



**INSTITUTO BRASILEIRO DE ATUAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E COACHING**

**MAGDIEL ELITON AYRES DO COUTO
MARCOS GOMES DA SILVA**

**A FORMAÇÃO DE LÍDERES NAS IGREJAS DA VISÃO CELULAR NO
MODELO DOS 12: O caso do Ministério Betel.**

**MACAPÁ/AP
2016**

MAGDIEL ELITON AYRES DO COUTO
MARCOS GOMES DA SILVA

**A FORMAÇÃO DE LÍDERES NAS IGREJAS DA VISÃO CELULAR NO
MODELO DOS 12: O caso do Ministério Betel.**

Artigo apresentado do Colegiado de Pós-Graduação do Instituto Brasileiro de Atuação no Ensino Superior e Pós-Graduação – IBAESP, campus Macapá como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Coaching.
Orientadora: Prof^ª. Esp. Elis Regina D. Ramos.

**A FORMAÇÃO DE LÍDERES NAS IGREJAS DA VISÃO CELULAR NO
MODELO DOS 12: O caso do Ministério Betel.**

Artigo apresentado do Colegiado de Pós-Graduação do Instituto Brasileiro de Atuação no Ensino Superior e Pós-Graduação – IBAESP, campus Macapá como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Coaching.

Orientadora: Prof^ª. Esp. Elis Regina D. Ramos

Conceito: _____

Data: ____/____/____

A FORMAÇÃO DE LÍDERES NAS IGREJAS DA VISÃO CELULAR NO MODELO DOS 12:

O caso do Ministério Betel*

Magdiel Eliton Ayres do Couto¹

Marcos Gomes da Silva²

Elis Regina Damasceno Ramos³

RESUMO

Falar sobre Formação de Líderes é no mínimo delicado! Fazer afirmações sobre lideranças é eufemisticamente complexo! Tais colocações tornam-se válidas devido ao fato de que toda Formação de Liderança está diretamente ligado com Gestão e mesmo assim deve-se ter cuidado, pois os indivíduos têm particularidades e singularidade que os tornam diferentes uns dos outros, por isso este artigo tem por objetivo analisar de que forma acontece a interação de conhecimentos da Administração científica e da Administração Eclesiástica, para a formação de líderes no Ministério Betel que é uma igreja da Visão Celular no Modelo dos 12. Par poder atender a tal objetivo foi necessário entrever a seguinte questão orientadora: O que faz a Visão Celular no Modelo dos 12 ser tão expressiva dentro do fator Formação de Líderes? Visto tal questão foi então imprescindível analisar alguns elementos de fundamental importância para este estudo, sendo que estes foram: o conceito de Visão Celular no Modelo dos 12; o conhecimento teológico e sua concepção na formação de líderes; a influência da Administração científica e seus desdobramentos na Gestão de Pessoas, na formação de líderes na Visão Celular no Modelo dos 12; e o desenvolvimento da Igreja Ministério Betel na formação de líderes seguindo a Visão Celular no Modelo 12. Por fim se fez salutar dividir o corpo deste trabalho em quatro partes para a sua melhor organização, sendo estas: Metodologia; Elementos conceituais para discussão; A inteligência da Visão Celular no Modelo dos 12; e Análise dos resultados: o caso do Ministério Betel.

PALAVRAS-CHAVE: Visão Celular; Modelo dos 12; Formação de Líderes; Ministério Betel.

* Artigo apresentado do Colegiado de Pós-Graduação do Instituto Brasileiro de Atuação no Ensino Superior e Pós-Graduação – IBAESP, campus Macapá como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Coaching.

¹ Licenciado e Bacharel em Geografia pela Universidade Federal do Amapá – UNIFAP. Cursando a Especialização em Gestão de Pessoas e Coaching, no Instituto Brasileiro de Atuação no Ensino Superior e Pós-Graduação – IBAESP, 2016. E-mail: magdiel.ayres@gmail.com.

² Licenciado em Educação Física pelo Centro de Ensino Superior do Amapá – CEAP. Cursando a Especialização em Gestão de Pessoas e Coaching, no Instituto Brasileiro de Atuação no Ensino Superior e Pós-Graduação – IBAESP, 2016. E-mail: marcos-wt@hotmail.com.

³ Professora Orientadora, Bacharel em Administração, Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas e Especialista em Educação Profissional. E-mail: reginavolks_mcp@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Hoje o mundo vive um processo desenfreado de pós-modernidade e desconstrução de conceitos e ideais. Tal característica reflete na perda de identidade e valores, devido a competitividade social instalada pela busca de ascensão e status dentro dos ambientes que as pessoas estão inseridas.

Levando em consideração tais observações, este trabalho vem na contramão de tudo isso, pois trás a tona a visão de ideais pregados a séculos de história da humanidade, que são alguns dos mecanismos ensinados por Jesus Cristo para formar líderes. Vale ressaltar que tais ideias se tornam pertinentes e salutaras devido a sua propagação e permanência no desenvolvimento da sociedade, assim como a sua reprodução, pois a Bíblia Sagrada é o livro mais reproduzido, analisado e vendido de toda a literatura mundial, são aproximadamente 6 bilhões de cópias.

Um dos fatores marcantes dos ensinamentos de Jesus Cristo foi a sua metodologia de ensinar, pois Ele tinha milhares de seguidores, mais discípulos escolhidos eram apenas 12. O Mestre Jesus se reunia com os “12” e os ensinava e treinava, depois este puderam praticar o que aprenderam e fizeram reuniões em cidades, nos templos e principalmente na casa das pessoas, mostrando a singularidade de uma reunião mais familiar e instrutiva, pois havia o discipulado. Desta forma houve a possibilidade da Palavra de Deus ser propagada por todo o mundo, visto que um dos objetivos era gerar líderes multiplicadores e não meros seguidores.

Desta forma, este trabalho tem como objetivo analisar de que forma acontece a interação de conhecimentos da Administração científica e da Administração Eclesiástica, para a formação de líderes no Ministério Betel que é uma igreja da Visão Celular no Modelo dos 12. Para isso foi necessário adentrar em questões específicas, como: o conceito de Visão Celular no Modelo dos 12; o conhecimento teológico e sua concepção na formação de líderes; a influência da Administração científica e seus desdobramentos na Gestão de Pessoas, na formação de líderes na Visão Celular no Modelo dos 12; e o desenvolvimento da Igreja Ministério Betel na formação de líderes seguindo a Visão Celular no Modelo 12.

Conceituar e analisar tais elementos construíram um cenário propício para traçar uma discussão com o intuito de responder a questão que norteou este trabalho, sendo que esta tratou da seguinte indagação o que faz a Visão Celular no Modelo dos 12 ser tão expressiva dentro do fator Formação de Líderes?

Por fim, para melhor poder correlacionar tais conceitos e análise, assim como os ensinamentos de Jesus aos seus discípulos e a Formação de Líderes na Visão Celular no Modelo dos 12 dos dias atuais, fez-se imprescindível dividir este trabalho em quatro partes para a sua melhor organização, sendo estas: Metodologia; Elementos conceituais para discussão; A inteligência da Visão Celular no Modelo dos 12; e Análise dos resultados: o caso do Ministério Betel.

2 METODOLOGIA

2.1 Tipo de estudo

Para o início da pesquisa foi utilizado o método indutivo⁴, sendo que esta será desenvolvida de forma explicativa, onde serão tomados como meios procedimentais os modelos documental, pesquisa de campo e bibliográfica. Já, enquanto a abordagem esta se dará no formato qualitativo e quantitativo.

Por fim, quanto a sua finalidade esta será caracterizada como aplicada, pois espera-se que os conhecimentos adquiridos tenham aplicação prática e auxiliem na resoluções de problemas.

2.2 Local e *Lócus* da investigação

A pesquisa se dará na Igreja Ministério Betel (base centro), que está localizada na Avenida Mendonça Furtado, entre as ruas Professor Tostes e Manoel Eudoxo, no bairro Santa Rita, na cidade de Macapá / AP. Já como *lócus* da investigação serão utilizados as 22 (vinte e duas) Macro células que compõem a estrutura da igreja, sendo que estas são divididas em aproximadamente 400 células.

2.3 Instrumentos da coleta de dados e Sujeito da Pesquisa

O trabalho ocorrerá através de entrevistas semiestruturadas e observações, sendo que o levantamento de dados será feito através de documentação indireta⁵ em duas formas: a pesquisa documental ou de fontes primárias⁶, e pesquisa bibliográfica ou de fonte secundária⁷.

2.4 Sujeito da Pesquisa

- **Entrevista:** Serão entrevistados pessoas que são líderes no Ministério Betel (Apóstolos; pastores líderes das Macro células; e discípulos/líderes de células), mais especificamente 40 líderes que corresponde a 10% do quantitativo de células da Igreja.

⁴“Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contidas nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam.” (LAKATOS, 2001, p. 86).

⁵ “Serve-se de fontes de dados coletados por outras pessoas, podendo constituir-se de material já elaborado ou não” (LAKATOS, 2001, p. 43).

⁶ Segundo Lakatos (2001, p. 43), os documentos de fonte primária são aqueles de primeira mão, provenientes dos próprios órgãos que realizam as observações. Englobam todos os materiais, ainda não elaborados, escritos ou não, que podem servir como fonte de informação para a pesquisa científica.

⁷ “Trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre um determinado assunto” (LAKATOS, 2001, p. 43-44).

- **O formulário:** serão utilizados os formulários de cadastramento do departamento chamado de “Consolidação” (onde é feito todo o tratamento geográfico, cartográfico e estatístico dos dados obtidos), pois nestes são registrados todos os discípulos da igreja;
- **Observações:** serão observados os diversos cultos e eventos que ocorrem durante a semana (no intuito de analisar a ação dos líderes); Macro células através das suas células (será escolhido um quantitativo segundo as regras da estatística); e será também observado a Escola de Líderes (turmas de alunos).

2.5 Análise de Dados

- **Entrevistas:** serão analisados os procedimentos tomados pelos líderes levando em consideração os 4 (quatro) pilares da Visão Celular no Modelo dos 12 (ganhar; consolidar; discipular; e enviar), assim como os fatores crescimento e multiplicação de gerações.
- **Formulários:** as análises dos formulários fornecerão a primeira base de análise estatística da pesquisa, mas em um segundo momento os dados desses formulários serão inseridos em um Bando de Dados (procedimento padrão do departamento de Consolidação) para gerar informações filtradas que proporcionem um melhor tratamento estatístico das informações.

3 ELEMENTOS CONCEITUAIS PARA DISCUSSÃO

Ao propor-se uma análise de um objeto de estudo voltado a investigar de que forma acontece a interação entre o conhecimento da Administração científica e o conhecimento teológico para a formação de líderes no Ministério Betel que é uma igreja da Visão Celular no Modelo dos 12, faz-se necessário iniciar grafando que isso é desafio inspirador, visto a escassez de uma literatura que mostre essa interação, assim será necessário tecer comentários sobre alguns elementos que nortearão as discussões deste trabalho, sendo estes: Administração Científica e Administração Eclesiástica; Visão Celular no Modelo dos 12; Gestão de Pessoas e Treinamento/Formação de Líderes.

3.1 Administração Científica e Administração Eclesiástica

A começar pelo conceito geral de Administração, este termo tem sua origem no latim⁸ que significa o desempenho de tarefas de direção dos assuntos de um grupo. Na verdade este significado é bastante amplo, pois quando se fala em administração é normal remeter-se também ao termo gestão, que muitas vezes são confundidos. Visualizando tal cenário pode-se então defini-las da seguinte forma: “Administração é o procedimento que estabelece objetivos e coordena as ações para que estes

⁸ Administração: “*ad* (direção, tendência para) e *minister* (subordinação ou obediência)” (REIS, 2007, p. 2)

se realizem. Gestão, embora tenha o mesmo significado [...], trata de maneira mais específica, da interferência nos processos administrativos, por parte das pessoas” (GABY, 2013, p. 3).

Logo, pode-se afirmar que administração científica, como ciência social, está diretamente ligada as atividades que envolvem pressupostos como planejamento, organização, direção e controle, pois Chiavenato (1993, p. 12) grafou a seguinte afirmação:

“[...] a tarefa da administração é a de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio de planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização, a fim de alcançar tais objetivos de maneira mais adequada à situação.”

Assim, a “administração é essencial em toda a cooperação organizada (e a igreja se enquadra), é a ação de dirigir o bom andamento dos propósitos estabelecidos” (REIS, 2007, p. 2), pois neste trabalho o foco será a igreja, visto que os seus líderes (pastores) tem que acompanhar, fazer cumprir e dinamizar os objetivos da instituição em questão, visto que estes devem se tornar ações orientadas pelos meios administrativos necessários no intuito de atender aos objetivos propostos.

Visto tais definições de administração, vale neste momento conceituar a Administração Eclesiástica, sendo que esta será aqui entendida como “o estudo dos diversos assuntos ligados ao trabalho do pastor no que tange à sua função de líder ou administrador principal da igreja a que serve” (KESSLER; CÂMARA, 1998), quer dizer um trabalho que siga parâmetros bíblicos, logo a inspiração para tal afirmação conceitual está diretamente amalgamada aos ensinamentos da bíblia podendo-se citar o Salmo 78:72 que expõe o seguinte texto: “Assim, os apascentou, segundo a integridade do seu coração, e os guiou com a perícia de suas mãos”. Ainda neste sentido Montosa (apud GABY, 2013, p. 3) observa que a gestão “é o exercício da liderança na direção da missão, com o foco em pessoas, dentro dos princípios e valores que se preconiza, com boas técnicas e procedimentos, fazendo acontecer os resultados que se tem como alvo.”

Levando em consideração tais fatos vale frisar que mesmo utilizando princípios da administração secular (científica), a instituição Igreja tem que ser orientado por princípios bíblicos, pois a sua natureza é diferenciada (origem divina) e não deve ser confundida com a origem de outros grupos (sociedades ou grupos éticos), pois “sua corporalidade, organicidade, fraternidade, unicidade e consensualidade nascem, estruturam-se e se perpetuam na representação de Cristo Jesus, o criador da comunhão dos santos” (REIS, 2007, p. 4).

Ademais, administração em termos bíblicos significa “administração de uma casa”, que normalmente está remetida aquele que cuida da casa ou do palácio, logo um mordomo. Isso quer dizer que a igreja é guiada pelo Espírito Santo, é serva de Jesus Cristo e mordomo da criação de Deus. Assim, partindo de tal pressuposto e da conceituação estabelecida por Storer e Feeman (apud REIS, 2007, p. 5) que ensina que Administração é o “processo de planejar, organizar, liderar e controlar o trabalho dos membros da organização, e de usar todos os recursos disponíveis da organização para

alcançar os objetivos definidos”, também serão vistos aspectos desse processo administração na estrutura da igreja no capítulo que falará especificamente sobre a Igreja ministério Betel.

3.2 Visão Celular no Modelo dos 12 – VCM12

A implantação da VCM12 no Brasil, segundo Lima (2014, p. 4) ocorreu através da atuação do Apóstolo Renê de Araújo Terra Nova (Líder do Ministério Internacional da Restauração – MIR em Manaus / AM), que conheceu a VCM12 em 1998, na cidade de Bogotá – Colômbia, em um congresso liderado por César Geraldo Castellanos Domingues e Cláudia Castellanos.

Com a atuação da VCM12 no Brasil descobriu-se um ferramenta poderosa de conquista e formação de líderes, que age estrategicamente através de células, sendo que esta estratégia trás uma perspectiva do entendimento científico até simples de se entender, porém, ao mesmo tempo, precisa-se ter o conhecimento adequado para não tornar algo simples em algo complicado. Assim, para Terra Nova (2013, p. 33-34), afirma que a igreja é como um organismo vivo que é composto por células, logo enquanto organismo vivo, esta se move por causa do cabeça, que é Cristo (Mashia), aquele que comanda. Seu corpo, é claro, é composto por células, que em termos espirituais,

as Células são uma parte integrante do Corpo de Cristo, o qual têm funções diferentes, mas objetivos iguais. Um desses objetivos é dar ao Corpo a característica de Organismo Vivo, ou seja, Igreja que cresce, desenvolve-se e cumpre o seu propósito plenamente sadio. [...] As Células são responsáveis por um êxito ministerial e, ao mesmo tempo, oferecem capacitação para que o corpo de Cristo, a Igreja, seja adestrado numa velocidade muito grande, galgando territórios dantes jamais conquistados. As Células são elementos reprodutivos, debaixo de um equilíbrio perfeito [...].(TERRA NOVA, 2013, p. 34).

Vale ainda ressaltar que nas Escrituras Sagradas não existe menções relacionadas às células partícula do ser humano, mas existem citações relacionadas a reuniões organizadas nas casas dos discípulos de Cristo Jesus, logo as “células são reuniões caseiras ou geográficas, podendo ainda acontecer fora do âmbito familiar, como em locais de trabalho, estudo, lazer, etc”. (TERRA NOVA, 2013, p. 50). É necessário também dizer que não há uma regra de lugar para se realizar uma célula, mas entende-se que a preferencia é pela casa, pois assim é possível manter o ambiente familiar, amigável e aconchegante, sendo que ao mesmo tempo também se mantem a autoridade legal sobre o ambiente em questão, mas também se entende que nem sempre isso é possível.

Outra estratégia também utilizada pela VCM12 são as Redes (de Família, da Homens, de Mulheres, de Jovens, de Solteiros, e de Crianças), que são os chamados eventos de colheita, quer dizer, são eventos específicos para determinado público com o objetivo de atrair, acolher e manter aquelas pessoas na igreja.

É necessário também mencionar que tais estratégias funcionam porque são pautadas e organizadas em um padrão de princípios, referenciais, estudos e administração bíblica. Por isso Terra

Nova (2005), afirma que o ensino por Princípios Bíblicos não são apenas o repasse de uma informação bonita e rebuscada, mas sim um caminho que aponta à felicidade e à plenitude do que é ser não simplesmente um homem de Deus, mas ser um homem segundo o coração de Deus, englobando todos os sentidos, direções, seja na vida pessoal, familiar, social e ministerial. Logo, “a Igreja Celular forma líderes, pois é impossível ser Pastor de multidões sem um grande número de líderes para cuidar bem do povo” (TERRA NOVA, 2013, p. 37), assim como está escrito em II Crônicas 1:9,10 e também em Jeremias 3:15, que diz: “E vos darei pastores segundo o meu coração, os quais vos apascentarão com ciência e com inteligência.” (Bíblia Sagrada, 2011).

Assim o líder consegue executar as suas atribuições através de Princípios Bíblicos – PB, estabelece eficiência, competência com conhecimento e segurança, clareza e convicção, que serão pautadas em 7 princípios fundamentais que devem ser vividos pelo líder na VCM12 (Quadro1).

Quadro 1 – Princípios fundamentais vividos por um líder na VCM12.

PRINCÍPIOS	CARACTERÍSTICAS
Caráter	Deve-lhe ser característico o esforço de alcançar em si o que propõe aos alunos como melhor.
Mordomia	Ser um administrador deste melhor na sua própria vida, dentro ou fora da escola.
Governo	Autodomínio; decisão de buscar o que ensina como aprendizado para a sua vida; atuar nas verdades e com as verdades ensinadas.
Semear e Colher	Ser o que ensina e viver o que ensina; tornar-se referencial e formar o que foi formado.
Soberania	Ensinar fundamentado na Palavra de Deus e no que ela propõe ao aluno (homem).
Individualidade	Compreender e identificar que cada pessoa é um ser distinto com características distintas e limitadas; reconhecer que cada discípulo é um desafio dentro do processo de ensino-aprendizagem, mas que este aluno é um ser dotado de unção e direito legal para tornar-se livre, excelente e feliz.
União	Ser instrumento de harmonia e equilíbrio, interna e externamente, aliançado com objetivos e ideias entre aluno e mestre, mestre e escola.

Fonte: Terra Nova (2005, p. 13-14).

Visualizando tais observações e princípios pode-se afirmar que dentro das perspectivas VCM12, a sua estrutura está amalgamada à interdependência de quatro pilares básicos, que são: ganhar; consolidar; discipular; e enviar. Neste momento Lima (2014, p. 5) afirma que ocorre a manifestação da Espiral do Conhecimento, pois os membros comprometidos e engajados, têm como modelo mental o direcionamento a conquista de novos territórios (Quadro 2).

Quadro 2 – Espiral do Conhecimento.

MODOS DE CONVERSÃO	CONTEÚDO	RESULTADO NA VCM12
Externalização	Conhecimento Conceitual	GANHAR
Combinação	Conhecimento Sistemico	CONSOLIDAR
Socialização	Conhecimento Compartilhar	DISCIPULAR
Internalização	Conhecimento Operacional	ENVIAR

Fonte: Adaptado de Lima (2014, p. 5).

Analisando a Espiral do Conhecimento e o alvo da Visão Celular que é tornar cada membro da igreja um líder no Modelo dos 12, observa-se que a ação de Formar Líderes é fundamental para fazer a

transição de uma mente tradicional para uma mente poderosa de conquista e multiplicação, assim alguns instrumentos de treinamento e formação são utilizados para tal objetivo, como: as células; os encontros; os cultos; as redes; a Escola de Líderes; os M12; e o Discipulado.

Vale ainda ressaltar que ser um líder é uma decisão a ser tomada, e fazer a transição de uma igreja tradicional para uma igreja da VCM12 também requer decisão, mas também muito estudo e informação, pois “é preciso estar consciente de que a Igreja Celular é uma convicção e não uma preferência” (TERRA NOVA, 2013, p. 14).

A Igreja Celular apresenta mais que uma proposta, ela gera discípulos de Jesus, desenvolve a liderança do leigo, operacional a evangelização de uma forma leve, sem cargas nem cobranças. Tudo isso porque faz de cada membro um discípulo que se tornará, em um futuro próximo, após estar preparado, um líder. (TERRA NOVA, 2013, p. 15)

Ademais, a Igreja Celular possui alvos, estratégias, metas e um propósito organizado. E tudo isso será repleto de êxito se os líderes e discípulos estiverem equipados e treinados para cumprir a sua missão que receberam de Deus.

3.3 Gestão de Pessoas e Treinamento/Formação de Líderes

Falar sobre Formação de Líderes é no mínimo delicado! Fazer afirmações sobre lideranças é eufemisticamente complexo! Tais colocações tornam-se válidas devido ao fato que toda Formação de Liderança está diretamente ligado com Gestão e mesmo assim deve-se ter cuidado, pois os indivíduos têm particularidades e singularidade que os tornam diferentes uns dos outros, pois esta é maravilha da criação de Deus, homens que apesar de serem humanos são completamente diferentes de seus semelhantes. Então como seria possível criar algo padrão para a Formação de Lideranças se os indivíduos são diferentes? Tal questionamento é um desafio lançado, mas apesar das dificuldades já existem caminhos para tentar tornar o treinamento mais proveitoso e estratégico.

Visto tais colocações, faz-se necessário agora visualizar como a Administração científica, em específico a ferramenta de Gestão de Pessoas, enxerga o treinamento e formação de líderes, a começar pelos posicionamentos de Taigar (2012, p. 8-9) que afirma que a gestão é o ato de *gerir* e exercer a gerência, a administração ou a direção de uma empresa. Logo, ela está ligada com gerir, ou seja, *administrar*, dirigir ou governar. Vale frisar que no nosso dicionário, administrar é o ato de dirigir, exercer a administração de gerir, superintender, governar. Assim, dirigir seria Administrar, gerir, *governar*, comandar, guiar, encaminhar, dar a direção, enquanto que Governar por sua vez que dizer *regular* a marcha ou o andamento de dirigir, conduzir, administrar, reger, imperar, ter influência, autoridade ou poder sobre.

Depois de verificar tais significados percebe-se que Gestão de Pessoas está diretamente ligado a grande parte dos princípios teológicos da gestão de pessoas na visão celular. Taigar (2012, p. 17),

afirma que existe um tripé de “processos fundamentais para que um profissional tenha sucesso na Gestão de Pessoas: *competência, ética e fatores intervenientes*, sendo o sucesso uma função dos três, portanto, se um não estiver presente, os outros dois não serão suficientes”.

Analisando este tripé (Quadro 3), fica mais claro ainda a forte interação do conhecimento da ferramenta Gestão de Pessoas com o conhecimento teológico, pois tais processos fundamentais são prerrogativas de um líder regido por princípios bíblicos.

Quadro 3 – Processos fundamentais para um líder/profissional de sucesso.

PROCESSOS	CARACTERÍSTICAS
Competência	Por competência, entendemos o conjunto de conhecimentos (técnicos ligados aos equipamentos e às pessoas), habilidades e atitudes e comportamentos que permitem o desempenho eficaz de uma tarefa em qualquer situação. Entendemos que conhecimento é o conjunto de informações necessárias para o adequado desempenho em uma atividade ou situação. Normalmente, ele é adquirido por meio do acúmulo e apropriação de nossas experiências, da observação direta ou indireta das experiências dos outros, leituras, cursos etc. Além do conhecimento, que normalmente tem um caráter basicamente intelectual e teórico, apesar de em muitas vezes originar da prática, é necessária a possibilidade de transpor o que “literalmente está em nossa cabeça ou nos livros” para uma prática efetiva. As habilidades, em essência, são a “condição de aprimoramento físico para fazer”, baseiam-se no conhecer e na repetição, se manifesta principalmente pela ação, por exemplo pela movimentação das mãos para usar uma ferramenta, para construir algo, para operar um equipamento simples ou sofisticado; ou das pernas para fazer um lançamento em profundidade ou realizar a cobrança perfeita de uma falta num jogo de futebol.
Ética	Por ética entendemos a qualidade dos valores que guiam nossas ações, o quanto elas podem ser ecológicas, legais, adequadas socialmente, o quanto podem ajudar no crescimento de cada um dos indivíduos ou grupos envolvidos. De que vale conhecimento e habilidade, se faltarem valores éticos aceitáveis? Quase nada.
Fatores Intervenientes	Se preferirmos uma linguagem mais científica, usaremos a expressão <i>variáveis intervenientes</i> . Mesmo correndo o risco de não parecer muito científico, e indo direto ao assunto, quero me referir a dois conhecidos nossos: sorte e azar. Acredito que sempre estamos sujeitos à sorte ou ao azar, pois fazem parte do jogo. O que não podemos aceitar é que um profissional fique sujeito apenas a essas variáveis. Cada um é o maior responsável pela construção de sua carreira e de seu sucesso.

Fonte: Taiga (2012, p. 17-19).

Antes de continuar se faz necessário fazer uma ressalva referente ao processo chamado de Fatores Intervenientes, pois se concorda teologicamente quando se afirma que cada um é responsável pelo seu sucesso, pois o homem colhe o que planta, este é o princípio de Colher e Semear, mas discorda-se quando se faz referência à “sorte e azar”, logo que isso levaria a romper com o princípio da Soberania, que é regido pela Palavra de Deus, e não se crê neste tipo de fundamento.

Agora tratando do que diz respeito ao Gestor de Recursos Humanos, quer dizer um líder, Reichel (2008, p. 78-79), acrescenta que todo gestor (independente da área de atuação) necessita de competências e habilidades para desenvolver pessoas e construir uma equipe que consiga atingir metas. Assim sendo, ele acrescenta as habilidades de um líder os processos julgamento e atitudes, sendo que estes podem ser expressos de seguinte forma:

Julgamento – é saber analisar. De nada vale o conhecimento e a habilidade se não soubermos utilizá-los de forma adequada. É o senso, o discernimento e o sentido oportuno para decidir determinadas ações. Condiz com raciocínio, intuição, visão e saber lidar com a incerteza; **Atitude** – é saber fazer acontecer. É o comportamento ativo, proativo, decidido, que enfrenta desafios, obstáculos, dificuldades e consegue os resultados pelo seu conhecimento, habilidade e julgamento. (REICHEL, 2008, p. 78-79)

A soma desses processos configura cada vez mais que a formação de líderes dentro de uma igreja da VCM12 está diretamente ligada com a ciência de administrar, pois que se juntam esse processo eles se tornam competências individuais, que são a expressão das capacidades que um líder célula deve reunir para realizar um trabalho com sucesso seguindo PB. “O estilo da gestão passa a ser voltado para a condução de pessoas por meio de liderança renovada, impulsionada e com a figura de um treinador apoiador” (REICHEL, 2008, p. 79).

Ainda é válido comentar que segundo Reichel (2008, 79-80), em uma organização moderna, a equipe gerencial deve possuir uma visão de futuro, e ter as seguintes competências comportamentais: saber comunicar-se e ouvir; saber tomar decisões; ter pensamento estratégico; ser comprometido; ter humildade; possuir espírito de equipe; quebrar paradigmas; ter proatividade; ser flexível; ser criativo; ter equilíbrio emocional; ter motivação; saber administrar conflitos; ter persuasão. Logo, traçando uma análise com o conceito da Visão Celular, a caracterização deste autor sobre um Gestor de Recursos Humanos é praticamente a mesma descrição de um líder de célula formado com sucesso. Sobre as afirmações do autor, ainda faz-se salutar registrar que,

O importante é que o gestor de [...] deve estar permanentemente planejando a construção de equipes. O papel do gestor [...] é reunir todos os esforços para construir equipes competitivas para que a organização possa atingir seus resultados. Nem sempre uma pessoa reúne todas as características que marcam o perfil de um gestor de treinamento e/ou de um líder, porém é possível desenvolvê-las com formação, educação e reflexão. Essas habilidades podem ser desenvolvidas, afinal, todos nós temos algumas dessas características. Pode-se, inclusive, observar que algumas características se destacam mais que outras em cada pessoa. Uma competência é desenvolvida pelo fluxo constante entre aprendizagem e prática. Ela se estabelece quando a aprendizagem é transformada em comportamento.

É importante ainda mencionar que gestores não estão diretamente envolvidos com a produção de sua equipe, quer dizer “só mandam e cobram resultados, fazem questão de ver o produto final, sem acompanhar o processo, não estão comprometidos e também correm o risco de não gerar compromisso com a equipe” (SABA, 2012, p. 60). Assim pode-se afirmar que o melhor indicador de uma boa gestão está na liderança ou falta dela.

Neste sentido é salutar ainda grafar que Saba (2012, p. 60) ainda afirma que “Gerir é o que fazemos. Liderar não é posição hierárquica. Liderar é o que somos!” Logo, aqui serão adotados dois significados para liderança, que são:

“O primeiro é entendido como uma capacidade de catalisar os esforços grupais de forma que atinjam ou superem os objetivos organizacionais, estabelecendo um clima motivador, a formação de parcerias e estimulando o desenvolvimento da equipe. O segundo, como uma competência profissional que deve estar presente em cada um de nós, de forma pessoal e que interfere muitas vezes na nossa vida profissional. Essa maneira de entender a liderança diz respeito às nossas responsabilidades, às nossas atitudes” (SABA, 2012, p. 60-61).

Visualizando tais significados percebe-se então que o que coroa um líder de êxito, não é apenas “o que ele sabe, mas o que ele colocou em prática e produziu um resultado eficaz, por que muitos sabem demasiadamente, mas não praticam. Porém, existem os que sabem muito, executam o que sabem e produzem resultados satisfatórios” (TERRA NOVA, 2011, p. 74). Tais colocações são pertinentes porque a execução do saber ser líder é mais notável do que o armazenamento de informações que geram um estado de inércia.

Visto tais análise, torna-se possível então apresentar algumas características de grandes líderes (Quadro 4), visto que “um dos princípios da liderança está no exemplo que somos para as pessoas. Mais que isso, na maneira como influenciemos as pessoas que estão ao nosso alcance” (SABA, 2012, p. 61).

Quadro 4 – Características fundamentais de grandes líderes.

CARACTERÍSTICA	COMENTÁRIO
ENTUSIASMO	O líder é entusiasmado por uma causa, está sempre envolvido pelo desejo de concretizar seus projetos. Seu entusiasmo é cativante. <i>Vide</i> o exemplo de Gandhi, Mandela, Martin Luther King e Jesus Cristo. Eles motivam as pessoas a produzirem em nome de uma ideia. Seus sonhos não envelhecem. Nem todos são extrovertidos, mas nem por isso são menos apaixonados por seus objetivos.
INTEGRIDADE	Essencial em todos os relacionamentos, a integridade desperta a confiança das pessoas. Um ser humano íntegro é digno de crédito. Tem relação com a sinceridade e a bondade, outros valores importantes para gerar comprometimento.
FIRMEZA	Bons líderes são obstinados, persistentes. Sabem fazer escolhas, guiados pelo interesse da maioria. São respeitados, embora não sejam, obrigatoriamente populares. O líder é diferente do ídolo. Este último não se arrisca a escolher o que desagrade uma porcentagem de seus seguidores. O líder toma decisões corajosas, mesmo que uma parcela não fique satisfeita, e ainda assim merece o respeito de todos. Exigente, o líder tem padrões de qualidade muito elevados.
IMPARCIALIDADE	Os líderes tratam os indivíduos de maneira diferente, porém, de forma igualitária. Não têm favoritos. Suas recompensas ou penalidades baseiam-se no rendimento pessoal. Cada caso é analisado dentro do seu contexto.
ZELO	A insensibilidade não constrói boas lideranças. Verdadeiros líderes são sensíveis. Seus projetos envolvem suas mentes e seus corações. Gostam do que fazem e se importam com as pessoas, o que faz a diferença.
HUMILDADE	O líder não é arrogante ou egocêntrico. Escuta as outras pessoas, considera suas colocações.
CONFIANÇA	Acreditar na sua capacidade de vencer é essencial, mas convém lembrar que existe uma linha tênue que separa a superconfiança da arrogância. O líder deve ter uma confiança humilde.
CONHECIMENTO	Esta pode ser expressa não apenas no entendimento Palavra e a responsabilidade eclesial por tudo que acontece em sua organização e das pessoas que estão de baixo da sua liderança. O líder precisa praticar e viver Princípios Bíblicos. Esses fatores resultarão no conhecimento para crescer, mas principalmente para multiplicar, pois o grande trabalho do líder além de treinar a equipe é mantê-la unida e interagindo em unidade.

Fonte: Saba (2012, p. 61 – 62); Couto (2010, p. 14).

Por fim, visto todos os conceitos defendidos pelos autores/referenciais, pode-se então afirmar verdadeiramente que há uma forte interação, até mesmo em alguns processos, uma interdependência entre os elementos que compõem o conhecimento da Administração científica como o conhecimento da Teologia, em específico no que diz respeito à perspectiva das igrejas da Visão Celular no Modelo dos 12.

4 A INTELIGÊNCIA DA VISÃO CELULAR NO MODELOS DOS 12

No decorrer deste capítulo será enfatizado a Visão e sua Inteligência (Células) e a formação de líderes (a sabedoria dos 12). Tais elementos se justificam devido a confusão no entendimento da Visão e para se fazer o melhor uso desta é necessário entender a inteligência da formação de líderes através de dois resultados básicos: Células e o Modelo dos 12.

É importante ressaltar que na VCM12 todo discípulo tem que estar em uma célula, toda célula tem que ter um líder, todo líder é um “12” e todo “12” tem que ter um Modelo de 12. Por isso quando se está na Visão é necessário ter a inteligência de como ela funciona. Terra Nova (2011, p. 35) afirma que:

A Visão é Celular no Modelo dos 12. A Inteligência da Visão é a Célula; a Sabedoria da Visão são os 12. Célula é a Visão! A missão da Visão são os 12! Esse projeto de inteligência tem um projeto de sabedoria. A inteligência da Visão tem uma missão: a missão é 12, a missão é sábia. A Visão é inteligente. Todo o mundo que está na Visão é inteligente. Todos os que têm os seus 12 são donos da sabedoria.

A VCM12 segue um processo hierárquico para cumprir a sua missão, pois quem tem “inteligência desenvolve as células e quem tem sabedoria forma os 12. [...] A Inteligência é você ter o resultado e manter o resultados. [...] Trabalhar com células e com os 12 e não mantê-los não é uma atitude nem inteligente e nem sábia” (TERRA NOVA, 2011, p. 36).

Levando em consideração os comentários sobre a inteligência da Visão, assim como o entendimento de célula e de Formação de Líderes (já estabelecidos no capítulo anterior), faz-se salutar definir também com será entendida categoria Modelo dos 12.

4.1 Modelo dos 12 – M12

O Modelo dos 12 é uma referência ao ensino e instrução passada por Jesus a seus discípulos, sendo que tal afirmação poder ser vista quando Jesus declara: “Não fui eu que vos escolhi em número de 12?” (JOÃO 6:70a). Este M12 “é uma visão sem fronteiras”. O autor Terra Nova (2009, p. 12) ainda declara que esta visão de M12 “não é excludente, mas de inclusão; não é de exclusividade, mas de singularidade. Isso nos faz pontes e facilitadores para que pessoas pudessem caminhar conosco e sobre nós. Aprendemos, como servos, que precisamos ser transporte para cruzar desertos”.

O M12 hoje possui uma proposta mais ampliada, pois é uma Igreja de Modelo gerando Células e Líderes. Ser 12 é ser Modelo como está escrito em I Timóteo 4:12 “[...] Sê o modelo dos fieis, na palavra, no procedimento, no amor, no espírito, na fé, na pureza”. Assim, Terra Nova (2009, p. 18) ainda afirma que:

Os 12 compõem uma Equipe, por isso diferem de multidão. A multidão reage de acordo com os comandos que recebem. Os 12 reagem de acordo com as estratégias. Os 12 sentam com o líder e recebem metas que mudarão suas vidas como indivíduos, como seres sociais e líderes de avivamento, para que haja uma mudança integral. Isso não acontece com discípulos comuns.

Levando em consideração tais afirmações vale então tecer comentário sobre o que significa ser um “12” na Visão Celular, pois ser 12 é ser modelo e ter 12, logo para facilitar o entendimento será necessário adentrar na linguagem bíblica ou na economia divina, pois segundo o autor Terra Nova (2009, p.64 – 65), 12 é *Dodeká*, que quer dizer: Administrar com inteligência ou administrar de forma divina. Isso quer dizer que a expressão 12 não é só um número, pois em hebraico os números não são identificação, cada número é uma ação divina.

- **Número 1** – Alefe é Yavéh, que quer dizer aquele que governa, administra, como um Modelo correto, pois é o início de tudo e não pode começar errado.
- **Número 2** – Beta, que quer dizer sabedoria, unidade e identifica a ação divina.

Assim, quando se faz a junção dos números 1 e 2, ao formar o número 12, significa administrar com sabedoria. A evolução da economia divina diz que 12 representa Ser Modelo para Administrar com Sabedoria.

Vale ainda expor que *Dodeká* vem da raiz *Dodaké*, que significa produzir administração ou ensino, ou *Didaké*, que é forma de ensinar corretamente. Então pode-se considerar que os 12 foram chamados para administrar de forma correta, debaixo de um Modelo seguro, logo, os 12 tem a habilidade para formar líderes que respondam corretamente. Tal fato foi expresso com Jesus, pois Ele primeiro chamou os discípulos e depois escolheu os *Dodeká*.

Faz-se necessário ainda grafar que depois de escolher os 12, Jesus “levou-os para lugares reservados, treinou-os, ministrou sobre eles, deu um curso prático [...]. O *Dodeká* foi prático” (TERRA NOVA, 2009, p. 67). Devido à escolha e o treinamento esses 12 tiveram muitos legados, e um deles era o privilégio de ser da Equipe de Jesus, mas havia algo que era mais expressivo que isso, era a responsabilidade de fazer coisas maiores que o Mestre fez, esse foi o grande desafio deixado para aqueles que passaram pelo *Dodeká*, pois um verdadeiro líder gera líderes poderosos.

Analisando todas as informações registradas, percebe-se que um líder modelo na Visão Celular, quer dizer um 12, é aquele que vence seus limites e promove transformações por onde passa, pois ele entendeu que a inteligência da Visão começa na figura do líder, por tanto este não mede

esforços para transformar sua vida e investem naquilo que tem valor, como família. Eles sustentam uma linguagem transformadora, por isso tem discípulos, tem células e tem seu modelo de 12.

Mas, para que tal líder possa ser verdadeiramente formado, quer dizer, transpassando os parâmetros científicos e adentrando na visão bíblica são necessários alguns instrumentos (Quadro 5) para que o ensino seja repassado de forma correta e gere a multiplicação desse conhecimento e de líderes, que é o resultado de uma liderança madura.

Quadro 5 – Instrumentos para o Treinamento/Formação de Líderes (12).

INSTRUMENTO	CONCEITO
Reunião de Liderança	É A Reunião Mais Importante Da Visão Celular. Nela O Líder Recebe Doutrina, Palavra, Direção, Correção, Vara E Cajado, Diretamente Do Pastor Presidente da Igreja. [...] O Líder ministra diretamente para os 12, líderes de Células e todos os que estão encaminhados para ser 12 e para serem líderes de Células.
Reunião de M12	Esta é a reunião da Equipe de 12, é de extrema importância dentro da Visão Celular. O líder precisa reunir com os seus 12. Na Reunião de M12, o discipulado é efetivo. O líder investe tempo no discipulado com os discípulos. Isso é investimento de caráter, é plantar vida de Deus no discípulo. É uma reunião de “formação de caráter”.
Reunião de Célula	Nesta reunião o líder desenvolve o seu discipulado indireto. O líder de célula é uma espécie de discipulador, mas não é, ainda, o discipulador, de fato e de direito, daquela vidas que participam da Reunião Celular. A reunião de célula é para edificação. Pelas Células a igreja cresce. As células são uma provocação de crescimento.
Reunião de Macrocélula	Esta é uma reunião de pescaria de líderes, daqueles que podem fazer parte da sua equipe de 12. É nessa reunião que você conhece a potencialidade de alguns líderes, os quais só de olhar e conviver com eles nos cultos não consegue enxergar.
Reunião das Redes	As redes não são para reunir casais, homens, mulheres, solteiros, jovens, adolescentes e crianças. As redes são para pescaria. Não podemos sair do foco e deixar de trazer visitantes para as Redes. As redes reúnem para fazer o crescer Ministério. Aquelas pessoas que, por ventura, não conseguem ir as células por algum motivo, mas conseguem ir as redes, são alcançadas. É como o próprio nome diz: REDE. Rede é para grande pescaria, para uma pesca milagrosa.
Reunião dos Cultos	Os Cultos são as reuniões de Família, as celebrações da Família. Nos cultos de celebração, a família cultua unida. Mas, por que os Cultos são a reunião da Família? Porque, na maioria das vezes, as Equipes de 12, as Reuniões de Células e demais atividades são em dias e horários diferenciados, totalmente diferentes dos demais membros da Família.
Reunião de Fruto Fiel	O Fruto Fiel é a Reunião da Honra. O Fruto Fiel é o discípulo honrando o seu líder, o líder de Célula honrando seu líder de M12, aquele que é 12 honrando o seu pastor, o Pastor honrando o seu Pastor ou Apóstolo. É uma cadeia de Honra. No Fruto Fiel, o líder e o discípulo são provados no coração e testados na submissão. Se o Ministério tem uma Visão, líder e liderado, compreendido ou não, precisam ser testados a aprovados no coração e na submissão.
Reunião de Escola de Líderes	A Escola de Líderes é uma estratégia que todos da Igreja devem passar; ele é o coração da Visão. A liderança tem que facilitar o acesso do povo à Escola de Líderes. A igreja deve oferecer Escolas em diversos horários e dias, para que o povo não tenha dificuldades de participar, e não use a falta de tempo e de conciliação dos seus horários como desculpas. A Visão tem começo, meio e fim. A Escola de Líderes tem seu tempo determinado: nove meses, um tempo que deve ser cumprido para gerar maturidade e adestrar os novos convertidos.

Fonte: Terra Nova (2013, p. 212 – 213) e (2009, p. 29 – 37).

Por fim, quando se estabelece o processo real de formação de líderes, estes passam a exercer autoridades sobre território, pois desenvolvem influencia sobre vários tipos de pessoas, mas com um objetivo transformar aquelas pessoas em futuros líderes, isso é multiplicação. “Os seguidores seguem

o líder, os multiplicadores multiplicam a visão do líder, eles reproduzem aquilo que recebem” (COUTO, 2010, p. 17), logo a igreja que multiplica deixa de ser um lugar de seguidores e passa a ser lugar de multiplicadores, isso é o ápice de Formação de Líderes na VCM12.

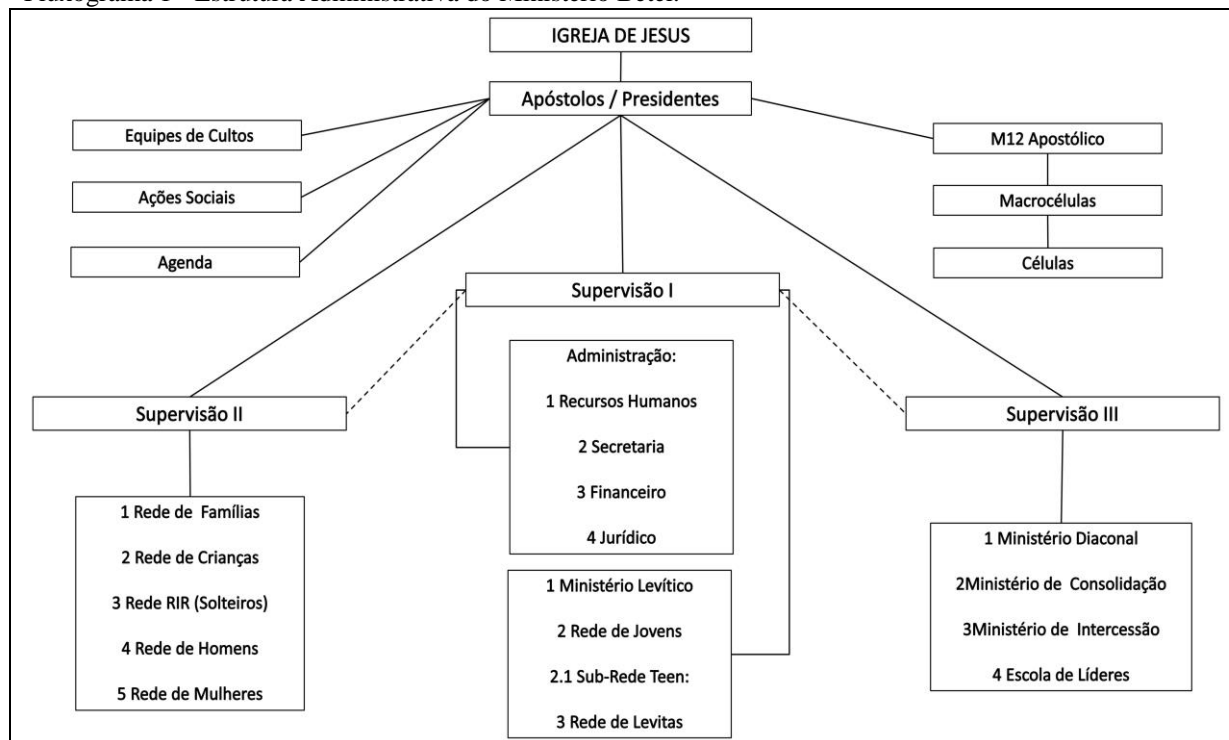
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS: O CASO DO MINISTÉRIO BETEL

O Ministério Betel é uma igreja da Visão Celular no Modelo dos 12, há 12 anos, cujo seus Líderes Presidentes são os Apóstolos Elias Fonseca e Simone Palheta, sendo que estes são 12 do Apóstolo Renê Terra Nova e líderes da VCM12 no Estado do Amapá.

Hoje o Ministério Betel possui uma equipe composta por 04 bispos (dois casais) e 54 pastores (27 homens e 27 mulheres). Estes são responsáveis pelas 21 Macro células que compõem a igreja. As Macro células dão origem a aproximadamente 400 células, sendo que esta estrutura celular é responsável por gerenciar aproximadamente 5.000 discípulos.

Vale ressaltar que só é possível fazer o gerenciamento de uma estrutura como essa se os líderes (Apóstolos, Bispos e Pastores) possuírem suas funções bem definidas, quer dizer, todos são partes essenciais de um todo chamado igreja. A Betel é organizada administrativamente da seguinte forma (Fluxograma 1 e Quadro 6):

Fluxograma 1 - Estrutura Administrativa do Ministério Betel.



Fonte: Informações coletadas em pesquisa de campo, 2016.

Organizado e elaborado por Magdiel E. A. do Couto e Marcos G. da Silva.

Quadro 6 – Gerenciamento da Estrutura Administrativa do Ministério Betel.

ESTRUTURAS	FORMA DE GERENCIAMENTO
Presidência	Composta pelos Líderes da Igreja, o casal de Apóstolos, que são responsáveis por todas as diretrizes da instituição, assim como o gerenciamento dos Líderes (Bispos, Pastores, 12, líderes de células e demais lideranças) e Espiritual.
M12 Apostólico	Gerenciada pelos líderes (Apóstolos) da Igreja, esta equipe é composta pelos 12 de 1ª Geração (Bispos e Pastores). Estes 12 dão suporte direto para a realização e desenvolvimento das atividades da Igreja, principalmente no que diz respeito a formação, organização, crescimento e multiplicação dentro das Macro células.
Supervisões	Existem 3 supervisões (gerenciadas pelos 2 casais de bispos e um casal de pastores), e dentro de cada uma existem departamentos (Administração, Ministérios e Redes) e funções específicas para o desenvolvimento da igreja, assim para produção de ações e eventos.
Equipes de Cultos	Gerenciadas por Líderes (Apóstolos, Bispos e Pastores) que atuam em Cultos específicos (Milagres, Shabat, Primícia, Jovens e Família).
Macro células	São gerenciadas por Bispos e Pastores, que juntos com a sua Equipe de 12 (2ª Geração) fazem o gerenciamento das Células que compõem a igreja.
Ações Sociais	Gerenciadas pelos representantes legais (Presidente e Vice-Presidente) da Associação Betel. Estes são responsáveis por todos os eventos, atividades e ações de cunho social.
Agenda	Diretamente ligada a liderança da Igreja (sendo auxiliada por um pastor) é responsável por planejar e acionar a realização dos eventos (que serão direcionados a equipe específica para tal ação).

Fonte: Informações coletadas em pesquisa de campo, 2016.

Organizado e elaborado por Magdiel E. A. do Couto e Marcos G. da Silva.

A observação e avaliação de resultados obtidos, assim como o entendimento de como a gestão do conhecimento da VCM12 é aplicada, tem contribuído efetivamente para o desenvolvimento do Ministério Betel, pois esta visão de gestão já agrega um acervo de informações e conhecimento que gerado e compartilhado pelos membros deste Ministério são extremamente relevante para o sucesso da visão celular no Estado do Amapá, aqui em específico na cidade de Macapá.

É necessário ainda frisar que a Igreja Ministério Betel possui um “departamento” específico para o tratamento de dados e de informações que gera a possibilidade de potencializar o seu gerenciamento sobre a estrutura da igreja (Ministérios, Cultos, Macro células, Células e discípulos). Tal instrumento está alocado no chamado Ministério de Consolidação que registra todos os discípulos que entram na igreja e os encaminham para as células. Estes registros são feitos primeiramente de forma manual (utilizando uma ficha de cadastro para novos convertidos) e depois são inseridos em Banco de Dados⁹ (Imagem 1).

Com o processo de tratamento de dados o Ministério Betel passa a ter informações reais e relevantes sobre o funcionamento e crescimento da igreja, principalmente no que diz respeito à Macro células, Células e discípulos. Desta forma é possível realizar treinamentos e orientações específicas para atender a missão e os objetivos desta igreja.

Devido a tal particularidade relacionada a tratamento de dados, algumas informações mostram-se de extrema importância para responder indagações que são estratégicas para o treinamento de líderes, planejamento, organização e projeções de ações. Sendo estas: Houve crescimento na

⁹ Este Banco de Dados foi construído utilizando como base aplicativo Microsoft Access. Vale ainda dizer que este recebe atualizações anuais de layout para melhor atender as demandas, assim como recebe frequente atualização de dados.

igreja?; A composição da igreja em sua maiorias é formada por homens ou mulheres?; Em termos de faixa etária, qual o maior público da igreja?; Qual tipo de ações ou eventos são mais atrativos?; Qual o número de novos convertidos em determinados períodos?

Imagem 1 – Layout 2015 do Baco de Dados do Ministério Betel.



Fonte: Ministério Betel, Consolidação, 2016.

Na verdade estas indagações são apenas exemplos que mostram a importância de se ter tais respostas, pois de posse destas é possível então multiplicar informações através do treinamento de novos 12, levar os discípulos para a Escola de Líderes, promover as reuniões estratégicas em totalidade e para público específico, desenvolver eventos e ações que envolvam as diversas faixas etárias, promover ações sociais com atuação direta dos membros da igreja e gerar novos líderes que tenham a capacidade de administrar o seu modelo de 12 e sua célula.

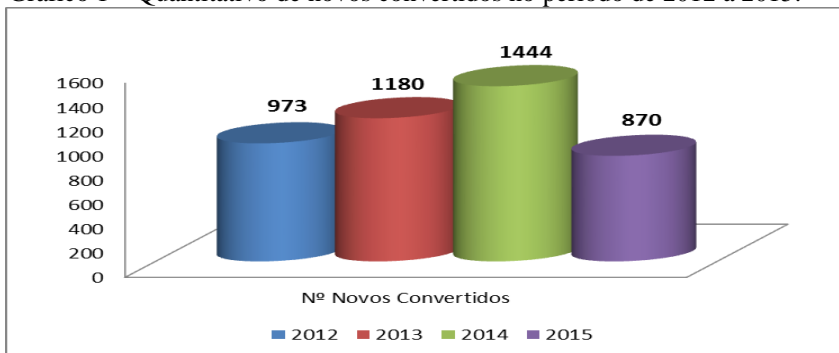
No Gráfico 1 por exemplo, está sendo expresso o quantitativo de novos convertido no período de 4 anos, sendo que essas pessoas não podem simplesmente só “entrar” na igreja, elas devem permanecer para serem treinadas e para se tornarem novas lideranças. Desta forma a igreja não apenas cresce, ela ganha qualidade em sua administração e gerencia, pois passa a ter líderes proativos, qualificados e trabalhando em equipe para multiplicar tudo aquilo que já foi alcançado, valendo ressaltar que isso deve está diretamente ligado a princípios bíblicos, pois o objetivo maior é levar a Palavra de Deus a todos os lugares, assim como está grafado em Mateus 28:19 “Ide, portanto, fazei discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai, e do Filho, e do Espírito Santo”.

É necessário ainda ressaltar que no período de 2012 a 2015¹⁰, o Ministério Betel recebeu um quantitativo de 4.467 novos convertidos, isso é um número maior do que os membros de muitas congregações que existem há décadas. Mas também é salutar frisar que os líderes do Ministério Betel acreditam que quantidade não quer dizer qualidade, pois 100% dos entrevistados afirmaram que não é possível avaliar uma boa igreja, ou um bom líder pelo quantitativo de discípulos. Na verdade eles têm

¹⁰ Foi utilizado o período de 2012 a 2015 (4 anos) devido ao fato de ter sido a partir de 2012 que o Banco de Dados passou a ser utilizado como instrumento de gerenciamento dentro da igreja e os dados de 2016 ainda estão sendo trabalhados, por isso se restringiu o período de análise até dezembro de 2015.

convicção de que alguns elementos são fundamentais para isso, sendo: I – é unânime entre os líderes, que o temor a Deus e respeitar e praticar Princípios Bíblicos lhes dá respaldo para crescerem e multiplicarem, pois esta é uma convicção de fé; II – Acham essencial formar líderes de caráter que possam receber e lidar com os novos convertidos, pois assim haverá a maior chance dessas pessoas permanecerem na igreja e na fé.

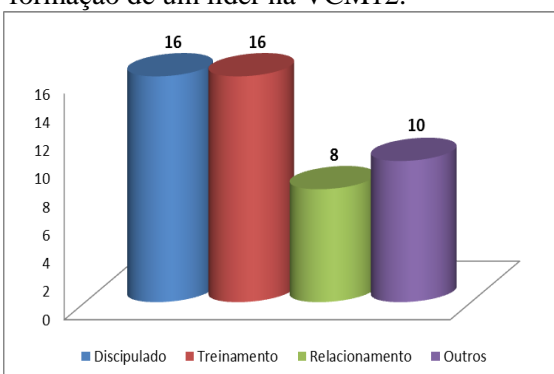
Gráfico 1 – Quantitativo de novos convertidos no período de 2012 a 2015.



Fonte: Ministério Betel, Consolidação, 2016.

As afirmações feitas trazem a tona outras duas questões interessantes que foram perguntadas aos entrevistados, que são: 1 - Que instrumentos são essenciais para a formação de um líder na VCM12? (Gráfico 2); e 2 - Quais as características que um líder deve ter na VCM12? (Gráfico 3). Pois, já que os líderes são elementos fundamentais para a consolidação das pessoas, então se faz necessário saber qual é o entendimento deles sobre tais questões.

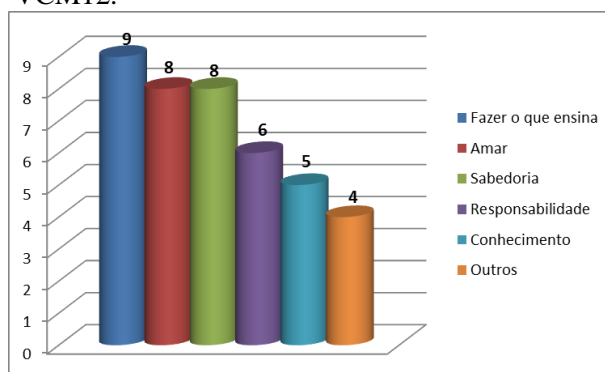
Gráfico 2 – Instrumentos essenciais para a formação de um líder na VCM12.



Fonte: Informações coletadas em pesquisa de campo, 2016.

Organizado e elaborado por Magdiel E. A. do Couto e Marcos G. da Silva.

Gráfico 3 – Características que um líder deve ter na VCM12.

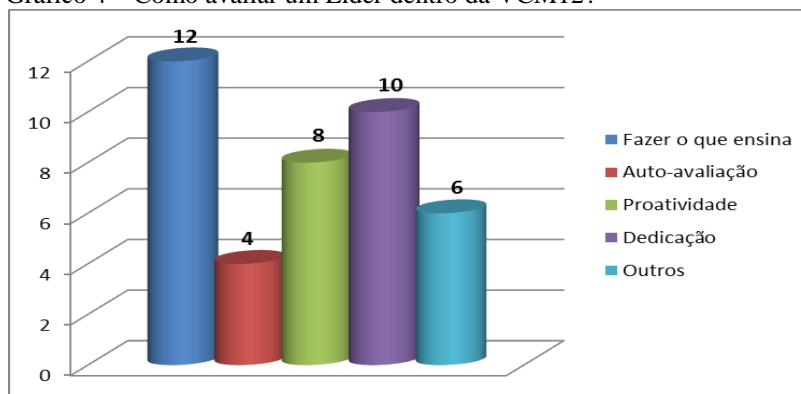


Ademais, os entrevistados também foram questionados sobre a importância da Célula para formar um líder e todos responderam que é de extrema importância, pois os instrumentos necessários para formar líderes começam na estrutura da Célula. Já quando perguntados sobre o fato de já terem “perdido” discípulos e Células, foi consenso à afirmativa de que “sim”, inclusive 80% disseram que perderam “varias” Células e discípulos e 20% exclamaram que perderam “muitos”. Tal fato é

justificado, pelos entrevistados, devido a alguns fatos: 1 – Desistência de pessoas que não conseguiram se adaptar a dinâmica proativa da VCM12, provocando mudança de Igreja; 2 – Pessoas que não conseguiram se manter firmes na fé; 3 – Problemas de relacionamento dentro da igreja; 4 – Não aceitar a estrutura do discipulado; 5 – Falha do próprio líder em consolidar o novo convertido.

Outro fato relevante a ser expresso é que 100% dos entrevistados responderam que estão em uma busca das características de um Líder de excelência, pois mesmo já tendo alcançado algumas, mas é sempre possível melhorar e alcançar outros patamares. Já no que diz respeito à avaliação de um Líder (Gráfico 4), 30% respondeu que a melhor forma de se avaliar um líder é analisar se ele faz o que ensina, pois caso contrário a sua liderança é falsa.

Gráfico 4 – Como avaliar um Líder dentro da VCM12?



Fonte: Informações coletadas em pesquisa de campo, 2016.

Organizado e elaborado por Magdiel E. A. do Couto e Marcos G. da Silva.

Por fim, tais informações e análises mostram que a Igreja Ministério Betel além de uma estrutura administrativa e gerencial dinâmica, também possui a sua forma de ação e desenvolvimento amalgamada a Formação de Líderes, pois como igreja da VCM12 a figura do Líder é de extrema importância. Logo formar “12” não é apenas uma missão, mais sim uma necessidade e uma estratégia para romper com a inercia dos seguidores e tomar posse do crescimento dos multiplicadores, os *Dodeká*.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Poder falar sobre a VCM12 foi um desafio extremamente gratificante, pois com certeza não existe, pelo menos enquanto administração eclesial, uma estratégia tão voraz em termos de crescimento, multiplicação e conquistas territoriais, pois a exemplo da base central (analisada neste trabalho) do Ministério Betel, o seu raio de influência é de 25Km, e quando se analisa suas outras 6 bases já se tem o embrião de influência regional. Tal fato só é possível para uma igreja “tão nova” devido ao forte vínculo com o processo de Formação de Líderes, que proporciona aos seus discípulos o treinamento, a instrumentalização de estratégias, o ensino, a propagação do conhecimento e principalmente a possibilidade de ser um Líder com condições para liderar.

É claro que nem todos serão grandes líderes. Muito nem conseguirão ser líderes! Porque existem fatores intervenientes que irão ditar cada caso. Mas o que importa dizer é que muitas vezes se associa uma boa liderança a resultados expressivos quantitativamente, mas isso é apenas uma consequência de um trabalho desenvolvido, pois nem sempre números ou resultados robustos querem dizer que o líder conseguiu desenvolver o altruísmo¹¹ ou o carisma¹². Muitas congregações adotam a administração da opressão sobre os seus fieis, sendo que este não é o objetivo da VCM12, mas sim conseguir fazer com que pessoas sejam acessadas na sua inteligência para passos que nunca deram, ou cheguem a níveis que achavam que não poderiam chegar, ou simplesmente ser o líder de uma equipe que desempenha uma função específica, isso muda a vida das pessoas.

A grande questão orientadora deste trabalho foi “o que faz a Visão Celular no Modelo dos 12 ser tão expressiva dentro do fator Formação de Líderes?”, é a resposta para tal indagação, não querendo em hipótese alguma esgotar a discussão, inicia primeiramente por ver pessoas como pessoas, que possuem a possibilidade de se tornar ou não um líder, e conseguinte a isso investir no ensino e treinamento dos discípulos, só que aqui vale ressaltar uma particularidade, estes fatores são realizados através de discipulados, quer dizer todos tem um mentor, todos precisam de um líder. Assim, estas pessoas poderão trabalhar e formar suas equipes de 12, podendo expressar o seu aprendizado e ensino através da prática e de suas ações. Logo, Formar Líderes é ensinar que liderar não exposição de posição hierárquica, mas sim o uso e gestão dos seus conhecimentos adquiridos, visto que a forma de liderar é a expressão de quem o indivíduo é! Por fim, na VCM12 para ser um bom Líder, tem que ser primeiro um bom liderado, sendo assim o início da Formação de Líderes 12.

¹¹ Para Cury (2008, p. 112) o Código do Altruísmo é o segredo da afetividade social, da capacidade de se doar, de cuidar e proteger quem nos cerca. É o código que expressa a grandeza da alma, a generosidade, a bondade, a compaixão, a indulgência e o desprendimento. É o código que nos vacina contra toda forma de discriminação e contra o estrelismo, o individualismo e o egocentrismo.

¹² Cury (2008, p. 131) afirma que o Código do Carisma é a capacidade de encarar, envolver, surpreender, admirar, os outros e a si mesmo. É o código da afetividade, da amabilidade, afabilidade, do romantismo existencial.

ABSTRACT

Talk about formation of leaders em the mininum delicated! Make affirmation about leadership is euphemistically complex! These colocation come true for the fact of all leaders formation are directt conected with managment and et must be careful, because the people has particulareties and singulareties that makes them diferente one of are other, that is why this artcle it am andire of wich form happeas the interacion of knowledge of scientific administration and the eclesiastic administration, for the formation of there 12. To be able to enswer this objecty was necessary glimpse the following question of leaders? Since this question was so indispensable analise ant fundamental elements for this study since there were the concept of celular vision em the model of the 12. The teologic Knowlegde and your conception in the formation of the leaders, the influence of cientific administration and his Split and management of people in the formation of leaders of 12 celular vision, and the desenvolviment of the church Betel in the formation of leaders following the celular vision in the model of 12. Finally its became salutar divide this work in for parts for the best organization as these: Methodology; Conceptual elements for discussion; The inteligenc of celular vision in the model of the 12; And analises of results the case of Ministerem Betel.

KEYWORDS: Celular Vision; Model of 12; Formation of leaders; Ministerem Betel.

7 REFERENCIAS

BÍBLIA SAGRADA. De estudo do expositor. Tradução Jimmy Swaggart. Ministério de Jimmy Swaggart, Baton Rouge, LA, EUA, 2011.

COUTO, C. **Doze iguais a um.** Canuto Couto. – 8ª ed. Manaus, 2010.

CURY, A. **O código da inteligência:** a formação de mentes brilhantes e a busca pela existência emocional e profissional. / Augusto Cury. – Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil / Ediouro, 2008.

GABY, E. S. A Administração Estratégica da Organização Eclesiástica com objetivo de atender às demandas do nosso tempo. *In.* **Revista Eletrônica do Curso de Teologia N°03.** Teologia da Espiritualidade. Faculdade Cristã de Curitiba, 2013.

KESSLER, N; CÂMARA, S. **Administração Eclesiástica** – Pastorear é muito mais que presidir, é administrar com eficiência os negócios do reino de Deus. Rio de Janeiro: CPAD, 1998.

LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico:** procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. Mariana de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 6. Ed. – São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, N. R. Comunidade de Prática (CDP) Visão Celular M 12: compartilhamento, colaboração e aplicação do conhecimento. *In:* **12º Congresso Brasileiro de Gestão Faz Conhecimento.** Rio de Florianópolis, 2014.

REICHEL, H. **Treinamento e Desenvolvimento.** Harduin Reichel. — Curitiba: IESDE Brasil S.A. , 2008. (196 p).

REIS, G. J. B. **Administração Eclesiástica.** Seminário Presbiteriano “REV . José Manoel da Conceição”, 2007.

SABA, F. Liderança e Gestão: para academia e clubes esportivos. Fábio Saba. – 2.ed., ver. Atual. – São Paulo: Phorte, 2012.

TEIGA, A. J. **Gestão de pessoas.** Adriano José Teiga. - 1.ed., rev. e atual. - Curitiba, PR : IESDE Brasil, 2012.

TERRA NOVA, R. **O abecedário das células.** Renê Terra Nova. Ed. Semente de Vida, São Paulo, 2013.

_____. **A Inteligência da Visão.** Renê Terra Nova. Ed. Semente de Vida, São Paulo, 2011.

_____. **M12, o Modelo de Jesus.** Renê Terra Nova. Ed. Semente de Vida, São Paulo, 2009.

_____. **Formando um líder de êxito.** Escola de Líderes Módulos 1, 2 e 3. Renê Terra Nova. Ed. Semente de Vida, São Paulo, 2005.