

# LIDERANÇA E COORDENAÇÃO catequética e pastoral



**Dr. Altierrez dos Santos**



# **MANUAL PRÁTICO DA LIDERANÇA à prova de fogo**

# Nossos TEMAS

## DESENVOLVIMENTO

### PESSOAL:

testemunho e  
necessidade

1

2

## MANUAL

prático da  
liderança à  
prova de fogo

O bom  
relacionamento  
com a **EQUIPE**

3

4

Eficácia e  
resultados  
**NA MISSÃO**

# Desafios ESPINHOSOS MAIS COMUNS



# **Comunidades não são fáceis**

Ambientes comunitários católicos possuem mais desafios por metro quadrado que os inocentes imaginam...

# **O cansaço é invisível**

Quem coordena ou lidera não se pensa como uma pessoa que cansa, mas espera um ponto de ruptura insustentável para jogar tudo para o ar.

# **Há dificuldade em avaliar-se e avaliar**

Seja por modéstia verdadeira ou falsa, ou somente pelo receio de caçar confusão, em comunidades católicas não se pratica o a crítica saudável.

# **É um pouco cada um por si e o Padre por todos**

Pelo muito trabalho acumulado e sufocante, os próprios padres estão nesses índices de insustentabilidade, isso acaba pesando mais para os leigos e volta a pesar mais para os padres...

**Um alerta.** Jesus uma vez disse que os sábios não necessitam de médicos. Ele referia-se, claro à comunidade que formava-se em torno a Ele (Mt 9,12).

É essencial ter em mente que esta mesma apreciação de Jesus para a comunidade daquela época é completamente válida para a de nosso tempo. Nossas comunidades, pastorais, iniciativas, movimentos, apostolados e equipes são realidades humanas,

e portanto, muitas vezes repletas de ciúmes, imaturidade, críticas ácidas, dificuldade imensa de perdão e facilidade absurda de rancor. Leigos e até o clero estão nessa dinâmica que não reflete a vontade de Jesus, mas que é o que temos para hoje.

Essa é a matéria-prima com a qual você que lidera deve tentar construir o Reino de Deus na Terra. Não se engane. Na mesma medida em que essa pode ser uma aventura radiante, é também um campo minado que muitas vezes não depende da clareza de consciência da pessoa.



**E então?  
COMO FAZER?**

**1**

**Manter a integridade  
em um ambiente  
questionador:**

“

*Ambientes comunitários católicos muitas vezes são marcados por um **INCÔMODO** contrário a quem está “aparecendo” ou “inventando moda”.*



**Muitas lideranças anteriores sentem-se pessoalmente afetadas pelas novas lideranças que chegam e não escondem esse ressentimento. Uma pessoa íntegra vai passar por essas situações difíceis e olhar apenas para o futuro.**

**2**

**Ser transparente em  
uma cultura de  
dissimulação**

“

*A transparência é uma  
qualidade muito  
valorizada, mas em  
meios comunitários  
imaturos, a liderança  
precisará de  
**CORAGEM...***



**... E lucidez para não  
“passar a mão na cabeça”  
de quem estiver errando,  
assim como precisará de  
diplomacia para falar o que  
deve ser dito.**

**3**

**Demonstrar  
vulnerabilidade**

“

*A cultura das organizações fora da Igreja reforça a imagem de extrema eficácia e de resultados a todo custo...*



**... não deixando espaço para a expressão de emoções e dúvidas ou para a aprendizagem em forma de “ensaio e erro”. O resultado disso é que as pessoas passam a ter medo de propor melhorias, soluções e ideias.**

**4**

**Construir confiança  
em um ambiente de  
desconfiança**

“

*A falta de confiança  
destrói a  
credibilidade de  
quem está  
**LIDERANDO.***



**E em ambientes reativos como os nossos, as mínimas coisas tornam-se ferramentas para ferir a liderança que incomoda para o crescimento. A sua credibilidade deve ser impecável e não há espaço para falhas.**

# 5

## Lidar com críticas e retornos negativos

“

*As críticas são uma ferramenta poderosa para medirmos as **ÁREAS DE SOMBRA** de nossa liderança...*



mas em ambientes de pessoas inseguras, como muitas vezes são nossas comunidades, as críticas tornam-se instrumentos de defesa sem necessidade, apenas pelo receio do que a liderança pró-ativa pode fazer para desalojar da zona de conforto ou de apego as demais lideranças.

# 6

**A zona de conforto  
pode ser tábua de  
salvação para muitos  
irmãos e irmãs de  
comunidade.**

“*Aquele cargo de guardar as vassouras da capela, duramente **DEFENDIDO** ao longo de trinta anos, o direito de levar o copo de água para o padre, **CONQUISTADO** ainda na época de Dom Arcoverde (1930)...*”



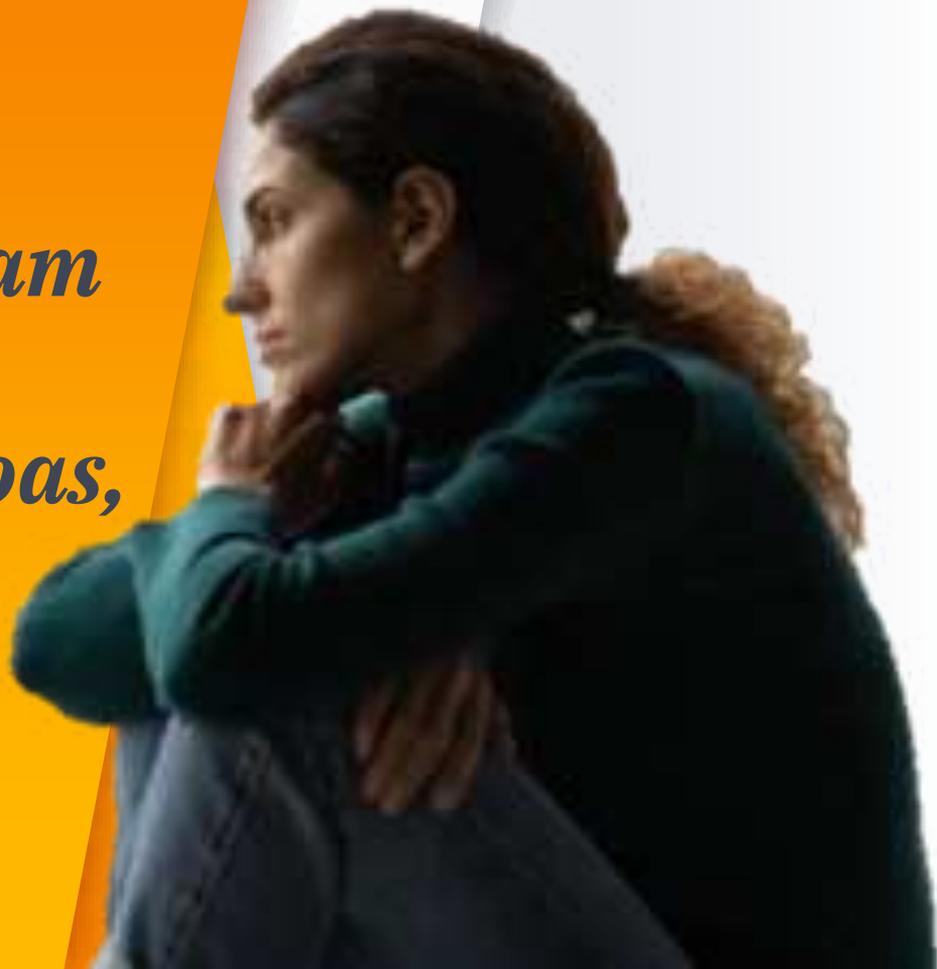
**a exclusividade em cantar na Divina Liturgia de Domingo pela noite, uma tradição desde 1978; tudo isso pode ser cômico para quem vê de fora, mas para as pessoas que se apegaram, há uma vida em jogo e pode existir um sentido ali. O que fazer? Como fazer?**

**7**

# **Saber entender os processos de perda**

“

*Eles são aquelas  
questões que começam  
afetando a vida  
financeira das pessoas,  
depois espalham-se  
infelizmente...*



**migram para as áreas afetivas e familiares e por fim desestruturam a auto estima e deformam a personalidade em alguns casos. Todo cuidado é pouco nesse tabuleiro de xadrez.**

# 8

## Lidar com as diferenças de personalidade

“

*Cada filha e filho de Deus possui uma forma única de pensar e agir, o que pode gerar atritos e incompreensões e de fato gera.*



**As pessoas vivem em momentos emocionais muito diferentes umas das outras e essas diferenças são um desafio formidável e indecifrável.**

# 9

## Compreender estilos de trabalho diferentes

“

*A forma como cada pessoa realiza suas tarefas pode variar significativamente, causando desentendimentos e **FRUSTRAÇÕES.***



**Como na missão todas as pessoas atuam voluntariamente, liderar esforços coletivos depende de organizar pares ou equipes convergentes, quando for possível, e descobrir dons quando não for possível o trabalho em equipe.**

**10**

**Falta de comunicação**

“

*A comunicação ineficaz ou a falta dela pode gerar mal-entendidos e gerar conflitos.*





**Por mais que a  
comunicação seja  
clara, haverá  
sempre ruídos  
internos e externos  
ou simplesmente  
pessoa no mundo  
da lua.**

**11**

# **Objetivos divergentes**

**“ Quando os membros da equipe possuem objetivos pessoais ou profissionais diferentes, podem surgir conflitos por conta da disputa por espaço, estima ou reconhecimento.**



**12**

**Falta de clareza nas  
responsabilidades**

**“A ausência de definição clara das responsabilidades de cada membro pode gerar conflitos por sobreposição de funções ou falta de colaboração.**



**13**

**Desigualdade na  
distribuição do  
esforço e do  
reconhecimento**

“

*Quando a carga de apostolado não é distribuída de forma justa, teremos uma multidão de ressentidos e desmotivados.*



**Sobretudo se vem acompanhado do “caldo da panelinha” ou da síndrome do preferido... Se acontecer isso, teremos tempestades à vista.**

**14**

**Falta de  
reconhecimento**

“

*A ausência de reconhecimento por parte da liderança ou dos colegas pode gerar frustração e desmotivação, levando a conflitos, mágoas e rancores profundos.*



**15**

# **Conflictos de valores**

***“Diferenças nos valores pessoais e comunitários podem gerar atritos e dificuldades para trabalhar em equipe.”***



**16**

# **Inveja e competição**

***“ A competição por posição, reconhecimento ou atenção pode gerar sentimentos de inveja e ressentimento, levando a conflitos que a comunidade paroquial realmente não precisa.***



**17**

# **Mudanças organizacionais**

“

*As mudanças nas estruturas, processos ou líderes podem gerar incerteza e resistência, desencadeando desordens.*



**18**

**Falta de confiança**

“

*A falta de confiança entre os membros da equipe pode dificultar a colaboração e gerar desconfiança.*



**19**

# **Personalidades Dominantes**

“

*A presença de irmãos com personalidades dominantes pode gerar conflitos ao tentar impor suas ideias e opiniões.*



**20**

**Falta de empatia**

***“ A dificuldade em se colocar no lugar do outro pode gerar mal-entendidos e dificultar projetos pastorais, agravando-se com a eclosão de conflitos que são chatos e difíceis de resolver.***



**21**

# **Estresse e pressão**

**“ O excesso de trabalho, prazos sufocantes entre uma e outra atividade paroquial e pressão podem gerar irritabilidade e aumentar a probabilidade de conflitos.**



**Para que isso não aconteça  
é preciso não sobrecarregar  
as mesmas pessoas e  
investir pesado na  
promoção vocacional por  
um lado e na cura de  
relações do outro.**

22

**Passado negativo**

“

*Experiências negativas anteriores entre os membros da equipe podem influenciar as relações presentes e gerar desconfiança.*



**Essa barreira invisível é difícil de ser vencida, pois via de regra uma disputa entre duas pessoas tem vinte motivos e dez pessoas envolvidas.**

**23**

# **Autenticidade e ética na liderança**

***“Ninguém vai ouvir e obedecer quem não demonstre autenticidade. Fomos treinados desde a pré-história para duvidar do que não pareça legítimo sob a pena de perdermos a vida.***



**Não brinque com isso e não se ache mais esperto que os demais. O preço da credibilidade é altíssimo e quando muda, fica inalcançável.**

**24**

**Muito tempo  
perdido em  
resolver conflitos**

**25**

**Engolir o choro,  
vestir um sorriso  
fazer a promoção  
vocacional.**

**26**

**Lidar com o ciúme  
dos que já estão.**

The background features a dark blue-grey gradient. On the left side, there are several overlapping, angular shapes in shades of orange and yellow, creating a dynamic, layered effect.

**Tudo isso vale a pena?**

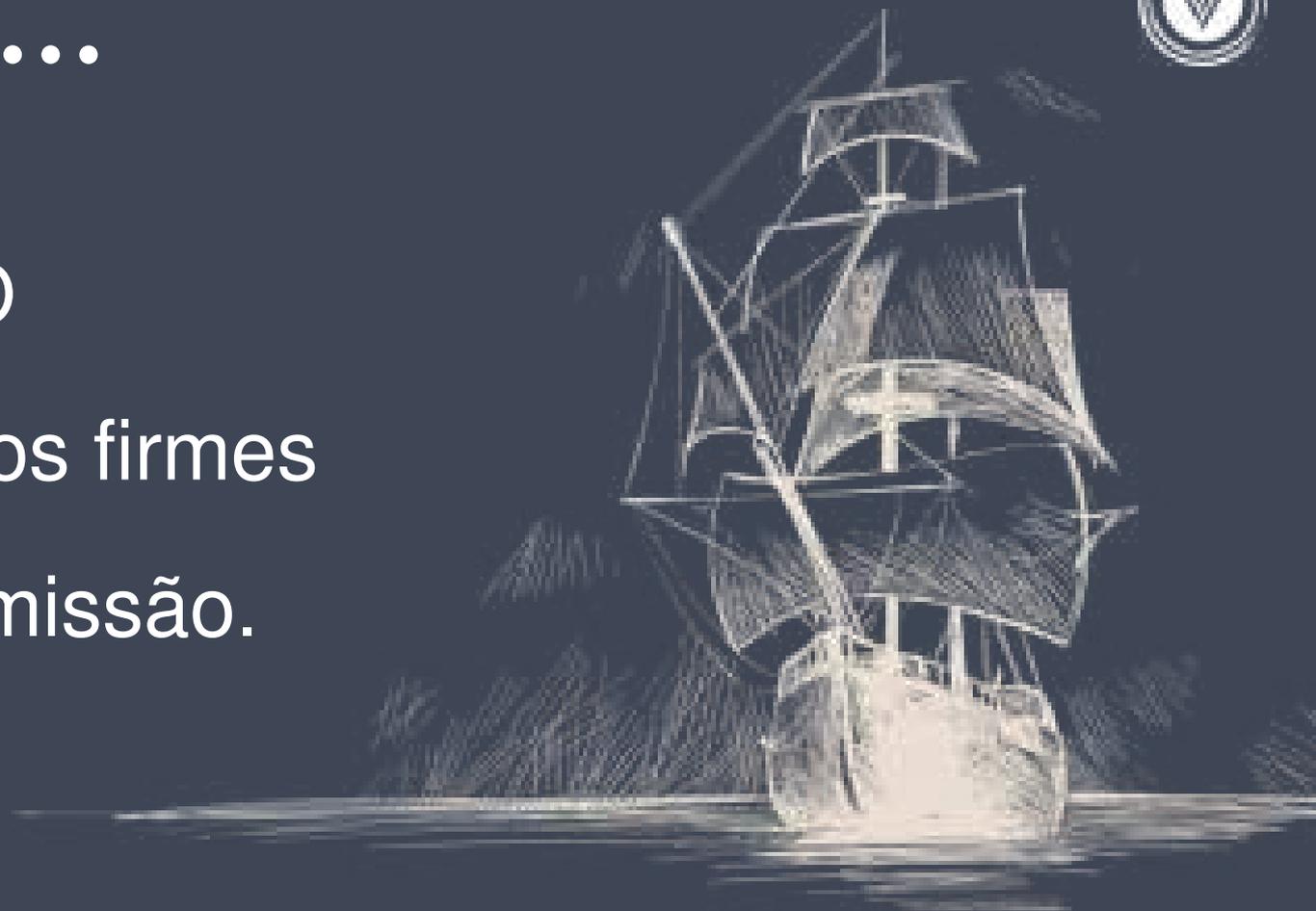


...

GRATIDÃO

Continuemos firmes

Em nossa missão.





***“Estou no meio de vós  
como aquele que serve”  
(Lc 22,27)***

*Conheça nossas outras iniciativas:*



**AltierrezDosSantos.com**  
**CatequistaEmMissao.com**

