

Liderança numa Congregação sem Presbíteros

Coy Roper

Quando pensamos em liderança em uma congregação local, automaticamente pensamos em presbíteros. Todavia, muitas congregações não possuem presbíteros. Provavelmente metade das congregações da igreja do Senhor nos Estados Unidos e em muitos outros países têm no máximo cinquenta membros; uma elevada porcentagem dessas congregações menores não possui presbíteros. Frequentemente, até congregações maiores não possuem presbitério. Além disso, em campos missionários como a Índia, a Austrália ou a Alemanha, os presbíteros são uma exceção à regra. Portanto, se restringíssemos o estudo da liderança bíblica a uma exposição do presbitério, estaríamos negligenciando a pergunta com que muitos se deparam: como deve ser exercida a liderança em igrejas onde não há presbíteros?

Em resposta a essa pergunta, vamos analisar quatro proposições.

UMA CONGREGAÇÃO PODE EXISTIR SEM PRESBÍTEROS

A primeira proposição é esta: *uma congregação pode bíblicamente existir sem presbíteros*. Em Atos 13 e 14, Paulo e Barnabé estabeleceram várias congregações em sua primeira viagem missionária. Ao voltarem refazendo o trajeto, Lucas registra que promoveram-lhes, “em cada igreja, a eleição de presbíteros, depois de orar com jejuns...” (Atos 14:23). Várias congregações mencionadas aqui existiram durante um tempo sem presbíteros. (Ninguém sabe por quanto tempo elas existiram; as estimativas variam

consideravelmente.) Então, Paulo e Barnabé nomearam presbíteros em cada igreja. Mesmo quando essas igrejas estavam sem presbíteros, ainda eram igrejas! É possível que uma igreja exista sendo uma igreja do Novo Testamento verdadeira sem possuir presbíteros.

Um palavra de advertência: não sejamos precipitados demais em nomear presbíteros. Quando irmãos, no fervor de seguir o modelo neotestamentário, se apressam impetuosamente em nomear presbíteros, sem dar tempo suficiente e refletir no processo, podem acabar nomeando pastores não-qualificados para o rebanho. Devemos nos lembrar de que *é melhor sermos bíblicamente não-organizados do que não-bíblicamente organizados*.

UMA CONGREGAÇÃO DEVE PLANEJAR TER PRESBÍTEROS

Vamos analisar uma segunda proposição: *uma congregação deve, desde o seu início, fazer planos para ter presbíteros*. Desde que uma igreja não tenha presbíteros, falta-lhe algo que Deus diz que ela precisa. Paulo deixou Tito em Creta para que ele “pusse em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituísse presbíteros” (Tito 1:5). Existiam igrejas nessas cidades antes de Tito ser deixado lá. Por que Tito precisava constituir presbíteros? Deus sabia que Sua igreja precisaria de pastores para que o corpo crescesse de todas as formas; para isso Ele providenciou o ofício do presbitério. Sem presbíteros, uma igreja pode existir bíblicamente; ela pode se dar bem e até crescer. Mas nunca será e fará tudo o que

Deus deseja, enquanto não tiver presbíteros.

Por que as Igrejas Demoram Nomear Presbíteros?

Existem muitas e muitas igrejas que há décadas estão sem presbíteros. Por quê? Será que os pregadores têm feito um trabalho tímido na preparação de homens para a liderança? É possível que algumas igrejas deixem de nomear presbíteros porque os homens que costumam tomar as decisões nas reuniões administrativas receiam perder seu papel de liderança com a nomeação de um presbitério? Será que uma aversão à autoridade faria alguns rejeitarem a idéia de presbíteros; será que suportariam a idéia de que alguém tivesse mais autoridade do que eles?

Como Resolver o Problema?

Qualquer que seja a razão para não haver presbíteros numa igreja, o fato de existirem há anos inúmeras congregações sem presbíteros deve nos incitar a buscar uma solução para que tal situação não continue existindo. Como evitar esse problema? Que passos uma congregação pode dar na tentativa de assegurar que presbíteros sejam nomeados dentro de um período razoável? Apresentamos três sugestões:

Converter homens. Desde o início é preciso haver um esforço para se converter homens (chefes de famílias) e famílias inteiras ao Senhor. Mulheres e crianças geralmente são mais responsivas, mas se empenhamos todos os esforços buscando convertê-las, podemos acabar tendo uma congregação cheia de mulheres e jovens, sem possibilidade de nomear presbíteros por muitos anos.

Treinar os novos convertidos. Devemos começar imediatamente a treinar homens para o presbitério. Esse treinamento deve incluir tanto teoria como prática. Queremos que aprendam as doutrinas bíblicas e a organização e liderança da igreja. Também queremos que comecem a praticar o que estão aprendendo — ensinando outros, dando aulas bíblicas, dirigindo a adoração e falando em público. O treinamento pode ser feito pessoalmente, em aulas, por meio de leitura, por meio de cursos por correspondência ou em vídeo e proporcionando-se oportunidades para os homens exercitarem seus talentos.

Envolver os homens na liderança. Aqueles que algum dia poderão se tornar presbíteros devem

participar dos processos de tomada de decisões da igreja. Dessa forma, estão se preparando para o dia em que exercerão a liderança na igreja.

Pregadores e missionários às vezes receiam dar esse passo. Alguns podem opor-se a ter crianças em Cristo envolvidas no processo de tomada de decisões, dizendo: “Eles não sabem o bastante para tomar decisões concernentes à obra da igreja”; ou: “Pode ser que ainda apóiem algumas doutrinas errôneas do denominacionismo”.

Em resposta a essa objeção, eu sugeriríamos, em primeiro lugar, que a maioria dos cristãos recém-convertidos estão cientes de que têm muito a aprender sobre a Bíblia, e poucos se arriscarão além de sua competência. Em segundo lugar, apesar de ser verdade que crianças em Cristo sabem pouco sobre a Bíblia, eles *podem* saber muito sobre práticas administrativas e como trazer os vizinhos a Cristo. O pregador faria bem em ouvir as respostas dos novos convertidos a perguntas como: “Onde devemos nos reunir?”; “Quando vamos nos reunir?”; “Quais são os melhores métodos evangelísticos para esta região?” Em terceiro lugar, recusar-se a envolver os membros nas tomadas de decisão pode produzir efeitos negativos. Pode fazer o pregador ou missionário desenvolverem a atitude de que a igreja pertence a ele, e não a Cristo, e fazer os novos convertidos terem a mesma atitude. Além disso, sonegar aos novos convertidos oportunidades em que participem das decisões é como fazer com que permaneçam crianças espirituais. As crianças só se tornam cristãos maduros, verdadeiramente aptos para liderar, se exercitarem seus músculos espirituais.

UMA CONGREGAÇÃO SEM PRESBÍTEROS PRECISA ENCONTRAR UM MEIO DE CONDUZIR SEUS NEGÓCIOS

Aqui está a terceira proposição: *enquanto não tiver presbíteros, uma congregação precisa encontrar um meio de conduzir os negócios da igreja.* Assim que uma congregação é formada, levantam-se as perguntas: onde vamos nos reunir? Quando vamos nos reunir? Quem vai pregar? Quantas salas de aula teremos e quem serão os professores? Quem vai preparar a ceia? O que faremos com o dinheiro coletado? Estas e outras perguntas precisam de respostas. Decisões terão de ser tomadas. Imediatamente, surge a necessidade

de algum tipo de sistema pelo qual os negócios da igreja sejam conduzidos.

Métodos Informais

Em algumas congregações os negócios podem ser conduzidos informalmente. Homens podem tomar as decisões durante os momentos de convívio após os cultos de adoração, aparentemente apenas fazendo concessões em curtas conversas. Talvez não haja nada de errado nisso; nenhuma passagem bíblica exige uma reunião administrativa mensal.

Todavia, existem perigos em ter um processo informal para se tomar decisões na igreja. Em primeiro lugar, existe o perigo de que nenhum negócio seja conduzido. Se uma congregação não tem necessidade de tomar decisões, a igreja pode não estar fazendo muito para salvar os perdidos ou ajudar os outros. Em segundo lugar, tal situação pode dar vazão a um “Diótrefes, que gosta de exercer a primazia” (3 João 9). Um homem pode gostar do processo informal de tomar decisões porque isto lhe dá um controle efetivo sobre a igreja. Em terceiro lugar, há o perigo de os negócios não serem conduzidos de modo ordeiro. Tarefas que precisam ser realizadas podem ser deixadas de lado; questões que precisam de correção podem permanecer como estão; aspectos importantes de um problema podem passar despercebidos quando uma solução é proposta; ou certas decisões podem não refletir verdadeiramente a vontade da congregação.

As Reuniões Administrativas

Devido a esses perigos (e talvez outros), reuniões administrativas mais formais são muitas vezes o método utilizado para se tomar decisões pela igreja.

Quem freqüenta essas reuniões administrativas? Geralmente, elas são abertas a todos os homens da congregação. As mulheres geralmente são excluídas porque se estiverem presentes podem “exercer autoridade de homem” (1 Timóteo 2:12). Além disso, uma vez que somente os homens se tornam presbíteros, são eles que precisam aprender a exercer liderança e as reuniões administrativas são um laboratório de liderança. Embora as mulheres não sejam convidadas a participar das reuniões, elas precisam ser levadas em conta pelos homens que participam. Quando uma decisão a ser tomada diz respeito às mulheres

(por exemplo, quando se solicita que mulheres preparem o alimento ou que professoras da escola dominical façam determinada coisa), elas precisam ser consultadas *antes* da reunião. Obviamente, *depois* da reunião *todos* os membros devem ser informados do que aconteceu na reunião. Também, os sentimentos, as opiniões e sugestões das mulheres devem ser considerados ao se tomar decisões. É o cúmulo da estupidez homens tomarem decisões que afetam toda a igreja, ignorando aqueles que provavelmente compõem a maioria da igreja e que provavelmente realizam 75 por cento do trabalho da igreja! O ideal é que as decisões tomadas em reuniões administrativas reflitam os sentimentos de toda a congregação, incluindo as mulheres.

Como devem ser conduzidas as reuniões administrativas? O Novo Testamento não exige que se façam reuniões administrativas formais; nem tampouco estabelece regras rígidas para a sua condução. Façamos, porém, algumas sugestões gerais que podem ser úteis:

Em primeiro lugar, “tudo... seja feito com decência e ordem” (1 Coríntios 14:40). Esse princípio deve ser aplicado às reuniões administrativas, bem como à adoração da igreja. Naturalmente, o que se considera “com decência” e “ordem” pode variar de uma congregação para outra. Uma igreja pode adotar regras estritas e observar ao pé da letra as normas de seu estatuto social. Uma outra congregação pode não observar as normas do seu estatuto social nas reuniões administrativas, e ainda assim atingir seus alvos de maneira satisfatória. Qualquer que seja o procedimento, as reuniões devem ser conduzidas com ordem, conforme os padrões dos que estão envolvidos.

Em segundo lugar, a reunião deve ser conduzida numa atmosfera cristã. Os homens devem ser cordatos, cuidadosos com o que falam, tolerantes e longânimos com os outros, e devem agir amavelmente. Em tal atmosfera, os irmãos irão expressar seus pareceres diante das questões que se levantarem.

Em terceiro lugar, nenhuma etapa do trabalho deve ser negligenciada. As contas precisam ser pagas; a manutenção do prédio precisa ser feita; os pregadores precisam ser escalados. Cartas precisam ser respondidas, pedidos precisam ser considerados e planos na área de benevolência e evangelismo precisam ser traçados. Além disso,

o bem-estar espiritual dos membros precisa ser considerado. Às vezes, ficamos tão envolvidos em questões mundanas que negligenciamos as espirituais — as almas dos que estão sob os nossos cuidados. Não devemos negligenciar questões materiais, mas devemos passar mais tempo discutindo como salvar mais almas e mantê-las salvas!

Em quarto lugar, os planos devem ser feitos com antecedência. Muitas congregações decidem hoje que precisam fazer uma reunião evangelística daqui a um mês. É preciso dar mais tempo para o planejamento.

Em quinto lugar, as decisões tomadas em reuniões administrativas precisam ser colocadas em prática. Muito freqüentemente, os homens decidem que determinada coisa deve ser feita, mas deixam a decisão ali mesmo. Se ninguém fica responsável por fazer o trabalho, ninguém o faz! Como dizem, “o que é da conta de todo o mundo, não é da conta de ninguém”.

Em sexto lugar, os homens que freqüentam as reuniões administrativas devem aprender a delegar responsabilidades. Se os homens tentarem decidir quem vai dirigir cada cântico e cada oração, não terão tempo de tomar todas as decisões pequenas e jamais chegarão perto das questões importantes. Um plano melhor é passar a responsabilidade de determinado trabalho a um indivíduo ou uma comissão, definir os limites da tarefa, determinar quanto dinheiro pode ser gasto e decidir quando deve ser apresentado um relatório. Após o trabalho ser concluído (ou enquanto estiver em execução), o homem ou a comissão responsável pode apresentar um relatório na reunião e receber mais instruções.

Uma palavra de precaução há que ser dada: um sistema de comissões pode se tornar apenas uma maneira conveniente de dividir a culpa pela não realização de uma tarefa. Não se deve nomear comissões enquanto elas não forem necessárias, e elas não devem ser maiores do que o necessário, devendo incluir apenas os que estiverem dispostos a servir.

Em sétimo lugar, todos os presentes devem ter a oportunidade de expressar suas opiniões durante as reuniões, mas é preciso estabelecer limites no direito de cada um à palavra. Ninguém deve ter permissão para falar a noite inteira ou tomar o tempo de outro. Uma única voz não deve dominar as reuniões. Cada pessoa precisa

sentir-se livre, dentro dos seus limites, para dizer o que desejar sobre as propostas levadas ao grupo.

Em oitavo lugar, as decisões devem ser feitas nas reuniões administrativas por consenso, isto é, por consentimento geral do que é melhor para a congregação, e não pelo voto da maioria. O “método de voto da maioria” tem vários aspectos prejudiciais.

Por um lado, esse método não se enquadra realmente no modelo ideal de Deus para se tomar decisões na igreja. O modelo de Deus evoca os presbíteros — homens mais velhos, mais sábios, mais conhecedores e experientes — para guiarem o rebanho. Os irmãos precisam entender esse tipo de liderança. Todavia, se os homens estiverem acostumados a decidir questões através do voto da maioria, não estarão preparados para aceitar o tipo de liderança exercida por presbíteros. Sendo assim, na reunião, cada um deve ter direito à palavra, mas a opinião de um homem não é necessariamente tão boa quanto a de outro. Quando as opiniões são expressas, deve-se levar em conta os diferentes níveis de espiritualidade, maturidade, experiência, conhecimento, treinamento e fidelidade.

Além disso, uma “política de governo da maioria” pode trazer discórdias. Se uma decisão é tomada, por exemplo, com base numa votação de 8 a 5, quase quarenta por cento dos envolvidos não estão a favor da decisão. Será difícil esses quarenta por cento apoiarem a decisão entusiasmadamente ou se sentirem bem em relação à igreja; podem até acreditar tão fortemente que foi tomada uma decisão errada pela maioria que não queiram mais adorar na mesma congregação. O sistema de “voto da maioria” pode aumentar as diferenças ou até contribuir para a divisão.

Então, o que deve ser feito nesse caso? Primeiro, os presentes às reuniões administrativas devem tentar atingir um consenso quanto à pergunta: “Existe alguma maneira de mudar os sentimentos da minoria?” Deve-se tentar entrar em acordo. Em não se conseguindo um acordo, provavelmente outros planos terão de ser feitos. A idéia, obviamente, é tentar tomar decisões que deixem todos, ou a maioria, dos presentes confiantes de que elas são para o bem das almas da congregação.

Ao se aplicar esse princípio, deve-se tomar duas precauções. Primeira, a tirania do governo

da minoria deve ser evitada. Se um ou dois homens se opõem a uma sugestão, isso não quer dizer que ela deva ser automaticamente descartada. A segunda precaução é que a atitude cristã requer que cada um aprenda a se submeter aos outros; agir de outra maneira provocaria facções. Portanto, se alguém faz parte da minoria, deve questionar se deve realmente impor sua vontade ou não sobre a maioria. O ideal em momentos de discórdia é que todos os cristãos estejam inclinados a ceder para seus irmãos.

OS HOMENS DEVEM COMEÇAR A EXERCITAR O DOM DE LIDERANÇA

Consideremos, agora, as quatro proposições apresentadas: mesmo antes da nomeação de presbíteros, os homens da congregação precisam começar a exercitar suas habilidades para liderar. Essa habilidade é um talento dado por Deus, como é evidente em 1 Coríntios 12:28, onde Paulo falou do dom de “governo” ou “administração” (NVI). A palavra grega significa literalmente “o trabalho de um piloto de navio que desvia o navio de rochedos e bancos de areia até o ancoradouro”¹. Nisso obviamente estava incluso — e talvez até se referisse primeiramente a ele — o trabalho dos pastores de uma igreja; mas não necessariamente se restringia a eles. Certo comentarista disse: “A função obviamente é de direção, e pode ser o trabalho dos presbíteros. Mas não temos como saber”².

Ainda que o termo se refira apenas a presbíteros, surge uma pergunta: “Deus dá o dom somente quando os homens são nomeados para o presbitério?” Seria mais preciso dizer que reconhecemos o dom de um homem em “governar” ou “administrar” ao nomeá-lo presbítero. Sendo assim, os homens possuem o dom de liderança antes de serem nomeados presbíteros. Por isso, devem começar a exercitar esse dom antes mesmo de se tornarem presbíteros.

Como um Homem Sabe que Tem o Dom de Liderança?

Como um indivíduo sabe se tem ou não o

¹ William Barclay, *The Letters to the Corinthians* (“As Cartas aos Coríntios”). Edinburgh: The Saint Andrew Press, 1973, p. 129.

² Leon Morris, *The First Epistle of Paul to the Corinthians* (“A Primeira Epístola de Paulo aos Coríntios”), em *The Tyndale New Testament Commentary*. Grand Rapids, Mich.: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 1958, p. 179.

dom de liderar? Para responder essa pergunta, vamos responder outra: como sabemos se temos ou não o talento de cantar? Tentando cantar! Não podemos saber se podemos ou não cantar enquanto não tentarmos persistentemente por um tempo. Igualmente, a única maneira de sabermos se temos ou não o talento de liderar é tentando exercitar esse talento, e tentando persistentemente durante um período. Se um homem diz: “Eu jamais poderia ser um presbítero; simplesmente não estou qualificado para esse serviço”, e nunca tenta se desenvolver para ser um candidato a presbítero, pode estar enterrando um talento que Deus lhe deu.

Como um Homem Pode Começar a Usar Seus Talentos?

Não se exerce liderança dando ordens às pessoas ao redor. Um homem não começa a exercitar o talento de liderar sendo chefe das pessoas! Alguns podem pensar que este seja o caminho até a liderança; em algumas congregações há “muitos caciques para poucos índios”, muitos supervisores e operários insuficientes. Isto se deve a um conceito equivocado do tipo de liderança que um presbítero precisa exercer. Conforme 1 Pedro 5:1-5, os presbíteros não devem ser “dominadores dos que [lhes] foram confiados”. Não são chefes. A atitude deles não é: “Você precisa fazer o que eu digo, porque eu sou um dos seus presbíteros”. De fato, a admoestação em 1 Pedro 5:5 para “no trato de uns com os outros [se cingirem] todos *de humildade*” aplica-se com a mesma intensidade aos presbíteros! Os presbíteros devem ser exemplo. Devem exercer a liderança pela persuasão, não pela compulsão; pela influência, não pela manipulação. Por causa da beleza do caráter deles, da bondade e da sabedoria que os outros vêem neles, o rebanho os segue com alegria.

Futuros presbíteros precisam aprender a servir. Nos negócios, homens que estão sendo preparados para trabalhos de alto escalão geralmente começam por baixo. Trabalham com todos os tipos de serviço dentro da organização. De que outra forma poderiam entender a organização e os problemas dos empregados que nela trabalham? Da mesma forma, começamos a agir como líderes — no sentido bíblico — quando começamos a servir.

Futuros presbíteros precisam buscar oportunidades para se envolverem. O homem que virá a ser um

presbítero começa buscando oportunidades para se envolver no trabalho de pastorear. Grande parte do trabalho de um presbítero também é responsabilidade de outros membros. Por exemplo, os presbíteros devem ir atrás de ovelhas perdidas, embora o Novo Testamento coloque essa responsabilidade também sobre os demais cristãos (Gálatas 6:1). Da mesma forma, os presbíteros devem estar aptos para ensinar; embora todos os cristãos devam ensinar através de suas vidas, e todos devam se tornar mestres na palavra, à medida que seus dons e oportunidades permitirem. Além disso, ao mesmo tempo que os presbíteros devem refutar falsos ensinamentos, todos nós somos exortados a “[batalharmos] diligentemente, pela fé que uma vez por todas foi entregue aos santos” (Judas 3). Finalmente, os presbíteros devem exortar outros membros; mas o autor de Hebreus dirigiu-se a cada cristão, dizendo: “Exortai-vos mutuamente cada dia” (Hebreus 3:13).

O ideal é que quando uma congregação nomeie ou constitua um homem presbítero,

não esteja lhe dando um novo trabalho, mas simplesmente reconhecendo que ele já está fazendo a maioria das coisas — as mais importantes — que um presbítero faz. A congregação estaria, assim, dando-lhe oficialmente a responsabilidade que ele já sente em cuidar das almas.

CONCLUSÃO

Uma lição é um sucesso quando modifica o comportamento de quem a ouve ou lê. Esta lição, portanto, será um sucesso se: 1) levar alguma congregação a constituir presbíteros qualificados antes do que poderia fazê-lo de outra forma; 2) ajudar uma congregação sem presbíteros a cuidar melhor de sua obra e 3) ajudar homens a se prepararem para estarem qualificados para servir algum dia como presbíteros, na igreja do Senhor.

Hoje, Deus precisa de homens! Homens que sejam pregadores, colaboradores pessoais, professores e, talvez, mais do que tudo, presbíteros na igreja do Senhor! ■

©Copyright 2003, 2005 by A Verdade para Hoje
TODOS OS DIREITOS RESERVADOS