

Administração da Igreja

Dag Heward-Mills

Administração da Igreja

As citações bíblicas são, salvo indicação em contrário, da Bíblia Almeida Revista e Atualizada, 2ª. edição, Sociedade Bíblica do Brasil.

Título original: *Church Administration*

© 2004 Dag Heward-Mills

Publicado originalmente por Parchment House 2004

P.O. Box DC 1034 Dansoman, Acra, Gana

Tradução: Vera Jordan

EBOOK ISBN: 978-1-164330-238-6

1ª. edição em português Parchment House 2021

Copyright © 2021 Dag Heward-Mills

Publicado pela primeira vez em português em 2010 sob o título As Chaves de Sabedoria para Líderes de Igreja, traduzido do livro titulado Wisdom Keys for Church Leaders, Copyright © 2008 Dag Heward-Mills

Revisão: João Guimarães

Revisão das Provas: Edna Guimarães

Diagramação: Viviane R. Fernandes

Impressão: Imprensa da Fé

Todos os direitos reservados pela lei internacional de direitos autorais. Autorização escrita deve ser concedida pelo editor para usar ou reproduzir quaisquer porções deste livro, exceto citações breves em resenhas críticas e artigos.

Sumário

<u>CAPÍTULO 1: Como Organizar Uma Base de Rol de Membros</u>
<u>CAPÍTULO 2: O Que Esperar do Membro Típico da Igreja</u>
<u>CAPÍTULO 3: Como Administrar Suas Ofertas</u>
<u>CAPÍTULO 4: Como Melhorar Suas Ofertas</u>
<u>CAPÍTULO 5: Como Melhorar o Dízimo na Igreja</u>
<u>CAPÍTULO 6: Como Levantar Fundos na Igreja</u>
<u>CAPÍTULO 7: Como Administrar o Dinheiro da Igreja</u>
<u>CAPÍTULO 8: Separe o Dinheiro do Pastor do Dinheiro da Igreja</u>
<u>CAPÍTULO 9: Como Preparar a Constituição da Igreja</u>
<u>CAPÍTULO 10: Princípios para Empregar Pessoas</u>
<u>CAPÍTULO 11: Diretrizes para Empregar Pessoas</u>
<u>CAPÍTULO 12: Como Empregar Alguém</u>
<u>CAPÍTULO 13: Como Determinar Salários</u>
<u>CAPÍTULO 14: Como Administrar Uma Rede de Igrejas</u>
<u>CAPÍTULO 15: Um Modelo Pronto de Constituição</u>
<u>CAPÍTULO 16: O Teste do Temperamento</u>
<u>Referências</u>

CAPÍTULO 1

Como Organizar Uma Base de Rol de Membros

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

1. Cadastre todos os membros utilizando um formulário de cadastro simples.

Ter um formulário complicado com todo o tipo de detalhes sempre gera informações inúteis que nunca são usadas. A igreja não é a CIA (sigla norte-americana para Agência Central de Inteligência) e geralmente não requer tantas informações.

2. Os campos de informações mais importantes para o rol de membros da igreja são os nomes, idades, sexos, números de telefone e endereços.

Alguns alegarão que outras informações, como casamentos anteriores, número de filhos, formação escolar etc., são relevantes para o cuidado pastoral. Eu concordo com você, mas minha experiência é que a maior parte dessa informação nunca é usada ou administrada de modo apropriado. Ela se torna uma pilha de dados inúteis com a qual ninguém sabe o que fazer.

3. Atribua a cada membro um número de índice vitalício que será usado como um ponto de referência permanente.

Esse número será solicitado por todo sistema de computador e programa utilizados. O número de índice será utilizado para monitorar os dízimos do membro da igreja. Também pode ser usado pelo membro em qualquer atividade que exija identificação. Por exemplo, se você tem aulas ou exames na igreja, esse número será oportuno.

4. Não seja enganado! Muitos membros da igreja não consideram importante ser parte do rol de membros.

Ao se mudarem para outro endereço ou país, muitos membros não se preocupam em informar ao pastor que estão partindo. Eles se veem como membros insignificantes, cuja ausência não será percebida.

5. A partida de numerosos membros sem prévio aviso transforma em dados inúteis suas informações adquiridas com tanto trabalho.

É por isso que se desestimulam os esforços desnecessários e demorados para reunir informações sobre cada membro.

6. Aceite o fato de que o rol de membros da igreja apresenta uma composição variável e inconstante.

Sempre há algumas pessoas estáveis e permanentes em toda congregação, mas é melhor que cada pastor aceite a movimentação total do rol de membros da igreja. O rol de membros da igreja pode ser descrito como um rio que flui, no qual a água que se vê hoje não será a água que se verá amanhã.

7. Facilite o modo como se tornar membro de sua igreja.

Preencher um formulário básico é um procedimento simples e fácil para se tornar membro

da igreja. Algumas igrejas insistem que as pessoas passem por várias classes e procedimentos antes de obterem permissão para se tornar membros. É uma ideia boa, mas o perigo é que muitas não passarão por essas classes e presumirão que não são membros. Eu creio que ao se tornarem membros da igreja por meio de um procedimento simples, as pessoas terão a oportunidade de passar pelas classes depois.

8. Aceite a realidade de diferentes níveis no rol de membros.

Dentro de toda congregação há pelo menos quatro níveis de membros:

- i. Pessoas que simplesmente preenchem um formulário simples. Não é fácil saber se essas pessoas nasceram de novo ou se dão o dízimo.
- ii. Pessoas que preencheram os formulários de membro e, também, são dizimistas. Dizimar indica um nível de compromisso e maturidade cristã.
- iii. Pessoas que preenchem os formulários de membro, que são dizimistas e que participam de grupos pequenos e outras atividades da igreja que não apenas culto de domingo. Essas pessoas são ainda mais compromissadas.
- iv. O rol de membro de líderes é o próximo nível de rol de membros da igreja.

Há pessoas que além dessas três descrições citadas, se tornam líderes e obreiros na igreja. Esse quarto nível é crucial, porque é nele que os padrões morais e éticos da igreja podem ser impostos. Você não pode impedir que homossexuais preencham o formulário. Tampouco pode evitar que prostitutas entreguem o dízimo ou participem das atividades da igreja. Você pode apenas pregar para eles e orar para que Deus mostre misericórdia. Contudo, você pode realmente impedir que uma pessoa conhecidamente imoral ou praticante da imoralidade ocupe uma posição de liderança. Esse é o único modo que a integridade da igreja pode ser protegida – no nível do rol de membros de líderes.

9. Vincule a condição de membro a algo que atraia cristãos comuns.

A mentalidade moderna é “não faça nada a menos que seja vantajoso para você!” As pessoas querem sentir que se tornar membro de uma igreja tem alguma vantagem antes de se comprometerem. Vincular a condição de membro a benefícios na igreja como bolsas de estudo, colocação profissional e outras oportunidades, motiva as pessoas a se tornarem membros. Se não virem nenhum benefício, as pessoas simplesmente frequentarão desinteressadamente, sem registrar a presença.

10. O cadastro dos membros da igreja pode oferecer dados importantes, o que é útil no oferecimento de programas e cuidado pastoral aos membros cadastrados.

11. Utilize computadores, bancos de dados e outros dispositivos para administrar o rol de membros variável da igreja moderna.

12. Não se prolongue demais no campo da informática e administração.

Há muitas diversões e armadilhas para desperdiçar tempo que podem fazer o pastor abandonar seu verdadeiro chamado.

13. Não infle os números do rol de membros.

O maior no céu não será o pastor com maior número de membros, será o pastor que foi mais humilde enquanto esteve na terra.

CAPÍTULO 2

O Que Esperar do Membro Típico da Igreja

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

O administrador bem-sucedido é alguém que entende a mentalidade do membro típico da igreja. Sem o entendimento claro de como os membros da igreja pensam e agem, a maioria dos pastores não conseguirá administrar a igreja. Os pontos a seguir tentam descrever de modo geral (é claro que há muitas exceções) a mentalidade do membro típico da igreja. O planejamento financeiro do administrador deve levar em consideração essas realidades. Um pastor bem-sucedido deve prever certas tendências e evitá-las.

Quanto mais rápido você entender e prever essas tendências e evitá-las, tanto mais você será bem-sucedido no ministério.

Muitos pastores têm a impressão errada de que seus membros amam verdadeiramente a Deus e de que suas mentes estão constantemente na igreja e seus projetos. Contudo, é preciso entender que este não é o caso.

- A mente de muitos membros da igreja não está na igreja, mas neles mesmos.
- Eles gastam muito dinheiro com eles próprios, mas pouco com Deus.
- A maioria dos membros sente que cem dólares é pouco dinheiro em um shopping center, mas muito para dar como oferta à igreja.
- A maioria dos membros da igreja não entrega o dízimo e não o entregará, não importa o que você diga!
- Se você pregar sobre dízimo algumas pessoas o entregarão por algum tempo, mas a maioria vai parar ao esquecer a mensagem. Seu planejamento financeiro como um administrador deve levar em conta estas coisas.
- A maioria dos membros da igreja prometerá várias quantias de dinheiro durante os eventos de levantamento de fundos. Contudo, a maioria não vai cumprir o que promete. Um pastor sábio deve esperar uma pequena porcentagem da quantia prometida.
- A maioria dos membros da igreja é inconstante na frequência.

Portanto, esses membros contribuem para o ministério apenas irregularmente.

Isso explica a renda imprevisível e baixa das igrejas. Qualquer planejador sábio deve levar em conta esse comportamento imprevisível.

- A maioria dos membros da igreja ignora os sacrifícios que o pastor faz.

Muitos membros da igreja pensam que a única tarefa do pastor é descansar a semana inteira e fazer o sermão do domingo. Isso faz que o membro típico da igreja não se disponha a fazer muitos sacrifícios financeiros pelo ministério.

- Muitas pessoas são ingratas por natureza.

Elas se beneficiam da igreja, mas se recusam a exprimir sua gratidão por meio de contribuições e dons. A ingratidão dos membros da igreja é demonstrada pelas quantias de dinheiro que estão dispostos a dar ao ministério.

- Muitos membros da igreja têm compromissos com outros grupos como partidos políticos, associações de amigos, associações tribais e órgãos profissionais.

O compromisso com essas filiações é muitas vezes mais forte do que o compromisso com a igreja. Muitos membros da igreja sacrificarão prontamente você e os programas de sua igreja por outros compromissos particulares.

CAPÍTULO 3

Como Administrar Suas Ofertas

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

Evite a perda de suas ofertas tomando as seguintes medidas:

1. Evite o furto das ofertas, monitorando os responsáveis por cuidar delas.
2. Mantenha os responsáveis à vista em todo o tempo para que nenhum deles possa enfiar a mão nas sacolas de ofertas.
3. Garanta segurança apropriada para que um intruso não consiga furtar as ofertas.
4. Evite a perda de ofertas garantindo a contagem do dinheiro por duas ou três pessoas, simultaneamente.
5. Certifique-se de que ninguém seja deixado a sós com o dinheiro. Enquanto estiver sozinho, ele pode furtar o dinheiro.
6. Você deve ter um formulário que indique quanto dinheiro foi contado no dia. O formulário deve ser assinado por no mínimo duas pessoas. O que estiver nesse formulário deve corresponder aos comprovantes de depósito bancário.
7. Guarde o dinheiro em um cofre seguro para garantir que a oferta não seja furtada após ter sido contada.
8. As ofertas não devem ser guardadas na casa do pastor, pois ele será acusado de fazer mau uso do dinheiro da igreja.
9. Deposite o dinheiro na primeira oportunidade. No intervalo entre a coleta e o depósito bancário, o dinheiro pode ser mal empregado.
10. Certifique-se de que 100% de suas ofertas sejam depositadas e depositadas prontamente.
11. Não retire dinheiro da oferta antes de ela ser levada ao banco. Isso confundirá as contas e abrirá as portas para todo o tipo de imperícias. Se você precisar de dinheiro para despesas miúdas, assine um cheque de uma quantia fixa e lance-o como adiantamento de caixa pequeno. À medida que usar esse adiantamento, lance o motivo de seu uso.

CAPÍTULO 4

Como Melhorar Suas Ofertas

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

1. Dedique tempo suficiente para o recebimento de ofertas durante o culto.

2. De vez em quando, ensine a igreja sobre dar.

O ensinamento constante e semanal sobre dar tende a perder o impacto. Entretanto, os ensinamentos não periódicos, espontâneos e dirigidos pelo Espírito tendem a elevar notavelmente as ofertas.

3. Mostre à congregação o resultado do uso prudente do dinheiro.

Os membros da igreja perdem o interesse de contribuir quando sentem que estão apenas financiando o estilo de vida de seu pastor super-homem. Eu menciono constantemente os diferentes projetos nos quais estamos engajados, de modo a motivar os membros.

4. Aja de modo profético e debaixo da unção ao receber ofertas.

As pessoas reagem mais ao poder de Deus do que a esforços humanos para levantar fundos.

5. Tire pelo menos duas ofertas em cada culto.

No começo você poderia pensar que as pessoas dividiriam suas ofertas em duas. Porém, a experiência tem mostrado que tirar duas ofertas quase que dobra a renda proveniente delas. Ainda, há muitas pessoas que chegam atrasadas à igreja e devem ter a oportunidade de dar suas ofertas.

CAPÍTULO 5

Como Melhorar o Dízimo na Igreja

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

1. Ensine a respeito do dízimo.

2. Vincule o dízimo à condição de membro da igreja.

Em outras palavras, faça as pessoas entenderem que você considera o fato de elas entregarem o dízimo como um sinal de sua legítima condição de membro.

3. Estabeleça diferenças reais entre todas as outras ofertas e o dízimo.

Deve sempre haver uma indicação de que o dízimo é diferente de outra oferta. Por exemplo, o dízimo pode ser entregue em envelopes e "pastas" de dízimo, enquanto que outras ofertas podem ser realizadas de modo diferente.

4. Embora as oportunidades de entregar o dízimo devam ser dadas em cada culto, o primeiro domingo do mês deve ser separado como um dia especial para "recebimento" de dízimos.

5. Assim como o conceito de distinção do dízimo, os membros da igreja podem ter de vir ao altar para apresentar o dízimo, enquanto a cesta de oferta pode ser passada de um em um para todas as outras ofertas.

6. Crie um sistema de número de índice para a igreja.

Incentive os membros a escrever esse número no envelope ou "pasta" do dízimo. Utilize um computador para monitorar os dízimos recebidos com cada número de índice correspondente. Muitas pessoas prefeririam mais ter um número no envelope do que seus nomes. Nem todos gostam que as pessoas saibam de quanto é o seu dízimo.

7. Separe o registro dos nomes e números dos membros da igreja, de modo que essa informação seja mantida em segredo.

Esse ato assegura certa confidencialidade a membros que podem não querer que ninguém saiba de quanto é sua contribuição para o ministério.

8. Disponibilize os registros do dízimo de maneira que os membros da igreja possam solicitar um relatório de suas contribuições.

9. Quando surgir a necessidade, utilize esses registros como base para determinar quem é membro e quem não é.

Você pode utilizar esses registros também para determinar quem a igreja pode ajudar. As Escrituras nos ensinam que devemos fazer o bem no geral, mas especialmente àqueles que são os domésticos da fé. Domésticos da fé são aquelas pessoas que são membros legítimos de sua família espiritual ou igreja.

Então, enquanto temos oportunidade, façamos o bem a todos, mas principalmente aos DOMÉSTICOS DA FÉ

Gálatas 6:10

CAPÍTULO 6

Como Levantar Fundos na Igreja

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesse em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituísse presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

- 1. Entenda que o levantamento de fundos visa a ser um reforço para os dízimos e ofertas gerais recolhidos.**
- 2. Se você não estabelecer a renda básica proveniente de dízimos e ofertas, o levantamento de fundos nunca alcançará o pretendido.**
- 3. Eventos especiais para levantamento de fundos não devem ser frequentes demais em uma congregação.**

Os membros se cansam rapidamente dos métodos para levantamento de fundos feitos pelo pastor e não mais reagirão aos apelos.

- 4. O levantador de fundos deve decidir a respeito da quantia mais alta a ser solicitada.**

Quando a quantia for alta demais, o levantador de fundos terá poucas respostas. Se ninguém responder à sua elevada solicitação inicial, todo o evento de levantamento de fundos pode cair e ficar comprometido. Eu já vi isso acontecer muitas vezes.

- 5. Às vezes é melhor escolher uma quantia média, que muitas pessoas podem atender.**

Por exemplo, em muitas congregações há mais pessoas que podem dar cem dólares do que as pessoas que podem contribuir com mil dólares. A aritmética simples nos mostra que sessenta pessoas contribuindo com cem dólares rendem mais do que duas pessoas contribuindo com mil dólares cada uma.

- 6. Durante o levantamento de fundos, dê oportunidades para todos os níveis de doadores contribuírem, desde o mais rico até o mais pobre.**

As pessoas pobres podem dar coletivamente mais que o rico. Portanto, você pode perder o alvo se concentrar-se apenas no rico.

- 7. Compromissos são promessas financeiras que os cristãos fazem durante os eventos de levantamento de fundos.**

No geral, quanto menor o prazo dado para as pessoas honrarem seus compromissos, tanto maiores serão os retornos. Poucos dias depois de ter firmado os compromissos, muitos cristãos esquecerão da promessa que fizeram na igreja. Eu recomendo que o prazo para liquidar um compromisso seja de uma semana a três meses.

- 8. Independente de quanto as pessoas se comprometem a dar, o pastor sábio não deve esperar que mais do que 30% das pessoas cumpram os seus compromissos.**

Infelizmente, a maioria dos cristãos não é espiritual e não cumpre a palavra. Muitos prometem quantias altas e não pagam. Se quiser planejar com sucesso, você não deve nunca fazer um orçamento baseado do que a congregação se comprometeu a dar.

- 9. Pastores que fazem seus orçamentos baseados de quantias prometidas geralmente são acusados de fazer mau uso dos fundos, porque as quantias totais nunca são alcançadas.**

Antes de começar um levantamento de fundos, é sábio economizar dinheiro para o

projeto. Isso garante o progresso de seu projeto, quer as pessoas liquidem seus compromissos financeiros ou não.

10. Jamais veja o levantamento de fundos como um meio para financiar seus projetos.

O aumento de dízimos e ofertas regulares deveria ser a fonte principal de financiamento de projetos. Em outras palavras, veja o levantamento de fundos como ele é de fato: um reforço para a situação financeira atual da igreja. Deus determinou como a igreja será sustentada: dízimos e ofertas regulares.

CAPÍTULO 7

Como Administrar o Dinheiro da Igreja

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

- 1. A administração de dinheiro requer muita sabedoria. É importante usar princípios seculares para administrar o dinheiro da igreja.**
- 2. A super espiritualização das questões financeiras é a causa número um da confusão financeira que acomete muitas igrejas.**
- 3. Os funcionários da igreja devem pagar impostos. A igreja em si não paga impostos.**

Entretanto, as pessoas que trabalham para a igreja devem pagar impostos. Caso se engaje em qualquer tipo de negócio ou atividade geradora de lucro, a igreja deverá pagar impostos sobre o respectivo rendimento.

Em outras palavras, a igreja não paga impostos sobre os dízimos, ofertas e presentes recebidos. Contudo, deve-se pagar impostos sobre o rendimento gerado por fazendas, lojas e outros negócios. Não espiritualize o pagamento de impostos.

4. Evite dívidas.

Embora essa instrução pareça simples, ela provavelmente é a porção de conselho mais séria que eu poderia dar a qualquer ministério. As dívidas têm fechado muitas igrejas. As dívidas têm conduzido erroneamente muitos pastores ao falso sentimento de prosperidade. As dívidas têm levado erroneamente muitos pastores a ultrapassar seus limites. Muitos pedem emprestado até cruzarem o limite em que já pediram demais.

5. Em relação à dívida, há duas escolas de pensamento.

Alguns creem que seja necessário pedir emprestado a fim de prosperar.

Porém, eu acredito na segunda escola de pensamento, que diz que você pode prosperar sem pedir dinheiro emprestado.

6. Contrate pessoas com sabedoria e com cuidado.

Quanto mais pessoas você contrata, tanto mais salários você tem de pagar. Como diz o ditado: “quanto menos, melhor”. É possível fazer muitas coisas com poucos funcionários. É possível executar muito com poucas pessoas, porém bem qualificadas.

7. Não há nada de prestigioso em se ter muitos funcionários no ministério.

Deus não o chamou para gerar empregos. Ele o chamou para ganhar almas.

8. Comece o projeto de um prédio o mais cedo possível.

Tão logo sua igreja começar o projeto de um prédio, suas finanças melhorarão e você se surpreenderá com o que é capaz de realizar. Não espere ver grandes quantias de dinheiro para começar o projeto de um prédio. O projeto do prédio que você empreender será a maior evidência da integridade financeira de seu ministério.

9. Não comece um projeto grandioso, que seja muito maior que o tamanho de seu ministério.

Talvez você nunca o termine e os membros de sua igreja podem se desanimar pela natureza infundável de seu projeto.

10. Há muitos projetos imensos de prédios que são impressionantes aos homens, mas que Deus não iniciou.

Infelizmente, muitos desses projetos grandiosos ficam vazios ou pouco ocupados logo após seu término. Algumas igrejas enchem apenas no dia de sua consagração. Misericórdia!

11. Projetos grandiosos de prédios impõem grande estresse no pastor sênior.

Esses pastores estressados tendem a pregar mais sobre finanças, porque há uma necessidade grande e urgente de dinheiro.

12. Atenda às necessidades da igreja antes de atender às necessidades do pastor.

Por exemplo, levante um edifício para a igreja antes de construir uma mansão para o pastor sênior. Isso gera muita confiança e inspira os membros da igreja a contribuir.

13. Embora os membros da igreja incentivem o pastor a comprar o carro mais bonito para si, não se engane.

Muitos membros têm sentimentos ambíguos a respeito da prosperidade de seu pastor! De um lado, ficam felizes que o pastor esteja indo bem, mas de outro, ficam se perguntando se o dinheiro está sendo usado de maneira sábia.

14. Desde que você não consiga explicar a origem de todas as suas bênçãos materiais, como pastor, é mais sábio não expor abertamente tudo o que você tem.

CAPÍTULO 8

Separe o Dinheiro do Pastor do Dinheiro da Igreja

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

- 1. É importante diferenciar entre os bens e dinheiro da igreja e os bens e dinheiro do pastor.**

Linhas claras de demarcação devem ser estabelecidas.

- 2. Deve haver o entendimento de que os dízimos e ofertas da igreja não pertencem ao pastor, ainda que ele seja seu fundador e líder inquestionável.**

Por causa disso, o pastor não pode e não deve ter acesso aleatório ao capital da igreja para necessidades pessoais.

- 3. O pastor não deve receber os dízimos e ofertas da igreja em sua conta pessoal.**

As ofertas não devem ser guardadas na casa do pastor. É sensato da parte do pastor que ele mesmo não conte o dinheiro, mas delegue essa tarefa a uma equipe de cristãos honestos.

- 4. O pastor deve desistir de retirar dinheiro diretamente da oferta.**

Os contadores do dinheiro o considerarão um ladrão inescrupuloso.

- 5. Não pegue dinheiro emprestado da igreja com a intenção de pagar futuramente.**

- 6. Não use o seu dinheiro para os projetos da igreja com a intenção de recebê-lo mais tarde.**

- 7. O pastor sênior também deve ter uma renda claramente definida com condições, benefícios e privilégios claramente definidos.**

Todos os benefícios e privilégios devem ser implantados com base em uma política que se preocupa com o pastor. Quando um pastor enfia indiscriminadamente a mão na conta bancária ou nas ofertas da igreja a fim de suprir necessidades pessoais, ele está estabelecendo uma base para a confusão e a corrupção.

CAPÍTULO 9

Como Preparar a Constituição da Igreja

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

1. Um dos pedidos mais frequentes que tenho recebido é o da constituição da minha igreja.

Muitas pessoas não entendem o que é uma constituição. É por isso que a podem, pensando que ela é crucial para a administração ou crescimento da igreja.

2. A constituição da igreja é o documento legal que define a igreja ao governo de um país.

No geral, a constituição explica ao governo quem você é e o que você faz.

3. A constituição da igreja, portanto, tem pouco a ver com seu funcionamento no dia-a-dia.

Assim, tal constituição não contém as chaves para o crescimento ou administração da igreja.

4. A constituição deve ser diferenciada de um manual que define e guia a estrutura e o ministério de uma igreja.

Esse guia para o ministério prático não tem nada a ver com advogados e é atribuição dos pastores que lideram a igreja. Os advogados entram para ajudar a esboçar uma constituição simples que tem uma aplicação muito limitada em uma igreja real.

5. Não permita que advogados o iludam com papeladas teóricas e detalhadas que têm pouco valor prático para a igreja.

A maioria dos advogados sabe muito pouco sobre o modo como a igreja realmente funciona.

6. Ter uma constituição é, portanto, uma formalidade que você deve cumprir a fim de existir legalmente.

7. A maior parte das pessoas não faz o que está escrito em sua constituição, portanto esse é sempre um documento insignificante que não tem uma contribuição real e prática para a vida da igreja.

8. A constituição da igreja é um documento que se torna necessário em três circunstâncias básicas:

- i. Para abrir contas bancárias, visto que os bancos precisam saber quem é você em termos legais.
- ii. Em uma crise legal dentro da igreja onde a liderança básica está ameaçada ou em questão. Outras crises legais relativas à propriedade de bens, às vezes, necessitam de uma consulta à constituição.
- iii. Em uma crise legal onde os objetivos e os padrões fundacionais da igreja estão ameaçados.

9. Crises legais como essas que precisam da consulta de constituições são tão sérias que é importante ter a constituição de sua igreja cuidadosamente preparada.

10. Uma constituição longa pode ser perigosa porque conterá inúmeras cláusulas cujo valor o pastor típico pode não compreender.

Procure entender cada sentença de sua constituição.

11. Deve-se preferir uma constituição breve, porque terá menos cláusulas perigosas com interpretações ambíguas.

12. Conheça a lei sob a qual sua igreja está registrada.

Saiba e compreenda como sua igreja está cadastrada. Às vezes, as igrejas são forçadas a se cadastrarem como empresa ou associações. Você deve entender as implicações pertinentes.

13. Uma constituição simples deve incluir o seguinte:

- i. O nome da igreja
- ii. Um preâmbulo
- iii. Uma declaração de fé
- iv. Os alvos e os objetivos
- v. Os conselhos da igreja
- vi. A administração
- vii. Finanças
- viii. Sucessão
- ix. A cláusula de alteração

14. As constituições tendem a mudar.

Quando cresce, a igreja é redefinida, e a constituição deve ser redefinida também. Por exemplo, nossa igreja começou como uma simples congregação, mas ampliou para mais de quatrocentas congregações em trinta países. É natural que a constituição de uma congregação simples será diferente da constituição de uma rede de igrejas. À medida que sua igreja expandir, a constituição deverá ser alterada e expandida conforme a necessidade.

15. Visto que é na crise que mais se apela para uma constituição, a sua deve conter os aspectos essenciais sobre a liderança descritos a seguir:

- i. Quem é o líder da igreja.
- ii. Como o líder da igreja chega ao cargo.
- iii. As circunstâncias que podem ou não remover o líder do cargo.
- iv. Diretrizes claras e inequívocas para a sucessão. Deve estar claro quem assumirá se o líder atual não mais estiver no cargo.

16. Em tempo de crise, muitas pessoas não obedecem à constituição porque argumentam que a igreja não deve ser governada por um pedaço de papel, mas pelo Espírito Santo.

Portanto, é importante comunicar verbalmente as partes essenciais da constituição, de modo que a informação nela contida não venha a ser uma surpresa.

17. Outro material importante dentro da constituição conterá informações sobre os alvos e os objetivos da organização.

Os valores eternos e a visão da fundação devem estar escritos claramente e de modo a não poderem ser modificados por futuros ministros que se desviarem.

18. Outros itens que são necessários na constituição incluem informações sobre finanças e a estrutura da igreja.

19. Não se esqueça, constituições breves e vagas são mais seguras para ministérios novos.

20. Eu incluí o exemplo de uma constituição simples que funcionará para quase toda

igreja.

CAPÍTULO 10

Princípios para Empregar Pessoas

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesse em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituísse presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

1. Empregue pessoas que são verdadeiramente necessárias para a organização.

2. Empregue pessoas de dentro da igreja.

Na medida do possível, empregue pessoas que sejam membros da igreja. Às vezes, isso não é possível. Porém, é melhor escolher entre as próprias ovelhas.

3. Mande embora! Demita!

Qualquer um que emprega pessoas deve estar preparado e disposto a demiti-las no futuro, caso surja a necessidade. Contrário à opinião tradicional, é importante demitir membros do staff que não produzem, ainda que possam ser membros de sua igreja.

4. Empregue o menor número de pessoas que puder.

Quando empregadas para serviços que não existem, as pessoas se tornam decepcionadas e insatisfeitas. Essas pessoas reclamam e causam uma atmosfera de descontentamento no escritório da igreja. É melhor não ter um empregado do que ter um empregado infeliz.

5. Faça os empregados executarem papéis múltiplos.

Por exemplo, um pastor poderia ser o preletor do instituto de teologia e ao mesmo tempo cumprir suas tarefas pastorais. Você talvez não precise de uma secretária nessa época moderna, já que muitas pessoas conseguem escrever uma carta no computador. Você talvez não precise de uma recepcionista, já que poderia ter um interfone para anunciar a chegada de uma visita. Você talvez não precise de uma telefonista, já que os sistemas modernos de telefone permitem que qualquer um atenda ou transfira chamadas.

6. Use máquinas. Sempre que possível, utilize equipamentos em vez de pessoas.

As máquinas não se cansam! As máquinas não desenvolvem predisposições ou atitudes! As máquinas não pedem para ser pagas por trabalho em horas-extras. As máquinas não saem de férias. As máquinas não saem de licença-maternidade. As máquinas não se demitem de repente!

7. Estabeleça sua autoridade.

O pastor deve desenvolver uma base média de conhecimento em cada campo em que tem de trabalhar. Muitos pastores têm uma “mentalidade de blecaute” pela qual pensam que não estão capacitados a se relacionarem com uma área específica de habilidade profissional. Por exemplo, tão logo alguns ministros percebem que alguma coisa tem a ver com trabalho jurídico, eles sofrem um apagão e chamam os advogados dizendo: “Isso é trabalho jurídico, liguem e peçam para os advogados tratarem disso”. Desse modo, sem perceber, pastores vendem seu destino a profissionais equivocados que não conhecem o suficiente a respeito da igreja.

Eu aprendi que seja contabilidade, medicina, direito, arquitetura ou engenharia, há um nível no qual posso me relacionar com o assunto. Portanto, preciso ler e fazer muitas perguntas. É preciso humildade para se fazer perguntas sobre coisas que não se sabe.

Pelo fazer muitas perguntas, tornei-me conhecedor em muitas áreas de habilidade profissional. Em meu ministério estou profundamente envolvido com todos os banqueiros,

agentes de viagem, advogados, contadores, gerentes de recursos humanos, carpinteiros, empreiteiros, engenheiros, arquitetos e administradores que empreguei. Com o passar do tempo, eles criaram um respeito saudável por minha habilidade de me envolver em discussões inteligentes sobre assuntos relevantes.

CAPÍTULO 11

Diretrizes para Empregar Pessoas

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesse em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituísse presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

1. Faça tudo por escrito.

Quando você começar a empregar pessoas, é importante redigir cartas e contratos onde se fizer necessário. Conversas não são mais uma base suficiente para tratar com empregados, ainda que sejam membros da igreja.

2. Educação: O que aprimora e disciplina cada trabalhador!

A educação serve como a base do emprego. Embora o sucesso do ministério não dependa da educação, este é um fator importante. *A educação aprimora muito os dons naturais que Deus deu a cada indivíduo.* Qualquer tipo de educação é sempre valioso no ministério. Sua educação não tem que ser em um campo específico para ter valor nele.

Por exemplo, eu sou treinado como médico, mas opero como um pastor, um gerente, um médico e um líder. Não fui treinado para muito daquilo que faço hoje, mas minha educação geral nos campos de anatomia, fisiologia, farmacologia, microbiologia etc. têm intensificado muito minha capacidade de execução. No geral, quanto mais educação formal a pessoa tem, tanto mais valiosa ela é. **É por isso que os salários aumentam conforme os indivíduos adquirem maior grau de instrução.** Todavia, essa não é uma regra dura e fixa. Algumas pessoas conseguem se instruir informalmente compensando a falta da educação formal. Outro efeito importante da educação é o estabelecimento de disciplina no indivíduo.

A disciplina que se forma na medida em que ele é aprovado em vários exames é um dos bens mais valiosos que a educação partilha. No geral, uma pessoa estudada é mais disciplinada do que uma não estudada. As disciplinas da educação (ter de ficar acordado até tarde, ter de passar em exames, ter de superar várias barreiras e obstáculos) são todos exercícios que preparam o indivíduo para os rigores da vida real.

3. Temperamentos: O que define as aptidões de cada trabalhador.

Saiba tudo sobre temperamentos. O conhecimento do temperamento de um indivíduo é um guia muito bom para determinar o quão adequado ele é para o emprego. Infelizmente, uma pessoa pode ser formada em certa área, mas pode não ter o temperamento adequado para aquele tipo de trabalho. Se você não entender os pontos fortes e fracos do colérico, melancólico, fleumático e sanguíneo, será um empregador frustrado. Você se perguntará constantemente por que o trabalho não é feito, mesmo que você tenha alguém que é especialista naquele campo.

a. Quando empregar um colérico:

O colérico é bom em trabalhos que envolvem metas e prazos. Ele também é bom em explorar novos projetos e fazer coisas que não foram feitas antes. Ele também é bom em supervisionar outros empregados devido a sua tendência natural para assumir o controle.

O colérico provavelmente é o melhor tipo de gerente. Por ser automotivado e supervisor de si mesmo, ele é capaz de se guiar sozinho entre os obstáculos de um projeto grande. Uma pessoa colérica trabalhará espontaneamente muitas horas extras. Ele ou ela pode lidar com várias atividades diferentes ao mesmo tempo. O colérico geralmente não é bom como assistente, porque assume a liderança naturalmente.

b. Quando empregar um melancólico:

Escolha um melancólico quando o trabalho exigir um funcionário metódico e detalhista. O melancólico também se sairá bem em um cargo onde se tenha de manter livros e registros. Os melancólicos são orientados a objetivos e muito focados. O melancólico também pode ser bom para trabalhos que exigem sigilo. Diz-se que os melancólicos são muito inteligentes e muito leais. Use-os para trabalhos confidenciais que exigem lealdade. Por serem muito analíticos e detalhistas, eles são bons em trabalhos que envolvem coisas técnicas. Geralmente eles são os melhores no uso de computadores, máquinas e outros equipamentos técnicos. O melancólico geralmente tem dom na área de música. Ele pode ser útil nessa área.

c. Quando empregar um fleumático:

Escolha o fleumático quando o trabalho envolver a monotonia. O trabalho repetitivo e laborioso dentro de estruturas já definidas é o melhor lugar para o trabalhador fleumático. Ensinar em um ambiente escolar e fazer trabalhos de rotina em um escritório organizado são bons exemplos de trabalhos para o fleumático.

Eles geralmente não são bons em cumprir prazos e desenvolver novos projetos. O fleumático é tranquilo e pode ser a melhor pessoa para lidar com situações difíceis dos indivíduos. Ele pode nem sempre manifestar a urgência exigida em situações confidenciais e não ver a necessidade de apressar-se a respeito de nada. Portanto, mantenha seu fleumático longe de zonas de trabalho estressantes e altamente intensas.

d. Quando empregar um sanguíneo:

O sanguíneo deve ser empregado quando o trabalho exigir inteligência, superdotação de habilidades, e a criação de condições felizes e agradáveis. O sanguíneo é bom em empregos que têm a ver com relações humanas. Eles geralmente oferecem uma boa apresentação pública de seu escritório e aquilo que você defende.

De modo geral, eles são bons cantores, porque são desinibidos e, portanto, dão plena expressão à música que cantam. Eles introduzem vida e vitalidade a quase toda circunstância.

O sanguíneo geralmente é dotado e deve ser usado em suas áreas de talento, e não na área de organização. A superdotação de habilidades de um empregado sanguíneo não deve ser confundida com a habilidade de gerenciar e organizar coisas. De certo modo, o sanguíneo não é muito bom no gerenciamento metódico e organização.

O sanguíneo se sairá bem quando o trabalho puder ser concluído em um curto espaço de tempo. Embora seu empregado sanguíneo possa parecer visivelmente carismático, ele geralmente não tem a disciplina de terminar as coisas.

4. Supervisione cada empregado.

Há quatro maneiras principais de supervisionar:

a. Supervisão por meio de reuniões.

As reuniões oferecem um foro para discussão do trabalho. Durante as reuniões, diferentes aspectos são discutidos e os empregados são levados a focar nos alvos importantes.

b. Supervisão por meio de visitas.

Há dois tipos de visitas: visitas anunciadas e visitas não-anunciadas. Visitas anunciadas ajudam os indivíduos a exibir o melhor desempenho. Visitas surpresas ajudam o gerente a ver o quadro real.

c. Supervisão por meio do monitoramento do alvo.

Este é o melhor modo de supervisão. No final das contas, o trabalhador tem de produzir resultados. Um local de trabalho orientado para resultados é sempre mais frutífero que outros.

d. Supervisão por meio do princípio do “bode expiatório”.

Neste método, os trabalhadores que são pegos não produzindo podem ser demitidos como um exemplo para os outros. Em toda a minha experiência, não há nada que transmita uma mensagem mais tenebrosa do que a demissão de um empregado. Introduz-se um tom de seriedade no sistema.

5. Seja um empregador benevolente.

Seja gentil e generoso com o seu staff. É importante as pessoas perceberem que você se preocupa genuinamente com elas. Mesmo que você não tenha um salário bom para oferecer, o conhecimento por parte do funcionário de sua preocupação e amor por ele é reconfortante. Você se surpreenderá por descobrir que as pessoas trabalharão por *mais amor e menos dinheiro*, do que por *mais dinheiro e menos amor*.

CAPÍTULO 12

Como Empregar Alguém

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

Passo 1: Carta de Solicitação de Emprego.

O candidato deve escrever uma carta de solicitação de emprego. Isso é importante de modo que o indivíduo não diga que foi forçado a trabalhar no ministério contra sua vontade. A solicitação de emprego é a evidência do desejo do indivíduo de trabalhar com você.

Passo 2: Apresentação de documentos pelo candidato.

Deve haver uma apresentação de currículo e certificados da escola. Isso é importante porque há muitos que alegam ter formação, mas na realidade não possuem qualificação. Por exemplo, algumas pessoas frequentaram a universidade, mas não concluíram os cursos ou não passaram nos exames e, portanto, não possuem certificados autênticos.

Passo 3: O exame do temperamento.

Um teste simples pode revelar o temperamento básico do candidato ao emprego. Estude o teste incluso neste livro e implemente-o para cada trabalhador. Não deixe de colocar seu empregado em uma área que seja adequada ao seu temperamento.

Passo 4: A entrevista geral.

Cada candidato deve ser entrevistado por uma equipe. De certo modo, uma equipe está mais capacitada a avaliar um candidato objetivamente. A entrevista ajuda a criar um fundamento sólido para o futuro. A equipe obtém a certeza quanto aos acertos e erros de se empregar tal indivíduo. A pessoa que procura o emprego apresenta sua solicitação e prova as boas razões para ser empregada. **A entrevista ajuda o candidato a ter uma imagem da igreja como uma organização profissional, eficiente e competente.** A entrevista define se o indivíduo é a pessoa certa para o emprego em questão.

Passo 5: A entrevista financeira.

Essa entrevista foca-se no pacote financeiro que a pessoa recém empregada pode ter a expectativa de receber. Às vezes, é sensato separar as discussões financeiras daquelas centradas no próprio trabalho.

Em um ambiente de igreja, é importante que as pessoas trabalhem porque acreditam que Deus as chamou, em vez de trabalharem por dinheiro. Depois dessa entrevista, se o indivíduo ainda estiver feliz de trabalhar para a organização, então você pode ir em frente e lhe entregar a carta de compromisso.

Passo 6: A carta de compromisso.

Uma carta de aceite do candidato deve ser-lhe entregue quando ele passar na entrevista. Essa carta deve especificar a data de início do trabalho. Deve eliminar as dúvidas relativas à sua entrada no emprego.

A entrada no emprego se torna importante quando da determinação de benefícios que são relativos ao tempo. A carta deve ser entregue em uma reunião longa e explicativa.

Passo 7: A carta do pacote de remuneração.

Essa é uma carta que indica o pacote de remuneração que foi discutido na entrevista financeira. Inclui aspectos como salário líquido e quaisquer benefícios de moradia, transporte

ou saúde que possam existir. Inclui o que a pessoa receberá e o que ela pode esperar no futuro. É sensato manter essa carta em casa. Em outras palavras, o indivíduo assina a carta reconhecendo que viu e entendeu seu conteúdo e não o retira.

Passo 8: A carta de descrição do trabalho.

Dê uma carta contendo o título e a descrição do trabalho. Ela deve explicar em detalhes o trabalho que a pessoa deve realizar. Explique na carta a forma que o indivíduo será avaliado e quais alvos devem ser cumpridos. Essa carta deve ser entregue em uma reunião longa e explicativa.

Passo 9: A carta de orientação.

Essa carta deve apresentar os outros departamentos existentes e indicar as funções de outros membros do staff. Haverá muitas perguntas na mente de uma pessoa nova. Por exemplo:

- Onde devo recorrer se precisar de dinheiro para concluir um projeto?
- Para quem eu peço quando precisar de um equipamento?
- Aonde vou quando precisar reparar um equipamento?
- Aonde vou quando precisar pessoalmente de assistência financeira?
- Quem procuro se meu computador quebrar?
- Quem procuro se precisar de um carro?
- Quem procuro se precisar planejar um transporte?
- O que faço se quiser me demitir?
- Quem é o meu chefe?
- A quem o meu chefe responde?

Passo 10: A carta das expectativas gerais.

Essa é uma carta que indica as outras expectativas gerais de um empregado, bem como quaisquer regras de que possam existir. Em alguns escritórios, pode haver regras para vestimenta e regras sobre privacidade e confidencialidade. Pode haver regras sobre o uso de equipamentos e seu reparo. Também pode haver regras sobre visitas ao escritório e acesso ao mesmo. Pode haver horários de expediente que sejam peculiares ao escritório. Tudo isso precisa ser descrito com clareza.

Passo 11: A carta de sanções.

Essa é uma carta que indica um pacote de sanções. Deve incluir medidas que serão tomadas contra um empregado no caso de desempenho ou comportamento insatisfatório. Essas sanções sempre devem incluir a possibilidade de demissão. Você deve também incluir a realidade da necessidade de se ter de despedir o staff no caso da igreja não mais poder sustentá-lo.

CAPÍTULO 13

Como Determinar Salários

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

Os salários devem ser estipulados pelo empregador. É bom usar uma junta ou conselho para estipular salários. A junta deve ter uma fórmula que a oriente a estipular os salários.

É importante estabelecer graus e níveis claros entre os empregados. Esses níveis devem ser entendidos e aceitos por todos. A base para o nível é a mesma para estipular os salários. Os níveis entre os empregados se tornam a base para diferentes graus de benefícios disponíveis. Os salários em qualquer país são determinados pelos seguintes princípios:

1. O custo de vida real.

Não há sentido em pagar a alguém menos do que ele precisa para sobreviver. Você simplesmente criará um exército de ladrõezinhos domésticos dentro dos escritórios da igreja. O custo de vida varia de país para país. Varia até mesmo dentro do país. É importante considerar essas realidades. Em alguns lugares, as pessoas ganham muito dinheiro, mas têm contas igualmente altas.

2. O salário que o contratado recebia em seu emprego anterior.

Isso serve como uma boa medida para saber com o que a pessoa vivia no passado. As pessoas geralmente inflacionam o valor dos salários que recebiam nos empregos anteriores. Saber o salário anterior ajuda a acalmar funcionários que podem alegar que você não esteja lhes pagando bem. Tudo que você tem a fazer é lembrá-los de seus empregos anteriores.

3. Salários comparáveis.

Os salários podem ser determinados pelo conhecimento do que está sendo pago a funcionários que estão fazendo trabalhos semelhantes em organizações comparáveis. Uma secretária que pede um salário absurdo deve ouvir de você o que outras secretárias ganham em organizações equivalentes. Um pastor que exige benefícios abusivos deve ouvir o que outros pastores ganham em outras igrejas.

4. A formação escolar do contratado.

No geral, quanto mais instruída for a pessoa, tanto mais ela ganha. Há vezes, contudo, que as qualificações do indivíduo devem ser ignoradas. Há algumas pessoas que são boas em passar em exames na escola e, portanto, têm muitos diplomas. Infelizmente, muitas dessas pessoas são de pouca utilidade prática no que tange ao trabalho real. Deve-se lembrar que um certificado é apenas um pedaço de papel e não significa que o indivíduo seja capaz de executar um trabalho.

5. O valor do indivíduo para a organização.

Esse é o fator mais importante na determinação da renda de alguém. Considere o que aconteceria se um empregado específico faltasse.

Pessoas facilmente substituíveis como motoristas e secretárias não são tão valiosas quanto os gerentes e assistentes vitalícios!

6. O período que o contratado trabalhou depois de formado.

Geralmente, quanto maior o tempo que o indivíduo tiver em um emprego proveitoso, tanto mais maduro e produtivo ele será. Jovens são cheios de zelo e energia, mas, às vezes, eles não

têm a maturidade que trabalhadores experientes têm.

7. O período que o indivíduo trabalhou para a organização.

O período que os funcionários trabalharam para você deve ser reconhecido.

No geral, quanto mais tempo as pessoas trabalham, tanto mais elas devem receber.

8. A capacidade da organização de pagar ao indivíduo.

É válido propor salários muito altos. Porém, a igreja poderá continuar pagando esses salários? Muitas organizações não conseguem pagar os empregados no final do mês. Essa triste situação, às vezes, é criada por excesso de funcionários e excesso de salários pagos às pessoas. O líder deve avaliar cuidadosamente se poderá sustentar certos níveis de pagamento.

Às vezes, os funcionários querem receber como se trabalhassem em um banco. Eu sempre digo a meus funcionários que não somos um banco nem uma mina de ouro. Uma secretária que trabalha para uma mina de ouro obviamente pode ter um salário mais alto que uma secretária que trabalha para uma igreja. Uma igreja simplesmente não tem a mesma renda que uma mina de ouro e, portanto, não pode pagar os salários que a mina de ouro paga.

CAPÍTULO 14

Como Administrar Uma Rede de Igrejas

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

Rede de Igreja Tipo 1

1. Neste tipo cada igreja é autônoma ou independente.
2. Cada igreja dentro da rede envia uma porcentagem de seu rendimento para um fundo geral.
3. Neste tipo de rede, os pastores começam os próprios ministérios com apoio inicial.
4. Às vezes, esse apoio dura seis meses e depois as igrejas devem continuar por conta própria.
5. Embora as igrejas dentro desse tipo de rede sejam muito independentes, elas sempre mantêm o mesmo nome e pertencem a uma sociedade comum.
6. Aqui, os pastores são treinados pela organização mãe [matriz]. Após o treinamento inicial, esses pastores se tornam independentes. Eles mantêm a condição de membro da rede pagando uma porcentagem de seu rendimento. Eles também mantêm a condição de membro da rede por causa da comunhão e de um senso de pertencimento.
7. Os pastores não podem ser transferidos de suas congregações com esse tipo de rede porque eles são independentes.
8. Um exemplo desse tipo de rede é a igreja das Assembleias de Deus.

Rede de Igreja Tipo 2

1. Nas redes de igreja tipo 2, as igrejas locais não são independentes e são continuamente monitoradas e governadas pelas sedes.
 2. A igreja mãe financia o começo da igreja e a sustenta completamente. Todo o rendimento vai para um fundo central e os ministros são pagos a partir desse fundo central.
 3. Todas as necessidades dessas igrejas são atendidas pela rede como um todo. Há mais dependência do sistema central do que das forças individuais.
 4. A verdade bíblica de que as igrejas que coletam mais rendimento sustentam as igrejas que coletam menos é plenamente aplicada.
- “Como está escrito. O que muito colheu, não teve demais, e o que pouco, não teve de menos” – 2Coríntios 8.15.
5. Os pastores são treinados pela organização mãe [matriz]. Nessa rede os pastores continuam a ser treinados e sustentados após o treinamento inicial.
 6. O órgão de governo central pode transferir os pastores.
 7. Um exemplo desse sistema é a Igreja de Pentecoste, com sede em Gama.

Administre a Rede

Administrar uma rede de igrejas é diferente de pastorear uma igreja simples. Pastorear uma rede de igrejas requer o desenvolvimento de um complexo sistema de gerenciamento. Esse

sistema de gerenciamento o ajudará a:

1. **Saber** o que está acontecendo nas diferentes igrejas.

Isso é feito desenvolvendo-se um sistema em que são enviados relatórios regularmente às sedes. Semanais ou mensais, esses relatórios devem conter informações vitais sobre as igrejas que você fundou.

Devem incluir:

- i. O número real de frequentadores
- ii. O que é pregado e quem prega
- iii. O rendimento semanal da igreja.

2. **Comunique-se** regularmente para manter um espírito de lealdade e a sensação de estar junto na família de igrejas. Deve-se enviar relatórios às sedes pelo método mais conveniente, i.e., e-mail, fax, correio rápido ou em mãos. Gradualmente, um sistema bem controlado e totalmente monitorado se estabelece. As informações devem ser usadas para a tomada de decisão. Por exemplo, essa informação determinará se a igreja em questão está indo bem. Também determina se há necessidade de fazer quaisquer mudanças.

3. **Influencie** o que está acontecendo nas diferentes igrejas.

Influencie o que está acontecendo, realizando reuniões frequentes com todos os pastores e líderes. As reuniões com os líderes são mais importantes do que as reuniões com a própria igreja.

4. **Estimule.** As igrejas que são parte da rede precisam de muito estímulo.

Pastores e igrejas se beneficiam muito com as frequentes visitas de ministros experientes.

5. **Ensine** a manter um espírito de lealdade e sensação de estar junto na rede.

É importante ensinar as vantagens de se pertencer à rede.

Ensine Como Fazer o Trabalho do Ministério

O primordial para se administrar uma rede de igrejas é o treinamento de ministros. A congregação é um campo onde você planta sementes. Se você plantar sementes de liderança e inspirar os membros a fazer o trabalho pastoral, eles o farão. Quanto mais você ensinar como fazer o trabalho do ministério, tanto mais ministros em potencial serão liberados. Ao ensinar seus líderes, você está realmente ensinando muitas pessoas. Os pastores devem conhecer o princípio do crescimento explosivo. *Se quiser crescimento, ensine seus membros, se quiser crescimento explosivo, ensine seus líderes!*

Ensinar líderes estabelece autoridade sobre os líderes que trabalham para você. Isso porque a autoridade sobre os líderes é demonstrada por sua capacidade de alimentá-los.

Todo pastor deve ensinar os líderes, porque Jesus ensinou líderes todo o tempo. Os pastores devem passar mais tempo ensinando líderes do que ensinando os membros comuns da igreja. Esse é o padrão estabelecido por Jesus Cristo. Ensinar líderes é a chave mais importante para a verdadeira expansão. Você não terá ninguém para delegar poder se não tiver treinado líderes.

Todo pastor deve ensinar seus líderes, porque os líderes nunca saberão o que fazer, a menos que você os ensine. Muitos pastores presumem que os líderes em potencial que os cercam adquirirão o conhecimento vital por osmose. As pessoas sentem que liderança é para pessoas especiais que já nasceram assim. A osmose não é a chave para a liderança – o ensinamento é!

Eu escrevi muitos livros sobre esses assuntos, os quais eu recomendo a você: "O Que Significa Se Tornar Um Apascentador", "A Megaigreja", "Transforme o Seu Ministério Pastoral" etc. À medida que ensinar seus líderes sobre esses assuntos, você ficará surpreso com o que eles se tornarão.

Ensine Sobre Lealdade e Deslealdade

A segunda chave para administrar a rede de igrejas é a LEALDADE. A lealdade é essencial para manter uma rede de igrejas. As igrejas que você plantará não serão na mesma localidade. Portanto, é necessário que as pessoas sejam leais onde quer que estejam situadas. Eu tenho ensinado muito sobre lealdade. Também escrevi dez livros sobre esse assunto: "Lealdade e Deslealdade", "Aqueles Que Acusam Você", "Aqueles Que São Filhos Perigosos", "Aqueles Que Não Conhecem", "Aqueles Que Se Esquecem", "Aqueles Que Deixam Você", "Aqueles Que Fingem", "Aqueles Que São Orgulhosos", "Um de Você é um Diabo", "Aqueles Que Honram". Eu recomendo que vocês leiam esses livros, pois serão uma bênção para o seu ministério.

Certa vez, ouvi alguém me criticando por ensinar sobre lealdade.

Ele disse: "Por que você deveria ensinar sobre lealdade e deslealdade?"

E continuou dizendo que a lealdade não é uma coisa que é ensinada, mas algo que as pessoas são inspiradas a fazer por causa de sua liderança.

Não me surpreendeu o fato de que esse caro crítico de minha pessoa não tivesse plantado uma única filial de sua igreja, mas estava criticando alguém que havia plantado mais de quatrocentas igrejas.

Em outra ocasião, um querido pastor me criticou por ensinar sobre lealdade. Contudo, quando sua igreja se dividiu, ele se tornou um ávido leitor de meus livros e ainda fez propaganda deles para outros ministros. A lealdade é um assunto primordial que deve ser ensinado até que a cultura de fidelidade e lealdade seja estabelecida!

Ensine Administração de Igreja

A administração de igreja implica em gerir as igrejas que foram criadas. Envolve o gerenciamento de uma combinação de questões seculares e espirituais. Implica equilibrar coisas naturais com coisas sobrenaturais.

A administração de igreja implica fundir a liderança hierárquica e uma forma democrática de governo. Esses dois estilos são bíblicos. A Bíblia tem exemplos de conselhos sendo formados como no livro de Atos, capítulo 6. A Bíblia também tem exemplos de um estilo autocrático de liderança com instruções diretas sendo passadas como no caso de Paulo para Timóteo.

A administração de igreja requer a combinação do poder de Deus e a sabedoria de Deus. Veja o meu livro "O Crescimento da Igreja".

Sem boa administração da igreja, tudo que você construir ruirá no final. Você precisa dominar esse assunto, do contrário seu ministério será comparado a um foguete que é lançado e se desintegra logo após a decolagem.

Mas para os que são chamados, tanto judeus como gregos, Cristo, poder de Deus, e sabedoria de Deus.

1 Coríntios 1:24

Ensine as Vantagens de Uma Rede

1. A História comprova que redes de igrejas ou filiais são muito bem-sucedidas. Essas redes

de igrejas são, às vezes, chamadas de denominações.

2. Há diversas redes de igrejas conhecidas no mundo atualmente. Essas redes sempre são as congregações mais estáveis e firmes em todo lugar. As Assembleias de Deus, A Igreja de Pentecoste, Igreja de Deus em Cristo são apenas alguns exemplos notáveis dessas redes. A maior igreja no mundo, pastoreada por David Yonggi Cho, pertence à rede das Assembleias de Deus.
3. A História mostra que pertencer a uma rede de igrejas pode resultar em congregações muito grandes e estáveis. Pode ser a chave para o crescimento para a sua congregação.
4. Pertencer a uma rede de igrejas, às vezes, elimina a instabilidade que caracteriza igrejas novas independentes. A estagnação institucional em uma rede de igrejas pode ser um mal menor comparado às vantagens que vêm com a denominação.
5. Em uma rede de igrejas, há princípios testados e provados que são repassados às igrejas irmãs.
6. Em uma rede, o bom nome serve como publicidade e atrai pessoas para a igreja. Esse nome se torna como uma franquia e serve como um bem poderoso. O bom nome de uma rede de igrejas também tem significado espiritual que não pode ser quantificado.
7. Em uma rede de igrejas, membros treinados se beneficiam de um sistema sólido e respeitado de recomendação pastoral e indicações.
8. Membros de uma rede de igrejas podem se beneficiar um do outro financeiramente. É provável que você não obtenha apoio financeiro fora de sua rede. Por intermédio de um sistema de interdependência fraternal, as igrejas conseguem realizar muito.
9. Os membros da igreja fluem com prazer entre igrejas que pertencem à mesma rede. A rede de igrejas consegue manter os membros dentro do aprisco. O crescimento da igreja é assim intensificado.
10. As igrejas dentro de uma rede se beneficiam facilmente de seus ministros seniores ungidos. Elas não precisam passar pelo protocolo ou experimentar o custo de trazer tais ministros.
11. Pastores dentro da rede de igrejas podem receber aconselhamento paternal e encorajamento dos anciãos. Pastores de igrejas independentes geralmente são desconfiados de ministros externos que se colocam como pais. Há pouca confiança porque as igrejas independentes sempre competem umas com as outras, em vez de se apoiarem.
12. As igrejas dentro de uma rede operam sob uma cobertura espiritual especial. A mesma unção flui por toda a rede, porque ela é realmente uma igreja.

CAPÍTULO 15

Um Modelo Pronto de Constituição

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesse em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

Constituição da Igreja Allos Internacional

Preâmbulo

Nós, A Igreja Allos Internacional (que é o nome de uma associação cristã, doravante denominada de “a igreja”) com o objetivo principal de propagar a Palavra de Deus...

Em conformidade com a injunção bíblica mandatária de ir a todo o mundo e fazer discípulos do Senhor Jesus Cristo, convencidos de que tais discípulos devem ser devidamente instruídos e educados na Palavra de Deus.

Reconhecendo que uma constituição para regular as operações da Igreja não apenas é um requisito legal para registro da Igreja, mas também uma das muitas maneiras de se construir uma estrutura estável de igreja, fica promulgada essa constituição para fins de nosso trabalho:

ARTIGO 1: O NOME

- 1.1 O nome da igreja será Igreja Allos Internacional.
- 1.2 A Igreja Allos Internacional fundará igrejas em todo lugar constituindo uma rede mundial de igrejas em diferentes países. Terá seu escritório corporativo em Ruas Douradas, Noroeste Celeste.
- 1.3 O endereço registrado do escritório corporativo da Igreja Allos Internacional será Igreja Allos Internacional, Caixa Postal 24, Ruas Douradas, Noroeste Celeste.

ARTIGO 2: ALVOS E OBJETIVOS.

- 2.1 A Igreja Allos Internacional proverá um ministro da Palavra de Deus por meio da plantação de igrejas, da organização de ministérios de igreja semelhante e instituições, a fim de alcançar toda pessoa independente de raça, cor e nacionalidade.
- 2.2 A Igreja Allos Internacional propagará o Evangelho de Jesus Cristo a todas as partes do mundo por quaisquer meios como cultos, cruzadas, cafês da manhã, reuniões de oração, evangelismo por meio de rádio e televisão, campanhas de testemunho ou quaisquer meios que sejam apropriados, contanto que não sejam contrários às leis do país.
- 2.3 A Igreja Allos Internacional terá como função primeira a pregação do Evangelho de Jesus Cristo.
- 2.4 Outros papéis secundários da igreja como prover saúde, educação, alívio da pobreza e serviços de assistência humanitária serão praticados e estimulados, contanto que não afetem contrariamente ou não contradigam o papel principal de pregação do Evangelho de Jesus Cristo.

ARTIGO 3: ROL DE MEMBROS E DECLARAÇÃO DE FÉ

- 3.1 A Igreja Allos Internacional exige que todos os membros sejam cristãos nascidos de

novo, que publicamente e abertamente professam ter aceitado Jesus Cristo consciente e voluntariamente como Senhor e Salvador.

3.2 A Igreja Allos Internacional crê que a Bíblia é a Palavra de Deus.

3.3 A Igreja Allos Internacional exige que todos os membros aceitem a Bíblia como a Palavra de Deus e a autoridade final para todos os aspectos da vida cristã.

3.4 A Igreja Allos Internacional enfatizará o estudo da Palavra de Deus, a pregação e o ensino da Palavra de Deus, o ganhar almas e o evangelismo. A igreja também enfatizará a oração, a realidade do Espírito Santo, a obra de ministério e as doutrinas básicas de Cristo.

ARTIGO 4: ADMINISTRAÇÃO

4.1 O Fundador e Presidente da Igreja Allos Internacional é Pedro Paulo João.

4.2 O fundador e presidente nomeará dois vice-presidentes que o auxiliarão na execução de suas funções e na administração da denominação da Igreja Allos Internacional.

4.3 Eles também nomearão conjuntamente funcionários devidamente qualificados para várias posições e ofícios que existem e que serão criados em momento oportuno.

ARTIGO 5: CONSELHOS DA IGREJA

5.1 Um conselho diretor será estabelecido. Esse conselho será formado pelo presidente, pastores seniores, secretária da igreja, diretor financeiro, administrador e consultor jurídico. Esse conselho auxiliará o presidente na administração da igreja.

5.2 Será estabelecido um conselho pastoral. Esse conselho será formado pelo presidente e os outros pastores indicados da igreja. O conselho auxiliará o presidente na gestão dos assuntos pastorais e eclesiais da igreja.

ARTIGO 6: FINANÇAS

6.1 A Igreja Allos Internacional e suas atividades serão financiadas por fundos provenientes de dízimos voluntários e ofertas, bem como de contribuições voluntárias de outros indivíduos e organizações.

6.2 Os fundos recebidos da igreja não são reembolsáveis e sujeitos a reivindicações qualquer indivíduo ou organização que possa ter feito qualquer contribuição ela.

6.3 Os fundos da Igreja Allos Internacional devem ser depositados em bancos indicados, e poderão ser retirados ou manejados por signatários conjuntos autorizados.

6.4 Os fundos da Igreja Allos Internacional serão gerenciados por pessoal devidamente qualificado e por ela designado.

ARTIGO 7: SUCESSÃO

7.1 Durante seu tempo de vida, o fundador nomeará um sucessor para liderar a organização por um período indefinido após sua expiração. Em caso de falha ou recusa por parte do fundador de nomear um sucessor, o conselho pastoral deverá eleger no devido tempo o próximo presidente que liderará a igreja por um período renovável de cinco anos.

7.2 Em caso de saída, morte ou demissão de um presidente não-fundador, o primeiro vice-presidente atuará na qualidade de presidente. Na reunião seguinte, o conselho pastoral elegerá um sucessor para o presidente. O novo presidente liderará a igreja por um período de cinco anos a ser renovável uma vez.

ARTIGO 8: EMENDAS

8.1 O fundador e presidente terá o poder de retificar qualquer parte desta Constituição durante a sua vida.

8.2 Ocorrendo a morte do fundador e presidente, a Constituição poderá ser retificada por uma decisão da maioria de 75% do conselho pastoral.

ASSINADO:

Pedro Paulo João

PRESIDENTE

Tomé André

1º VICE-PRESIDENTE

Mateus Judas

2º VICE-PRESIDENTE

CAPÍTULO 16

O Teste do Temperamento

Por esta causa, te deixei em Creta, para que pusesses em ordem as coisas restantes, bem como, em cada cidade, constituíesses presbíteros, conforme te prescrevi:

Tito 1:5

O Teste do Temperamento

O teste de temperamento a seguir pode ser executado por todo empregador. Ele o ajudará a saber que tipo de pessoa você está contratando. Apenas siga as instruções a seguir e você obterá uma pontuação para cada um dos quatro temperamentos. Ao descobrir qual temperamento o funcionário tem, você poderá consultar o que se discutiu previamente sobre os temperamentos. Isso o ajudará a decidir qual trabalho é melhor para o funcionário.

Teste de Temp

Nome:

Data:.....

*(Coloque um x em frente das palavras que se
Faça-o horizontalmente e linha por linha, a fim
assinalar mais de uma palavra em cada linha. Ign
comumente a você.)

 Aventureiro Adaptável A

Persistente	Pacífico	
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9
10	10	10
11	11	11
12	12	12
13	13	13
14	14	14
15	15	15
16	16	16
17	17	17
18	18	18
19	19	19
20	20	20
21	21	21
22	22	22
23	23	23
24	24	24
25	25	25
26	26	26
27	27	27
28	28	28
29	29	29
30	30	30
31	31	31
32	32	32
33	33	33
34	34	34
35	35	35
36	36	36
37	37	37
38	38	38
39	39	39
40	40	40
41	41	41
42	42	42
43	43	43
44	44	44
45	45	45
46	46	46
47	47	47
48	48	48
49	49	49
50	50	50
51	51	51
52	52	52
53	53	53
54	54	54
55	55	55
56	56	56
57	57	57
58	58	58
59	59	59
60	60	60
61	61	61
62	62	62
63	63	63
64	64	64
65	65	65
66	66	66
67	67	67
68	68	68
69	69	69
70	70	70
71	71	71
72	72	72
73	73	73
74	74	74
75	75	75
76	76	76
77	77	77
78	78	78
79	79	79
80	80	80
81	81	81
82	82	82
83	83	83
84	84	84
85	85	85
86	86	86
87	87	87
88	88	88
89	89	89
90	90	90
91	91	91
92	92	92
93	93	93
94	94	94
95	95	95
96	96	96
97	97	97
98	98	98
99	99	99
100	100	100

Submisso	Abnegado	S
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	1	1
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	1	1
9	1	1
10	1	1
11	1	1
12	1	1
13	1	1
14	1	1
15	1	1
16	1	1
17	1	1
18	1	1
19	1	1
20	1	1
21	1	1
22	1	1
23	1	1
24	1	1
25	1	1
26	1	1
27	1	1
28	1	1
29	1	1
30	1	1
31	1	1
32	1	1
33	1	1
34	1	1
35	1	1
36	1	1
37	1	1
38	1	1
39	1	1
40	1	1
41	1	1
42	1	1
43	1	1
44	1	1
45	1	1
46	1	1
47	1	1
48	1	1
49	1	1
50	1	1
51	1	1
52	1	1
53	1	1
54	1	1
55	1	1
56	1	1
57	1	1
58	1	1
59	1	1
60	1	1
61	1	1
62	1	1
63	1	1
64	1	1
65	1	1
66	1	1
67	1	1
68	1	1
69	1	1
70	1	1
71	1	1
72	1	1
73	1	1
74	1	1
75	1	1
76	1	1
77	1	1
78	1	1
79	1	1
80	1	1
81	1	1
82	1	1
83	1	1
84	1	1
85	1	1
86	1	1
87	1	1
88	1	1
89	1	1
90	1	1
91	1	1
92	1	1
93	1	1
94	1	1
95	1	1
96	1	1
97	1	1
98	1	1
99	1	1
100	1	1

Atencioso	Controlado	Controlado
-----------	------------	------------

___Reanimador	___Respeitoso	___Re
___Satisfeito	___Sensível	___Au
___Planejador	___Paciente	___Po
___Irrefutável	___Espontâneo	___Pro
___Arrumador	___Prestativo	___Fra
___Amigável	___Fiel	___En
___Ousado	___Encantador	___Di
___Alegre	___Coerente	___Cu
___Idealista	___Independente	___Inc
___Expansivo	___Decisivo	___Irô
___Mediador	___Musical	___En
___Cuidadoso	___Tenaz	___Fa
___Ouvinte	___Leal	___Lí
___Satisfeito	___Cabeça do grupo	___Cr
___Perfeccionista	___Agradável	___Pro
___Exuberante	___Arrojado	___Co

Teste de Temperamento

Nome:

Data:

(Coloque um x em frente das palavras que OUTRO colocou para descrevê-lo. Faça-o horizontalmente e linha por linha, uma palavra por palavra. Você pode assinalar mais de uma palavra que não se aplicam comumente a você.)

☐ Aventureiro	☐ Adaptável	☐ Agressivo
☐ Inexpressivo	☐ Acanhado	☐ Inseguro
☐ Persistente	☐ Brincalhão	☐ Persuasivo
☐ Atrevido	☐ Mandão	☐ Inquieto
☐ Submisso	☐ Abnegado	☐ Sensível
☐ Reticente	☐ Ressentido	☐ Reservado
☐ Atencioso	☐ Controlado	☐ Confiante
☐ Superexigente	☐ Temeroso	☐ Enérgico
☐ Reanimador	☐ Respeitoso	☐ Racional
☐ Impaciente	☐ Inseguro	☐ Impulsivo
☐ Satisfeito	☐ Sensível	☐ Amigável
☐ Impopular	☐ Não-envolvido	☐ Indiferente

___Planejador	___Paciente	___P
___Teimoso	___Desordenado	___D
___Irrefutável	___Espontâneo	___P
___Ingênuo	___Postura negativa	___N
___Arrumador	___Prestativo	___F
___Amigável	___Fiel	___E
___Preocupado	___Retraído	___V
___Ousado	___Encantador	___D
___Sensível demais	___Sem Tato	___T
___Alegre	___Coerente	___C
___Normal	___Pessimista	___C
___Idealista	___Independente	___I
___Duvidoso	___Desorganizado	___D
___Expansivo	___Decisivo	___D
___Bagunçado	___Temperamental	___M
___Mediador	___Musical	___E
___Lento	___Contumaz	___E
___Facilmente irritável	___Sem objetivo	___C
___Cuidadoso	___Tenaz	___F
___Solitário	___Age com	___P

_____ 8 _____
superioridade

____ Ouvinte	____ Leal
____ Incoerente	____ Introvertido
____ Lerdo	____ Desconfiado
____ Satisfeito	____ Cabeça do grupo
____ Vingativo	____ Agitado
____ Perfeccionista	____ Agradável
____ Tem jogo de cintura	____ Crítico
____ Exuberante	____ Arrojado

Teste de Te

Nome:

Data:

(Coloque um x em frente das palavras que
frequência. Faça-o horizontalmente e linha
Você pode assinalar mais de uma palavra em
se aplicam comumente a você.)

___ Inexpressivo	___ Acanhado
___ Atrevido	___ Mandão
___ Reticente	___ Ressentido
___ Superexigente	___ Temeroso
___ Impaciente	___ Inseguro
___ Impopular	___ Não-envolvido
___ Teimoso	___ Desordenado
___ Ingênuo	___ Postura negativa
___ Preocupado	___ Retraído
___ Sensível demais	___ Sem Tato
___ Normal	___ Pessimista
___ Duvidoso	___ Desorganizado
___ Bagunçado	___ Temperamental
___ Lento	___ Contumaz
___ Facilmente irritável	___ Sem objetivo
___ Solitário	___ Age com superioridade
___ Lerdo	___ Desconfiado
___ Vingativo	___ Agitado
___ Tem jogo de cintura	___ Crítico

___ Incoerente

___ Introvertido

Teste de Temperamento –

(Se qualquer das palavras foi assinalada no te

Pontos

Sanguíneo

___ Animado

___ Brincalhão

___ Sociável

___ Convincente

___ Reanimador

___ Vivaz

___ Positivo

___ Espontâneo

Colérico

___ Aventureiro

___ Persuasivo

___ Decidido

___ Competitivo

___ Engenhoso

___ Autossuficiente

___ Promotor

___ Irrefutável

___ Otimista	___ Franco
___ Engraçado	___ Vigoroso
___ Encantador	___ Ousado
___ Alegre	___ Confiante
___ Inspirador	___ Independente
___ Expansivo	___ Decisivo
___ De fácil entrosamento	___ Empreendedor
___ Falador	___ Tenaz
___ Vívido	___ Líder
___ Engraçadinho	___ Cabeça do grupo
___ Popular	___ Produtivo
___ Exuberante	___ Arrojado

Total

Pontos fr

Sanguíneo

Colérico

___Atrevido	___Mandão
___Indisciplinado	___Insensível
___Repetitivo	___Resistente
___Esquecido	___Direto
___Interrompe	___Impaciente
___Imprevisível	___Não afetuosos

Sanguíneo

___Desordenado
___Permissivo
___Facilmente irritável
___Ingênuo
___Quer crédito
___Falante
___Desorganizado
___Incoerente
___Bagunçado
___Exibido

Desobediente

Colérico

___Teimoso
___Orgulhoso
___Contestador
___Nervoso
___Viciado em Trabalho
___Sem Tato
___Dominador
___Intolerante
___Manipulador
___Contumaz

A

AVALIAÇÃO DE TEMPERAMENTO

.....
(Nome do candidato)

Assinatura:

Avaliador:

Definições dos Termos Usados no Teste de Personalidade

PONTOS FORTES

1

Aventureiro. Assume empreendimentos novos e desafiantes com a determinação de dominá-los.

Adaptável. Adapta-se facilmente e fica à vontade em qualquer situação.

Animado. Cheio de vida, uso ativo da mão, braço e gestos faciais.

Analítico. Gosta de examinar as partes para uma relação lógica e correta.

2

Persistente. Leva a cabo um projeto antes de iniciar outro.

Brincalhão. Cheio de graça e bom humor.

Persuasivo. Convence pela lógica e fatos em vez de charme ou poder.

Pacífico. Parece sereno e tranquilo e se retira de qualquer tipo de briga.

3

Submisso. Aceita facilmente o ponto de vista ou desejo de qualquer pessoa com pouca necessidade de impor a própria opinião.

Abnegado. Disposto a abrir mão das próprias necessidades pessoais em favor ou para satisfazer as necessidades de outras pessoas.

Sociável. Vê o estar com outras pessoas como uma oportunidade para ser divertido em vez de desafio ou uma oportunidade de negócios.

Decidido. Determinado a fazer do seu jeito.

4

Atencioso. Tem consideração pelas necessidades e sentimentos de outros.

Controlado. Tem sentimentos emocionais, mas raramente os demonstra.

Competitivo. Transforma toda situação, acontecimento ou jogo em uma competição e sempre joga para vencer.

Convincente. Pode vencer você em qualquer coisa pelo charme absoluto de sua personalidade.

5

Reanimador. Renova e estimula ou faz os outros se sentirem bem.

Respeitoso. Trata os outros com consideração, honra e estima.

Reservado. Retraído na expressão de emoção ou entusiasmo.

Enghoso. Capaz de agir com rapidez e eficácia em quase todas as situações.

6

Satisfeito. Aceita facilmente qualquer circunstância ou situação.

Sensível. Preocupa-se profundamente com terceiros e com o que acontece.

Autossuficiente. Pode contar plenamente com as próprias habilidades, juízo e recursos.

Vivaz. Cheio de vida e entusiasmo.

7

Planejador. Prefere elaborar um plano detalhado de antemão para o cumprimento de um projeto ou objetivo e gosta do envolvimento com os estágios de planejamento e o produto acabado.

Paciente. Não é movido por atraso, permanece calmo e tolerante.

Positivo. Sabe que uma situação acabará bem se for ele/ela que estiver no comando.

Promovedor. Encoraja ou compele outros a caminhar junto, se unir ou investir pelo charme de sua personalidade.

8

Irrefutável. Confiante, raramente hesita ou oscila.

Espontâneo. Prefere que a vida toda seja impulsiva, atividade não premeditada, não restringida por planos.

Programado. Faz e vive de acordo com um plano diário, não gosta que seu plano seja interrompido.

Contraído. Calado, não inicia uma conversa facilmente.

9

Arrumador. Apresenta uma organização metódica e sistemática das coisas.

Prestativo. Obsequioso, rápido para realizar uma tarefa sugerida de outra maneira.

Franco. Fala com franqueza e sem reserva.

Otimista. Disposição ensolarada; convence a si e aos outros de que tudo vai dar certo.

10

Amigável. Responde em vez de iniciar, raramente inicia uma conversa.

Fiel. Coerentemente confiável, inalterável, leal e dedicado, às vezes, além da razão.

Engraçado. Brilhante senso de humor que pode tornar quase toda história um evento hilário.

Vigoroso. Uma personalidade dominante contra a qual outros hesitam em tomar uma posição.

11

Ousado. Desejoso de assumir risco, destemido, audacioso.

Encantador. Alegre e divertido de se estar junto.

Diplomático. Lida com tato, com sensibilidade e com paciência com as pessoas.

Detalhista. Faz tudo na ordem correta com uma memória clara de todas as coisas que acontecem.

12

Alegre. Invariável no bom humor e na promoção de felicidade aos outros.

Coerente. Permanece emocionalmente equilibrado, reagindo conforme a expectativa.

Culto. Interesses envolvem buscas intelectuais e artísticas, como teatro, orquestra, balé.

Confiante. Autossuficiente e certo da própria capacidade e sucesso.

13

Idealista. Visualiza as coisas na sua forma perfeita e tem necessidade de alcançar tal padrão.

Independente. Autossuficiente, autossustentável, autoconfiante e parece ter pouca necessidade de ajuda.

Inofensivo. Nunca diz ou liga coisa alguma desagradável ou repreensível.

Inspirador. Estimula outros a trabalhar, a se juntar ou a se envolver, e torna a coisa toda engraçada.

14

Expansivo. Comunica abertamente a emoção, especialmente carinho, e não hesita em tocar nos outros ao falar com eles.

Decisivo. Rápido, conclusivo, capacidade de fazer juízo.

Irônico. Mostra um “senso de humor árido”, geralmente dito espirituoso que pode ser de um tipo sarcástico.

Profundo. Intenso e sempre introspectivo com uma aversão por conversas e atividades superficiais.

15

Mediador. Acha-se constantemente no papel de reconciliar diferenças para evitar conflito.

Musical. Participa ou tem profundo apreço pela música, é dedicado à música enquanto forma de arte, em vez da graça em executá-la.

Empreendedor. Movido por uma necessidade de ser produtivo, é um líder que outros seguem, acha difícil ficar sentado.

De fácil entrosamento. Ama uma festa e mal pode esperar para encontrar todos no local, nunca se encontra com um estranho.

16

Cuidadoso. Atencioso, lembra-se de ocasiões especiais e é rápido em fazer um gesto gentil.

Tenaz. Aderente firme, segura firma e não soltará até que o objetivo seja realizado.

Falador. Conversa constantemente, quase sempre contando histórias engraçadas e divertindo todos a sua volta, sentindo a necessidade de preencher o silêncio para fazer todos se sentirem à vontade.

Tolerante. Aceita facilmente os pensamentos e jeitos de terceiros sem a necessidade de discordar deles ou mudá-los.

17

Ouvinte. Sempre parece disposto a ouvir o que você tem a dizer.

Leal. Fiel a uma pessoa, ideal ou trabalho, às vezes além da razão.

Líder. Um diretor nato que é impulsionado para estar no comando e sempre acha difícil acreditar que outro possa fazer o trabalho tão bem.

Vivaz. Cheio de vida, vigoroso e dinâmico.

18

Satisfeito. Facilmente satisfeito com o que tem, raramente invejoso.

Cabeça do grupo. Comanda a liderança e espera que os outros obedeçam.

Criador de gráfico. Organiza a vida, tarefas e resolução de problemas elaborando listas, formulários ou gráficos.

Engraçadinho. Precioso, adorável, centro da atenção.

19

Perfeccionista. Coloca padrões altos sobre si e geralmente sobre outros, desejando que tudo esteja na ordem correta todas as vezes.

Agradável. Cordato, fácil de ficar perto, fácil de conversar com ele/ela.

Produtivo. Constantemente trabalhando ou realizando algo, sempre acha difícil descansar.

Popular. É a alma da festa e, por isso, é muito desejado como convidado.

20

Exuberante. Uma personalidade vivaz, animada, cheia de energia.

Arrojado. Destemido, ousado, atrevido, sem medo de risco.

Comportado. Deseja constantemente conduzir-se dentro do campo que sente ser apropriado.

Equilibrado. Estável, personalidade equilibrada, não sujeita a altos e baixos acentuados.

PONTOS FRACOS

21

Inexpressivo. Mostra pouca expressão facial ou emoção.

Acanhado. Encolhe ao receber atenção, resultado da autoconsciência.

Atrevido. Vistoso, berrante, é arrogante, muito barulhento.

Mandão. Controlador, dominador, às vezes oprime nos relacionamentos adultos.

22

Indisciplinado. A falta de ordem permeia toda área de sua vida.

Insensível. Acha difícil se relacionar com os problemas ou feridas de terceiros.

Não entusiasmado. Tende a não se entusiasmar, sempre sentindo que de qualquer modo não funcionaria mesmo.

Implacável. Tem dificuldade em perdoar ou esquecer uma ferida ou injustiça feitas a ele/ela, apto a apegar-se a um ressentimento.

23

Reticente. Reluta ou luta contra se envolver, especialmente em situações complexas.

Ressentido. Sempre guarda sentimentos ruins como resultado de ofensas reais ou imaginadas.

Resistente. Esforça-se, luta contra ou hesita em aceitar outro jeito que não o seu.

Repetitivo. Conta novamente histórias e acontecimentos para entreter sem perceber que contou a história várias vezes, está constantemente precisando de algo para dizer.

24

Superexigente. Insistente quanto a coisas ou detalhes insignificantes, requer muita atenção para problemas triviais.

Temeroso. Com frequência experimenta sentimentos de profunda preocupação, apreensão ou ansiedade.

Esquecido. Falta de memória, o que geralmente está vinculado a uma falta de disciplina e de não se preocupar em gravar mentalmente coisas que não são divertidas.

Direto. Direto, franco, não se importa em dizer o que pensa exatamente.

25

Impaciente. Acha difícil aguentar irritação ou esperar por outros.

Inseguro. Apreensivo ou tem falta de confiança.

Indeciso. Acha difícil tomar qualquer decisão (não é a personalidade que elabora um longo tempo cada decisão a fim de tomar aquela que é perfeita).

Interrompe. É mais falante do que ouvinte, começa a falar sem mesmo perceber que outra pessoa ainda está falando.

26

Impopular. A intensidade e exigência de perfeição podem afastar outras pessoas.

Não envolvido. Não tem desejo de ouvir ou de se interessar por clubes, grupos, atividades ou pela vida de outras pessoas.

Imprevisível. Pode estar extático em um momento e triste no momento seguinte. Pode desejar ajudar e desaparecer ou ainda prometer vir e esquecer-se de aparecer.

Não afetuoso. Acha difícil demonstrar carinho verbal ou fisicamente.

27

Teimoso. Insiste em fazer do seu jeito.

Desordenado. Não tem um jeito coerente de fazer as coisas.

Difícil de agradar. Os padrões são estabelecidos tão altos que é difícil satisfazer sempre a pessoa.

Hesitante. Devagar para agir e difícil de envolver-se.

28

Normal. Uma personalidade equilibrada sem altos ou baixos e que mostra pouca emoção, se é que tem.

Pessimista. Enquanto espera o melhor, geralmente vê primeiro o lado ruim de uma situação.

Orgulhoso. Tem muita autoestima e vê a si mesmo como sempre certo e a melhor pessoa para o trabalho.

Permissivo. Permite que outros (inclusive crianças) façam o que quiserem para evitar que não gostem dele/dela.

29

Facilmente irritável. Tem um temperamento infantil do tipo que faz uma tempestade em um copo de água, sempre se comunica em uma explosão de raiva e a esquece quase que instantaneamente.

Sem objetivo. Não é alguém que define objetivos, e tem pouco desejo de ser essa pessoa.

Contestador. Provoca discussão geralmente porque ele está certo, independente de qual seja a situação.

Alienado. Sente-se facilmente separado dos outros, geralmente por causa da insegurança ou medo de que os outros não gostem de sua companhia.

30

Ingênuo. Perspectiva simples e infantil, com falta de sofisticação ou compreensão do que são de fato os níveis mais profundos da vida.

Postura negativa. A postura raramente é positiva e sempre consegue ver apenas o lado ruim ou escuro de cada situação.

Nervoso. Cheio de autoconfiança, fortidão e coragem absoluta, com frequência em um sentido negativo.

Desinteressado. Tranquilo, despreocupado, indiferente.

31

Preocupado. Sente-se constantemente inseguro, apreensivo ou ansioso.

Retraído. Fica na retranca e precisa de um bom tempo de solidão ou isolamento.

Viciado em trabalho. Um briguento definidor de objetivos que deve ser constantemente produtivo e se sente

muito culpado quando descansa, não é movido por uma necessidade de perfeição ou término, mas por uma necessidade de realização e recompensa.

Quer crédito. Fortalece-se pelo crédito ou aprovação de terceiros; como um artista, essa pessoa se alimenta no aplauso, risada e/ou aceitação de um público.

32

Sensível demais. Excessivamente introspectivo e facilmente ofendido quando mal-entendido.

Sem Tato. Às vezes, se comunica de um modo ofensivo e descortês.

Tímido. Encolhe-se em situações difíceis.

Falante. Um falador divertido, compulsivo que acha difícil ouvir.

33

Duvidoso. Caracterizado por incerteza e falta de autoconfiança que um problema ou situação será resolvido.

Desorganizado. Tem falta de capacidade de pôr a vida em ordem.

Dominador. Assume compulsivamente o controle de situações e/ou pessoas, geralmente dizendo aos outros o que fazer.

Deprimido. Sente-se por baixo grande parte do tempo.

34

Incoerente. Instável, contraditório, com ações e emoções não baseadas na lógica.

Introvertido. Os pensamentos e interesses são voltados para dentro, vive dentro de si mesmo.

Intolerante. Parece incapaz de suportar ou aceitar a postura dos outros, seu ponto de vista ou jeito de fazer as coisas.

Indiferente. Não importa se a maior parte das coisas é de um jeito ou de outro.

35

Bagunçado. Vive em um estado de desordem, incapaz de localizar as coisas.

Temperamental. Emocionalmente essa pessoa não tem muitos altos, mas cai facilmente em baixos bem baixos quando não se sente apreciada.

Murmurador. Falar bem baixinho quando pressionado, não se importa em falar claramente.

Manipulador. Influencia ou gerencia astutamente ou com desvios para a própria vantagem; conseguirá fazer de seu jeito de qualquer modo.

36

Lento. Nem sempre age ou pensa rapidamente, é muito trabalho.

Contumaz. Determinado a praticar a própria vontade, não é persuadido facilmente, obstinado.

Exibido. Precisa ser o centro da atenção; quer ser observado.

Cético. Incrédulo, questiona o motivo por detrás das palavras.

37

Solitário. Requer muito tempo privado e tende a evitar outras pessoas.

Age com superioridade. Não hesita em fazê-lo saber que ele está certo e no comando.

Preguiçoso. Avalia o trabalho ou atividade em termos de quanta energia será demandada.

Barulhento. A risada ou voz pode ser ouvida acima das outras na sala.

38

Lerdo. Lento para dar a partida, precisa de estímulo para ser motivado.

Desconfiado. Tende a suspeitar ou desconfiar de outros e suas ideias.

Irritado. Apresenta uma raiva exigente baseada na impaciência e um pavor curto; a raiva se manifesta quando os outros não estão se mexendo rápido o bastante ou não terminaram o que lhe pediram para fazer.

Distraído. Tem falta de capacidade de concentração ou atenção, é descuidado.

39

Vingativo. Propositadamente – ou de outro modo – guarda rancor e pune o ofensor evitando subitamente a amizade ou afeto.

Aagitado. Gosta de atividade nova constante porque não é divertido fazer a mesma coisa o tempo todo.

Relutante. Reluta ou luta contra o envolver-se.

Afoito. Pode agir afobadamente sem pensar nas coisas, geralmente por causa da impaciência.

40

Tem jogo de cintura. Sempre relaxará sua posição, mesmo quando estiver certo, a fim de evitar conflitos.

Crítico. Constantemente avaliando e fazendo juízos, com frequência pensando ou comunicando reações negativas.

Astucioso. Astuto, sempre consegue achar um jeito de alcançar o fim desejado.

Mutável. Tem um curto intervalo de atenção, tipo uma criança, precisa de muita mudança e variedade para não

ficar chateado.

Referências

Capítulo 16

Littauer, F., and Sweet, Rose “*Personality Plus at Work: How to Work Successfully with Anyone*” Revell 2011

LISTA DOS LIVROS POR DAG HEWARD-MILLS

Para informações adicionais sobre os livros, CDs e DVDs de

Dag Heward-Mills, escreva para os seguintes endereços:

No Brasil:

Igreja First Love

Av. Otacílio Tomanik, 461

Vila Polopoli, Butantã,

CEP 05363-000

São Paulo, SP

Ou visite

Internet:

www.daghewardmills.org.br

E-mail:

evangelista@daghewardmills.org.br

Outras partes do mundo:

Lighthouse Chapel International

P.O. Box 3706

London NW2 1YJ

England

Na África:

Igreja do Primeiro Amor

Avenida das FPLM, 286

Junto a Gare de Mercadorias dos CFM

Maputo, Moçambique

Caixa Postal 4177