contenta apenas em liderar sem influenciar, é que quem ensina para transformar sabe que está contribuindo para o cumprimento da missão de uma organização. Ensinar é despertar a mente dos liderados para captar e reter a verdade. John Milton Gregory ensina que a verdadeira função do líder é criar condições para que a pessoa aprenda sozinha. Ensinar de fato não é passar conhecimento, mas estimular a pessoa a buscá-lo. Ensina melhor quem menos ensina. Isso permite que a transformação individual gere uma paixão na pessoa pela transformação social. O líder na verdade está preocupado com a transformação social, mas de certa forma só concretiza isso quando consegue promover a transformação individual. Jesus primeiro transformou os doze discípulos, para depois causar um impacto no mundo através deles.

Na mesma linha de pensamento Howard Hendricks sugere três objetivos bem definidos para o líder que realmente deseja ensinar e fazer diferença na vida dos liderados. Primeiro é preciso ensinar os liderados a pensar. Significa plantar sementes que irão germinar. Mas ensinar outros a pensar pressupõe que o líder sabe pensar. Em segundo lugar é necessário ensinar os liderados a aprender. Enquanto alguém está aprendendo está vivo. Se um líder ou liderado parar de aprender hoje, de certa forma para de viver amanhã. Em terceiro lugar é preciso ensinar os outros a trabalhar. Não se deve

⁴⁶ Lucas 13.18

⁴⁷ Mateus 22.20

⁴⁸ KEYES, Bill. *O Bom Professor, Manual do Mestre*. Venda Nova: Edições Luz do Evangelho, 1973.

fazer pelo liderado aquilo que ele pode fazer. Caso contrário o líder formará “paraplégicos intelectuais”.⁴⁹

Jesus ensinou Seus discípulos a pensar, a aprender e a fazer. Ele sempre respondia perguntas com outras perguntas. Ele contava parábolas para que eles entendessem o sentido das coisas buscando as explicações não de uma forma passiva. Desde o início do Seu relacionamento com eles sempre houve tarefas que Ele lhes confiou. “Frequentemente os discípulos não entendiam as palavras ou os ensinamentos de Jesus. Porém, Jesus enxergou neles uma atitude ‘ensinável’, e viu que estavam desejosos de aprender”.⁵⁰ No entanto, ensino sem testes não mede resultados. Por esse motivo, Jesus testou Seus discípulos em vários momentos para saber até onde eles poderiam ir. Isso não era apenas um referencial para Jesus, mas principalmente para Seus próprios discípulos.

► SUBMETENDO OS NOVOS LÍDERES A ALGUNS TESTES

Jesus trabalhou algumas áreas na vida dos Seus discípulos como pureza, humildade, fé e outras para que eles não apenas se tornassem líderes, mas também servos.⁵¹ Certa ocasião Ele estava com uma multidão de pessoas no deserto que estava faminta. Em lugar de tomar uma providência, Jesus disse para os Seus discípulos que dessem comida para aquela gente toda.⁵² Eles ficaram indignados com isso, mas foi uma forma concreta de Jesus testar se havia sensibilidade neles para com as pessoas, bem como a disposição

⁴⁹ HENDRICKS, *Ibidem*.

⁵⁰ COMISKEY, *Ibidem*; p. 88.

⁵¹ HENDRICKS, *Ibidem*.

⁵² Mateus 14.14-18

de servir além da fé deles. Num primeiro momento, eles apresentaram dois motivos para se esquivarem da ordem de Jesus: primeiro, o de que o povo poderia sair pelas aldeias para comprar comida; segundo, o de que pelos cálculos que haviam feito o saldo em caixa do grupo só daria para comprar um pãozinho para cada um. Depois de multiplicar cinco pães e dois peixes que lhe foram trazidos, Ele mandou recolher as sobras que encheram doze cestos. Uma das hipóteses que podem ser levantadas, é que Jesus permitiu que sobrasse um cesto para cada discípulo para que eles pudessem crer nas coisas impossíveis de acontecer. Além disso, Jesus podia estar também querendo ensinar algo sobre o desperdício para eles.

Outro episódio ocorrido entre Jesus e um de Seus discípulos mais próximos, Pedro, também foi um teste de fé e coragem. No lago de Genesaré, Pedro havia passado a noite toda pescando e não havia conseguido pegar nada. Jesus se aproxima e diz para ele lançar as redes novamente. Para um pescador profissional isso poderia soar como um insulto, mas Pedro seguiu as diretrizes do seu líder. Depois de algum tempo ele havia apanhado tantos peixes que a rede estava quase rompendo e foram necessários mais alguns companheiros para ajudá-lo a tirar os peixes do barco. Novamente, Jesus estava testando a persistência e a confiança de Pedro em suas orientações. Se Pedro não conseguisse seguir as pequenas diretrizes de Jesus, como seguiria as grandes estratégias para o futuro?

Em mais um episódio, os discípulos estavam num barco em alto mar num certo dia à noite. Repentinamente eles vêm Jesus vindo na direção deles, mas andando sobre as águas. Depois do susto que levaram, perceberam que era Jesus. Pedro, o mais afoito do grupo, pediu para Jesus que lhe permitisse também andar sobre as águas indo na direção d'Ele. Jesus permitiu que ele fizesse isso, mas depois que Pedro deu alguns passos, olhou para a água e começou a afundar. Jesus foi em seu socorro e o salvou, mas repreendeu-o por causa do seu medo e da sua pequena fé.⁵³ Novamente Jesus tes-

⁵³ Mateus 14.24-33

tou não apenas a fé de Pedro, mas principalmente dos outros onze. Charles Swindow diz que Pedro teve medo ao andar sobre o mar, mas antes disso teve a coragem de sair do barco e tentar. Os outros onze discípulos sequer tiveram essa coragem.⁵⁴

Ainda em outro momento, depois de já ter convivido um certo tempo com Seus discípulos, Jesus perguntou a eles o que as pessoas diziam a respeito d'Ele. Depois da resposta, Ele então perguntou o que eles pensavam que Ele era. Depois de terem admitido que Ele era o filho de Deus, Jesus afirmou que eles seriam uma base para o cumprimento da Sua missão.⁵⁵

Em outra situação, um homem que havia levado seu filho doente para que os discípulos de Jesus o curassem, trouxe-o novamente a Jesus informando que os discípulos não tinham sido bem-sucedidos. Jesus pediu para trazer o rapaz, curou-o e depois disse para os discípulos que eles haviam fracassado por causa da sua falta de fé.⁵⁶

Foram dezenas de situações que permitiram a Jesus testar Seus discípulos. Até mesmo antes da Sua morte os discípulos passaram pelos seus mais duros testes. Depois de Jesus ter sido preso, vários dos Seus discípulos desapareceram com medo de se comprometerem. Pedro, no entanto, foi até o local onde Jesus estava preso e ficou olhando tudo de longe. A uma certa altura do julgamento de Jesus ele foi reconhecido como alguém que havia estado com Jesus. Imediatamente ele negou tudo, dizendo que nem conhecia aquele homem. A cena se repetiu mais duas vezes e novamente ele negou a Jesus, dizendo que nunca havia estado com ele.⁵⁷ Esses testes permitiram que Pedro e os demais discípulos chorassem amargamente, se arrependessem e se levantassem posteriormente como líderes fortes e corajosos.

⁵⁴ SWINDOW, Charles. *A Noiva de Cristo*. São Paulo: Editora Vida, 2000.

⁵⁵ Mateus 16.13-19

⁵⁶ Mateus 17.14-20

⁵⁷ Mateus 26.69-75

Jesus permitiu que todos esses testes mais fortes ocorressem enquanto Ele estava com os discípulos. Ele os apoiou em todos os momentos para ter certeza de que seriam vencedores. Mesmo no momento de Seu julgamento para a crucificação, Jesus apoiou Pedro com um olhar.⁵⁸ Jesus usou os testes também para fazer uma transição na vida daqueles homens, de simples pescadores e trabalhadores para líderes que iriam servir as nações. Isso não poderia acontecer da noite para o dia, e nem eles conseguiriam aprender tudo tão rápido. Assim, durante cerca de três anos, Jesus promoveu uma transição na vida deles para que pudessem enfrentar e executar a missão que receberiam pela frente. Existe uma coisa interessante nesse processo. “Não se pode abaixar a nota de um aluno só pelo fato de ele não acreditar na resposta certa que deu. Mesmo sem crer, ele ‘sabe’. Em alguns tipos de provas, mesmo que o aluno assinale a resposta certa ‘por acaso’, ele ganha o crédito”.⁵⁹ O que Willard está enfatizando é que o importante do trabalho de um líder é levar os liderados a realmente acreditarem naquilo que ouviram. Isso é o que cria as condições para uma transição de mentalidade e não apenas de guarda da informação.

Os testes que Jesus permitiu que acontecessem com Seus discípulos foram parte de uma estratégia para fortalecê-los, capacitá-los e aprová-los para o futuro. A transição para uma cultura de serviço não acontece da noite para o dia. Se um líder mudar em seu interior, estará pronto também para mudar o seu ambiente de trabalho através do envolvimento. Quanto mais um líder manifestar os atributos de um líder servo, mais será um modelo para os outros. Algumas pessoas assimilarão mais rápido e outras mais devagar. Algumas pessoas resistirão, e possivelmente serão os líderes. Alguns nunca aceitarão, afirma Autry.⁶⁰

⁵⁸ Lucas 22.61

⁵⁹ WILLARD, Dallas. *Conspiração Divina*. São Paulo: Editora Mundo Cristão, 2001.

⁶⁰ AUTRY, *Ibidem*.

Testar gradualmente a vida e a liderança das pessoas que compõem uma equipe pode ser uma boa estratégia para preparar o ambiente para a compreensão da liderança para o serviço. Esse processo de testes implica em medir as resistências, vencer as barreiras e migrar para uma nova forma de pensar. Quando um líder submete seus liderados a alguns desses testes, está criando as condições para que eles entendam o significado do serviço não apenas de forma teórica, mas experiencial.

► FAZENDO AQUILO QUE OS NOVOS LÍDERES DEVEM FAZER

“No curto período de três anos, Jesus tomou um grupo de homens comuns e os ensinou a viver uma vida sem igual. Não foram apenas Seus sermões que os transformaram – embora eles tenham sido indispensáveis”.⁶¹ Nesse período de três anos Ele fez pessoalmente tudo o que gostaria que seus discípulos fizessem depois da sua partida. Ele quebrou paradigmas como curar no sábado, valorizar as mulheres, comer com os publicanos; desafiou os líderes religiosos profissionais que cumpriam a lei apenas de aparência, curou, expulsou demônios, ensinou, pregou, esteve com as multidões, serviu, esteve com todo o tipo de gente sem qualquer preconceito e ainda treinou uma equipe na qual ninguém acreditava. O fator determinante da transformação dos seus discípulos foi o próprio viver de Jesus, completa Hendricks.

De outro lado, Ele não escreveu de próprio punho um manual prevendo uma série de situações que eles poderiam enfrentar. Não simulou dezenas de hipóteses que poderiam acontecer e os discípulos não estariam preparados. Não criou um comitê permanente para estabelecer regras para

⁶¹ HENDRICKS, *Ibidem*; p. 149.

situações novas que não tinham sido previstas. Jesus mostrou princípios sobre como eles deveriam pensar e agir. Esses princípios serviam para todas as situações, mesmo que elas fossem imprevistas. Ele não estava formando um grupo de homens regidos por regras, mas um grupo de líderes prontos para servir e transformar a vida das pessoas em qualquer parte do mundo. Suas experiências seriam únicas, mas estariam sempre respaldadas pelos princípios que Ele os havia ensinado.

Aqui está um ponto crucial que diferencia a liderança comum da liderança servidora. Líderes que desejam apenas ocupar posições de destaque numa organização, normalmente dão as ordens e querem que os liderados as cumpram, sem nem mesmo saber se eles sabem ou são capazes. Líderes servos têm como alvo ser o exemplo para os liderados, procurando fazer algumas coisas pontuais que transmitirão os princípios essenciais da liderança. Fazendo isso, os líderes estão servindo os liderados, proporcionando que eles aprendam esses princípios e possam se transformar em líderes que sabem enfrentar todo tipo de situação.

Foi por esse motivo que o apóstolo Paulo afirmou: “tornem-se meus imitadores, como eu o sou de Cristo”.⁶² Nesse caso Paulo não estava querendo dizer que ele era uma réplica de Cristo, mas alguém que havia aprendido os princípios, por isso ele imitava a Cristo e podia ser imitado por outros. Um dos grandes problemas do treinamento de líderes é que normalmente as organizações criam réplicas. Os novos líderes recebem apenas um conjunto de regras que devem praticar para assumir os postos dos antigos líderes. Não há transfusão de vida e nem de experiência acumulada. De outro lado, não se transmitem os princípios, mas apenas os manuais. Isso acaba inviabilizando a liderança de muitas organizações e criando hiatos que geram enfraquecimento tanto na organização como nos líderes.

Na hora de partir Jesus tinha certeza de que havia ensinado tudo o que aqueles homens precisavam saber para continuar. Por isso ele falou com

⁶² 1 Coríntios 11.1

convicção para eles: “vão e façam discípulos por todo o mundo”.⁶³ Ele estava tranquilo em passar o bastão. Ele sabia que as gerações seguintes seriam alcançadas porque Seus discípulos tinham visto tudo que era necessário e tinham aprendido os princípios fundamentais da liderança servidora que Ele havia ensinado com Sua própria vida.

► ENTREGANDO O BASTÃO AOS NOVOS LÍDERES

A entrega do bastão aos novos líderes representa o fim da etapa mais crucial de capacitação e a transição para uma etapa em que o líder passará a ser o mantenedor da visão. “Os líderes servos não são um sucesso até que orientem sucessores para darem prosseguimento à missão”.⁶⁴ A etapa de entregar o bastão para os sucessores concretiza o sucesso. Talvez a pior coisa que possa existir na vida de um líder é cultivar uma temporada de sucesso e depois amargar o fracasso por falta de um sucessor.

Para ter sucesso como líder, uma pessoa precisa automaticamente ter sucesso em sua missão pessoal de vida. A trajetória profissional de um líder será proporcional à sua trajetória pessoal. Assim, o líder é alguém que não fica esperando as coisas acontecerem, mas que está trabalhando para que elas aconteçam dentro de uma visão específica relacionada à sua missão de vida. Se a missão de vida do líder não estiver relacionada com a sua atividade profissional, a grande maioria das coisas que fizer serão vazias e sem sentido. Não havendo sentido, sua visão também se torna superficial e vazia.

⁶³ Mateus 28.19

⁶⁴ WILKES, Ibidem; p. 242.

“Visão é simplesmente a aparência da missão quando completada. É uma descrição do futuro feita pelo líder para os que o seguem”.⁶⁵ Se um líder tem o objetivo de deixar marcas na vida das pessoas e no mundo, o efeito dessas marcas se perpetuará na proporção que ele tiver sucessores para dar continuidade à visão. Assim, ser líder é preencher páginas e páginas em branco da vida das pessoas que o sucederão, com ensinamentos que deixem marcas em suas vidas. Dessa forma, não vale a pena ser líder se não for possível deixar marcas na vida das pessoas.

A habilidade do líder em conseguir sucessores e desenvolvê-los está relacionada com a sua capacidade de ouvir, conseguir analisar os fatos e o pensamento diversificado dos liderados. Depois disso, o líder deve ter a capacidade de mudar o seu pensamento ou o pensamento dos liderados. Um líder não fica apenas ensinando, mas aprende com os seus liderados.

Uma das maiores habilidades de um líder é conseguir ouvir as pessoas e através disso mudar os seus próprios pensamentos, se constatar que as pessoas estão certas. De outro lado, existe também a possibilidade de convencer as pessoas do contrário diante das suas convicções. Como parte dessa mudança de pensamento do próprio líder está o fato de admitir a necessidade de capacitar outro líder para passar o bastão. Nem sempre o argumento de que não existem líderes preparados é sólido quando se pensa na sucessão de alguns líderes. Às vezes, o desejo de um líder de ter um sucessor vai até o ponto em que esse sucessor não incomode, não pense nada diferente e não tenha planos maiores que os do seu líder.

Há ainda um outro empecilho que atrapalha a passagem do bastão. Muitos líderes têm se preocupado muito com a estrutura da organização. Isso acaba desgastando o líder e não colabora em nada para o processo sucessório ou mudanças que precisam ocorrer junto com a sucessão. Uma sucessão não representa apenas a troca de algumas pessoas, mas às vezes a mudança de uma mentalidade organizacional. Se o líder se preocupou

⁶⁵ WILKES, *Ibidem*; p. 77.

somente com a estrutura em seu tempo de atuação, ele corre o risco de ter todo o seu trabalho desmontado após ser sucedido. No entanto, uma filosofia de trabalho que um líder poderia adotar seria investir o máximo do seu tempo na vida dos seus liderados. Por outro lado, isso implica em relacionamentos, ensino, capacitação vivencial, encontros, produção de materiais e acima de tudo exemplo de vida. A partir do momento que o líder conseguir promover transformação na mentalidade das pessoas, a organização também mudará. O inverso nem sempre é verdadeiro.

Peter R. Scholtes discorre sobre as novas competências da liderança.⁶⁶ Ele nomeia seis novas competências, a saber:

- ▶ A capacidade de pensar sistemicamente e saber como liderar sistemas.
- ▶ A capacidade de compreender a variabilidade do trabalho no planejamento e solução de problemas.
- ▶ Compreender como aprendemos, nos desenvolvemos e melhoramos, liderando as verdadeiras aprendizagens e melhorias.
- ▶ Compreender as pessoas e porque se comportam dessa maneira.
- ▶ Compreender a interação e a interdependência entre sistemas, variabilidade, aprendizagem e comportamento humano, e conhecer como cada um afeta os demais.
- ▶ Dar visão, significado, direcionamento e foco à organização.

Depois de uma vasta pesquisa, Scholtes aparenta ter “descoberto a pólvora”, mas na verdade apenas repetiu aquilo que Jesus fez há dois mil anos atrás, oferecendo essas e outras competências aos seus discípulos. Por causa disto, as novas teorias a respeito de liderança, competências e habilidades que se tornam apenas descobertas de uma “escavação arqueológica intelectual” dos princípios de liderança de Jesus narrados nos Evangelhos.

⁶⁶ SCHOLTES, *Ibidem*.

A entrega do bastão de uma geração de líderes para a outra é como o ápice da transformação que uma geração promoveu. Jesus promoveu a passagem do bastão de forma bastante significativa. Ele reuniu os discípulos e disse: “Vocês são testemunhas dessas coisas. Eu lhes envio a promessa de meu Pai; mas fiquem na cidade até serem revestidos do poder do alto.’ Tendo-os levado até as proximidades de Betânia, Jesus ergueu as mãos e os abençoou”.⁶⁷ Quando Jesus fez isso com os Seus discípulos, junto com o bastão para continuarem a missão, ele estava entregando também o diploma da mudança de mentalidade. Quando isso ocorre, o líder não precisa temer passar o bastão. Promover a geração que está sendo capacitada acaba se tornando um prêmio para o líder e um certificado do serviço que foi prestado à nova geração. Servir é ser útil e ser útil é não apenas garantir o sucesso da liderança em uma geração, mas assegurar que as gerações seguintes terão líderes capacitados para dar continuidade ao sucesso.

► REPERCUSSÃO DA LIDERANÇA DE JESUS NA HISTÓRIA

Jesus não foi apenas um referencial em Sua geração, mas Ele plantou algumas sementes através da Sua liderança que se transformaram em uma floresta do decorrer da história. “Líderes servos multiplicam sua liderança capacitando outros para liderar”, afirma Wilkes.⁶⁸ Jesus também não fez uma simples divisão da história, mas Ele preparou líderes para continuarem a transformar as próximas gerações após a linha divisória. A comparar com outros líderes que também promoveram uma linha divisória na história da humanidade, a diferença é que alguns não conseguiram dar continuidade às suas ideias. Hitler

⁶⁷ Lucas 24.48-50

⁶⁸ WILKES, *Ibidem*.

por exemplo colocou uma linha divisória na história, mas a continuidade foi prejudicada. Gandhi também deixou marcas em seu tempo, e apesar de elas terem promovido mudanças incríveis, muitos dos seus seguidores não deram continuidade em seus ideais com a mesma intensidade.

O Evangelho de Marcos mostra os princípios que Jesus utilizou para que a repercussão do que Ele fazia continuasse através da história. Ele chamou os doze, enviou-os dois a dois e deu-lhes poder.⁶⁹ O tipo de poder que Jesus deu aos Seus discípulos é algo que transcende o poder que um funcionário recebe de seu chefe. O poder que Jesus conferiu estava revestido da própria missão, da autoridade do Seu nome e da paixão que incendiava o coração dos discípulos para levarem aquele propósito adiante.

Quando um liderado recebe poder para realizar alguma coisa, isso normalmente se restringe ao campo da sua atividade. No caso de Jesus e Seus discípulos havia uma ligação invisível e sobrenatural entre o líder, os liderados e a missão. Eles viviam isso vinte e quatro horas por dia. Eles levavam suas famílias junto para cumprirem a missão. Eles enfrentavam todo tipo de situação sem temor. Por diversas vezes eles foram presos por causa da missão e isso se tornou um combustível ainda mais forte para continuarem. Algumas vezes eles foram chicoteados e apedrejados, mas isso só serviu de motivação. Nada os detinha por causa do poder e da paixão que receberam do próprio Jesus. William Beckham escreve: “Visão não é algo que eu pego, mas é algo que me pega. Eu não ajo sobre uma visão, ela age sobre mim... Visão é algo que trabalha em nossas vidas, e não apenas algo em que nós estamos trabalhando”.⁷⁰

John Maxwell diz que nada acontece sem um sonho. Para que algo grande aconteça é preciso um grande sonho. No entanto, Maxwell também afirma que a verdade “é que a equipe deve ter o tamanho do sonho. Não se

⁶⁹ Marcos 6.7

⁷⁰ COMISKEY, *Ibidem*; p. 65.

pode realizar um sonho nota dez com uma equipe nota quatro”.⁷¹ Jesus tinha uma grande visão, mas Ele construiu uma equipe que tinha em seu DNA a visão, o poder, a paixão, e o espírito de multiplicação com os esses três elementos. Dois mil anos depois de Jesus ter vivido na terra, a mesma visão pela qual Ele viveu e morreu continua com líderes que possuem a visão, o poder, a paixão, e o espírito de multiplicação com esses três elementos.

É claro que existem líderes que seguem a Cristo com interesses próprios como em qualquer organização. No entanto, os elementos que os motivam são falsificações dos ingredientes verdadeiros que caracterizam os líderes que seguem a Cristo. A visão que os motiva é pessoal e não a de Cristo. Eles preferem ser servidos a servirem. O poder pelo qual eles lutam não é aquele que vai abençoar as pessoas, mas aquele que vai trazer estrelismo para suas vidas. A paixão que os incendeia são as conquistas pessoais “em nome de Cristo”, mas para benefício próprio. E o espírito de multiplicação pelo qual lutam contém a visão, o poder e a paixão. Entretanto, durante toda a história esses não foram os primeiros a fazer isso e nem serão os últimos.

Logo que a igreja começou através dos apóstolos de Jesus, um homem chamado Simão, que era reconhecido como feiticeiro, converteu-se a Cristo e passou a integrar a igreja. Quando viu que os apóstolos usavam o poder que haviam recebido de Cristo para curar pessoas e implementar a missão que haviam recebido de Cristo, pediu para receber também um pouco desse poder em troca de dinheiro. Ele disse “Deem-me também este poder, para que a pessoa sobre quem eu puser as mãos receba o Espírito Santo”.⁷² Pedro então respondeu: “Pereça com você o seu dinheiro! Você pensa que pode comprar o dom de Deus com dinheiro? Você não tem parte nem direito algum neste ministério, porque o seu coração não é reto diante de Deus”.⁷³ O caso de Simão reflete o que centenas de líderes tentaram fazer através da

⁷¹ MAXWELL; DORNAN, *Ibidem*; p. 62.

⁷² Atos 8.19

⁷³ Atos 8.20-21

história. No entanto, o fim de todos foi o mesmo. Depois desse episódio com Pedro, não há mais nenhuma referência na Bíblia do que teria acontecido com Simão. A sua história de ganância encerrou-se ali mesmo. As centenas de líderes que tentaram se aproveitar do poder de Cristo para benefício próprio tiveram apenas um ato e acabaram. De outro lado, os líderes que receberam o poder de Cristo e o usaram para o cumprimento da missão proposta por Jesus viveram uma vida de serviço, desenvolveram outros líderes e continuaram a multiplicação da liderança de Jesus no decorrer da história.

“A verdade é que, se você construir a equipe correta, o sonho vai praticamente cuidar de si mesmo”.⁷⁴ Nessa mesma direção Greenleaf afirma que o líder é “aquele que, [...] possui a maior habilidade para formar equipes”.⁷⁵ Uma prova concreta desse princípio em relação à Jesus é que Seus doze discípulos cumpriram o papel de concretizar Sua visão. Logo após a partida de Jesus, o apóstolo Pedro fez um discurso tão inflamado e convincente para uma multidão que três mil pessoas se converteram num só dia. O discurso de Pedro foi tão coerente e ao mesmo tempo tão cheio de poder que a uma certa altura as pessoas estavam convencidas, querendo tomar uma atitude diferente. Eles na verdade já estavam chamando os apóstolos de “irmãos”, e queriam mudar de atitude e de vida.⁷⁶ A estratégia de Pedro no início da igreja era simplesmente mostrar às pessoas as profecias do Antigo Testamento e o seu cumprimento, para que elas tomassem uma atitude ao lado de Cristo, passando a ter uma qualidade de vida melhor.

O que Pedro e os outros apóstolos haviam começado a fazer mostrava que o estilo de vida que Jesus havia ensinado não era constituído de coisas passageiras, mas era algo que faria diferença em todas as áreas da vida e por toda a vida. A grande diferença da liderança de Jesus é que Sua influência na vida dos liderados não é passageira, mas duradoura.

⁷⁴ MAXWELL; DORNAN, *Ibidem*; p. 63.

⁷⁵ GREENLEAF, *Ibidem*; p.67.

⁷⁶ Atos 2.14-36

Outra diferença é que o empreendimento iniciado por Jesus tem caráter universal, e não foi criado apenas para um grupo restrito de pessoas em Jerusalém, mas alcançaria a terra. Através disso Jesus mostrou que o líder que concentra sua visão apenas no local onde está e cria um clube fechado de pessoas sem se preocupar com o mundo, está pensando de forma limitada ou até mesmo mesquinha.

Isso mostra que o “negócio” principal de Jesus não era criar um empreendimento. O crescimento da igreja sempre esteve ligado em primeiro lugar à transformação de vidas. Caso não houvesse transformação a igreja teria apenas inchado ou teria se tornado uma reunião de amigos. Amigos são amigos porque têm coisas em comum. Na verdade, a igreja é um conjunto de pessoas que não têm muita coisa em comum. Alguns jamais fariam parte de um grupo como a igreja por não terem nenhuma particularidade com as outras pessoas que estão ali. No entanto, a transformação provocada por Cristo na vida de todas essas pessoas fez com que elas não apenas tivessem algo em comum, mas uma marca que não pode ser removida das suas vidas e que a tornou parte de um corpo onde seguem apaixonadamente uma missão maior dada por Jesus.

Aqui há um princípio interessante para todo líder e toda organização. Alguns líderes se juntam para realizar algo em comum porque são amigos. Algumas organizações surgem por causa de um grupo de amigos. No entanto, a amizade não assegura que um alvo ou empreendimento possa ter sucesso. Não foi a amizade de Jesus com Seus doze discípulos que garantiu o sucesso da missão. O que normalmente garante o sucesso de um empreendimento é a mesma visão que um grupo de pessoas têm, apesar de suas personalidades não terem nada em comum. A mesma visão garante que pessoas totalmente diferentes se unam. Talvez elas jamais conviveriam juntas por outro motivo, mas unidas em torno de uma visão elas lutam e alcançam o mundo. Jesus acrescenta a esse ingrediente o amor. Foi porque Ele amou primeiro os Seus discípulos que eles puderam caminhar junto com Ele na mesma visão.

Os líderes normalmente estão envolvidos em tantas coisas que mal conseguem definir qual é a coisa principal que devem fazer. A lista de atribuições dos líderes aumenta cada vez mais, que muitos deles estão muito distantes do alvo e nem percebem, de tão ocupados que estão. Os apóstolos perpetuaram a missão de Jesus e tiveram sucesso nisso porque focaram o alvo. Outra coisa que os apóstolos entenderam é que os líderes eram apenas os intermediários na condução do povo para que a missão fosse atingida. Quando esse princípio é alterado a vida da organização toda acaba sendo transtornada. Quando os líderes aparecem mais do que devem ou tentam fazer mais do que devem a missão fica em segundo lugar, e as pessoas ficam dependentes dos líderes, e não criam um relacionamento entre si e em torno da visão.

Mais à frente na história da igreja uma nova pessoa é chamada para se tornar um apóstolo. O livro de Atos mostra o chamado de Paulo, que incorporou os mesmos ingredientes dos outros doze apóstolos. Ele se converteu à Cristo, incorporou a visão, recebeu poder, foi incendiado por uma paixão e depois de um período de capacitação começou a multiplicar com base nos três ingredientes anteriores. Para cumprir a visão, Paulo teve que ir além dos limites. Ele foi um dos líderes que deu a sua vida pela expansão da missão recebida de Jesus. Fez três viagens ao redor do mundo daquela época, que consumiram vários anos da sua vida. Sofreu todo tipo de dificuldade para cumprir a missão, como ele mesmo relata:

Trabalhei muito mais, fui encarcerado mais vezes, fui açoitado mais severamente e exposto à morte repetidas vezes. Cinco vezes recebi dos judeus trinta e nove açoites. Três vezes fui golpeado com varas, uma vez apedrejado, três vezes sofri naufrágio, passei uma noite e um dia exposto à fúria do mar. Estive continuamente viajando de uma parte a outra, enfrentei perigos nos rios, perigos de assaltantes, perigos dos meus compatriotas, perigos dos gentios; perigos

na cidade, perigos no deserto, perigos no mar, e perigos dos falsos irmãos. Trabalhei arduamente; muitas vezes fiquei sem dormir, passei fome e sede, e muitas vezes fiquei em jejum; suportei frio e nudez. Além disso, enfrento diariamente uma pressão interior, a saber, a minha preocupação com todas as igrejas. Quem está fraco, que eu não me sinta fraco? Quem não se escandaliza, que eu não me queime por dentro? Se devo orgulhar-me, que seja nas coisas que mostram a minha fraqueza.⁷⁷

Por causa de pessoas como Pedro e Paulo é que a missão de Jesus se perpetuou através da história e continua tão viva hoje como naquele tempo. A própria missão produziu gente disposta a servir e a sofrer. Talvez um dos grandes problemas da liderança na atualidade é que ela produz resultados imediatos e pessoas que anseiam por ser servidas e não por sofrer. Isso requer uma mudança de cultura e mentalidade nos líderes e nas organizações. Para um líder deixar um impacto duradouro é preciso enfrentar a cultura atual, manter-se fiel ao objetivo sem a preocupação de sucesso imediato, cultivar a paciência e não a pressa.⁷⁸

Jesus teve paciência de se preparar por trinta anos até iniciar Sua liderança. Depois teve a perseverança de desenvolver para a liderança doze homens que não passariam no teste de seleção de nenhuma agência de recursos humanos. Em seguida, deu poder a esses novos líderes para que eles transformassem o mundo e perpetuassem a missão. Se a organização fosse uma rede, o trabalho do líder seria preparar essa rede para a próxima pescaria, assegura Wilkes.⁷⁹ O líder que pensa apenas na pescaria de hoje dificilmente desenvolverá uma missão que terá repercussões na história.

⁷⁷ 2 Coríntios 11.25-30

⁷⁸ HENDRICKS, *Ibidem*.

⁷⁹ WILKES, *Ibidem*.

A cultura que Jesus transmitiu para Seus discípulos foi a de se multiplicar fazendo novos discípulos e tornando-os líderes. A menos que os membros de uma organização se tornem líderes, poucos frutos duradouros vão permanecer, afirma Comiskey.⁸⁰ Talvez tenha sido por esse motivo que Jesus encerrou o Sermão do Monte com um princípio que Ele transmitiu para os doze o tempo todo:

Portanto, quem ouve estas minhas palavras e as pratica é como um homem prudente que construiu a sua casa sobre a rocha. Caiu a chuva, transbordaram os rios, sopraram os ventos e deram contra aquela casa, e ela não caiu, porque tinha seus alicerces na rocha. Mas quem ouve estas minhas palavras e não as pratica é como um insensato que construiu a sua casa sobre a areia. Caiu a chuva, transbordaram os rios, sopraram os ventos e deram contra aquela casa, e ela caiu. E foi grande a sua queda. Quando Jesus acabou de dizer essas coisas, as multidões estavam maravilhadas com o seu ensino, porque ele as ensinava como quem tem autoridade, e não como os mestres da lei.⁸¹

“Estas palavras de Jesus mostram que deve ser possível ouvir e fazer o que ele disse. Também deve ser possível treinar aprendizes de forma tal que façam naturalmente tudo o que ele disse ser o melhor”.⁸² A repercussão da liderança de Jesus no decorrer da história foi concreta porque Ele ensinou coisas possíveis de serem praticadas e desenvolveu novos líderes com a mesma visão. Assim, a liderança que deixa marcas duradouras é aquela que cria uma linha divisória no tempo, mas que está preocupada com o que vem depois e não apenas com o sucesso aparente. Esse fator apenas se

⁸⁰ COMISKEY, *Ibidem*.

⁸¹ Mateus 7.24-25

⁸² WILLARD, *Ibidem*; p. 341.

concretiza quando a vida do próprio líder é diferente. Jesus se tornou um servo voluntariamente para que a sua missão se concretizasse. Ser líder servo foi o Seu diferencial. Foi esse diferencial que deixou uma marca em Seu tempo e na história. É por causa desse diferencial que aquilo que Jesus iniciou há dois mil anos continua até hoje. Dessa forma, uma das coisas mais importantes para um líder é conhecer e apreender o sentido do que significa ser um líder servo. Esse pode ser o diferencial de um líder para as próximas gerações.

▶ PARA PENSAR E DECIDIR

- 1.** Em quais áreas do programa de treinamento de líderes de Jesus você se sairia melhor e em quais áreas você precisaria crescer?
- 2.** De que forma a sua liderança poderia causar repercussão no lugar onde você está?

Grupo de whatsapp de pastores com Josué Campanhã.

Podcasts, artigos, livros e muito mais. Clique no ícone para entrar.



Grupo 01



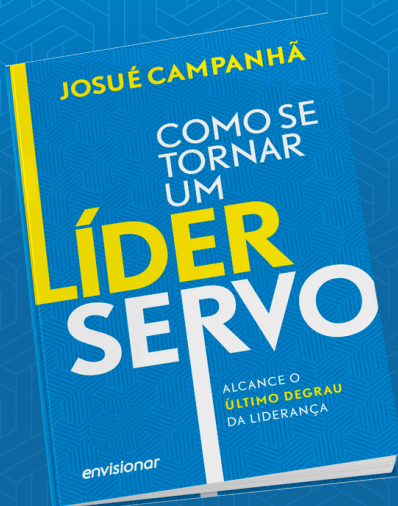
Grupo 02



Grupo 03



Clique no livro para comprar na loja da Envisionar



DESCUBRA COMO CHEGAR AO ÚLTIMO DEGRAU DA LIDERANÇA.

Neste livro, Josué apresenta a única e melhor forma de liderar. A referência para inspirar você a liderar vem direto do próprio Jesus, que escolheu ser um líder servo e gerou uma revolução no mundo. Com os princípios deste livro, sua visão e vida serão instigados para ser um líder servo no seu ambiente de influência.

Prepare-se para encontrar orientações muito práticas de como ser um líder e como capacitar outras pessoas a também agirem e atuarem na liderança. Sua vida, liderança e influência serão diferentes se você decidir dar mais um passo em sua jornada em como ser um líder servo.

Nova capa e
novo título da obra
*Grandes Igrejas,
pequenos líderes*

envisionar
capacitação que inspira visão



e-book
disponível

