

LIDERANÇA E VOLUNTARIADO

Carlos Alberto dos S. Bacoccina

*“Se um homem não descobriu alguma coisa pela qual morrer,
ele não está preparado para viver”*

Martin Luther King Jr.⁷⁰

Qual líder de ministério na igreja que nunca reclamou dos irmãos que servem ao seu lado? Qual irmão voluntário em determinado ministério não teve a vontade de desistir? Pois bem, quando o assunto é servir nos ministérios na igreja local o relacionamento entre líderes e irmãos voluntários nem sempre é algo fácil.

Basta um bate-papo nos corredores da igreja para perceber a tensão existente entre líderes e liderados voluntários. O líder não tem o mesmo poder de cobrança sobre o seu voluntário como teria um empregador sobre o seu empregado. Em alguns casos, o líder lutará contra a falta de compromisso ou desinteresse do voluntário, mas ainda assim, não poderá “demitir-lo” do ministério.

É notório o desânimo ou cansaço de líderes que basicamente lutam para convencer e animar seus liderados a servirem no ministério. Em alguns casos, o líder tem como alvo a simples presença do liderado nas

⁷⁰ George Barna. Transformando a visão em ação (Campinas: Editora Cristá Unida, 1997), p.125.

programações. Como exemplo, podemos ilustrar o grande esforço de um líder do ministério de homens em fazer que os homens da igreja compa-
reçam nas programações do ministério. Portanto, como liderar equipes de voluntários na igreja?

Neste capítulo vamos tratar de alguns conceitos que os líderes devem saber e aplicar em sua maneira de liderar voluntários na igreja. Conceitos que apontam para a visão correta que o voluntário deve ter, a identificação e entendimento de como pode servir, a conscientização das suas limitações, e a descoberta dos elementos essenciais para todo relacionamento entre líderes e voluntários.

1. Dar a visão sobre o voluntariado na igreja

Talvez a maior dificuldade em liderar voluntários seja a falta de visão, por parte do voluntário, sobre o que significa servir na igreja de Jesus Cristo. Muitos irmãos piedosos e bem-intencionados não se voluntariam ou não se dedicam a algum ministério na igreja devido a compreensão equivocada sobre o que é servir. O que significa servir para um discípulo de Jesus? Vejamos o que a Bíblia tem a nos dizer sobre isso:

A. Fomos criados para glorificar a Deus:

O apóstolo Paulo resumiu qual deve ser o foco da vida dos discípulos de Jesus: “Assim, quer vocês comam, bebam ou façam qualquer outra coisa, façam tudo para a glória de Deus” (1 Coríntios 10,31). Em outras palavras, o cristão deve ter o foco de representar o Senhor, servindo através da capacitação vinda de Deus (1Pe. 4,10-11), até nas atividades mais triviais como comer e beber.

B. Fomos criados para realização das boas obras.

“Porque somos criação de Deus realizada em Cristo Jesus para fazermos boas obras, as quais Deus preparou de antemão para que nós as praticássemos” (Efésios 2:10). Ao observar esse texto fica claro que o cristão foi salvo para executar uma missão. Ele não foi resgatado pela graça salvífica do Senhor para que repousasse tranquilamente enquanto

aguarda a redenção de toda criação. Cada cristão teve sua missão decretada antes da fundação do mundo, ou seja, ele foi salvo para executar as boas obras (ações que revelam a transformação ocorrida na salvação e que apontam para o poder transformador da graça de Deus sobre o homem). O correto entendimento dessa vocação inibe o conceito atual de que a salvação é estática. A salvação em Cristo Jesus é um chamado ao serviço na obra de Cristo.

C. A vida é útil quando servimos ao Senhor.

Quando Salomão escreveu sua experiência de vida, talvez já na sua velhice, apresentou um grande conceito sobre a vida: “Tudo sem sentido! Sem sentido!” (Eclesiastes 12.8). O grande rei que de tudo provou e aproveitou (Eclesiastes 2.1-11) chegou à conclusão de que tudo era vaidade. Em outras palavras, a vida debaixo do sol é inútil. Se parássemos por aqui, seríamos tentados a concluir que a vida não serve para nada, mas o próprio Salomão afirma no final do seu livro: “Tema a Deus e obedeça aos seus mandamentos, porque isso é o essencial para o homem” (Eclesiastes 12.13). Ou seja, a pessoa que leva o seu relacionamento com Deus a sério, honrando e obedecendo a Ele, tem uma vida útil, pois o sentido da vida é o Senhor.

D. Fomos abençoados para abençoar.

Que o povo de Deus é abençoado pelo Senhor, não restam dúvidas. Mas não podemos nos esquecer de que fomos abençoados para abençoar outros (Salmo 67). Observe a narrativa sobre o chamado de Abrão (pai de um povo), cujo nome, mais tarde foi mudado pelo Senhor para Abraão (pai de um grande povo): “Então o Senhor disse a Abrão: “Saia da sua terra, do meio dos seus parentes e da casa de seu pai, e vá para a terra que eu lhe mostrarei. “Farei de você um grande povo, e o abençoarei. Tornarei famoso o seu nome, e você será uma bênção. Abençoarei os que o abençoarem, e amaldiçoarei os que o amaldiçoarem; e por meio de você todos os povos da terra serão abençoados”. (Gênesis 12.1-3).

Deus separou, chamou para si, e abençoou Abraão. Deus prometeu que Abraão se tornaria uma grande nação. Logo, temos a compreensão de que a bênção para Abraão foi um canal para que muitos fossem abençoados. Essa mentalidade deve seguir também em nossos dias. O cristão foi resgatado da escravidão do pecado e abençoado para ser um veículo de bênção para outras pessoas (Efésios 1.3). A bênção da salvação não se encerra no salvo, pelo contrário ela é o ponto de partida para abençoar outros.

E. Fomos chamados a fazer discípulos.

Todo discípulo de Jesus foi convocado a fazer discípulos. Jesus em suas últimas palavras, enquanto aqui nessa terra, disse: “Portanto, vão e façam discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai e do Filho e do Espírito Santo, ensinando-os a obedecer a tudo o que eu lhes ordenei. E eu estarei sempre com vocês, até o fim dos tempos”. (Mateus 28.19,20). Fica clara a existência de uma ordem central neste texto: FAZER DISCÍPULOS. O voluntário deve ter sempre mente que tudo o que temos e realizamos deve partir dessa ótica. Mateus deixa claro que o papel dos discípulos deve ser BATIZAR e ENSINAR, e que tal função é primordial na vida da igreja, isto é, o investimento em pessoas que possam direcionar outras ao crescimento em Cristo.

F. Fomos chamados a edificar os santos.

Tanto o líder quanto o voluntário não podem se esquecer de que Deus separou e capacitou irmãos (Deus deu dons) para que estes equipem os demais membros da igreja (Efésios 4.11-16). Assim, temos pessoas capacitadas por Deus para EQUIPAR e pessoas separadas por Deus para serem EQUIPADAS. A igreja deve ter pessoas equipadas para que ela não seja vulnerável às ciladas e artimanhas do dia a dia. Logo, o discípulo de Jesus entende muito bem a grande obra que necessita ser realizada, e que tal obra é responsabilidade daqueles que foram CHAMADOS para o discipulado de Cristo.

Portanto, é evidente a importância da visão sobre o voluntariado na igreja, já que muitos hesitam em se envolver devido a mal-entendidos sobre o serviço cristão. Precisamos compreender que os cristãos foram criados para glorificar a Deus em todas as áreas da vida, realizando boas obras como evidência da transformação pela graça. Além disso, a vida só encontra significado no serviço ao Senhor, os crentes são abençoados para abençoar outros, chamados para fazer discípulos e responsáveis por edificar os santos, equipando-os para enfrentar desafios e cumprir a missão do discipulado de Cristo. A visão correta sobre o voluntariado na igreja enfatiza o serviço como parte essencial da vida cristã.

2. Posicionar os voluntários conforme seus dons, talentos e experiências

Muitas pessoas que decidiram servir na obra de Deus têm experimentado um grande e pesado fardo para carregar. Digo isso porque alguns voluntários estão servindo em áreas distantes daquilo para o qual o Senhor os capacitou. Aceitaram servir, mas ocuparam cargos que não foram bem planejados, resultando em conflitos e frustrações dentro e fora do ministério. Esses voluntários começam a se questionar sobre qual a importância do seu serviço, ou pior ainda, anseiam pelo fim do ministério deles.

Alguns irmãos trabalham incansavelmente para cumprirem suas responsabilidades na função assumida, mas a cada dia que passa, se sentem mais e mais cansados. O voluntariado se torna algo escravizador e doloroso com o passar do tempo.

Acredito que boa parte desse peso acontece por utilizar os voluntários em funções nas quais não se encaixam⁷¹ com os seus dons, talentos e experiências de vida. Por isso, a compreensão sobre como Deus capacitou cada irmão é necessária para um servir eficaz e prazeroso.

⁷¹ Lembrando que não temos como propósito discutir a quantidade dos dons, isso ocuparia muito espaço e tempo, e poderia nos distanciar do foco desse ponto que é evidenciar a existência de dons entregues pelo Senhor para edificação da igreja.

A definição de cada elemento da capacitação de Deus é importante para a locação do voluntário em uma função compatível com a sua capacitação. Vejamos a definição dos três elementos essenciais de capacitação:

A. Dons.

Os dons são habilidades dadas por Deus aos crentes para a edificação da igreja (Romanos 12.3-8; 1 Coríntios 12 e 14). Os dons são dados na conversão para beneficiar particularmente o Corpo de Cristo. Todo cristão recebe pelo menos um dom (1 Pedro 4.10) quando é inserido no Corpo de Cristo.

Visando a edificação da igreja local, acredito que o Espírito Santo distribui os dons conforme o seu plano para cada igreja, ou seja, conforme a necessidade da igreja, o Espírito Santo oferta os dons aos irmãos de forma específica e compatível com a necessidade da igreja em questão.

B. Talentos.

Os talentos também são dados por Deus, mas por meio dos pais. Os talentos são dados no nascimento para beneficiar toda a comunidade. O talento pode ser utilizado ou não no serviço na igreja, diferentemente dos dons que são exclusivos para edificação dos santos da igreja.

Alegamos que os talentos⁷² são ofertados desde o nascimento da pessoa, pois já no nascimento toda a estrutura é definida, por exemplo: o QI, a saúde e força, capacidade artística e criativa, habilidades linguísticas, aptidões mecânicas, e outras. Essas capacitações não fogem aos propósitos de Deus, porém, não são de uso exclusivo na igreja.

C. Experiências.

Acredito que todos concordam que no decorrer da vida, as pessoas vão adquirindo habilidades, ou seja, vão somando experiências. Elas podem aprender a cozinhar, costurar, dirigir, tocar algum instrumento etc. Cada pessoa tem uma história de vida, em outras palavras, todos estão acumulando experiências todos os dias.

72 Vale salientar que os talentos podem e precisam ser aperfeiçoados.

Momentos difíceis, tribulações e provações fazem parte do dia a dia de todo ser humano. Contudo, cada vida é diferente da outra. Alguns aprendem a lidar com poucos recursos, outros não sabem o significado de “não ter”. Alguns sofreram com a morte de pessoas próximas, outros nunca tiveram que enfrentar essa realidade. Porém, como dissemos, o Senhor proporciona cada experiência no dia a dia (Salmo 139.16).

Enfim, lidar com trabalho voluntário é saber descobrir quem são as pessoas com as quais se está trabalhando. É função do líder pesquisar sobre os dons, talentos e experiências daqueles que estão servindo como voluntários. Dessa forma, a locação dos voluntários acontecerá sem maiores traumas, inibições ou até mesmo inseguranças.

3. Entender as limitações do voluntário

Alguns líderes confundem o serviço voluntário com o serviço contratado. Logo, a cobrança aos irmãos que se voluntariam no serviço da obra de Cristo é feita como a meros prestadores de serviço. Essa percepção confusa do voluntário como funcionário, tem tornado o servir na obra um grande fardo. Logicamente que se espera comprometimento e excelência no voluntariado (vamos falar disso no decorrer desse capítulo), mas o caráter punitivo e profissional no lidar com voluntários não é a melhor maneira de liderar. Assim, apontaremos alguns conceitos de liderança essenciais para liderar com os voluntários. Primeiro, entendendo suas limitações naturais, e num segundo momento, destacando alguns princípios norteadores para liderar os voluntários na igreja.

A. Tempo de disponibilidade.

Um erro primário e recorrente na liderança de voluntários é não considerar o tempo disponível para a dedicação ao ministério. Esse erro pode surgir dos dois lados, líder e voluntário.

Geralmente, o líder, ainda mais se for de tempo integral na igreja, comete o equívoco de programar e mensurar as atividades do seu ministério partindo do seu contexto de tempo. Ele mede o tempo de serviço tendo como medida o seu tempo disponível para o ministério.

Existe a possibilidade do próprio voluntário, devido à empolgação em servir, não planejar muito bem o seu tempo de disponibilidade para um determinado ministério. Por isso, no meio do caminho, surgem as dificuldades de falta de tempo, originando um estresse e desânimo com o ministério ao longo do tempo.

Normalmente, quando um voluntário excede o tempo de serviço, ou seja, indo além do seu tempo disponível, ele se torna uma bomba relógio pronta para explodir e abandonar o serviço assumido.

Portanto, é sábio da parte do líder e do voluntário calcular com exatidão o tempo que pode ser dedicado ao serviço em um determinado ministério. Um plano semanal de suas atividades domésticas, profissionais e cotidianas pode revelar com mais precisão o tempo disponível que a pessoa pode se dedicar ao ministério. Quando essa pesquisa não é realizada, o líder e o voluntário correm um sério risco de fracassar no servir com excelência e gratidão ao Senhor.

B. Tempo de descanso e lazer.

Entre os equívocos de um compromisso voluntariado é não pensar no seu tempo de descanso e lazer. O servir na obra nunca deve ser um peso ou fardo doloroso, pelo menos por causa do ministério, pois sabemos que dificuldades e tribulações fazem parte de todo ministério. Porém, o voluntariado precisa ter um tempo de descanso e lazer como parte do seu planejamento ministerial.

Quando a carga horária de um ministério toma o tempo de descanso e sono do voluntário, novamente uma bomba relógio está sendo armada. Fomos criados pelo Senhor com a necessidade de tempo de descanso (Êxodo 20.8-11). Noites mal dormidas, fins de semanas intensos, e compromissos infundáveis são ingredientes que corroem aos poucos os irmãos voluntários que ingressam nos ministérios da igreja.

Outra preocupação é o tempo de lazer. O voluntário necessita de tempo de lazer junto com os seus familiares. Em sua agenda, ele deve incluir um passeio ou algum entretenimento, produzindo um bem-estar e leveza de vida. Voluntários que não têm seu tempo de lazer costumam

ser ranzinzas e truculentos, amargos e críticos, tornam o ambiente tenso e pesado.

C. Tempo com familiares.

Muitos irmãos em nossas igrejas não têm seus familiares como membros da igreja, em alguns casos, nem cristãos são. Normalmente existe uma pressão por parte dos familiares pela atenção do voluntário. Assim, uma liderança sábia não se esquece de inserir momentos para que os seus voluntários se dediquem aos seus familiares.

Uma das maiores críticas aos irmãos que servem regularmente nas igrejas é o distanciamento dos seus familiares incrédulos. Por isso, sempre será bom analisar a composição familiar dos seus voluntários, buscando não amplificar as críticas dos seus familiares, o que gera desgaste e desânimo.

Talvez a sugestão seja uma escala bem planejada, ajustando o tempo de serviço na igreja intercalado com o tempo de visitação e reuniões com os familiares.

D. Tempo para outras agendas.

Como já afirmamos, o voluntário tem uma vida fora da igreja. Logo, podemos entender que ele tem uma agenda de compromissos fora da igreja. Muitos irmãos estudam e trabalham, outros têm a agenda dos filhos (escola, cursos etc.), existem os cursos extras de aperfeiçoamento, além das tarefas domésticas. Alguns irmãos são obrigados a trabalharem nos finais de semana, outros são convocados por suas empresas em datas específicas (policiais, médicos, bombeiros). Em outras palavras, todo voluntário tem uma agenda concorrente com a agenda da igreja.

Ao liderar voluntários, o líder experiente avalia a agenda “externa” dos seus liderados, antes de propor ou definir planos para o seu ministério, pois a agenda externa geralmente ocupa a posição de prioridade para os voluntários. Isso acontece porque os compromissos seculares estão relacionados com sustento ou formação futura. Quando possível, uma agen-

da compartilhada e moldada conforme a agenda externa dos voluntários é a melhor forma de lidar com esse conflito.

4. Elementos essenciais para liderar voluntários.

Vimos que alguns pontos de tensão devem ser previstos ao convidar voluntários para servir em alguns ministérios. Uma boa liderança se empenha em eliminar ou diminuir esses pontos quando se utiliza de elementos chave na liderança de voluntários. Vejamos os cinco principais elementos:

A. Incentivo e agradecimento.

Um elemento essencial na liderança com voluntários é incentivo e agradecimento. Alguns líderes lideram seus voluntários como se estivessem operando máquinas. A comunicação se resume em informar as obrigações e apontar os erros cometidos pelo voluntário. A insensibilidade do líder foca na execução da tarefa sem se atentar para aqueles que as executam. Logo, palavras de cobranças parecem serem as únicas que saem da boca do líder.

Alguns líderes não exercem uma liderança tão enérgica ou opressora, pelo contrário, de forma bem passiva lideram os voluntários como se estivessem no piloto automático. O líder não busca aproximação ou relacionamento, não previne problemas ou corrige as falhas, simplesmente deixa tudo correr normalmente. Geralmente, tal líder revela uma indiferença para com os seus liderados e até mesmo com a tarefa a ser executada.

Sabemos que existe o tipo de liderança que diz aos seus liderados: “estão trabalhando para o Senhor, logo, o Senhor os recompensará”, e assim, não se interessam em reconhecer e incentivar seus liderados pelo trabalho que executam. Alguns líderes até argumentam que o elogio pode levar o voluntário a um coração orgulhoso. Pois bem, acredito que o líder deve sempre informar aos seus liderados quando estão realizando um bom trabalho. Note e elogie os pontos positivos. O líder deve ser o primeiro a realçar o valor do trabalho realizado. Como Paulo nos ensinou: “Por

isso, exortem-se e edifiquem-se uns aos outros, como de fato vocês estão fazendo”. (1 Ts. 5.11).

A gratidão deve ser uma marca do líder. O Senhor exorta o seu povo a ser grato em toda situação (1 Ts. 5.18). Um líder grato promove a mesma atitude em seus liderados. Voluntários gratos pelo privilégio de servirem na obra de Deus, serão pessoas satisfeitas e alegres no Senhor, atitudes essenciais para que um ministério formado por voluntários obtenha sucesso.

B. Espaço de aprendizado mútuo.

Os ministérios na igreja devem ser espaços de aprendizagem. O ministério com voluntários, da mesma forma, deve ser um local de aprendizado mútuo, ou seja, tanto líder como voluntário podem aprender um com o outro, e entre os próprios voluntários.

O líder que pensa não precisar mais de aprendizado está seriamente enganado. Tal pensamento o conduzirá para atitudes autoritárias e desanimadoras para aqueles que estão debaixo da sua liderança. Por isso, o ministério deve ser uma via de mão dupla quando o assunto é aprendizado. O líder deve escutar seus liderados a fim de que possa aprender e liderar melhor seu ministério.

Porém, nossa ênfase está no fato que o ministério deve ser um espaço de aprendizado também para o voluntário. Em outras palavras, o voluntário percebe que está crescendo e amadurecendo enquanto serve no ministério. Digo isso porque muitos ministérios se tornam desinteressantes por causa da estagnação de aprendizado. Aos poucos o voluntário começa a se questionar como o seu serviço está contribuindo para o seu crescimento cristão.

O ministério deve ser um espaço pedagógico, no qual o voluntário tenha a convicção de que está tornando-se um cristão melhor. Ministérios que só preenchem calendários, que não apresentam um alvo de crescimento para os seus liderados, podem sofrer com a banalização e desinteresse por parte da equipe de voluntários.

C. Comunicação clara.

Todo ministério deve ter um bom planejamento, e todo ministério que deseja atingir os seus alvos deve ter a comunicação bem clara entre seus componentes.

O voluntário não deve ser pego de surpresa em meio às programações, ou mesmo ser informado por terceiros sobre os rumos do ministério no qual serve. Pois, a desinformação leva o voluntário a sentir-se desrespeitado ou insignificante no ministério.

Assim, o líder deve deixar bem claro o que espera de cada voluntário, qual a função e responsabilidade, além da total clareza sobre os alvos e propósitos dos ministérios e suas programações. É responsabilidade do líder verificar se os seus liderados estão inteirados sobre os rumos e alvos do ministério. Um voluntário mal-informado torna-se um peso a ser levado, uma fonte de críticas e desânimo, além de um candidato à desistência no término do calendário do ministério.

D. Alvos bem acordados.

Geralmente, alguns líderes se utilizam da “revelação progressiva ministerial” com seus voluntários. O líder, temendo perder ou desanimar seus liderados, não apresenta tudo o que se espera da pessoa. Suas funções, horários, investimentos, responsabilidades são acordados conforme o voluntário serve no ministério. O voluntário deve seguir o conselho de Jesus de mensurar o preço antes de assumir um ministério (Lucas 14.28-32), logo, o líder deve deixar bem claro todas as informações sobre os requisitos e compromissos exigidos daqueles que servem no ministério almejado.

O líder experiente apresenta os alvos, os requisitos, as dificuldades e até os possíveis problemas que o voluntário poderá enfrentar em um determinado ministério. Isso permite que o voluntário decida servir (ou não) através das informações reais e honestas sobre o ministério. Depois de apresentadas todas as informações, e o voluntário decidir por servir no ministério, então é possível ao líder direcioná-lo e corrigi-lo quando for necessário.

E. Envolvimento pessoal

Liderar voluntários é acima de tudo uma troca de experiências entre líder e liderado. O relacionamento entre os dois não pode ser algo mecânico ou profissional, mas fraternal, no qual a preocupação mútua é uma marca registrada.

O líder deve encarar cada voluntário como uma oportunidade de discípulado, ou seja, uma oportunidade de se envolver com seu liderado a fim de ajudá-lo a ser mais semelhante a Cristo.

Conclusão

Liderar voluntários é e sempre será um grande desafio, mas ao mesmo tempo, um dos maiores privilégios. Quando uma equipe formada de voluntários entende seu papel, sua importância e principalmente confia no seu líder, o ministério com voluntários é o melhor ambiente para crescimento do amor a Deus e ao próximo.

Para você refletir

1. *Como a falta de compreensão por parte dos voluntários quanto ao significado de servir afeta o desenvolvimento da igreja?*
2. *Quais são os elementos essenciais que um líder deve considerar ao posicionar voluntários de acordo com seus dons, talentos e experiências?*
3. *Como a falta de reconhecimento e incentivo por parte dos líderes afeta o engajamento e a satisfação dos voluntários?*
4. *Quais são os limites que os líderes devem considerar quando lideram voluntários na igreja?*
5. *De que maneira um ministério pode se tornar um espaço de aprendizado mútuo para líderes e voluntários, promovendo o crescimento espiritual de todos os envolvidos?*