

ENSAIOS

ADMINISTRAR CONFORME O MÉTODO DO DEUS HUMANADO

RESUMO

Este ensaio tem como objetivo apresentar uma reflexão sobre a forma de liderar conforme o método de Jesus de Nazaré. Por meio de uma abordagem dos relacionamentos e da postura do Cristo, que lidera deixando os outros liderarem, percebe-se a novidade que esse método apresenta: «aprendei de mim que sou manso e humilde de coração» Mt. 11, 20. Com essa premissa, a novidade da gestão participativa lança um desafio na postura do líder que administra, não de forma impositiva, mas dentro de uma circularidade participativa. O leitor verá que o presente trabalho coloca o ser humano diante do desafio de qualificar a forma de gestão, a partir da tomada de consciência de assumir responsabilidades por parte de cada membro que compõe a engrenagem empresarial, visando, assim, ao crescimento da corporação e um sadio relacionamento dentro das perspectivas e metas da empresa. O texto contribui para o meio científico como uma novidade no que diz respeito à postura do líder e do administrador que pautam suas escolhas e decisões apostando no lado humano e espiritual que dão suporte à sua gestão.

Palavras-chave: Liderança. Decisões. Método de Jesus.

1 INTRODUÇÃO

É possível, em pleno século XXI, administrar usando o método de Jesus de Nazaré? Essa pergunta é o ponto de partida para a temática que se quer desenvolver neste modesto artigo. A partir da perspectiva inclusiva e das ideias de Jesus, pode-se entender o que significa administrar conforme a metodologia do Cristo, Filho Humanado de Deus.

O método usado pelo carpinteiro de Nazaré é tão atual e responde à problemática da gestão das coisas e dos sentimentos, que merece nossa atenção e reflexão, mesmo em tempos de indiferença religiosa, perda de sentido das coisas e de um relativismo avassalador que destrói as convicções interiores do ser humano.

Usando a fonte bíblica para corroborar esta reflexão, cita-se o Evangelho de Mateus, no capítulo 11, versículo 29 (BÍBLIA, 2002). Quando o Nazareno, claramente, revela sua pedagogia e método de agir. “Aprendei de mim que sou manso e humilde de

Sóstenes Luna
p.sostenesluna@gmail.com
Doutor em Teologia pela
Universidade Gregoriana de
Roma.

coração.” Com essa constatação, Jesus Cristo implanta a forma mais pedagógica de se administrar. Inserindo uma fórmula simples e um procedimento de conduta que modifica a história e a postura do gênero humano, no que diz respeito ao relacionamento com as pessoas e com as coisas.

O bom administrador é aquele que lidera deixando os outros liderarem. A frase, *a priori*, apresenta-se contraditória, mas sua ideia será clarificada usando-se as atitudes e posturas do Líder Divino e Mestre de Nazaré. Para isso, convida-se o leitor a mergulhar não só a sua imaginação, mas também a colocar-se diante do Divino Administrador confiando que será Ele que irá orientar e conduzir o plano de gestão para o pleno sucesso do trabalho e empreendimento das pessoas.

A grande problemática hodierna das empresas e organizações é a formação dos indivíduos para a coletividade, a valorização dos talentos e dons que cada colaborador carrega consigo. O líder que administra com o método do Nazareno procura conhecer o grupo, desenvolver um senso comunitário e social entre seus colaboradores, para o bem comum e para o crescimento coletivo de seus liderados. Seria oportuno recordar a introdução do parágrafo anterior fazendo a pergunta: Como liderar deixando os outros liderarem?

2 CONHECER SEUS COLABORADORES

O líder que administra segundo a metodologia do Deus Humanado conhece seus colaboradores, faz de sua gestão um entrelaçar de sonhos e de metas traçadas por todos, almejando o bem comum. Para isso, são necessárias a humildade e a mansidão evangélicas. A humildade é a capacidade que se tem de aprender com o outro. Por mais capacitados e bem formados que se é sobre um determinado assunto e/ou setor, precisa-se e pode-se sempre contar com outros para qualificar e socializar o trabalho. Humildade vem do latim *hūmus*, que significa terra.

A terra é um dos quatro elementos; faz perceber e aprofundar a metáfora da criação e do conjunto dos elementos que interagem juntos. O

Criador mistura o barro e a água dando a vida com seu hálito divino. Com seu sopro, dignificou a pessoa humana fazendo-a passar pelo fogo existencial, por meio da necessidade de interagir com outros e gerir tudo o mais que Deus criou.

Humildade é a capacidade de baixar-se ao nível do semelhante, para, então, poder participar da história do outro e, assim, todo o mecanismo organizacional crescerá. Os colaboradores já não são meros participantes de um time de trabalho; são pessoas humanas com suas virtudes e limitações a perseguir metas e sonhar juntas para o bem e o crescimento do aparato laboral.

Jesus de Nazaré, ao iniciar seu projeto de salvação, começou formando um grupo. Um Deus Homem, igual ao ser humano em tudo, menos no pecado (BÍBLIA, Hebreus, 4, 15). Ele estabeleceu com a pessoa humana uma sociedade de amor e confiança. As fontes evangélicas narram como Jesus chamou seus primeiros colaboradores e apóstolos (BÍBLIA, Lucas, 5, 1-11; BÍBLIA, Marcos, 1, 16-19; BÍBLIA, Mateus, 4, 18-25). No Evangelho de João (BÍBLIA, João, 1, 38-43), depara-se com o chamado que Jesus fez para alguns pescadores: Pedro, André e Filipe. Inicia-se com esta convocação a grande aventura da ‘*Companhia de Pesca*’ 1 de Jesus de Nazaré.

E Jesus, voltando-se e vendo que eles o seguiam, disse-lhes: Que buscais? E eles disseram: Rabi (que, traduzido, quer dizer Mestre), onde moras? Ele lhes disse: Vinde, e vede. Foram, e viram onde morava, e ficaram com ele aquele dia. Era André, irmão de Simão Pedro, um dos dois que ouviram o testemunho de João Batista. Este ao encontrar seu irmão Simão, disse-lhe: Achamos o Messias (que, traduzido, é o Cristo). E levou-o a Jesus. E, olhando Jesus para ele, disse: Tu és Simão, filho de Jonas; tu serás chamado Cefas (que quer dizer Pedro). No dia seguinte quis Jesus ir à Galileia, e achou a Filipe, e disse-lhe: Segue-me (BÍBLIA, João, 1, 38-43).

É importante perceber que Jesus pergunta

as motivações pelas quais os discípulos o procuram. “ *Que buscais?* ” Uma organização empresarial séria deve preocupar-se com as motivações pelas quais aquele profissional a procurou. E como ele pode colaborar para as aspirações e demandas da empresa. Aqui não vale só um RH capacitado ou uma equipe preparada para perscrutar novos colaboradores, nem tão pouco que o candidato tenha um bom curriculum ou carta de apresentação satisfatória. É necessária uma política inclusiva de todo o grupo na contratação de novos colaboradores e de conhecê-lo não só no nível profissional de qualificação, mas no arcabouço familiar e de quais valores éticos esse profissional é robustecido. No Evangelho de João (BÍBLIA, João, 1,45-49), percebe-se a profundidade do diálogo entre Jesus e Natanael e a constatação da autenticidade de caráter de Natanael da parte de Jesus:

Filipe achou Natanael, e disse-lhe: Achamos aquele de quem Moisés escreveu na lei, e os profetas: Jesus de Nazaré, filho de José. Disse-lhe Natanael: Pode vir alguma coisa boa de Nazaré? Disse-lhe Filipe: Vem, e vê. Jesus viu Natanael vir ter com ele, e disse dele: Eis aqui um verdadeiro israelita, em quem não há dolo. Disse-lhe Natanael: De onde me conheces? Jesus respondeu: Antes que Filipe te chamasse, te vi eu, estando tu debaixo da figueira. Natanael respondeu, e disse-lhe: Rabi, tu és o Filho de Deus; tu és o Rei de Israel.

Naquele momento de sinceridade para ambos, surge em Natanael a certeza da fidelidade ao projeto de Jesus. Propõe-se com o empenho pessoal de ser leal e envidar todos os seus esforços para seguir Aquele, que se abaixou a seu nível, mostrou-lhe o que era importante e como Natanael poderia colaborar no projeto de Salvação. Aqui há um líder amoroso e humilde que levanta seu colaborador, abaixando-se a seu nível. A firmeza de Jesus ao transmitir a Natanael que o conhece, e que confiava em suas habilidades para a execução da missão é a maior prova de que a pedagogia de Jesus é

entrar no universo do outro para envolvê-lo em seu projeto. A liderança de Jesus é pautada no contato físico, do olho no olho e no conhecimento daquele a quem ele irá confiar a missão.

3 CAPACIDADE DE INVESTIR E CONFIAR

Nenhum grupo cresce sem investimento, seja no campo emocional, no profissional e no técnico. Constata-se que as empresas e organizações que investiram no trabalho emocional de seus dependentes e na capacitação intelectual e física são empreendimentos que superam melhor as crises, pois criaram a resiliência necessária para avançar em projetos mais ousados e dinâmicos. Sabe-se que a resiliência é a capacidade que o ser humano tem para enfrentar as dificuldades, transpondo-as e tirando alguma lição para a vida a partir daquela situação conflituosa.

A mansidão do líder será sempre vista no ritmo de gestão da empresa, como também a sua insegurança ou a falta de capacidade de trabalhar em equipe. Ser manso significa ter capacidade de escuta, de parar para ganhar tempo com o outro, de analisar as ideias que surgem no interior do grupo, ou o matiz ideológico de tal postura e/ou decisão que se deva tomar. Planejar e executar o planejado será sempre o ponto de partida do sucesso de uma empresa ou organização social. Reunir-se constantemente para avaliar o caminho percorrido, planejar outras metas e atividades podem fazer o grupo tornar-se dinâmico e interativo. A reunião será o ponto de convergência das ideias, da escuta do outro, da avaliação sincera e execução dos projetos que compõem a missão da empresa.

É difícil perceber um administrador que não planeja e executa a partir da consulta e deliberação do grupo. Se as pessoas não se reunirem, como é possível planejar, executar e avaliar? Se não se sabe o que os colaboradores pensam e não os escuta para entender seus descontentamentos e suas ideias: como é possível valorizar o outro? Ou avaliá-lo com a devida imparcialidade que a prudência irá oferecer? Estas são perguntas provocativas para que um

sadio exame de consciência seja a bússola que irá conduzir as decisões da empresa, causando contentamento e participação de todo o grupo.

Observa-se nas empresas que investem na parte emocional de seus membros, dando-lhes tempo e suporte com profissionais na área psíquica, com acompanhamentos psicoterapêuticos e espirituais, destacando a valorização do lúdico, que o trabalho flui com a leveza de uma boa produção e de uma atmosfera pacífica de convivência entre os membros da empresa. Os colaboradores trabalham amparados por um fulcro emocional e espiritual. Tornam-se pessoas satisfeitas e embasadas na valorização que lhes é outorgada. O time se fortalece, pois cada membro se torna uma peça importante para que a engrenagem empresarial tenha êxito e rentabilidade.

O administrador manso e humilde é justo. Terá sempre como respaldo a sua consciência de que trabalha, não só visando a cifras econômicas, mas construindo e qualificando vidas, saindo do seu “Eu” e tocando o “Tu” do outro, deixando que o “Nós” se torne a motivação primária para seus esforços de gerir empresas e pessoas, visando não ao sucesso do “Eu” e nem desprezando a fraqueza do “Tu”, mas apostando na versatilidade do “Nós”.

É importante para o administrador meditar sobre as atitudes positivas e negativas que seu grupo venha a apresentar, empurrando os mais vulneráveis a ousar e sonhar juntos, sem medo de errar; assim, o grupo verá que possui interação e confiabilidade. Afinal, se não houve acerto, pode haver erro. Vale mais o erro daquele que tentou, que a indiferença daquele que, com medo, não ousou.

Temeroso será o líder que não apostar e investir até naquele ou naquela, que a priori, pode colaborar pouco ou não render o esperado. Inseguro demonstra-se o líder que não reconhecer os dons e talentos que existem em seu time e não os valorizar. Medíocre será o grupo que não apoia o seu líder, que não valoriza as lideranças, ou se divide querendo mostrar força ou desqualificar aqueles que podem somar para o crescimento de todos. Será a capacidade e criatividade dos membros que compõem um time

que fará o sucesso e o crescimento do conjunto. Cada membro com seu nome e identidade torna-se protagonista de sua história profissional, deixa de ser um número, um código de barra, ou um chip, tornando-se uma pessoa humana com seu pleno valor a colaborar para o êxito do trabalho da empresa ou organização social.

4 PRODUZIR COM RECURSOS ESCASSOS

O grande desafio dos grupos empresariais e das boas lideranças é produzir com recursos insuficientes. Consta-se, a partir das crises econômicas e das diversas realidades de corrupção que são desfraldadas no mundo, que o sucesso não está em ter grandes possibilidades econômicas que respaldem a empresa, mas em fazê-la produzir com recursos escassos, gerando lucratividade na ação do trabalho e, como resultado final, uma rentabilidade positiva e honesta. Mais uma vez, há de se apelar para a criatividade, o senso lúdico e a honestidade do administrador e de seus colaboradores.

Com criatividade, gasta-se menos e tem-se uma maior possibilidade de usar o material humano e econômico de que a empresa dispõe. Se o grupo se sente participante do processo de gestão, todos vão querer que o resultado final seja o sucesso do empreendimento, envidarão esforços e energias para desempenhar bem o seu papel. O grande mal que ameaça a vida e a dignidade da pessoa humana chama-se corrupção. As estruturas empresariais devem trabalhar para expurgar de seus meios a falta de transparência e de protecionismo que corrompem a pessoa humana e a faz dependente de um ganho fácil prejudicando outros.

A empresa transparente se preocupa em criar uma cultura que combate a corrupção. Tendo em vista que os valores éticos e honestos são as pilastras do seu proceder comercial, não é capaz de retirar do trabalhador sua porção necessária para a sobrevivência digna e seu bem-estar social. São pertinentes e proféticas as palavras do Papa Francisco ao refletir sobre a corrupção, alertando:

A corrupção sempre encontra o modo para se justificar, apresentando-se como a condição “normal”, a solução de quem é “esperto”, o caminho para atingir os seus objetivos. Tem uma natureza contagiosa e parasitária, porque não se nutre do que de bom produz, mas do que subtrai e rouba. É uma raiz venenosa que altera a sã concorrência e afasta os investimentos. Enfim, a corrupção é um “habitus” construído sobre a idolatria do dinheiro e da mercantilização da dignidade humana, por isso, deve ser combatida com medidas não menos incisivas do que as previstas na luta contra as máfias (FRANCISCO, 2017, *online*).

A chamada de atenção do Papa Francisco gera, dentro do cenário hodierno, uma bandeira contra toda espécie de corrupção e de ação maléfica contra a dignidade do trabalho e da pessoa humana. Não há como justificar a corrupção e a ação dos corruptos contra o bem da sociedade. Uma nação que consegue implantar uma cultura de honestidade e transparência torna-se um farol a iluminar o caos e a escuridão de um mundo egoísta e fechado em si mesmo.

Uma empresa que opta pela transparência e pela via honesta de sua gestão, mesmo que *a priori* tenha dificuldades para gerir os recursos escassos, terá a altivez de uma consciência serena, para, com criatividade, adquirir os ganhos necessários e fazê-la crescer, tornando-se uma empresa sólida, não só no lastro econômico, mas também na seriedade de uma gestão clara e eficaz.

Não se pode esquecer o gesto simbólico de Jesus de Nazaré na famosa multiplicação dos pães, como um grande sinal de esperança e prova de solidariedade para a gestão da comunidade. No Evangelho de Mateus, encontra-se a narrativa no capítulo (BÍBLIA, Mateus, 14, 13-21), e em João, (BÍBLIA, João, 6, 1-15). É importante perceber que a multidão estava cansada e faminta. Jesus pediu a seus colaboradores que a acomodassem e distribuíssem os poucos pães e peixes que possuíam entre os que estavam famintos. Jesus deixou os apósto-

los organizarem a multidão e confiou que eles saberiam como agir: administrou deixando os outros administrarem.

Antes da distribuição, Jesus tomou o pão e o peixe e os abençoou. Aqui mais um ensinamento do método cristão na gestão das coisas. O líder deve ser um homem de fé, que reza, que fala e se dobra diante de Deus, no mais profundo do seu interior. Uma pessoa entregue à orientação divina, antes de tomar uma decisão ou executar um projeto, fica diante do Senhor e pede-Lhe, humildemente, as orientações e a sabedoria necessárias para agir.

Jesus sabia que os recursos eram escassos e insuficientes, não havia pão nem peixe, mas rezou, abençoou e pediu para os discípulos distribuírem, fazendo que seus colaboradores e o próprio povo tratassem de pôr em prática a partilha e a solidariedade. Os textos bíblicos citam até números surpreendentes de pessoas atingidas e saciadas por meio da Ação de Jesus de Nazaré na multiplicação dos pães.

Agostinho de Hipona, em sua obra literária “*O Livre-árbtrio*”, diz: “todo aquele que quer viver conforme a retidão e honestidade, se quiser pôr esse bem acima de todos os bens passageiros da vida, realiza conquista tão grande, com tanta felicidade que, para ele, o querer e o possuir serão um só e mesmo ato.” (AGOSTINHO, 2013, p. 61). Assim, conforme reflexão feita, o sucesso da companhia está, justamente, no modo como o grupo irá proceder diante das adversidades, colocando como prioridade a retidão das ações e a honestidade no agir. A fé do administrador e a colaboração efetiva do grupo fará que os projetos se multipliquem, os resultados apareçam e os sonhos se realizem.

5 OS DEFEITOS DO ADMINISTRADOR

A leitura deste título deixa o leitor curioso e querendo entender: ‘*por que*’, em um artigo sobre gestão, se devam refletir sobre os defeitos do administrador? Explica-se, no livro de François Van Thuan, “*Testemunhas da Esperança: quando o amor irrompe em situações*

de heroísmo e no dia-a-dia” (VAN THUAN, 2002); há um capítulo dedicado aos defeitos de Jesus de Nazaré. Algum pesquisador devoto deve estar-se perguntando: *E Jesus tinha defeitos?* Ou o cético afirmando: *Bem que eu não acreditava no método dele.* De uma forma lúdica, o Cardeal Van Thuan faz conhecer as características do Deus humanado em sua maneira mais genuína de gerir.

Conforme Van Thuan, o primeiro defeito de Jesus é: “*não tem boa memória*” (VAN THUAN, 2002, p. 28), e recorda o episódio em que Jesus promete o paraíso ao cognominado ‘Bom Ladrão’, que se arrependeu de seus crimes e reconheceu a divindade de Jesus no ápice do sofrimento dos dois no momento da cruz. Diz Van Thuan: “Se fosse eu teria lhe respondido: não vou te esquecer, mas os teus pecados devem ser purificados com ao menos 20 anos de purgatório. No entanto, Jesus lhe respondeu: *‘hoje mesmo estarás comigo no Paraíso’* (BÍBLIA, Lucas, 23, 43). Ele esquece todos os pecados daquele homem.” (VAN THUAN, 2002, p. 28).

O segundo defeito de Jesus, conforme o Van Thuan, é: “*Jesus não sabia matemática.*” (VAN THUAN, 2002, p. 29). E continua sua reflexão advertindo com a parábola da ovelha perdida (BÍBLIA, Lucas, 15, 4-7). É importante entender a problemática posta por Van Thuan: Jesus deixa as noventa e nove ovelhas, ou seja, a maior parte, e vai em busca de uma extraviada. “Para Jesus, uma pessoa tem o mesmo valor das noventa e nove, e talvez ainda mais! Quem aceitaria algo deste tipo? Pois a sua misericórdia se estende de geração em geração. Quando se trata de salvar uma ovelha perdida, risco algum, nenhum esforço faz Jesus se desencorajar.” (BÍBLIA, Lucas, 15, 4-7). Grande lição nos dá Jesus no quesito formar pessoas e acompanhá-las. A coragem do Bom Pastor e sua grande vontade de ver seu grupo prosperar o impulsionam a não desistir de nenhuma delas.

Na lógica da indiferença e da exclusão social: Que seria uma pessoa, diante das noventa e nove? Mas, na pedagogia do Administrador Divino, nenhuma pessoa se deva perder, tudo Ele faz para tê-la de volta, apostando no inves-

timento humano, na unidade, paciência e maturidade do grupo que o esperará trazendo a outra pessoa que se desviou ou que se desencantou com o projeto do grupo.

O terceiro defeito de Jesus, conforme Van Thuan (2002, p. 30), é: “*Jesus é um aventureiro.* Quem cuida da publicidade de uma empresa ou se lança como candidato em algum tipo de eleição geralmente faz uma programação bem precisa, com muitas promessas.” tentando impressionar com a imagem e uma persuasão que aponta ao sucesso. Constata o cardeal que: “nada de semelhante acontece com Jesus. A sua propaganda, analisando humanamente, é destinada ao fracasso.” (VAN THUAN, 2002, p. 30). A este ponto o pesquisador de administração, economia ou marketing deve estar-se perguntando: aonde chegaremos? Desse modo, “o trecho do Evangelho que trata das bem-aventuranças, verdadeiro autorretrato de Jesus aventureiro do amor ao Pai e aos irmãos, é um paradoxo do início ao fim.” (VAN THUAN, 2002, p. 30).

Bem-aventurados os pobres em espírito [...] Bem-aventurados os que choram, [...] Bem-aventurados os mansos, porque eles herdarão a terra. Bem-aventurados os que têm fome e sede de justiça, [...] Bem-aventurados os misericordiosos, porque eles alcançarão misericórdia. Bem-aventurados os puros de coração, porque eles verão a Deus. Bem-aventurados os pacificadores, porque eles serão chamados filhos de Deus. Bem-aventurados os que sofrem perseguição por causa da justiça, [...] Bem-aventurados sois vós, quando vos injuriarem e perseguirem e, mentindo, disserem todo o mal contra vós por minha causa. Exultai e alegrai-vos, porque grande será a vossa recompensa nos céus (BÍBLIA, Mateus, 5, 3-12).

As Bem-Aventuranças são uma síntese de todo ensinamento cristão. Seria, então, o texto básico de reflexão para o bom proceder dos que, de sã consciência, desejam bem administrar. Destaca-se a importância do despren-

dimento intelectual do administrador que atua conforme o método do Nazareno. A partir de uma lógica que contraria os parâmetros da gestão convencional, o texto apresenta que “os discípulos de Jesus confiavam naquele aventureiro. Já faz mais de dois mil anos que as pessoas continuam seguindo os passos de Jesus. Basta lembrar os santos de todas as épocas. Muitos deles fazem parte daquela abençoada associação de aventureiros. Sem endereço, sem telefone” (VAN THUAN, 2002, p. 31), sem e-mail ou wi-fi, mas com uma solidez e fundamento que, até hoje, continua a existir no tempo, e as ondas contrárias a sua história e vida não os submergiram. Se o administrador trabalha guiado por dois aplicativos divinos que possui consigo, a razão e o coração, certamente irá conduzir o seu proceder para o bem e desenvolvimento de sua corporação.

6 CONCLUSÃO

O Capítulo 21 do Evangelho de João é um verdadeiro ‘*Vade Mecum*’ para os que querem seguir a pedagogia de administrar a partir do método do Deus Humano, Jesus de Nazaré.

O desafio desta reflexão conduz o ser humano, finalmente, à margem do chamado lago de Tiberiades, depois de muitas experiências com o Nazareno, passada a sua traição por parte de um dos seus colaboradores, de seu sofrimento, morte e ressurreição: estão ali, no seu trabalho de pesca, os companheiros que Jesus tinha convidado para o ajudar em seu projeto de salvação e implantação do Reino de Deus. Estavam sozinhos, sem seu líder, mas o grupo não parou de sonhar.

Eles continuavam a história de suas vidas e tinham trabalhado a noite toda, nada tinham pescado. Quando, de repente, apareceu-lhes um jovem e lhes orientou fazendo-lhes jogar novamente as redes no lago, reavivando a chama da confiança e da perseverança na dignidade do trabalho. Surpreendentemente, eles puxaram a rede cheia de peixes. Logo, eles reconheceram que era Jesus o jovem Administrador Divino, a dar-lhes as instruções

e os comandos para não pararem de pescar e nem desanimarem diante da escassez e da falta de peixes (BÍBLIA, João, 1, 1-24).

Ao chegarem à margem, Jesus já tinha preparado o ambiente com brasas e peixes, e a pauta da reunião mais importante que eles haveriam de ter, inicia-se com com três perguntas de Jesus para Pedro, que mudou definitivamente a vida do Apóstolo. “*Pedro tu me amas? Apascenta as minhas ovelhas.*” Após a terceira vez de tal indagação, Pedro já triste por tanta insistência de Jesus na mesma pergunta, respondeu-lhe: “*Mestre, tu sabes tudo, tu sabes que eu te amo.*” Tamanha foi a profissão de fé de Pedro, que fez desse gesto a total entrega de sua vida nas mãos Daquele que seria o condutor de suas ações até o fim de seus dias. Pedro tornou-se o líder que apascentaria o rebanho do Senhor conectando as coisas da terra aos mistérios do céu. Teria a senha que conduz a humanidade cansada por falta de conexão com o Sagrado e com o seu Senhor por meio do seu Pastoreio Universal e pela caridade que transpassa qualquer forma de gerir.

O sucesso da ‘*Companhia de Pesca*’ de Jesus se perpetua até os nossos tempos, de geração em geração, entre crises, sucessos, avanços e recuos. Durante mais de dois milênios de História, a presença invisível e a força do Administrador Ressuscitado continua inspirando homens e mulheres a buscar na prática do amor e do perdão a matéria-prima para a consolidação de um empreendimento que se chama Reino de Deus.

MANAGEMENT ACCORDING TO THE METHOD OF THE HUMANIZED GOD

ABSTRACT

This essay is aimed at presenting a reflection on leadership according to the method of Jesus of Nazareth. Through an analysis of the relationships built by the Christ and the stance he adopted, who leads by letting others lead, we realized the novelty that such method presents: “learn from me, for I am gentle and humble in heart” (Mathew 11, 20). Under this premise, the novelty of participative management poses a challenge regarding the stance adopted by the leader, who must manage in a non-imposing manner and within a circle of participation. The reader will find that the present essay presents the challenge of qualifying said form of management, from consciousness and the assumption of responsibility by each member of the team, so as to focus on the growth of the corporation and the establishment of a healthy relationship within the perspectives and goals of the company. The text contributes to the development of science in that it is a novelty regarding the stance of the leader and the manager who guides their choices and decisions on the human and spiritual side that support their management.

Keywords: Leadership. Decisions. Jesus’ Method.

ADMINISTRAR DE ACUERDO CON EL MÉTODO DEL DIOS HUMANADO

RESUMEN

Este ensayo tiene como objetivo presentar una reflexión sobre la forma de liderar de acuerdo con el método de Jesús de Nazaret. A través de un abordaje de las relaciones y de la postura del Cristo, que lidera dejando que los otros lideren, percibimos la novedad que dicho método

presenta: “aprended de mí, que soy manso y humilde de corazón” (Mateo 11, 20). Bajo esa premisa, la novedad de la gestión participativa lanza un desafío en la postura del líder que administra no de forma impositiva, pero dentro de una circularidad participativa. El lector verá que el presente trabajo nos coloca adelante del desafío de cualificar la forma de gestión, a partir de la tomada de consciencia y de asumir responsabilidades por parte de cada miembro que compone el engranaje empresarial, visando el crecimiento de la corporación y un sano relacionamiento dentro de las perspectivas y metas de la empresa. El texto contribuye para el medio científico como una novedad en lo que dice respecto a la postura del líder y del administrador que pauta sus escojas y decisiones apostando en el lado humano y espiritual que dan soporte a su gestión.

Palabras-clave: Liderazgo. Decisiones. Método de Jesús.

ADMINISTRAR CONFORMEMENT A LA METHODE DU DIEU HUMANISE

RESUME

Cet essai a pour objectif de présenter une réflexion sur la forme de diriger conformément à la méthode de Jésus de Nazareth. A travers un abordage des relations et de la position du Christ, qui dirige en laissant que les autres dirigent, nous voyons la nouveauté que cette méthode présente : « recevez mes instructions, car je suis doux et humble de coeur » (Matthieu 11, 20). Depuis ce postulat, la nouveauté de la gestion participative lance un défi concernant la position du leader qui administre non pas de façon impositive, mais dans un cercle participatif. Le lecteur verra que le présent travail nous met devant le défi de qualifier la forme de gestion, à partir de la prise de conscience et de responsabilités par chaque membre qui compose l’engrenage de l’entreprise. Le texte contribue au moyen scientifique comme une nouveauté

en ce qui concerne la position du leader et du dirigeant qui fixe ses choix et décisions investissant sur le côté humain et spirituel qui soutiennent sa gestion.

Mots-clés: Leadership. Décisions. Méthode de Jésus.

1 Termo cunhado para referir-se à Igreja e ao Cristianismo.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Santo. **O livre-arbítrio**. 7. ed. São Paulo: Paulus, 2013.

BÍBLIA, Português. **Bíblia de Jerusalém**. São Paulo: Paulus, 2002.

FRANCISCO, Papa. A corrupção é um “habitus” construído sobre a idolatria do dinheiro. **Radio Vaticana**, Cidade do Vaticano, 21 set. 2017. Disponível em: <http://br.radiovaticana.va/news/2017/09/21/papa_francisco_a_corrup%C3%A7%C3%A3o_%C3%A9_um_%E2%80%9Chabitus%E2%80%9D_constru%C3%ADdo_sobre_/1338074>. Acesso em: 10 out. 2017.

VAN THUAN, François. **Testemunhas da Esperança: quando o amor irrompe em situações de heroísmo e no dia-a-dia**. São Paulo: Cidade Nova, 2002.