

VIA TEOLÓGICA

Volume 22 – Número 44 – dez / 2021

ISSN 1676-0131 (IMPRESSA)

ISSN 2526-4303 (ON LINE)

ARTIGO

A LIDERANÇA MULTIPLICADORA E SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO DISCIPULADOR

Me. Edemilson Pinto Vieira

A LIDERANÇA MULTIPLICADORA E SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO DISCIPULADOR

Multiplier leadership and its influence on the discipulation process

Me. Edemilson Pinto Vieira¹

¹ Bacharel e Mestre em Teologia pelas Faculdades Batista do Paraná. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Exerce o ministério pastoral como membro do Colegiado Pastoral da Igreja Batista do Bacacheri em Curitiba/PR. E-mail: vieira@ibb.org.br

RESUMO

Muitas igrejas que se mantêm nos processos tradicionais de encontros dominicais estão experimentando uma redução significativa de participantes em seu rol de membros. Muitas famílias têm migrado para igrejas que apresentam uma proposta mais efetiva no discipulado relacional e de pequenos grupos. A intenção perseguida é oferecer uma oportunidade de liderança por meio de pequenos grupos aos líderes de igrejas; e que estejam dispostos a conhecer e experimentar mudanças na forma de congregar, servir e exercer a vida cristã de maneira relacional. Defende-se o crescimento intencional a partir do discipulado nos pequenos grupos, ou seja, implementar uma nova estratégia de crescimento e cuidado mútuo, sem impactar no cumprimento dos princípios eternos das Escrituras Sagradas.

Palavras-chaves: Liderança. Discipulado. Pequenos Grupos. Multiplicador.

ABSTRACT

Many churches that stick to traditional Sunday meeting processes are experiencing a significant reduction in membership in their membership rolls. Many families have migrated to churches that present a more effective proposal in relational discipleship and small groups. The intention pursued is to offer a leadership opportunity through small groups to church leaders; and who are willing to know and experience changes in the way of gathering, serving and exercising the Christian life in a relational way. Intentional growth based on discipleship in small groups is defended, that is, implementing a new strategy of growth and mutual care, without impacting on the fulfillment of the eternal principles of the Holy Scriptures.

Keywords: Leadership. Discipleship. Small Groups. Multiplier.

INTRODUÇÃO

A questão da liderança não é um tema distanciado do sentido de ser Igreja, tanto é assim que, ainda hoje, este tema vem encontrando espaço, quer em forma de estudos, aperfeiçoamento e estratégias que envolvem crescimento e desenvolvimento de pessoas, organização e ministérios. Assim, não é de se espantar com a quantidade de denominações e igrejas que optam pelo processo de crescimento, por intermédio da estratégia de pequenos grupos.

Nas últimas décadas é possível observar o aumento do número de pessoas que se autodenominam evangélicas, no entanto, junto com a ampliação da população cristã, identifica-se a diversidade de correntes doutrinárias contrárias aos princípios bíblicos e que têm atraído muitos seguidores por falta de conhecimento no campo da formação discipular. Dito isto, questiona-se: Como as comunidades eclesiais podem implantar estratégias significativas para a formação discipular nos pequenos grupos, a fim de gerar crescimento saudável e cuidado mútuos?

Ao observar a história da igreja, verifica-se que o conceito original bíblico de discipulado foi sendo moldado pela prática de ensino destinado apenas para o batismo. Não que o batismo não tenha o seu espaço de destaque, mas é preciso reconhecer que o ensino bíblico não pode ser limitado a esta ação, antes, ele precisa fazer parte da caminhada cristã daquele que compreendeu a mensagem do evangelho.

A pesquisa visa analisar os reflexos da formação discipular, direcionados ao crescimento e cuidado mútuos, bem como, os reflexos na eficácia na capacitação de novos líderes e no cuidado integral, sem que haja necessidade de participação direta do pastor da comunidade eclesial.

1. A ESTRATÉGIA DE PEQUENOS GRUPOS NO MOVIMENTO DE CRESCIMENTO DE IGREJA

Osborne foi um dos precursores do século XX a defender a estratégia de pequenos grupos como método de crescimento de igreja e capacitação de liderança explicitando assim:

Sob vários nomes, pequenos grupos são formados com grande rapidez, em igrejas e denominações. Homens e mulheres estão redescobrimdo que os serviços e atividades rotineiras da igreja local não trazem motivação suficiente para o crescimento espiritual significativo.²

É a partir de pequenos grupos que se observa o movimento de potencializar o crescimento espiritual, devido aos vínculos produzidos entre as pessoas e o grau de liberdade, confiabilidade e intimidade desenvolvidos. Dito isso, é notório que em uma reunião menor, as pessoas experimentem a comunhão mais significativa, o cuidado mútuo, desenvolvendo uma estratégia de evangelismo fundamentado mais no alcançar pessoas com a proposta do Evangelho de Jesus, do que convidar para participar de culto público no templo de igreja.

A identificação e a capacitação de liderança situam dentre os grandes desafios das igrejas atuais para o cumprimento da “Grande Comissão”³, principalmente, porque elas fazem parte da ação de fazer discípulos de todas as nações. É uma ação abrangente, mas significativa e pessoal, visto que o seu sentido está em alcançar pessoas a partir da comunicação do evangelho. Juntamente com o processo de alcance, está a intencionalidade de cuidado de pessoas que atendem ao chamado para seguir a Cristo. Elas precisam experimentar a restauração de marcas

2 OSBORNE, Cecil G. **A arte de compreender a si mesmo**. 7.ed. Rio de Janeiro: JUERP, 1991, p. 17.

3 Grande Comissão é o termo utilizado no Cristianismo para descrever o mandamento de Jesus aos seus discípulos em Mateus 28.18-20, onde desafia fazer novos discípulos de todas as nações.

emocionais do passado, em que o discípulo tem mostrado ser uma importante estratégia de cuidado.

Horrell traz a seguinte afirmação que possibilita refletir sobre a importância dos pequenos grupos no processo de identificação e capacitação de novos líderes:

Apesar do esforço conjunto de nossos líderes, os programas de nossa igreja, com frequência, também se tornam um hábito com o passar dos anos, sem força para penetrar na vida das pessoas sentadas nos bancos. Continuamos com as mesmas normas e métodos apenas porque funcionaram no passado, com a expectativa de que continuem a surtir efeito no futuro.⁴

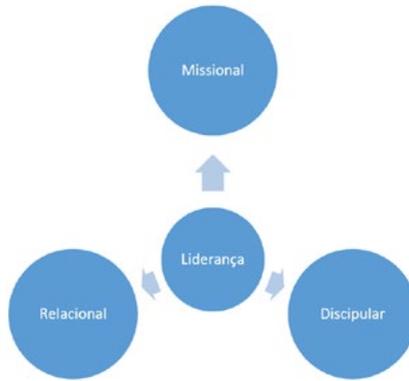
Este entendimento desafia os líderes das igrejas a inovar constantemente a maneira como conduz os processos de gestão de pessoas e grupos, na medida em que se visa identificar e capacitar novos líderes com novas estratégias e que por intermédio desta análise, o discipulado e o cuidado dos pequenos grupos têm feito grande diferença.

Essa nova estratégia tem influenciado diretamente na necessidade de se estar constantemente investindo no processo de capacitação e treinamento de novos líderes. Nesse sentido, a mudança de perspectiva quanto ao sentido e à prática do discipulado, junto com o investimento nos relacionamentos entre os integrantes das comunidades evangélicas, torna-se uma maneira de estabelecer vínculos. Assim, é possível identificar que a comunhão não se limita à reunião do templo, antes, ela, se constrói e fortalece nos encontros efetuados nas casas a partir da estratégia dos pequenos grupos.

É no ato da capacitação de liderança que se pode compreender a extensão da missão, uma vez que líderes bem formados exercem influência direta no processo de gestão de pessoas e grupos. É claro que a perspectiva da liderança visualizada para o

4 HORRELL, John Scott. **A essência da Igreja**: fundamentos do Novo Testamento para a igreja contemporânea. São Paulo: Hagnos, 2006, p. 15.

processo de evangelização não se limita à esfera da administração, visto que seu propósito é missional, relacional e discipular. Missional, porque faz parte da Grande Comissão proferida pelo Senhor Jesus. Relacional, porque envolve o processo de ensinar e batizar. Discipular, porque é o cerne da missão e finalidade do ensino a ser ministrado. Pode-se obter a seguinte ilustração do processo de liderança requerido:



176

Fonte: Autor, 2021.

Para compreender a tríplice perspectiva da liderança no contexto das comunidades eclesíásticas que a adotaram, é que se usa, pela maioria dos líderes das Igrejas Batistas, a terminologia liderança multiplicadora, devido ao propósito intencional de capacitar novos líderes na visão de gerar outros para ampliar o alcance do trabalho de evangelização.

A tipologia da liderança não segue, portanto, a classificação atribuída pela Teoria da Administração, visto sua especificidade no contexto de comunidades eclesíásticas, principalmente batistas, as quais vêm reiteradamente atribuindo o adjetivo “multiplicadora” à sua ação intencional.

O termo adjetivado “multiplicador” revela o processo desencadeado pelo movimento de liderança eclesíástica na ação de fazer discípulos em observância ao seu imperativo mencionado

na “Grande Comissão”, por isso que essa atividade intencional não se coaduna apenas com os aspectos gerenciais e organizacionais de empresas, mas é realizado como consequência do entendimento de um princípio maior, que envolve a visão intencional de obediência aos princípios bíblicos envolvidos.

Neste quesito “fazer discípulos”, observam-se relatos de histórias narradas no Novo Testamento⁵ sobre o exercício intencional desta ação, identificado no processo de desenvolvimento de novos líderes. Isso não quer dizer que esse ato foi infalível, mas que sua prática foi materializada no desenvolvimento do conceito de “igreja” e de liderança daquele momento histórico. Moore aborda este conceito com muita propriedade, ao dizer que:

Discipular propicia à igreja local maduros líderes leigos centralizados em Cristo e orientados para a Palavra. Os “esquentadores de bancos” são muitos; os trabalhadores são poucos. Os trabalhadores são produto de discipulado feito na igreja e orientado pelo Espírito. A edificação na vida de outros é plano de Deus para o levantamento de novos diáconos, professores e outros líderes da igreja. O apelo do comitê designador por obreiros se tornará um brado de louvor a Deus, quando os membros da igreja forem discípulos multiplicadores semelhantes a Cristo.⁶

Moore ainda cita modelos bíblicos desta liderança multiplicadora, relatando exemplos encontrados no Novo Testamento, dentre eles, o de Barnabé, João Marcos, Paulo, Timóteo e Silas. Ao destacar o investimento de Paulo na capacitação de Áquila e Priscila é apresentado o seguinte:

Paulo começou outra cadeia de multiplicação quando se encontrou com Áquila e Priscila. Este casal cuidou de e discipulou um homem

5 BÍBLIA. Português. Bíblia de Estudo NVI. Organizador geral Kenneth Barker; coorganizadores Donald Burdick et al. São Paulo: Vida. 2003 (Atos 11.26: “... Assim, durante um ano inteiro Barnabé e Saulo se reuniram com a igreja e ensinaram a muitos. Em Antioquia, os discípulos foram pela primeira vez chamados cristãos.” – Atos 16.1 – “Chegou a Derbe e depois aa Listra, onde vivia um discípulo chamado Timóteo.”)

6 MOORE, Waylon B. Integração Segundo o Novo Testamento. Rio de Janeiro: JUERP, 1997, p. 31.

chamado Apolo (veja At 18.24-28). Os judeus ficaram “poderosamente convencidos” através do ministério didático de Apolo. Deus formou uma cadeia de quatro gerações de multiplicação espiritual: de Paulo e Áquila e Priscila, depois a Apolo e, finalmente, aos judeus. Paulo alcançou muitos outros de maneira pessoal, que continuaram a exercer um impacto sobre a história, inclusive Lucas. Lucas se dedicou a escrever tanto o seu Evangelho quanto o Livro de Atos, para realizar o seguimento de um homem. Teófilo (veja Lc 1.1-4 e At 1.1). Tito, outro fruto do ministério de Paulo, mais tarde veio a pastorear uma igreja em Creta.⁷

O Senhor Jesus, na escolha de seus discípulos, investiu muito mais na capacitação intencional realizada em decorrência do relacionamento, do que no conhecimento formal do potencial líder. A igreja é iniciada por pessoas leigas que foram capacitadas pelo mestre Jesus Cristo, e que na prática tinham profissões que não era comuns à dos que exerciam a liderança, sendo, portanto, necessário à sua restauração emocional.

Um exemplo de discípulo restaurado pode ser encontrado no relato do apóstolo Pedro, que negou Jesus por três vezes: No evangelho de João, capítulo 18, verso.27 lê-se que “Pedro negou novamente. E logo um galo cantou”. Na sequência, é identificado a restauração de Pedro no Evangelho de João, capítulo 21, versos 15 a 19. Champlin, ao comentar sobre esta passagem, afirma que:

[...] além de enfatizar a restauração apostólica de Pedro, esta perícopes nos faz crer que o amor é a condição suprema imposta a todos que desejam realizar a Obra do Senhor na terra, amor esse que deve concentrar-se na direção do Senhor Jesus como na direção das ovelhas ou crenças entregues aos cuidados pastorais.⁸

7 MOORE, 2010, p. 39-40.

8 CHAMPLIN, Russell Norman. O Novo Testamento interpretado. São Paulo: Hagnos, 1998, p. 654.

O exemplo da restauração de Pedro reflete uma característica da sua escolha e do seu discipulado, que deveria ser replicado e direcionado aos discípulos de Jesus, uma vez que os líderes religiosos da época não foram considerados para tal missão. Os relatos bíblicos demonstram uma estratégia clara de capacitar os primeiros líderes da igreja a partir de um caminhar próximo. É por esse motivo que se deduz que o ato de caminhar juntos trata-se de um relacionamento discipulador, ou seja, Jesus transmitiu pelo exemplo e pelos ensinamentos, princípios básicos que seriam a base de uma liderança que seria multiplicada a partir da obediência à “Grande Comissão”.

Interessante observar que esta estratégia foi desenvolvida pela igreja primitiva diante da perseguição, conforme narrado no Livro de Atos, capítulo 2, versos 42 a 47. Nesta narrativa bíblica, é possível identificar na prática da reunião nas casas e na igreja, uma estratégia de comunhão e cuidado mediados pelos pequenos grupos. Observa-se que as pessoas não deixavam de se reunir nas grandes celebrações no templo:

Eles se dedicavam ao ensino dos apóstolos e à comunhão, ao partir do pão e às orações. Todos estavam cheios de temor, e muitas maravilhas e sinais eram feitos pelos apóstolos. Os que criam mantinham-se unidos e tinha tudo em comum. Vendendo suas propriedades e bens, distribuíam a cada um conforme a sua necessidade. Todos os dias, continuavam a reunir-se no pátio do templo. Partiam o pão em suas casas, e juntos participavam das refeições, com a alegria e sinceridade de coração, louvando a Deus e tendo simpatia de todo o povo. E o Senhor lhes acrescentava diariamente os que iam sendo salvos (At 2.42-47).⁹

Como é possível perceber, os pequenos grupos se afirmam como um espaço relacional que visa crescimento, fortalecimento e prestação de contas, na medida em que proporciona oportu-

9 BÍBLIA. Português. Bíblia de Estudo NVI. 2003.

nidades diversas de investimentos em vidas. Afinal, o resultado que se espera a partir dos relacionamentos estabelecidos pelos grupos pequenos reside no investimento individual em potenciais líderes. Para que isso ocorra, investe-se no crescimento e desenvolvimento de pessoas que atuem diretamente na formação e na prática discipular, o que demanda a criação e implementação de um processo capacitador de ensino continuado.

Carvalho, ao abordar o tema sobre o discipulado e seu impacto na vida dos líderes, afirma:

Olhe para Cristo e não para mim” é o que costumamos dizer. É claro que Cristo é o nosso modelo maior, o nosso alvo. Porém, algumas vezes usamos essa frase só para nos esquivar de discipular alguém que provavelmente quer ver em nós um exemplo do que é ser um verdadeiro discípulo. Até estranhamos as reivindicações paulinas de que os irmãos deveriam ser seus imitadores. Ficamos a ponto de considerá-las arrogantes. Precisamos fazer discípulos de Jesus, sim, no sentido de levar pessoas ao arrependimento e à fé nele a fim de que sejam salvas, mas também precisamos fazer discípulos de nós, o que significa desenvolver com elas relacionamentos de cuidado, ensino e aperfeiçoamento, para que também essas pessoas sejam levadas à multiplicação. Isso é o que chamamos de relacionamento discipulador.¹⁰

A afirmação de Carvalho confere uma nova perspectiva ao discipulado que afeta diretamente o processo da capacitação de liderança, pois além de formar líderes, trabalha o ser integral para capacitá-lo a multiplicar o alcance do trabalho desenvolvido por intermédio de sua liderança. Portanto, diante dos aspectos apontados por Carvalho, faz-se necessário identificar os conceitos de liderança e liderança multiplicadora, bem como os exemplos bíblicos que possam ajudar a identificar a importância do discipulado no processo de aperfeiçoamento do líder.

10 CARVALHO, Diogo. **Relacionamento discipulador**: uma teologia da vida discipular. Rio de Janeiro: Convicção, 2017, p. 47.

2. O PAPEL DA LIDERANÇA NO CONTEXTO DA PRÁTICA DISCIPULAR

O conceito de uma palavra possibilita a compreensão do seu significado no contexto em que ele está inserido. Tanto é assim, que Kouzes e Posner ressaltam que o líder pode ser identificado com as seguintes características:

Eles enxergam além do horizonte do tempo e imaginam as oportunidades atraentes que eles e seus seguidores encontrarão quando alcançarem um destino remoto.

Para atrair pessoas para sua visão, os líderes devem conhecer seus seguidores e falar a linguagem deles. As pessoas devem acreditar que os líderes compreendem suas necessidades e levam em conta seus interesses. A liderança é um diálogo, não um monólogo. Apenas mediante o conhecimento íntimo dos sonhos, das esperanças, as aspirações, das visões e dos valores dessas pessoas é que os líderes podem conseguir apoio.¹¹

Dito isto, acredita-se que a liderança é muito mais do que simplesmente um cargo. Ela é sim uma atitude que é respeitada e que apresenta resultados. Pelas características apresentadas, uma liderança deve ter uma visão diferenciada, que está para além da zona de conforto, bem como ter a habilidade de conhecer o perfil de seus liderados e transmitir confiança, comunicando a linguagem que gere engajamento à sua visão de liderança.

Hunter¹² conceitua liderança como sendo “[...] a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo o bem comum”, ou seja, o líder é muito mais do que aquele que conduz as pessoas a fazerem algo estabelecido. Antes é uma maneira de influenciar as pessoas a servirem com entusiasmo e alegria.

11 KOUZES, James M.; POSNER, Barry Z. **O desafio da liderança**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003, p. 34-35

12 HUNTER, James C. **O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança**. Tradução Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004, p. 28.

A capacidade de transmitir a visão do projeto visando não somente influenciar os liderados, mas de gerar uma ação de unidade no avanço ao objetivo almejado é um acréscimo que se pode fazer aos aspectos já identificados de liderança.

Outro autor reconhecido no meio acadêmico da Administração é Maximiano, que em uma de suas obras, destacou o seguinte conceito de liderança:

A liderança muitas vezes pode ser definida como uma virtude ou qualidade singular e inata, que torna algumas pessoas diferentes, porque tem a solução mágica para influenciar outras.¹³

No mesmo diapasão, observa-se que o líder deve ter uma facilidade em encontrar soluções para resolução de problemas e novos caminhos para influenciar seus liderados, a fim de gerar contentamento por eles integrarem a equipe, sob a gestão de um líder singular de boa reputação e referência.

Além dos autores destacados, importante observar conceitos que contemplem a liderança no contexto da Teologia. Dentre muitos outros autores, que definiram um conceito para liderança, destaca-se Sanders¹⁴, que traz a seguinte definição: “Liderança é influência, isto é, a habilidade de uma pessoa de influenciar a outros. Um homem pode liderar outros apenas na medida em que pode influenciá-los a segui-lo”. Este fato é apoiado por definições de liderança feitas por exemplos de líderes que exerceram grande influência na história.

De acordo com os destaques de Sander, a liderança genuína não se desenvolve com um cargo, mas, sim, com a capacidade do líder em influenciar seus liderados na visão e missão que envolve o desenvolvimento do trabalho a ser efetivado. É a partir da liderança que ocorre ou não o envolvimento, a participação e o engajamento com uma proposta ou projeto a ser executado.

13 MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração - da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 259.

14 SANDERS, J. Oswald. **Liderança espiritual**: guia de virtudes essenciais. São Paulo: Mundo Cristão, 2007, p. 35.

Montgomery¹⁵ define liderança como “a capacidade e o desejo de unir homens e mulheres num propósito comum, e o caráter que inspira confiança”. Ele arremata que neste conceito, sobressai a figura de Winston Churchill, o qual exemplifica de uma forma extraordinária o exemplo de confiança.

Infelizmente, o conceito de liderança está muito desgastado e isso tem refletido na formação e no desempenho de novos líderes. Tanto é assim, que se pode observar no contexto de comunidades eclesiais relatos sobre líderes ineficientes, que exercem funções em cargos estratégicos, no entanto, eles não conseguem ser relevantes, o que causa instabilidade e insegurança para si mesmo e para a comunidade em que exerce seu ministério.

A problemática existente entre a formação do líder e sua atuação, reflete diretamente no processo de crescimento e desenvolvimento de novos líderes, visto que o exercício de sua ação ministerial, não corresponde à capacidade e visão do líder que quer influenciar o liderado na constituição de novas estratégias e ações associadas ao projeto envolvido de ser igreja. Isso de fato é um obstáculo à prática de liderança.

Maxwell descreveu que: “A chave para você se cercar de outros líderes está em encontrar as melhores pessoas que puder, e, então, transformá-las nos melhores líderes que elas possam ser. Grandes líderes geram outros líderes”.¹⁶ Portanto, um líder eficaz, além de administrar deve influenciar novos líderes, atuando direta e indiretamente em sua formação, por meio do exemplo e da qualificação intencional, atentando que a ausência de influência da liderança pode gerar estagnação ao crescimento do trabalho desenvolvido.

Quando o líder desenvolve sua atividade com a visão de influenciar, ele não está somente preocupado com sua posição

15 MONTGOMERY, Cynthia A. **O estrategista**: seja o líder que sua empresa precisa. Lisboa, 2012, p. 59.

16 MAXWELL, John C. **Desenvolvendo líderes em sua equipe de trabalho**: a arte de transformar colaboradores em empreendedores. São Paulo: Mundo Cristão, 2004, p. 13.

na organização, mas, sim, está cuidando do propósito maior, que é ampliar a sua eficiência e competência diante do objetivo proposto, o que pode ocasionar o efeito multiplicador.

O efeito multiplicador é visto, aqui, como aquele que se efetiva no processo da formação, ou seja, líderes gerando novos líderes. Afinal, o líder que não tem receio de ser substituído, investe na capacitação de novos líderes, e com isso, ele demonstra uma liderança madura e segura no propósito dos desafios de sua função.

Maxwell apresenta uma ilustração na qual destaca que o papel principal do líder é gerar avanço e mudança do ambiente que lidera. Por isso, ele contribui com o seguinte exemplo:

Os líderes em qualquer organização devem ser agentes que geram mudança no ambiente. Devem ser mais como termostatos do que termômetros. À primeira vista, é possível confundir estes instrumentos. Ambos são capazes de medir o calor. Entretanto, são, na verdade, muito diferentes. O termômetro é passivo. Registra a temperatura de seu ambiente, mas não pode fazer nada para mudá-lo. O termostato é um instrumento ativo. Determina qual será o ambiente. Gera mudança a fim de criar um clima.¹⁷

Está muito claro que o líder eficaz deve ser proativo, precisa desenvolver e manter um olhar estratégico de desafio e conduzir à equipe a se envolver no processo de resolução do problema e no avanço do trabalho proposto. Ele não pode esperar que as resoluções ou resultados venham naturalmente, mas deve fomentar ações práticas, olhando para a resolução e não ficando preso ao problema. Neste sentido, pode-se inferir que a liderança é essencial para o crescimento estruturado de qualquer organização saudável, devendo, entretanto, observar que a liderança genuína influencia e conduz os liderados a avançar na mesma direção.

¹⁷ MAXWELL, 2004, p. 31.

Não se pode confundir a liderança genuína com a instituída pela nomeação de um cargo na organização, visto que a primeira tem grande potencial para desenvolver o efeito de multiplicação, enquanto a segunda tem considerável chance de se desenvolver na perspectiva do resultado ou do processo de produção e atingimento de metas. Assim, compreende-se que ao entender os conceitos gerais e as características de uma liderança, visando relacionar os seus efeitos no processo discipular e na capacitação de líderes, é possível destacar a importância da presença das características do líder. Essas características constituem as marcas identificadoras do líder por seus liderados.

Desta forma, diante dos aspectos destacados, é possível dizer que um líder é identificado muito mais pela sua capacidade de influenciar e gerar resultados a partir de uma equipe de liderados engajados ao projeto a ser desenvolvido pela equipe, devendo o mesmo ser visionário, ter a capacidade de resolver conflitos e problemas, bem como, ser imitável na conduta e no desenvolvimento dos trabalhos propostos.

3. A ATUAÇÃO DA LIDERANÇA MULTIPLICADORA NA FORMAÇÃO DE DISCÍPULOS

Liderança multiplicadora é um conceito com poucos registros acadêmicos, mas perfeitamente identificado pela etimologia da palavra liderança e acrescido do termo multiplicação. O termo liderança traz em seu conceito a ideia de influência, porém, quando se observa o conceito multiplicação, é possível identificar no dicionário de Português *on line* Michaelis¹⁸, a seguinte descrição:

18 Dicionário Michaelis on line. Disponível em:
http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/definicao/discipulado%20_946965.html.
Acesso em 20/08/2015.

mul-ti-pli-ca-ção sf

1 Ato ou efeito de multiplicar(-se).

2 ARIT Operação aritmética que consiste em repetir um número, chamado multiplicando, tantas vezes quantas forem as unidades de outro, chamado multiplicador, para achar um terceiro, que representa o produto dos dois.

3 ÁLG No conjunto dos números reais, o produto dos seus valores absolutos, acrescidos do sinal + se os fatores forem do mesmo sinal, e de – se não forem do mesmo sinal.

4 BOT Reprodução agâmica, que ocorre sem a participação de células assexuadas.

Portanto, utilizando-se de ambos os conceitos, é possível concluir que um líder que investe tempo, intencionalmente, na capacitação de novos líderes, exerce influência a fim de impactar outras vidas e gerar novos líderes. Essa influência acontece a partir dos relacionamentos estabelecidos, e ela provoca um efeito de proporção em escala geométrica, uma vez que pode ser encontrada na disseminação ou comunicação de uma ideia assumida e compartilhada.-

Earley destaca um importante conceito desenvolvido por Trotman, no qual, essencialmente, ressalta a importância do processo de multiplicação a ser materializado no ato de treinar líderes que seriam capacitados a desenvolverem e influenciarem novos líderes.

Depois de 40 dias de oração, ele começou a tornar seu sonho realidade, ‘treinando treinadores de homens’.

Seu compromisso com a multiplicação de líderes foi tão eficaz que, no início da 2ª Guerra Mundial, Dawson Trotman e sua resultante organização, *The Navigators* (Os Navegadores), haviam treinado “homens-chave” para cada navio da marinha dos Estados Unidos. Ele afirmou: ‘Para mim é uma grande emoção tocar

a vida de um homem que tocará uma grande multidão de homens. Nosso melhor investimento é em homens fiéis que também serão capazes de ensinar outros'.¹⁹

Dito isto, é possível inferir que uma liderança de sucesso não é identificada somente pelos resultados decorrentes da liderança de um determinado líder, mas, sim, pela capacidade de gerar um sucessor que consiga não somente reproduzir²⁰ os aspectos positivos da liderança anterior, mas de apresentar uma nova gestão ainda melhor do que recebeu de seu antecessor. Phillips descreve com propriedade este aspecto da multiplicação exponencial de discípulos, ressaltando que:

O discipulado cristão é um relacionamento de mestre e aluno, baseado no modelo de Cristo e seus discípulos, no qual o mestre reproduz tão bem a amplitude que tem em Cristo, que o aluno é capaz de treinar outros para ensinarem a outros.²¹

E ainda, a partir da prática dos exemplos bíblicos, Moore, cita a identificação nas Escrituras Sagradas de uma liderança multiplicadora na pregação do evangelho de Cristo, especialmente presente nas ações dos personagens André e Pedro, denominados discípulos de Jesus:

No Pentecostes, Pedro evangelizou milhares de Judeus, que confiaram em Cristo (Veja At. 2). Os que se converteram em Jerusalém mais tarde saíram de lá por causa da perseguição (Veja At. 8.1-4) e viajaram para a Antioquia (veja At. 11.19), onde outros Judeus se converteram através da evangelização pessoal deles. Quando Pedro cresceu em graça, depois da ressurreição, Deus lhe

19 EARLEY, Dave. 8 hábitos do líder eficaz de pequenos grupos: como transformar seu ministério além do encontro. Rio de Janeiro: Junta de Missões Nacionais, 2016, p 121.

20 O sentido atribuído ao termo reproduzir guarda afinidade com o processo de influenciar. Influenciar diz respeito a ser uma referência sobre o que se diz, faz e pensa. Ele não quer dizer fabricar modelos ou produzir líderes em massa. Antes, a ideia é de que a partir da influência, os liderados sejam impactados a exercerem a liderança, influenciando positivamente a vida dos liderados.

21 PHILLIPS, p. 16.

deu poder para abrir a porta para a conversão dos gentios, quando Cornélio e sua família creem (Veja At.10)

Isto é multiplicação; desde André, a Pedro, aos milhares convertidos em Jerusalém e à primeira igreja missionária em Antioquia. André realizou a sua pregação através de evangelização pessoal; ele levou pessoas a Jesus uma por uma. Ao levar o seu irmão Pedro a Cristo, André participou das recompensas de tudo o que Simão Pedro mais tarde realizou para o reino de Deus.

É desta forma que você pode expandir o seu ministério ao redor do mundo, alcançando apenas uma outra pessoa que possa se multiplicar poderosamente.²²

Pelo destaque apresentado por Moore (2010), é possível ver na prática que Jesus preparou os discípulos para reproduzir sua liderança. Este preparo pode ser encontrado nos episódios que envolviam uma proximidade. Neles, Cristo apresentava conceitos e práticas de uma liderança saudável, sendo possível preparar homens capazes que reproduziram com eficiência o objetivo deixado por Jesus, qual seja, o de transmitir a chamada “boas novas” do evangelho.

Maxwell descreve a importância e o desafio na multiplicação de líderes, ressaltando que:

Tornar-se alguém que faz os outros crescerem nem sempre é fácil. Primeiro, é preciso ter segurança para dar valor aos outros. Se você realmente acredita que ajudar os outros de alguma forma é algo que prejudica vocês ou suas oportunidades de sucesso, então terá dificuldade para fazer os outros crescerem. Mas, como insistiu Henry Ward Beecher: “Ninguém está mais enganado do que o egoísta.” Quando um membro de equipe generosamente faz os outros crescerem, o mesmo também acontece com ele.²³

22 MOORE, 2010, p. 38.

23 MAXWELL, 2012, p. 80;

Embora este último conceito não seja descrito como liderança multiplicadora na essência, é possível destacar alguns aspectos deste estilo de liderança, dentre eles o centralizados e o multiplicador, pois um líder centralizador poderá ter dificuldade em reproduzir novos líderes; no entanto, uma liderança multiplicadora, além de ampliar o alcance do trabalho realizado face à multiplicidade de líderes, gera um crescimento para ambos, pois a complementariedade de conhecimento de estilos²⁴ de liderança tem um potencial de gerar líderes mais capacitados e capazes de ampliar a eficácia da liderança.

A partir do que foi apresentado, é possível dizer que uma liderança multiplicadora pode ser identificada pela capacidade de um líder em gerar um sucessor ou multiplicador de uma visão, de um projeto ou objetivo de uma igreja, uma organização, dentre outras instituições, em que a transmissão não seja somente teórica, mas, principalmente, identificada no exemplo prático do desenvolvimento de uma liderança saudável.

4. O PROCESSO E O EXERCÍCIO DE LIDERANÇA ECLESIAÍSTICA

O processo de liderança no contexto eclesiástico requer algumas características que configuram como essenciais ao seu exercício saudável. Para destacar as características indispensáveis do líder no exercício de liderança, inicialmente se faz necessário avaliar o caráter e seu compromisso com a obediência aos princípios bíblicos.

Blackby afirma que “A integridade não é automática. É um traço do caráter que o líder cultiva conscientemente em sua vida.” E ainda afirma: “A integridade, sozinha, não é suficiente para assegurar o sucesso do líder. Um líder precisa também ser

²⁴ Os estilos de liderança são qualificados de acordo com a atuação do líder. Isso indica que não existe um único estilo ou uma forma de exercício. Os estilos de liderança são objeto de estudo dos administradores e, também daqueles que estudam sobre o processo de liderança exercida no contexto de comunidades eclesiásticas.

competente. Mas a integridade trará ao líder o benefício da dúvida por parte dos liderados que não tem ainda a visão tão clara quanto a do líder”.²⁵

No exercício de qualquer liderança, é fundamental avaliar a integridade, sem desconsiderar a competência. No entanto, um líder íntegro, pode ter a competência potencializada pela capacitação e discipulado, podendo ser tornar um grande líder.

No entanto, alguém que apresente um caráter duvidoso, tendo perfil de liderança, poderá gerar um grande problema para o grupo que irá liderar, pois o nível de influência em um pequeno grupo, pode levar os membros a caminhos contrários a visão da igreja e até mesmo, aos princípios bíblicos.

No processo de capacitação de liderança dos discípulos de Jesus, observamos que Judas, o que viria a traí-lo, já demonstrava sinais de ausência de caráter e integridade, conforme é observado no texto do Evangelho de João, capítulo 12, versos 4-6²⁶, o qual gerou destacada consequência.

Conforme já exposto no bojo deste trabalho de pesquisa, a integridade será aferida principalmente pelo processo discipular, pois através da prestação de contas experimentada nos relacionamentos discipuladores, será mais provável identificar desvios de caráter que seja necessário um acompanhamento mais próximo com processo intencional de restauração.

Destaca-se que o processo de escolha e capacitação de um líder é fundamental para alcançar o objetivo de crescimento e multiplicação de um pequeno grupo. Além do caráter, o líder deve desenvolver a visão do líder servo, assim como o modelo de liderança de Cristo Jesus.²⁷ Neves destaca que “o diferencial da

25 BLACKABY, Henry; BLACKABY, Richard. **Liderança espiritual**. São Paulo: Bompastor Brasil, 2007, p. 130.

26 03/jun

27 BÍBLIA. Português. **Bíblia de Estudo NVI**. 2003 (Mateus 20.26b-28 “... Pelo contrário, quem quiser tornar-se importante entre vocês deverá ser servo, e quem quiser ser o primeiro deverá ser escravo; como o Filho do homem, que não veio para ser servido, mas servir e dar a sua vida em resgate de muitos”).

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 [...]”²⁸

Sanders comenta a característica da liderança servil de Jesus com o seguinte destaque:

Embora Jesus não fosse um revolucionário no sentido político, muitos de seus ensinamentos eram espantosos e revolucionários, especialmente aqueles concernentes à liderança. No mundo contemporâneo, o termo servo tem uma conotação de inferioridade, mas não era assim no ensino de Jesus. Na verdade, ele magnificou o termo, igualando-o à grandeza, e isto, certamente, foi um conceito revolucionário. A maioria das pessoas não tem nada em tornar-se senhores, mas há muita pouca atração em ser servo.²⁹

Um líder eclesial, que é capacitado para liderar um pequeno grupo e mais áreas ministeriais de uma comunidade eclesial, precisa entender com clareza o princípio da liderança servil de Jesus, pois com isso, será possível alcançar os objetivos resumidos pela missão da igreja, que no modelo estudado, é gerar discípulos multiplicadores que experimentem o cuidado e crescimento mútuo de várias formas, mas especialmente pelo relacionamento discipular e a vivência no pequeno grupo multiplicador.

Uma liderança servil reflete em qualidades nos relacionamentos em todas as direções da estrutura organizacional da igreja. É ter relacionamentos significativos com seus liderados, com seus líderes, e com demais pessoas de outros ministérios que desenvolvem uma atividade firmada na mesma visão.

Maxwell afirma que,

Nem todo mundo entende o que significa influenciar os outros em todos os sentidos – aqueles para

28 NEVES, P. V. F. **Espiritualidade, liderança e gestão**: as marcas de um ministério pastoral eficaz. Curitiba: ADSantos, 2017, p. 109.

29 SANDERS, 1999, p. 15.

quem você trabalha, as pessoas que estão no mesmo nível que você e aqueles que trabalham para você. Algumas pessoas sabem liderar os membros de sua própria equipe, mas parecem alienar os líderes em outros departamentos da organização. Outros indivíduos destacam-se por construírem um bom relacionamento com o chefe, mas não tem influência alguma sobre qualquer pessoa que esteja abaixo deles na organização. Algumas pessoas conseguem se entender com quase todos, mas nunca parecem conseguir concluir um trabalho. Por outro lado, algumas pessoas são produtivas, mas não conseguem se entender com ninguém. Mas os líderes 360° são diferentes. Somente os líderes 360° influenciam pessoas em qualquer nível da organização. Ao ajudarem os outros, eles se ajudam.³⁰

Esta abordagem de Maxwell destaca a importância de desenvolver uma liderança servil, que apoiará no processo de desenvolvimento de uma liderança que influencia as demais pela inspiração e não pelo exercício do cargo.

Portanto, um líder com um bom caráter e uma percepção clara da liderança servil, terá os principais atributos e características de um bom líder multiplicador, onde será complementada por outras áreas desejáveis, que são importantes para o desenvolvimento ministerial. Uma área de grande relevância, é um líder que tenha clareza da visão do seu ministério. Blackby observa que “líderes visionários compreendem, pelo menos, três questões fundamentais: de onde vem a visão? Como ela inspira as pessoas? Como é transmitida?”³¹

Um dos principais personagens bíblicos visionários foi Neemias, que diante de um desafio de Deus, reconstruiu o muro de Jerusalém e reorganizou uma sociedade à época. Stanley³² ao destacar a visão de Neemias afirma que: “Todos acabam che-

30 MAXWELL, 2007, p. 75.

31 BLACKABY, 2007, p. 130.

32 STANLEY, Andy. Visionar: Como descobrir e por em prática a sua visão pessoal. Tradução Maria Emília de Oliveira. São Paulo: Vida, 2017, p. 369.

gando a algum lugar na vida. Neemias chegou lá de propósito. Aquilo em que acreditava que poderia ser e deveria ser se tornou realidade. O muro foi reconstruído. O povo respondeu ao seu chamado para uma reforma social e espiritual. O templo estava em funcionamento. E o sábado era respeitado conforme Deus pretendia. Quando a visão é completada, Neemias terminou sua mensagem desta forma: “Em tua bondade, lembra-te de mim, ó meu Deus” (13.31).

Um líder com visão, é intencional no processo de levar os membros de um pequeno grupo alcançar pessoas, convidando para participarem das reuniões, ele irá incentivar e modelar o acolhimento em amor, e com isso, iniciar o processo de cuidado, até finalizar o ciclo de preparação para novas multiplicações de discípulos. Um grupo que não tem uma liderança visionário, pode sobreviver com um ritmo aquém de sua capacidade, pois o exemplo do líder tem o potencial de inspirar ou paralisar seus liderados.

Portanto, desenvolver uma visão clara ministerial é igualmente fundamental, pois dará uma direção clara para o serviço intencional em prol da visão da igreja. E dentro da visão, o que se espera do líder é um coração ensinável e proatividade no desejo de aprender. Um líder que tem uma vida espiritual e emocional equilibrada, deve buscar capacitação teórica para potencializar ainda mais o que já uma característica consolidada.

Espera-se de um líder comprometido com sua liderança, que tenha uma prática saudável em buscar regularmente mais conhecimento formal, visando ampliar sua eficiência nos desafios das atividades da liderança. Ferreira destaca que “ser eficiente significa desempenhar tarefas de maneira racional, otimizando a relação dos recursos despendidos com os resultados alcançados e obedecendo às normas e aos regulamentos aplicáveis”.³³

33 FERREIRA, Victor Cláudio Paradelá. Modelos de Gestão. Rio de Janeiro: FGV, 2009, p. 21.

Com isso, em resumo, as características indispensáveis para um líder exercer sua liderança é ter um caráter ilibado, um entendimento claro da liderança servil e a necessidade de reproduzir, ser um líder visionário, com coração ensinável e disposto a crescer regulamente no conhecimento formal e no processo prático através dos relacionamentos discipulares.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dos pequenos grupos é desenvolver relacionamentos saudáveis, no entanto, as muitas características das pessoas, podem gerar conflitos e necessidades, muitas vezes, de um apoio pastoral isolado no grupo. Para isso, a comunicação precisa ser eficiente, ou seja, o líder tem que saber comunicar com eficiência, pois ele terá muito mais oportunidade de consolidar sua liderança, se conquistar o respeito do grupo que lidera.

Avaliando o processo de crescimento de igreja, alguns fatores são preponderantes, dentre eles, a multiplicação de líderes, através da identificação e capacitação, bem como, a visão de cuidado mútuo através do relacionamento discipulador.

Partindo do pressuposto de que todas as pessoas são detentoras de marcas e eventos significados durante a vida, e ainda, considerando que os discípulos podem ser incentivados a viver a restauração, uma liderança intencional desenvolve uma estratégia discipular para proporcionar a troca de conhecimentos e experiências, e com isso, acontece a prática resultante em cuidado mútuo e restauração de vidas.

Um líder restaurado e intencional, que esteja disposto a utilizar sua história com Cristo para investir na multiplicação de discípulos, pode-se utilizar do relacionamento discipulador, não somente para gerar crescimento exponencial, mas no sentido de desafiar cada pessoa discipulada a investir no discipulado de outras três ou quatro pessoas, oportunizando exercer o cuidado mútuo, que, independentemente da intervenção do pastor, líder

de pequeno grupo ou discipulador, faça uso de sua experiência e história de vida.

A liderança que entende a estratégia do discipulado para o crescimento e cuidado mútuo, igualmente deverá desenvolver uma agenda intencional, em que seja possível identificar micro resultados refletidos na vida dos potenciais líderes e discípulos no relacionamento discipulador.

Reforça-se a necessidade de o líder investir tempo nos potenciais líderes, pois esta proximidade ampliará a capacidade de experimentar o processo de capacitação e multiplicação de novos discípulos, bem como, o cuidado mútuo, que proporcionar uma nova vida que impactará outras pelo processo de crescimento a partir dos discipulados intencionais.

Defende-se, aqui, que quando a liderança entende claramente o propósito e identifica base bíblica para o processo de crescimento e cuidado nos pequenos grupos, é possível que potencialize a motivação e os resultados, e com isso, é possível desenvolver uma liderança estratégica, com ênfase no discipulado alinhado com a visão de crescimento e cuidado mútuo.

REFERÊNCIAS

BLACKABY, Henry; BLACKABY, Richard. **Liderança espiritual**. São Paulo: Bompastor Brasil, 2007.

CARVALHO, Diogo. **Relacionamento discipulador**: uma teologia da vida discipular. Rio de Janeiro: Convicção, 2017.

CHAMPLIN, Russell Norman. **O Novo Testamento interpretado**. Rio de Janeiro: Hagnos, 1998.

DICIONÁRIO Michaelis on line disponível em: http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/definicao/discipulado%20_946965.html

EARLEY, Dave. **8 hábitos do líder eficaz de pequenos grupos**: como transformar seu ministério além do encontro. Rio de Janeiro: Junta de Missões Nacionais, 2016.

FERREIRA, Victor Cláudio Paradela. **Modelos de Gestão**. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

HORRELL, John Scott. **A essência da Igreja**: fundamentos do Novo Testamento para a igreja contemporânea. São Paulo: Hagnos, 2006.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo**: uma história sobre a essência da liderança. Tradução Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

KOUZES, James M.; POSNER, Barry Z. **O desafio da liderança**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração** - da Revolução Urbana à Revolução Digital. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXWELL, John C. **Desenvolvendo líderes em sua equipe de trabalho**: a arte de transformar colaboradores em empreendedores. São Paulo: Mundo Cristão, 2004.

MAXWELL, John C. **17 princípios do trabalho em equipe**: desenvolvendo as qualidades que vão fazer a diferença e tornar sua equipe vencedora. Rio de Janeiro: Thomas Nelson, 2012.

MONTGOMERY, Cynthia A. **O estratega**: seja o líder que sua empresa precisa. Lisboa, 2012.

MOORE, Waylon B. **Integração segundo o Novo Testamento**. Rio de Janeiro: JUERP, 1997.

MOORE, Waylon B. **Multiplicando discípulos**; o método neotestamentário para o crescimento de igreja. Tradução de Adiel Almeida de Oliveira. 3.ed. Rio de Janeiro: JUERP, 2010.

OSBORNE, Cecil G. **A arte de compreender a si mesmo**. 7.ed. Rio de Janeiro: JUERP, 1991.

PHILLIPS, Keith. **A formação de um discípulo**. São Paulo: Vida, 1994.

SANDERS, J. Oswald. **Liderança espiritual**: guia de virtudes essenciais. São Paulo: Mundo Cristão, 2007.