

## **Primeira Igreja Batista do Rio de Janeiro**

### **Estudo 9 - "Um Momento de Emoção" ou "Como Selecionar Pessoas".**

#### **(Neemias 7 e 8)**

Elaborado por Lincoln A. A. Oliveira  
([lincoln@pibrj.org.br](mailto:lincoln@pibrj.org.br))

Os capítulos 1 a 6 do Livro de Neemias, que estamos estudando, tiveram como tema histórico principal, a reconstrução dos muros de Jerusalém, destruído anos antes, quando a cidade foi sitiada e invadida e o povo judeu foi levado cativo para a Babilônia.

Neste capítulo 7, porém, o que vamos encontrar, são as primeiras ações de Neemias, visando consolidar a vida nacional e espiritual do povo, pois os elementos básicos materiais, como o templo e os muros, já estavam resolvidos. Neste início do processo de consolidação, descrito em Neemias 7:1-7, quais são algumas das medidas que nosso líder, Neemias, adota ?

- Neemias escolhe duas pessoas chave e delega para elas os assuntos relacionados à administração e à segurança de Jerusalém.
- Ele realiza um censo, visando organizar a sociedade, incluindo verificar a questão da mistura na linhagem dos sacerdotes, especialmente líderes. Como vimos no Estudo 5, sabemos que esta questão era crucial para assegurar a integridade da missão do povo de Israel, como aquele povo através do qual o Messias de Deus haveria de vir.
- Neemias organiza um sistema de suporte financeiro para permitir o funcionamento da administração da cidade e do templo.

Dessas três medidas citadas, gostaria de , nesta oportunidade, concentrar-me apenas na primeira, aquela referente a escolha de pessoas para um trabalho. Para a administração da cidade, Neemias escolhe Hanâni, o mesmo personagem que, anos antes, havia ido à ex-Babilônia, agora Pérsia, chamar a atenção de Neemias sobre a

necessidade do envolvimento dele na reconstrução dos muros de Jerusalém. Se Hanâni não tivesse ido até Neemias, este possivelmente não teria se envolvido naquele projeto. Mas por que Neemias escolheu Hanâni para administrador ? Só porque eram amigos ? Sabemos que Hanâni era nacionalista, capacitado e íntegro. Que outros critérios teria Neemias usado para escolher e delegar tão importante tarefa a Hanâni ?

Tentando encontrar uma linha comum, no que se refere a critérios de escolha de pessoas e delegação de tarefas de responsabilidade, tanto no passado quanto no presente, abordaremos nesse nosso estudo, seis qualidades indispensáveis às pessoas que pretendem ser vencedoras, dentro de um ambiente de trabalho, seja para administrar Jerusalém, seja para se envolver no trabalho da igreja, ou para ser contratada em um emprego qualquer, fora dela. É possível que Neemias tenha usado alguns desses critérios de qualidade ou mesmo todos, para a escolha de Hanâni e de seus demais liderados. O importante, porém, é que esses critérios não são apenas reflexões, mas são ferramentas práticas hoje, para você que é líder, chefe ou gerente, e tem que delegar tarefas ou para você que busca uma oportunidade de trabalho. Vejamos, pois, quais são esses critérios ou qualidades indispensáveis aos vencedores. Se você pretende ser um vencedor ou vencedora, preste atenção ao que se segue:

1. Atitudes Positivas: as pessoas que têm atitudes positivas são aquelas que esperam o melhor da vida e dos outros, são otimistas, autoconfiantes, esperam êxito e desejam o crescimento da organização a que pertencem, seja a

igreja, a união de treinamento ou a firma onde trabalham. A igreja costuma ser um lugar onde mais podemos desenvolver essas atitudes positivas, porque normalmente, há espaço para o trabalho voluntário e para ajudar os outros. As pessoas que têm atitudes negativas, por outro lado, são pessimistas, sempre esperam o pior da vida e das pessoas, vivem insatisfeitas, contribuem muito pouco para a organização a que estão associadas, estão mais preocupadas em receber, querem ganhar prêmios com o mínimo esforço e sempre reclamam das tarefas que recebem. Você conhece alguém assim ?

2. Capacidade de Eliminar Barreiras: normalmente são pessoas que, motivadas, estão sempre dispostas a vencer as barreiras e oposições que surgem à frente.
3. Firmeza e Persistência: é um atributo ligado à estabilidade, isto é, se refere a pessoas que têm relacionamentos responsáveis, apresentam esforço firme na atividade e detêm controle e persistência no que fazem. Já as pessoas instáveis, são aquelas que apresentam perturbações familiares constantes, mudam constantemente de emprego, são ineficazes, andam em depressão e são incapazes de lidar com as outras pessoas.
4. Capacidade em Assumir Responsabilidades (maturidade): sabemos que quanto maior a maturidade de uma pessoa, mais ela tem condições de assumir cargos de supervisão. As pessoas maduras fazem bem o trabalho, sempre visando promover a organização, são auto suficientes, tomam iniciativas, costumam considerar o interesse dos outros, e criam espaços para outras pessoas atuarem. Uma pessoa com esses atributos, tem grande potencial de liderança. Ao contrário, pessoas imaturas, são usualmente irresponsáveis, esquivas, desonestas, egoístas, dependentes, egocêntricas, gostam de se exibir, encostam-se nos outros, são intolerantes,

desconfiadas, presunçosas, costumam sentir-se inferiores e são muito críticas. Pessoas com esses atributos só podem ter empregos com um alto nível de supervisão e vigilância. Elas normalmente buscam o "emprego perfeito", isto é, um trabalho fácil e com um grande salário.

5. Comportamento Certo para o Cargo: este atributo está ligado ao temperamento da pessoa, isto é, a maneira natural dela se comportar. A personalidade é uma expressão do temperamento. Para ilustrar, exemplifico com alguns tipos de temperamento: competitivo, social, expansivo, tímido, comunicativo, introvertido, intranquilo, sensível, relaxado, descuidado, firme, de confiança, cooperante, teimoso e persistente. O ponto chave neste assunto, é que existem temperamentos que não combinam com certos cargos. Quer um exemplo ? Imagine uma recepcionista ou vendedora que é tímida e teimosa, ou ainda, um guia turístico que é intranquilo, introvertido, relaxado e descuidado.
6. Aptidão e Inteligência é o último ponto, que tem a ver com a capacidade para dominar o cargo pretendido e, normalmente, tem a ver com o nível de aprendizado ou capacitação técnica que a pessoa deve ter. Também aqui, vamos encontrar a necessidade de uma combinação apropriada entre o cargo e a bagagem ou formação profissional que a pessoa apresenta.

Queira Deus, que à semelhança do ocorrido com Neemias e Hanâni, no processo de escolha e delegação de tarefas, possamos também saber escolher pessoas, se estivermos atuando como líderes, ou possamos estar preparados para sermos escolhidos para uma tarefa, missão ou emprego, se estivermos na posição de liderados.