



A LIDERANÇ A ECLESIÁSTICA E O MODELO DE JESUS

ECCLESIAN LEADERSHIP AND THE MODEL OF JESUS

Clayton Lima de Souza¹

RESUMO

O presente artigo é resultado de uma pesquisa realizada por meio do levantamento bibliográfico e de caráter exploratório, que busca identificar no relato bíblico, e também na literatura especializada, a liderança eclesiástica e o modelo de Jesus. Começando com definições em termos gerais, busca primeiro situar o leitor com respeito às aplicações mais usuais do termo. Em seguida, tratando especificamente da liderança no ambiente eclesiástico, busca o diálogo entre diversos autores sobre a questão com o objetivo de traçar uma definição sobre a liderança na igreja. Finalmente, enfatizando-se o exemplo de Jesus, buscou-se descrever a “Liderança Servidora” a partir do modelo de Cristo.

Palavras-chave: Jesus. Teologia. Igreja. Liderança. Liderança Servidora.

ABSTRACT

This article is the result of a research conducted through the bibliographic and exploratory survey, which pursuit to identify in the biblical account, as well as in the specialized literature, the ecclesiastical leadership and the model of Jesus. Starting with definitions in general terms, it searches first to situate the reader with respect to the most common applications of the term. Then, dealing specifically with leadership in the ecclesiastical environment, it seeks to dialogue among various authors on the issue in order to draw a definition of leadership in the church. Finally, emphasizing the example of Jesus, sought to describe “Servant Leadership” from the model of Christ.

Keywords: Jesus. Theology. Church. Leadership. Servant Leadership.

¹ Mestre em Teologia (FABAPAR), Coordenador do curso de Bacharelado em Teologia pela FACULDADE FIDELIS. claytondesouza@outlook.com

1 INTRODUÇÃO

No presente artigo, a investigação desenvolvida tem por objeto a liderança eclesial, introduzindo o conceito em termos genéricos e enfatizando a liderança de Jesus. A necessidade de reflexão adequada sobre o assunto justifica-se diante da necessidade de bons líderes eclesiais, já que este seguimento, segundo o pesquisador Marcelo Côrtes Néri (2011, p. 8), do Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, cresceu e passou de 16,2% para 20,2% na última década. Por este motivo, é imperativo que tanto a igreja quanto a academia se preocupem com a multiplicação de uma liderança bem treinada para atender a demanda advinda deste crescimento.

É fato que muitos modelos e ferramentas de liderança e gestão de equipes estão à disposição daquele que busca treinamento ou aperfeiçoamento nesta área. A literatura é farta, seja de cunho evangélico ou não, e com certeza, é possível fazer como Paulo orienta em 1 Tessalonicenses 5.21: “examinar tudo e ficar com o que é bom”. Porém, diante da especificidade exigida pelo trabalho eclesial, é prudente buscar nas Escrituras Sagradas a base que orienta e disciplina qualquer método ou programa de liderança aplicado na igreja. Portanto, a finalidade deste artigo é definir “liderança” e identificar a partir do relato bíblico e dos textos especializados, a liderança servidora de Jesus como modelo definitivo para a liderança da igreja hoje.

2 DEFINIÇÕES SOBRE LIDERANÇA

O termo “liderança”, conforme o dicionário *online* Priberam da língua portuguesa, que tem por base o Novo dicionário Lello da Língua Portuguesa (Lello Editores), refere-se ao ato de comandar, de dirigir², e sua aplicação diz respeito exclusivamente a pessoas, mesmo que seja no contexto de uma organização. Por esse motivo, seu alcance é deveras abrangente, estendendo o convite à reflexão sobre temas variados, desde “[...] relacionamentos interpessoais até estratégias corporativas” (HIEBERT; KLATT, 2001, p. 8).

² "Liderança", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2013. Disponível em <https://dicionario.priberam.org/lideran%C3%A7a>. Acesso em 11.12.2018.

2.1 O QUE É LIDERANÇA

O surgimento do verbete “liderança” é relativamente novo. Tem sua origem na cultura anglo-saxônica e abarca o conceito de guiar, chefiar e exercer autoridade (NEVES, 2017, p. 68-69)³. Porém, sua importância vai além de seu significado etimológico e exige compreensão do contexto onde é utilizado.

Liderar é influenciar (MACARTHUR, 2011, p. vi-vii), agindo de maneira premeditada ou não, guiando e prescrevendo com o objetivo de realizar algo (SEIFERT, 2005, p. 28). Neves (2017, p. 71) adiciona ao ato de exercer influência, o predicado de ser inspiração aos seus liderados, somando ao sentido objetivo uma característica subjetiva e, porque não dizer, metafísica. Assim, ainda acrescenta que o líder é alguém que se destaca dentre seus pares naturalmente, conduzindo-os a alcançar um objetivo, institucional ou não.

É preciso dizer também que exercer liderança implica em responsabilidades proporcionais, pois como explica Finzel (1997, p. 12), “quanto maior for o nosso alcance de liderança, maior será o nosso impacto no mundo que nos cerca”, ou seja, quanto mais o líder acerta, mais pessoas ele beneficia e o oposto é igualmente verdadeiro. Por isso, Badaracco (2014, p. 6) conclama a uma liderança responsável, em que o líder empreende suas energias com “perseverança e coragem”, apesar de suas limitações e falibilidades diante de uma realidade líquida e inconstante.

MacArthur (2011, não paginado) denuncia que no mundo em geral, liderar não tem sido mais do que “[...] uma manipulação de pessoas através de ameaças e recompensas”⁴, e por esse motivo, urge o trabalho para a formação de um novo tipo de liderança que conforme Orr (2001, p. 331), caracteriza-se por pessoas motivadas por uma asseveração tal que se dispõem ao sacrifício pela causa, independentemente do tamanho de tal sacrifício, que busca a tarefa não por *status quo* ou qualquer outro benefício pessoal, mas pelo desejo de servir, que busca excelência no que faz e que, enfatizando os relacionamentos interpessoais, busca potencializar os dons e talentos de seus liderados, conduzindo-os a se tornarem novos líderes.

³ Segundo Neves, a palavra "leader" “[...] significa que liderança é a capacidade de dirigir e conduzir um grupo baseada nas qualidades pessoais do líder (autoridade e prestígio); que o líder é um indivíduo que persuade, encabeça, chefia, comanda, guia, conduz ou orienta qualquer tipo de ação e que a principal característica de um líder verdadeiro é a existência de seguidores [...]” Neves, 2017, p. 69.

⁴ “[...] una manipulación de personas por medio de amenazas o recompensas.”

2.2 QUEM É O LÍDER

O líder manifesta a visão, os valores e a cultura da organização na maneira como faz a gestão de seus liderados (SEIFERT, 2005, p. 53) e faz isso tendo por ferramenta a própria vida como modelo. Segundo Campanhã (2002, p. 10), “sua liderança é o reflexo direto de quem você é. Sua postura como líder nunca será melhor do que sua postura como pessoa”. MacArthur (2011, não paginado), por sua vez, defende que a autoridade do líder é conquistada principalmente pelo exemplo e não pela imposição do status. Isso, é claro, não isenta o líder de um comportamento firme e temperado com doses de teimosia e fé (BADARACCO, 2014, p. 6-7). Exige do líder integridade e ética (HIEBERT; KLATT, 2001, p. 36) e, em se tratando particularmente do contexto eclesial, soma-se a isso o “[...] compromisso com a palavra de Deus, convicção/fé, lealdade, estabilidade, interesse pelos outros, discernimento, motivação, tato” (BARBER, 2011, p. 208-210). Silva (2014, p. 11) destaca que esta preocupação ética tem como principal motivação a preocupação com o bem-estar do outro. Hiebert e Klatt (2001, p. 26) também chamam a atenção para a necessidade de autenticidade do líder, ou seja, de ser ele alguém que inspira confiança e segurança por causa da coerência entre seu discurso e suas ações.

Espera-se também que o líder seja capaz de fazer a gestão das crises com criatividade (VERGARA, 2016 p. 90), e que esteja apto de tal empreendimento, tendo como *pano de fundo* a realidade multicultural em que vivemos (SAMARTINHO, 2013, p. 46). Esse indivíduo, além de motivar também ajuda seus liderados a transpor seus medos e limitações (VERGARA, 2016, p. 103), sendo muito mais um facilitador e orientador do que um capataz.

Por fim, o líder é alguém que faz uma gestão equilibrada entre sua função e sua vida pessoal (SILVA, 2014, p. 44), não permitindo que uma influencie negativamente sobre a outra. Diante de todo esse quadro complexo, é imprescindível investir no treinamento adequado destes atores que, conforme Samartinho (2013, p. 44), optaram por uma tarefa que “[...] deve ser reservada a indivíduos disponíveis para aceitar a responsabilidade da realização de tarefas complexas e que demonstrem capacidade intelectual e emocional para o fazer”.

O líder porém, ator nos processos organizacionais, obviamente assume o protagonismo, mas nem sempre lê o roteiro. Um dos grandes problemas da liderança é muitas vezes a clareza do seu papel, que independentemente de seu contexto mostra-se sempre complexo (CAETANO *et al*, 2015, p. 18). Isso exige, de quem lidera, plena consciência da sua vocação, de suas atribuições e domínio das ferramentas de gestão. Badaracco (2014, p. 13-14) propõe algumas perguntas que podem servir como um mapa, com o objetivo de assegurar ao

líder a oportunidade dessa reflexão. Em primeiro lugar, “porque o indivíduo escolheu ser um líder?” Essa questão diz respeito a investigar quais as verdadeiras motivações. A segunda pergunta é: “quais os valores que nortearão a gestão?” A pergunta refere-se não somente aos valores organizacionais, mas também aos pessoais e o quanto eles são compatíveis um com o outro, ou não. Em seguida, “sobre quais fundamentos teóricos a liderança está alicerçada?” O exercício de liderar não pode ser apenas instintivo, mas deve ser o resultado de exercício intelectual e pesquisa. Em seguida, é necessário ter clareza sobre todas as responsabilidades e atribuições. Finalmente, é preciso estar claro como se darão os processos decisórios, não somente nas questões ordinárias, mas também nas excepcionais.

Em se tratando das atribuições específicas, Hiebert e Klatt (2001, p. 22) oferecem um itinerário que pode ser útil e adaptável à realidade de cada organização:

- a) ter metas claras, isto é, como explica Vergara (2016, p. 86), não somente exercer a capacidade visionária, mas principalmente fazer uso da habilidade de antecipar cenários;
- b) administrar e certificar-se da eficiência dos indicadores de desempenho, pois “em ciências se diz: quando se parte da premissa errada, pode se chegar a uma bela conclusão, mas ela está errada” (*ibidem*, p. 89);
- c) designar responsabilidades e acompanhá-las, ou seja, como também explica Vergara, (*ibidem*, p. 86) “[...] conduzir processos multidisciplinares e deles participar [...]”;
- d) definir estratégias e supervisionar sua aplicação;
- e) identificar as ineficiências e providenciar o treinamento adequado, pois como explica Orr (2001, p. 293), é destaque a tarefa do líder em treinar, ou seja, ensinar e mostrar o caminho aos seus liderados;
- f) pesquisar e implementar sistemas atualizados e adequados;
- g) cuidar para que a comunicação e o *feedback* sejam eficientes;
- h) construir e manter a cultura organizacional, certificando-se de que todos estejam adequados a ela;
- i) manter a fidelidade ao projeto, sendo sensível às adequações durante o processo, mas sem se deixar levar por modismos que possam desviar do objeto traçado.

3 A LIDERANÇA ECLESIAÍSTICA

É patente o risco em considerar apenas os conceitos e aplicações gerais, pois, como observa Rush (2005, p. 10), os meios de gestão seculares geralmente têm apenas um viés prático

e seu objetivo muitas vezes é somente dominar seus liderados. Por sua vez, na liderança eclesial, “[...] a preocupação com a ética do caráter, ensinada por Jesus e pelos seus apóstolos, continua sendo o fator decisivo do poder de influência do pastor e dos seus liderados” (NEVES, 2017, p. 101). Rush (2005, p. 13-14) alerta que nas organizações cristãs, a liderança “[...] precisa obrigatoriamente estar comprometida com a aplicação dos princípios de administração expostos na Palavra de Deus [...]” e, portanto, para o desenvolvimento do tema, é preciso tratar do ambiente eclesial e de suas especificidades segundo as Escrituras Sagradas.

3.1 A DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA ECLESIAL NA BÍBLIA

A grande dificuldade, porém, de cunhar uma definição bíblica de liderança, começa pelo fato de que, como nos alerta Deiros (2008, p. 17), essa expressão simplesmente não pode ser encontrada nos textos bíblicos. No Antigo Testamento, a liderança pode ser considerada relativa, pois o papel do líder, seja rei, profeta e principalmente sacerdote, era o de mediação entre Deus (o verdadeiro líder) e o povo (Oliveira, 2015, p. 103-104). Ainda descrevendo o papel do líder vereotestamentário, Oliveira destaca o seu caráter “precário e transitório” (*ibidem*, p. 102), pois se tratava de uma função exercida por um agente limitado e falho e, no caso do sacerdote, seu trabalho de promover expiação de pecados não possuía efeitos definitivos e precisava ser constantemente repetido. Já no Novo Testamento, o papel do líder aproxima-se mais da definição contemporânea, mas possui características bem peculiares que precisam ser compreendidas.

Como já foi dito, a palavra *líder* é um vocábulo relativamente recente, pois como explica Oliveira (2015, p. 11), tem sua origem no inglês. Porém, há alguns termos, em especial no texto bíblico, que em seu contexto podem ser aplicados à função do líder dentro do ambiente eclesial. Nesta pesquisa, duas palavras gregas mereceram destaque dos autores pesquisados: em primeiro lugar o termo grego *kubernesis*, que como explica Neves (2017, p. 92), significa aquele que está no controle do timão do navio. Paul W. Marsh (2008, p. 1909), em seu comentário de 1 Coríntios, afirma que este dom era exigido aos anciãos da igreja e por isso, segundo Neves (2017, p. 144-145), no texto de 1 Coríntios 12.28, Paulo usa essa expressão para nomear o dom para exercer a liderança de uma equipe ministerial, guiando as suas ações para realizar em prol do reino de Deus. Outro termo em destaque é *proistêmi*, que “[...] envolve a responsabilidade por outros e a proteção daqueles sobre os quais alguém é colocado” (*ibidem*, p. 96). O fato é que, mesmo sem um termo específico para a função, sempre houve na igreja a

figura de alguém que liderava, exercendo influência e coordenando um grupo para a realização do projeto divino.

3.2 O LÍDER NA IGREJA

Ser um líder cristão, dentro e fora da igreja, exige uma postura diferenciada e condizente. Especialmente no ambiente eclesiástico, como defende Clinton (2000, p. 227), liderança é missão e se desenvolve durante toda a carreira de fé com o objetivo de servir aos propósitos divinos. Uma definição ao mesmo tempo ampla e sucinta deve ser buscada e compreendida. Um bom resumo é oferecido por Kriegbaum, quando afirma que essa liderança cristã “[...] consiste no desenvolvimento de relações com o povo de uma organização, instituição ou corpo cristão de tal modo que os indivíduos e o grupo sejam capazes de formular e atingir objetivos bíblicos que atendam às necessidades reais.” (KRIEGBAUM, 2013, p. 543).

Liderar um time de obreiros em uma igreja, mesmo que aplicando ferramentas seculares de gestão de pessoas, é uma tarefa em um ambiente específico e como já foi dito, precisa considerar suas especificidades. Dale (1985, p. 11), por exemplo, deixa claro que a gestão na igreja é antes de tudo um ministério e que seu alvo são pessoas. Por lidar com processos em uma organização pode ser considerada gestão como qualquer uma, mas por seu caráter espiritual é também uma gestão como nenhuma outra. Portanto, para cumprir tal papel, é necessário que esse gestor possua qualidades elevadas (DEVER, 2015, sem paginação).

Esse “Líder Gerencial Cristão” é, portanto, como explica Orr (2001, p. 125), alguém comissionado e capacitado pelo Espírito Santo para influenciar, discipular, delegar e fazer a gestão dos dons e talentos de sua equipe de ministério. Ele emprega todos os recursos disponíveis numa gestão cristocêntrica, para levar seu time a cumprir a missão designada pelo Mestre, que é, segundo Finzel (1997, p. 45), “[...] ver a vida das pessoas transformadas na semelhança de Cristo”.

Outra questão importante na gestão de equipes ministeriais é o uso da autoridade. Liderar pessoas pode suscitar o que há de melhor ou de pior em alguém, pois o poder é algo facilmente corruptível. Burjack (2014, não paginado) cita como exemplo, o conceito recente de *cobertura espiritual*, que “[...] se tornou o mecanismo de aprisionamento de vidas e um quartelamento involuntário de um grande número de irmãos e irmãs”, em que pessoas se submetem não à liderança, mas ao governo de *autoridades espirituais* sob o receio de sofrer retaliações por parte de Deus. Ao tratar desta questão, Oliveira destaca que o ministério de Jesus aconteceu tendo como pano de fundo a tirania nas relações de liderança, prática comum em seu

tempo. Porém, “Jesus reiteradamente insta seus discípulos a servir e amar uns aos outros (Mc 10.42-45) e o fez exercitando esse tipo de liderança com eles (Jo 13.12-17). Inaugura-se, assim, um novo paradigma do que é ser líder e o que é exercer autoridade.” (OLIVEIRA, 2015, p. 192). Há, portanto, no modelo de Jesus, uma nítida diferença na maneira como ele exercia autoridade em comparação com muitos dos demais líderes de seu tempo e também do nosso. Ela era aplicada em prol de seus liderados e não de si mesmo e era motivada pelo amor e não pelo medo.

Atrelado a isso, um terceiro aspecto da gestão de equipes no ambiente eclesialístico tem a ver com seu objetivo. Ao passo em que na gestão secular, os membros do time sejam ferramentas para a realização do projeto, por mais que sejam valorizados como pessoas no processo, na gestão eclesialística eles são o próprio objetivo e não apenas o meio. O projeto de Cristo não é crescimento numérico e econômico de uma instituição, mas reconciliar as pessoas com Deus. Por isso, Burjack (2014, não paginado) afirma que sempre que a liderança deixa de focar nas pessoas para priorizar a estrutura, distancia-se dos objetivos de Jesus. As ferramentas da gestão de equipes ministeriais são os modelos, os processos, a infraestrutura física e estas nunca devem ter primazia sobre as pessoas.

Ainda outro aspecto de elevada importância é a gestão dos *dons espirituais*. O líder de equipe ministerial deve estar cômico de sua responsabilidade de, conforme Orr (2001, p. 11), não apenas descobri-los, mas também de desenvolvê-los e colocá-los em operação nas áreas e funções em que são necessários. Essa é também, como lembra Clinton (2000, p. 220-221), uma responsabilidade de quem possui o dom, mas é o líder quem trabalha para que eles operem em sua total capacidade, de acordo com aquilo que Deus projetou. Hybels (2002, p. 124) idealiza que numa equipe ministerial em que o líder faz a gestão correta dos dons, seus efeitos para o Reino são exponencialmente multiplicados.

Mais um aspecto a ser considerado é a multiplicação da liderança. Dentre os diversos dons que serão identificados e desenvolvidos, está o dom de liderar, e no caminho oposto de muitos que se sentem ameaçados por isso, o líder de equipe de ministério deverá fomentar que estes dotados possam colocar em prática. Finzel (1997, p. 156), sem rodeios, afirma que “sucesso sem sucessor é fracasso. Quem são os homens e mulheres que você está arrumando para um dia assumir o seu lugar?”. Um líder só pode ser considerado como bem-sucedido em sua função quando ele pode transferir sua liderança para outro, sem qualquer prejuízo para a equipe e para a organização.

Finalmente, a gestão ministerial deve apontar para uma visão nítida sobre seus objetivos, mas ao mesmo tempo estar embasada em uma sólida filosofia de ministério

(CLINTON, 2000, p. 224). Para Hybels (2002, p. 90), assim como Jesus, os líderes precisam deixar claro aos seus liderados aonde ele quer chegar. Segundo ele (*ibidem*, p. 31), “a visão é o combustível que faz o líder continuar. É a energia que cria a ação. É o fogo que acende a paixão dos fiéis. É o chamado nítido, que mantém os esforços concentrados ano após ano, décadas após décadas, com as pessoas servindo a Deus de modo perseverante e abnegado”. Porém, Hybels alerta que a visão não é nada sem um plano bem traçado para transformar o sonho em realidade (*ibidem*, p. 55). A filosofia de ministério é, portanto, o *como chegar*, e, como destaca Clinton (2000, p. 224), por tratar-se de um grupo distinto com uma visão distinta em um contexto bem específico, tal filosofia não pode ser simplesmente copiada de um outro grupo ou organização, mas ser o resultado do desenvolvimento da própria liderança. Deve, portanto, nascer da reflexão e da pesquisa realizada por todos da equipe.

4 A LIDERANÇA SERVIDORA DE JESUS

Para compreender, porém, de maneira adequada a liderança cristã, não é suficiente o conhecimento etimológico de determinadas palavras do texto bíblico ou o domínio teórico dos conceitos. É preciso olhar para Jesus como o modelo definitivo de serviço e sacrifício a ser seguido (MACARTHUR, 2011, não paginado). Para Orr (2001, p. 120), “[...] o líder cristão é motivado - não pela automotivação, poder e posição - mas pelo amor genuíno e santo que tem por seu Líder-Modelo e Mestre, e também pelos outros”. É olhando para Jesus que o líder cristão efetivamente lidera. Portanto, primeiro toma-se de empréstimo e de forma resumida, o panorama oferecido por Oliveira (2015, p. 110-214) com o objetivo de entender esse modelo, conforme descrito a seguir.

4.1 UM PANORAMA DA LIDERANÇA SERVIDORA DE JESUS

Em primeiro lugar, Jesus inaugura um tipo de liderança diferente do exercido no Antigo Testamento, menos dependente das capacidades e virtudes do agente humano, mas em uma parceria com o Espírito Santo (Jo 14.16), resultado da ação direta de Deus que, reafirmando seu lugar de referência única, descarta o papel de mediação sacerdotal, já que as soluções provisórias para o problema que o pecado causou no relacionamento entre Deus e o homem não são mais necessárias diante do sacrifício definitivo de Jesus. É preciso destacar que tal afirmação de Oliveira não pode servir de argumento para eliminar a capacidade humana e advogar que o exercício de liderança seria um evento estritamente espiritual e sobrenatural.

Ellis (2008, p. 1738) e Guthrie (2009, p. 1587), ao comentarem o mesmo texto de João, acrescentam que o termo usado para descrever o Espírito Santo (Conselheiro – gr. *paraklētos* e derivado de *parakaleō*), traz em seu bojo a ideia de alguém que é chamado para ajudar, encorajar e exortar. É preciso ver o relacionamento entre o líder e Deus, como o próprio Oliveira destaca acima, como uma parceria.

Em segundo, na encarnação, Jesus identifica-se com seu povo. Ele vive com e como os seus liderados, produzindo na identificação com eles uma autoridade que não é mais baseada no título e/ou na hierarquia, e/ou no prestígio, e/ou no poder, mas no relacionamento, a ponto de chamá-los de amigos (João 15.15). Comentando o mesmo texto bíblico, Ellis (2008, p. 1739) afirma que “Na realidade da encarnação, está a totalidade do seu amor que ele concedeu generosamente a esses homens”. Já Guthrie (2009, p. 1589) chama a atenção no texto de que o que diferenciava a liderança de Jesus era o fato de ser baseada em um relacionamento de confiança.

Em terceiro, Jesus era objetivo sobre como ele queria que seus liderados se comprometessem, assim como ele mesmo se comprometeu com a missão dada pelo Pai, exigindo obediência e deixando claro os papéis, os valores, o preço a ser pago e a esperança que os motivaria. Em quarto lugar, o chamado de Jesus aos seus discípulos não se tratava de uma nomeação para uma posição em uma organização, mas de um simples convite para segui-lo e, ao mesmo tempo que se permitem ser transformados por ele, fazem outros seguidores e multiplicam a liderança (Jo 17.18-21). Finalmente, a marca da liderança de Jesus não estava nas tarefas e nem no projeto em si, mas no cuidado com as pessoas que ele liderava. Seus discípulos não eram meras ferramentas, mas seus parceiros na realização da missão e, por isso, precisariam ser pastoreados e não supervisionados.

4.2 AS CARACTERÍSTICAS DA LIDERANÇA SERVIDORA DE JESUS

Não é uma tarefa simples descrever sistematicamente as características da liderança servidora de Jesus, pois “[...] suas propostas não se enquadram dentro da perspectiva das modernas ciências comportamentais” (NEVES, 2017, p. 108). Porém, na literatura, identifica-se algumas peculiaridades que ajudam a distingui-la de outras teorias de liderança. A primeira delas, é a necessidade de que o líder servidor exerça a sua liderança valorizando os aspectos espirituais, pois “o diferencial da liderança servidora é que seus princípios não podem funcionar plenamente sem o exercício da espiritualidade do líder. Os princípios da liderança servidora funcionam ou falham dependendo dos valores pessoais de quem emprega [...]” (*ibidem*, p. 109).

Não basta, portanto, na liderança servidora, praticar os conceitos sem viver de acordo com os fundamentos.

A segunda característica é oferecida por Lett e diz respeito à motivação. O líder não é servo porque adotou um modelo de liderança eficiente, mas porque nutre o profundo e genuíno desejo de servir. A maneira como ele serve “[...] implica que a mordomia e o serviço são uma parte inerente de sua constituição social e emocional. Em outras palavras, seu primeiro instinto e suas ações são de natureza servil” (LETT, 2014, p. 23). Em resumo, ele é um líder servo, antes de tudo, porque quer servir.

A terceira característica é apresentada desta vez por Bob Moffit e diz respeito às ambições do líder servo. Como ele observa, “geralmente a liderança busca poder ou honra, mas a liderança serva busca responsabilidade e as oportunidades para servir voluntariamente” (MOFFIT, 2002, p. 77). Este líder não se vê em uma posição de prestígio, mas sente-se privilegiado por estar em uma função em que seu papel é ajudar os demais a realizar o melhor para Deus.

Finalmente, Oliveira propõe uma última característica: o líder servo tem sim autoridade sobre seus liderados, mas ele entende que essa autoridade “[...] deve ser exercida sem ser confundida com autoritarismo” (OLIVEIRA, 2015, p. 198). Este é o resultado de uma liderança que se propõe a servir seus liderados, preocupando-se com todos os aspectos de suas vidas e suprimindo suas necessidades, e proporcionando o melhor ambiente para que ele faça o seu trabalho da melhor maneira. Outro aspecto do exercício da autoridade é fazer com que ela não se constitua em uma dificuldade na realização da tarefa, pois como destaca Culhane (2018, p. 58), ao invés de a decisão ficar restrita a alguém por causa de sua posição hierárquica o líder servo a compartilha com quem traz a informação, valorizando a equipe e otimizando resultados. Em suma, sua autoridade é legítima pois é conquistada e não imposta.

4.3 A APLICAÇÃO DA LIDERANÇA SERVIDORA DE JESUS

Na continuidade da igreja, tendo como parâmetro o modelo de Cristo, os apóstolos e os pais apostólicos trabalharam no aperfeiçoamento do papel do líder. O primeiro aspecto importante nesse desenvolvimento, foi a necessidade de vincular a função ao dom (Ef 4.11-12). Ao designar a função, Deus provê a ferramenta e, sendo a tarefa antes de tudo espiritual, o instrumento deveria ser igualmente sobrenatural. Outra questão importante considerada pela igreja era que, além do reconhecimento do dom do líder pela comunidade de crentes, era igualmente relevante a reputação do mesmo dentro e fora da igreja (At 6.3). Oliveira (2015, p.

208-209) ainda acrescenta que para a igreja primeva, o líder era o discípulo de alguém e que também discipulava alguém, pois “de certo modo, todos os cristãos são chamados a esta visão da vida e do discipulado” (CARSON, 2009, p. 136), em um relacionamento de serviço mútuo para que ambos possam servir a Deus. Consideravam também que a liderança cristã é, como define MacArthur (2011, não paginado), uma tarefa espiritual que transcende às descrições gerais e seculares. Em consequência disto, todas as definições de liderança cristã devem ser baseadas no modelo e nos ensinamentos de Jesus. Era, portanto, uma liderança, cristocêntrica (NEVES, 2017, p. 90). Por conseguinte, o líder cristão não falava de si mesmo, mas era um representante de Jesus. Suas ações espelhavam os ensinamentos de Cristo e os alvos eram aqueles estabelecidos por ele.

Ainda sob o exemplo de Cristo, não havia lugar para a categorização entre chamados ou não chamados, líderes ordenados e não ordenados, clero e laico. Segundo Deiros (2008, p. 17-18), não há embasamento bíblico para essas classificações, e Carson destaca que: “[...] com base em 1 Timóteo 3 e 1 Coríntios 4, [...] as exigências da liderança cristã não separam um cristão introduzindo-o em categorias especiais e elitistas em que novas regras e privilégios são estabelecidos.” (CARSON, 2009, p. 120-121). Por essa razão, a liderança cristã na igreja primitiva deveria ser também alicerçada na doutrina bíblica do sacerdócio universal dos crentes. Finalmente, o líder cristão tem como principal encargo o viver e o disseminar o Evangelho e nisto baseiam-se todos os projetos e ações (*ibidem*, p. 122-124). Por isso, deveriam manter-se fiéis a este Evangelho e ao seu Senhor, vivendo para fazer a Sua vontade.

Conclui-se, portanto, o presente artigo, apresentando a abordagem que se propõe a servir de inspiração para o desenvolvimento de novos paradigmas para a liderança e gestão de equipes na igreja hoje: a *liderança servidora de Jesus*. O líder servo conceitualmente, como propõe Orr (2001, p. 41), destaca a diferença entre a liderança cristã e a não cristã, atribuindo à primeira a característica pessoal de ter um “[...] coração de servo - assim como nosso Líder-Mestre Jesus Cristo”, e à segunda, conforme o agravo de Blanchard (2018, p. 8, tradução nossa), “[...] a única coisa que eles têm de servir é ao seu próprio interesse.”⁵. Porém, ele é mais do que um líder com um perfil diferenciado ou estilo específico, mas alguém que faz a leitura correta de seu tempo e percebe que a necessidade de hoje é por uma liderança com “[...] uma gestão mais ética e centrada nas pessoas [...]”⁶ (LETT, 2014, p. 52, tradução nossa). Covey (2018, p. 26) acrescenta que a liderança servidora não é somente uma opção diferente, mas se opõe diametralmente à liderança tradicional baseada em posição de prestígio, pois “O líder posicional

⁵ “[...] the only thing they have to serve is their own self-interest.”

⁶ “[...] more ethical, people-centered management [...]”

procura controlar. O líder servo procura desencadear talentos e criatividade, estendendo a confiança aos outros.” (*ibidem*, p. 30, tradução nossa)⁷.

Apesar de atender a contemporaneidade e, em comparação com outros modelos de liderança, poder ser considerado revolucionário, não se trata de algo inédito, pois “[...] incorporou propostas dos modelos transacional, transformacional, contingencial-situacional, funcional e carismático, porém, o seu grande diferencial foi a inclusão da espiritualidade como elemento determinante [...]” (NEVES, 2017 p. 155). Por esse motivo, pode-se afirmar que a *liderança servidora de Jesus* pode incorporar as melhores características e adotar as melhores ferramentas, mas tem como base fundamental o exemplo de Cristo, que em João capítulo 13 se despe e, enrolado em uma toalha, lava os pés de seus discípulos⁸, ou como afirma Oliveira (2015, p. 197), “[...] como líder, serve a Deus e àqueles a quem é enviado – proclama, declara e torna conhecida de todos a sabedoria de Deus – é uma liderança a serviço de, e não quem se serve de outros”. Isso implicou por parte de Jesus em inverter a pirâmide da ordenação social e religiosa vigente, e este é o principal paradigma da liderança servidora.

O trabalho do líder servo portanto, conforme Lett (2014, p. 2), consiste em buscar suprir as necessidades de seus liderados, não somente àquelas que dizem respeito ao seu trabalho no desenvolvimento dos projetos da equipe, mas todas as necessidades físicas, emocionais e espirituais, com o objetivo de motivá-lo e torná-lo produtivo. Na prática, “[...] os líderes servidores, por definição, colocam as necessidades de seus subordinados antes de suas próprias necessidades, e concentram seus esforços em ajudar os subordinados a crescer para alcançar seu potencial máximo e alcançar um ótimo sucesso organizacional e profissional” (*ibidem*, p. 23). Entretanto, a liderança só é realmente servidora quando ultrapassa o campo da estratégia para ser uma filosofia onde “o verdadeiro líder serve seu pessoal, e não o contrário” (CARNEGIE, 2014, não paginado), motivado pelo desejo de imitar a Jesus.

5 CONCLUSÃO

Chegando ao mundo contemporâneo, a igreja sendo um ente de seu tempo, mas vivendo sob as diretrizes de seu mestre, deveria entender entre outras coisas a complexidade da

⁷ “The positional leader seeks to control. The servant leader seeks to unleash talent and creativity by extending trust to others.”

⁸ Craig S. Keener em seu Comentário Histórico Cultural da Bíblia esclarece que “[...] desatar as sandálias e lavar os pés dos outros pessoalmente era considerado um gesto servil, normalmente uma tarefa de um escravo ou de alguma classe de servos” (KEENER, Craig S. Comentário histórico-cultural da Bíblia: Novo Testamento. São Paulo: Vida Nova, 2017, p. 342).

liderança eclesiástica de hoje. Neves (2017 p. 96) descreve essa realidade enumerando entre outras coisas, o crescimento demográfico, as modernas complexidades urbanas, a drogadição; o acesso à pornografia e à violência nas mídias e a economia globalizada. Percebe-se, portanto, que o primeiro desafio para o líder cristão de hoje, está ligado ao fato de que ele precisa lidar com situações e conceitos que, em boa parte, simplesmente não faziam parte do contexto da época bíblica ou da igreja dos apóstolos e pais. Por esse motivo, “[...] o líder cristão de nossos dias deve não somente ensinar o evangelho, mas também ensinar como o evangelho se expressa na vida e conduta diária. Devemos explicar e ser modelo dessa união” (CARSON, 2009, p. 140). Esse líder cristão de hoje é um hermenauta que consegue fazer bem a relação entre o que se prega e a prática, demonstrando em si mesmo ser possível viver o Evangelho (*ibidem*, p. 141), ao servir seus liderados e ao ajudá-los a colocar em prática os ensinamentos de Jesus (RUSH, 2005, p. 11).

Outro desafio para a liderança na igreja de hoje é o caráter egoísta e individualista da cultura presente. No ambiente eclesiástico, é preciso desenvolver um diferencial baseado no modelo de Cristo, em que “uma filosofia capacitadora de liderança ministerial [deve] levar sempre muito a sério o respeito pelas pessoas [...] Uma liderança compatível com as diretrizes da Escritura só pode ser centrada no outro, e não no líder (KRIEGBAUM, 2013, p. 535). Neste sentido, uma liderança servidora no modelo de Jesus é a que melhor se encaixa nesta definição, conforme foi descrito.

Finalmente, o líder eclesiástico de hoje precisa enfrentar o desafio de não ceder à tentação de liderar pela imposição do poder. Ele lidera inspirando, ensinando e capacitando conforme o conteúdo das Escrituras e trabalhando pela satisfação das necessidades de seus liderados (*ibidem*, p. 543). Ele precisa ser o líder que serve, pois “se aquele que é Senhor dos Senhores e Rei dos Reis foi servo de todos, como posso eu, em sã consciência, pensar que deveria ser servido por aqueles a quem lidero?” (FINZEL, 1997, p. 32); essa parece ser uma das questões mais críticas na igreja contemporânea.

A liderança cristã, portanto, é dinâmica e viva, como tudo o que diz respeito à Igreja deve ser. Está inabalavelmente firme nos princípios e valores de Cristo, ao mesmo tempo que evolui e se adapta ao seu tempo e lugar. É preciso, como observa Hybels (2002, p. 68), “[...] estar dispostos a ir além da nossa zona de conforto, aprender novas habilidades, novas disciplinas e até mesmo nos submeter a um novo processo de treinamento”. Como define Oliveira (2015, p. 224), ela existe para servir ao mesmo tempo a Deus e ao próximo, dentro e fora da igreja, exercida por alguém levantado e capacitado pelo Espírito Santo e comprometido com a missão divina e sua realização.

REFERÊNCIAS

- BADARACCO, J. L. **A boa luta**: os desafios de ser um líder responsável em um mundo instável. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- BARBER, C. J. **Neemias e a dinâmica da liderança eficaz**. 2.ed. São Paulo: Vida, 2011.
- BLANCHARD, K. H. **What is servant leadership**. In: BLANCHARD, K. H., *et al.* (Org.) *Servant leadership in action: how you can achieve great relationships and results*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2018.
- BURJACK, G. **Pequeno manual da liderança cristã**: dicas para facilitar a sua vida como líder. Joinville: BTBooks, 2014.
- CAETANO, A., *et al.* **Novos desafios na gestão de pessoas**: a liderança empreendedora nas chefias intermediárias e diretas. *Dirigir E Formar*, p. 17-19, Mai./Jun. 2015.
- CAMPANHÃ, J. **Líder do amanhã**: curso básico de liderança. São Paulo: Sepal, 2002.
- CARNEGIE, D. **Como ser um grande líder e influenciar pessoas**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2014.
- CARSON, D. A. **A cruz e o ministério cristão**: lições sobre liderança baseadas em 1 Coríntios. São José dos Campos: Fiel, 2009.
- CLINTON, J. R. **Etapas na vida de um líder**. Curitiba: Descoberta, 2000.
- COVEY, S. M. R. **Servant leadership at the speed of trust**. In: BLANCHARD, K. H.; *et al.* *Servant leadership in action: how you can achieve great relationships and results*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2018.
- CULHANE, H. **The Leader as Shepherd**. In: BLANCHARD, K. H.; *et al.* *Servant leadership in action: how you can achieve great relationships and results*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2018.
- DALE, R. D. **Mannaging christian institutions**. In: POWERS, Bruce P. (Ed.). *Church administration handbook*. Nashville, Tn: Broadman Press, 1985.
- DEIROS, P. A. **El liderazgo cristiano**. Buenos Aires: Publicaciones Proforme, 2008.
- DEVER, M. **Nove marcas de uma igreja saudável**. 2.ed. São José dos Campos: Fiel, 2015.
- ELLIS, D. J. J. **João**. In: BRUCE, F. F. *Comentário Bíblico NVI: Antigo e Novo Testamento*. São Paulo: Vida, 2008.
- FINZEL, H. **Dez erros que um líder não pode cometer**. São Paulo: Vida Nova, 1997.
- GUTHRIE, D. **2 Timóteo**. In: CARSON, D. A. *et al.* *Comentário bíblico Vida Nova*. São Paulo: Vida Nova, 2009.
- HIEBERT, M.; KLATT, B. **The Encyclopedia of Leadership: a practical guide to popular leadership theories and techniques**. New York: McGraw-Hill, 2001.
- HYBELS, B. **Liderança corajosa**. São Paulo: Vida, 2002.
- KRIEGBAUM, R. **Liderança cristã**. In: HORTON, D. (Ed). *Curso para formação de líderes e obreiros: as principais disciplinas de um curso de teologia reunidas em um só volume*. São Paulo: Vida Nova, 2013.

LETT, T. D. **Biblical lessons for educational leaders: the servant leadership of King David, Apostle Paul, Dr. Joe Hairston, Dr. Tim Markley** (2014). *Dissertations*. p. 901. Disponível em: https://ecommons.luc.edu/luc_diss/901. Acesso em 12/9/2018.

MACARTHUR, J. **Llamado a liderar: (26) lecciones de liderazgo de a vida del apóstol Pablo**. Nashville: Grupo Nelson, 2011.

MARSH, P. W. **1 Corintios**. In: BRUCE, F. F. *Comentário Bíblico NVI: Antigo e Novo Testamento*. São Paulo: Vida, 2008.

MOFFIT, R. C. **Desenvolvimento de liderança 2**. Curitiba: FatoÉ, 2002.

NERI, Marcelo Côrtes (Coord.). **Novo Mapa das Religiões**. Rio de Janeiro: CPS/FGV, 2011. Disponível em: <<http://www.fgv.br/cps/religiao/>>. Acesso em: 03 mai. 2018.

NEVES, P. V. F. **Espiritualidade, liderança e gestão: as marcas de um ministério pastoral eficaz**. Curitiba: ADSantos, 2017.

OLIVEIRA, R. H. de. **Fundamentos teológicos da liderança bíblica: elementos primários para a formulação de uma teologia bíblica do papel do líder na relação Deus-povo**. Curitiba: Dissertação (Mestrado em Teologia) – Faculdade Teológica Batista do Paraná, 2015.

ORR, R. A. **Liderança que realiza: como dominar princípios de liderança e técnicas de gerenciamento para um ministério bem-sucedido**. 5.ed. Alberta, Canadá: Leadership Essentials, 2001.

RUSH, Myron. **Administração: uma abordagem bíblica**. Belo Horizonte: Betânia, 2005.

SAMARTINHO, J. P. R. S. da S. **E-liderança: um modelo de competências e de boas-práticas para os líderes de projetos em ambientes Learning Management System**. Tese (Doutorado). Universidade De Évora, 2013. Repositório Universidade De Évora. 2014. Web. 28 Sept. 2018. <<http://www.rdp.uevora.pt/bitstream/10174/13056/2/PhD%20eLIDERANCA%20JoaoSamartinho.pdf>>.

SEIFERT, P. Q. **Gestão humana para o século XXI: um ensaio na EMBRAER S.A.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

SILVA, J. G. da. **Liderança ética e servidora: experiência concreta aplicada nos Institutos Federais Brasileiros**. Florianópolis: Publicação do IFSC, 2014.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2016.