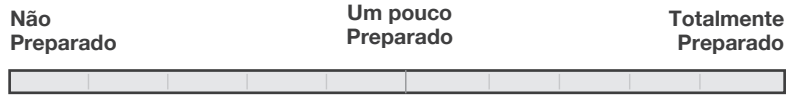


PANORAMA GERAL DO MEMBRO

Fevereiro 2020

C12 GROUP®

NÍVEL DE PREPARAÇÃO

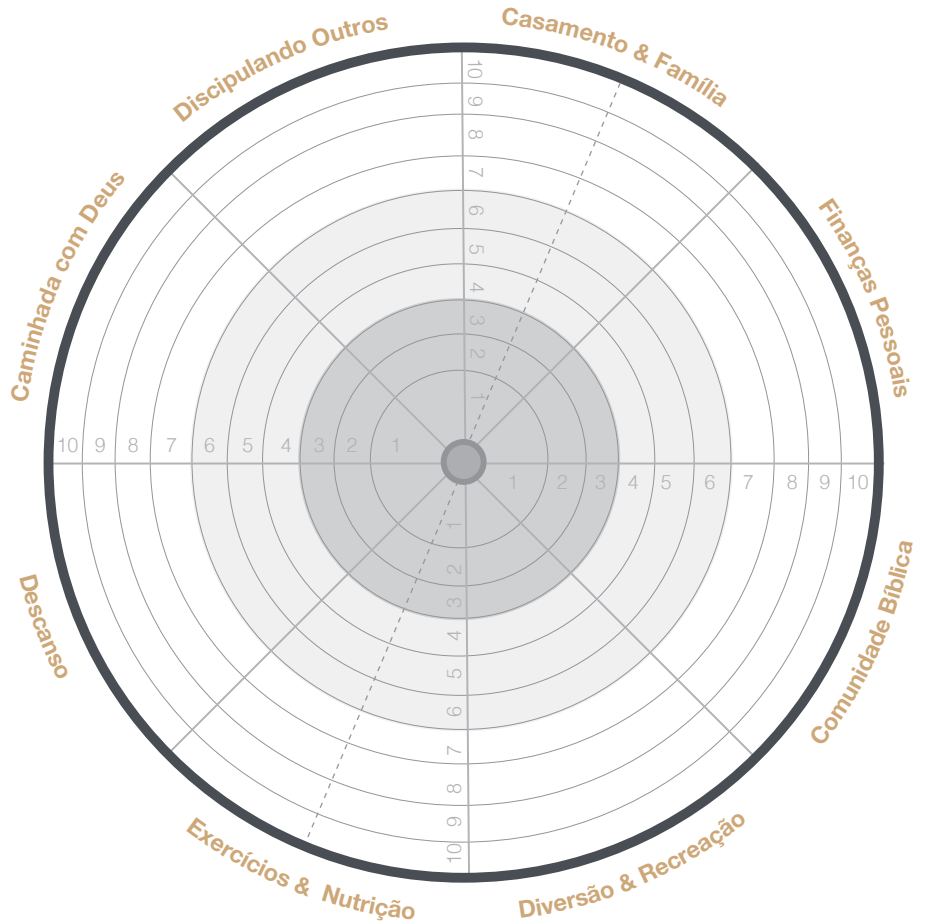


VIDA & LIDERANÇA RODA DE EQUILÍBRIO

Compartilhe com o grupo:

- Suas melhores áreas.
- Áreas que tiveram melhora.
- Suas piores áreas.
- Áreas nas quais você gostaria de orientação.

“Deus me pese em balança justa, e saberá que não tenho culpa.” **Jó 31:6**



AVALIAÇÃO DE 5 PONTOS:

Ministério

Impacto no Reino através da empresa/frutos eternos. (Ex. conversões, ministrações, discipulados)

Gerenciamento Operacional

Fornecedores de produtos e serviços, atendimento, tecnologia e administração.

Gerenciamento Organizacional

Recrutamento e seleção, treinamento, sucessão.

Gerenciamento Financeiro

Metas, projeções, métricas, controles, relatórios e gestão de caixa.

Geração de Receita

Vendas, marketing, gerenciamento de linha de produto ou serviço e relacionamento com o cliente.

	Abaixo da meta	Na meta	Acima da meta
Ministério	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerenciamento Operacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerenciamento Organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerenciamento Financeiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geração de Receita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

“Mas tudo deve ser feito com decência e ordem.” **1 Coríntios 14:40**

AGRADECIMENTOS & PEDIDOS DE ORAÇÃO

Nome	Descrição
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

“Antes de tudo, recomendo que se façam súplicas, orações, intercessões e ações de graças por todos os homens” **1 Timóteo 2:1**

PONTOS DE SINCRONIZAÇÃO

- Teste os valores fundamentais da sua empresa para ver se há algo que não está claro ou alguma complacência. Discuta como eles podem ser aprimorados para refletir uma visão interessante e digna para o futuro da empresa.
- Como a nossa compreensão do chamado de Deus para os relacionamentos se reflete nas outras relações de liderança que temos no local de trabalho?
- _____
- _____
- _____

NOVA LISTA DE TAREFAS

Selecione da lista de tarefas sugeridas ou use o espaço abaixo para criar a sua própria.

- Pergunte às partes interessadas o que eles realmente veem ou percebem que a nossa empresa valoriza e apoia.
- Responda às perguntas do **Apêndice A** para criar ou aprimorar os nossos valores fundamentais.
- Surpreenda o seu cônjuge, planejando um encontro para fazer o que ele ou ela tem interesse em fazer.
- Convide o seu cônjuge para ler e discutir *Amor & Respeito* juntos.
- _____
- _____
- _____

DEVOCIONAL: MESMO ASSIM, EU IREI

Alegrear-se é uma Escolha

*“Mesmo não florescendo a figueira, não havendo uvas nas videiras; mesmo falhando a safra de azeitonas, não havendo produção de alimento nas lavouras, nem ovelhas no curral nem bois nos estábulos, ainda assim eu exultarei no Senhor e me alegrarei no Deus da minha salvação.
O Senhor Soberano é a minha força; Ele faz os meus pés como os do cervo;
Ele me habilita a andar em lugares altos.”*

Habacuque 3:17-19

A figueira, a cultura da azeitona, os campos e os rebanhos simbolizam o potencial ou a capacidade de produzir um sustento econômico, ou “vida”, através dos negócios. O profeta Habacuque disse que mesmo que todos os seus esforços nesses empreendimentos fossem infrutíferos, ele ainda confiaria na soberania de Deus. Sua proclamação demonstra uma decisão firme e incondicional de confiar em Deus para prover e entregar, independentemente das circunstâncias ou resultados futuros.

É fácil louvar a Deus quando nosso ritmo de negócios está forte e nosso trabalho está rentável. Não é tão fácil quando as coisas vão mal e nossos resultados decepcionam. Ao longo da Bíblia, os líderes são chamados a serem “fortes e corajosos”, não à luz de alguma promessa de prosperidade, mas por causa da promessa da própria presença de Deus — Deus “conosco”. O Evangelho não nos livra da dificuldade. Ele nos capacita a caminhar pela adversidade com fé, esperança e amor.

As circunstâncias revelam em que a nossa esperança está ancorada. Como a sua liderança na adversidade testemunha a esperança do Evangelho em você?

Fé no Deserto – Deus está no controle mesmo quando nós falhamos, e Ele é fiel mesmo quando caímos.



Como você se prepara para responder ao fluxo e refluxo dos negócios?

Como a experiência de tempos difíceis provou ser benéfica para você, pessoalmente, ou para outros?



NEGÓCIO: VALORES CONVINCENTES

Um Elemento Obrigatório para Moldar a Cultura Corporativa

Nenhum assunto dominou o cenário e sites corporativos e atraiu consultores de negócios — mesmo inspirando sorrisos e bocejos dentro e fora das empresas — mais do que *missão, visão e valores*.

Quando empresas escrevem princípios orientadores superficialmente atraentes simplesmente para fins de marketing e relações públicas, elas perdem a oportunidade de esclarecer seus diferenciais. **Valores verdadeiros e efetivos são indispensáveis para a liderança, o alinhamento, a tomada de decisões e a responsabilização.** Empresas de todos os tamanhos e idades precisam de clareza sobre quem elas são, o que elas representam, para onde estão indo, e por que a jornada vale a pena. Essa clareza é muitas vezes o que distingue as empresas que se tornam líderes da indústria.¹

Podemos ter uma visão sobre o que queremos realizar e como queremos alcançar essa visão. Muitos de nós podem até ter capturado e comunicado isso através da elaboração dos valores. Mas as palavras a que nos referimos como nossos valores são infrutíferas se elas não influenciam ativamente nossas decisões e estratégias. Nós incorporamos e ativamos esses valores para as nossas equipes?

Se não, nós temos a oportunidade de trabalhar com as nossas equipes para moldar nossa cultura no local de trabalho. Se já temos valores em vigor, como podemos aprimorar sua implementação para obter maior impacto?



Jesus demonstrou o poder de uma visão cristalina do futuro, um forte senso de propósito e valores fundamentais não negociáveis. Com foco inabalável, comunicação clara, e um firme compromisso com a Sua visão e missão finais, Ele equipou um pequeno grupo de discípulos que virariam o mundo de cabeça para baixo em uma geração.

Você precisa de Todos os Três

Mike Sharrow, Membro do C12 e CEO do C12 Group

As trajetórias de nossas empresas dependem de como nos comprometemos a esclarecer missão, visão e valores.



**De quem é a responsabilidade de definir os valores?
Como os seus valores o diferenciam em seu mercado?**



¹ Veja o Currículo anterior do C12 “Pensando Grande ao Agir com Cautela” (Outubro de 2018).

Um Alicerce Firme

Em seu livro “A Maior de Todas as Vantagens” Patrick Lencioni explica como os líderes podem cultivar organizações saudáveis através de quatro disciplinas, uma das quais é “criar clareza”. Ele argumenta que responder a seis perguntas simples, porém importantes, aumentará drasticamente o alinhamento e a saúde organizacional.² Responder à sua segunda pergunta, “Como nos comportamos?”, é a chave para definir valores únicos, de modo a estimular o crescimento consistente com esses valores.

A VANTAGEM DOS VALORES CLAROS

VALORES OCULTOS CUSTAM

Valores genéricos parecem encantadores, mas se não autênticos, eles geram cinismo e desconfiança.

Muitos temem que a integração de fé e trabalho afastará clientes em potencial.

As empresas muitas vezes superestimam a importância de salários e segurança no emprego.

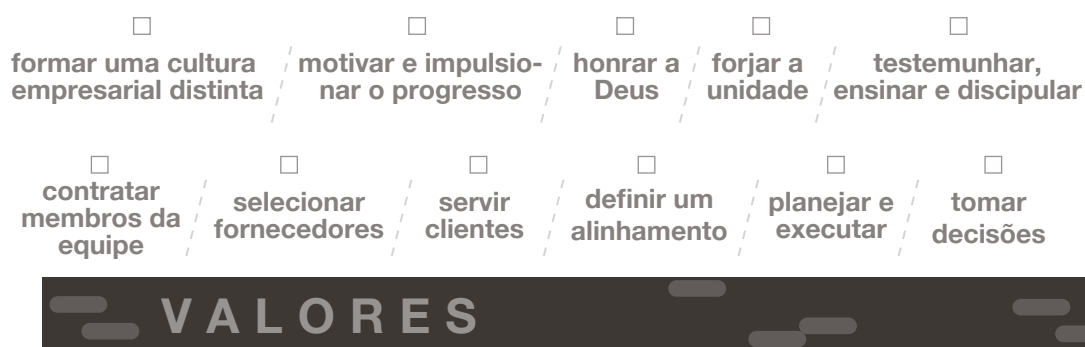
VALORES CLAROS RENDEM

Valores distintivos geram unidade, uma equipe fortemente comprometida em buscar uma visão digna e fidelidade das partes interessadas.

Princípios fundamentais bem articulados atrairão pessoas com valores compatíveis, repelindo aqueles com valores e necessidades contrários.

Trabalhar em direção a metas claramente definidas produz satisfação no local de trabalho e retenção de funcionários.

Valores claros e convincentes proporcionam um filtro de tomada de decisão e o alicerce firme³ sobre o qual nós podemos...



Que outras oportunidades estão disponíveis para maximizar plenamente os valores?

² Patrick Lencioni, A Maior de Todas as Vantagens: A Saúde Organizacional Como Fator Crítico de Sucesso, (San Francisco: Jossey-Bass, 2012).

³ Mateus 7:24-25.

Para criar clareza e alinhamento tanto para a liderança quanto para os funcionários, os valores das nossas empresas devem ser...

- 1. Convincentes**, de forma a moldar as ações dos líderes e trabalhadores da empresa.
- 2. Compreendidos** por todos os membros da equipe, da mesma forma que os líderes os compreendem.
- 3. Abraçados** pelos membros da equipe como a sua própria visão para o negócio.
- 4. Reforçados** por serem comunicados com clareza, muitas vezes, e de muitas maneiras diferentes.

Quaisquer que sejam os seus valores, será que uma pesquisa anônima pedindo para que as suas partes interessadas os listassem produziria listas semelhantes? Talvez você tenha muitos valores escritos, ou suas declarações de valor contêm várias características admiráveis, mas não se alinham com a realidade ou o compromisso da sua organização de vivê-los.

3

Patrick Lencioni:
**armadilhas
para evitar
ao selecionar
valores
fundamentais:**⁴

“Valores Aspiracionais” - comportamentos que uma organização gostaria de ter, mas que não apresenta atualmente ou consistentemente.

“Valores Acidentais” - valores que existiam (mas não mais) ou tornaram-se arraigados por acidente, mas não ajudam a organização a atingir sua missão ou metas.

“Permissão-para-jogar” - padrões de comportamento genéricos exigidos pela organização.

Compartilhe como seus valores moldam comportamentos e influenciam decisões em toda a sua empresa.



Palavras para Viver

Michael Fell, Membro do C12 e CEO da Building Engineering-Consultants

Quando Michael assumiu o papel de CEO e decidiu expandir a empresa, ele refletiu e abraçou o que tornou a empresa de seu pai bem-sucedida.



⁴ Lencioni, 93.



VAGO OU CRUCIAL?

Eles são irrelevantes, obscuros, funcionais ou essenciais para o modo como você e sua equipe operam? Leia as descrições de cada uma das categorias abaixo e marque aquelas que melhor descrevem sua empresa para avaliar a efetividade de seus valores.

	RESULTADOS
<p style="text-align: center;">✓</p> <p>VAZIO</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não temos valores. <input type="checkbox"/> Nós não descrevemos maneiras como fazemos negócios ou como nos comportamos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rotatividade e atrito - Correr atrás de parcerias erradas e objetos brilhantes
<p>VELADO</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não falamos muito sobre como operamos e agimos. <input type="checkbox"/> Nossos valores são incertos, obscuros, não esclarecidos totalmente, ou não acordados. <input type="checkbox"/> Alguns de nós podem descrever o que é importante para nós, mas não o definimos para todos. <input type="checkbox"/> Nossa liderança concordou com nossos valores, mas esses valores não são escritos/falados para o resto da empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - A cultura sofre pela falta de alinhamento e clareza - Nenhum padrão para incentivar o desenvolvimento cultural
<p>VÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nossos valores são para fins de marketing. <input type="checkbox"/> Nossos valores foram desenvolvidos por alguém fora da nossa organização, sem a nossa contribuição. <input type="checkbox"/> Nossos valores estão em exibição, mas ninguém os usa para tomar decisões ou moldar nossa cultura. <input type="checkbox"/> Nossos valores são aspiracionais, mas não quem somos hoje. 	<ul style="list-style-type: none"> - Crescente cinismo e desconfiança entre os membros da equipe - Valores se tornam relíquias, não ferramentas úteis
<p>VAGO</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nossos valores são definidos, mas nossos funcionários não sabem o que realmente significam ou como colocá-los em prática. <input type="checkbox"/> Nossos valores não definem comportamento. <input type="checkbox"/> Não há recompensa ou consequência pela adesão ou divergência de nossos valores. <input type="checkbox"/> Nossos valores são relevantes, mas não essenciais. <input type="checkbox"/> Nossos valores não nos diferenciam em nosso mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de alinhamento para definições divergentes de valores fundamentais - Desperdício de potencial para uma grande cultura
<p>CRUCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nossa cultura é definida por nossos valores. <input type="checkbox"/> Ensinamos, treinamos e equipamos colegas de equipe para aplicar nossos valores. <input type="checkbox"/> Cada pessoa em nossa organização sabe como viver nossos valores. <input type="checkbox"/> Nossos valores são bem definidos pela forma como são demonstrados. <input type="checkbox"/> Usamos nossos valores tanto para contratar quanto para demitir. <input type="checkbox"/> Usamos nossos valores para tomar decisões. <input type="checkbox"/> Nossos valores nos diferenciam em nosso mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Maior probabilidade de cultura que prospera. - Padrões de comportamento claros para gerenciar e desenvolver membros da equipe - Clareza sobre quem são as "pessoas certas" para a sua organização (pessoas certas, posições certas)

Como você mantém seus valores diante da sua equipe?
Como você torna os valores parte do vocabulário da equipe?



Veja o Apêndice A – Chegar ao Núcleo, para uma sugestão de exercício para estabelecer valores



“Portanto, quem ouve estas minhas palavras e as pratica é como um homem prudente que construiu a sua casa sobre a rocha.”

Mateus 7:24

Todo mundo espera realizar um trabalho significativo e deixar um legado digno. Nós vemos nossos negócios como plataformas para ministrar aos milhares de indivíduos que alcançamos no decorrer dos negócios. Nesse sentido, nosso trabalho tem implicações eternas.

Como mordomos liderando negócios pertencentes a Deus, cumprir o nosso potencial exige que cultivemos o potencial das pessoas que lideramos. Nossos princípios fundamentais são importantes para estabelecer e liderar nossos colegas de equipe em uma empresa saudável e frutífera de longo prazo.

Embora possamos ajustar nossos valores ao longo do tempo para comunicar melhor a nossa visão de mundo, a substância desses valores deve nos guiar ao longo da nossa vida profissional. Devemos nos comprometer a preservar nossos valores e nunca os comprometer ou modificar em reação às condições do mercado ou às normas da indústria.

A MINHA TAREFA mais importante é _____

demonstrada por: _____

porque: _____

Teste os valores para ver se há confusão e complacência. Discuta como eles podem ser aprimorados para refletir uma visão interessante e digna para o futuro da empresa.

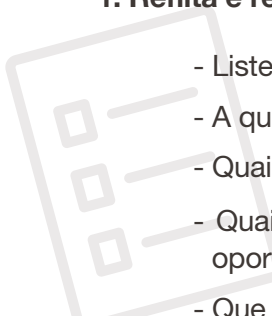


CHEGAR AO NÚCLEO

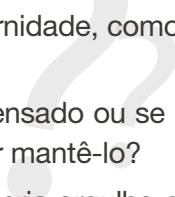


As perguntas a seguir podem orientá-lo enquanto você produz uma lista dos princípios não negociáveis de sua empresa. Mesmo se você já tiver valores, pode fazer este exercício para verificar se ele produz a mesma lista. Primeiro sozinho e depois com os principais membros da equipe, pense profundamente na cultura ideal para ajudá-lo a definir o tipo de empresa que você está tentando formar.

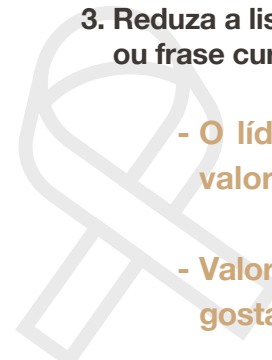
1. Reflita e responda às seguintes perguntas para gerar uma lista preliminar de valores.

- 
- Liste meia-dúzia de seus valores pessoais principais com base em “quem você é”.
 - A que tipos de violações você reage e corrige rapidamente?
 - Quais comportamentos sua equipe celebra e comenta?
 - Quais características desejáveis você gostaria de levar com você se tivesse a oportunidade de começar uma nova empresa em um campo totalmente novo?
 - Que tipo de empresa e visão o inspirariam a trazer o seu melhor todos os dias ao liderar e servir aos outros?

2. Faça as seguintes perguntas para testar cada valor em potencial.

- 
- Ele será tão verdadeiro para nós daqui a 10, 25 ou 50 anos e na eternidade, como é agora?
 - Continuaremos mantendo esse valor, mesmo que não seja recompensado ou se as circunstâncias mudarem e formos penalizados competitivamente por mantê-lo?
 - Esse valor que você mantém no local de trabalho é algo que você teria orgulho em compartilhar com sua família ou com aqueles que mais respeita?
 - Se você acordasse amanhã com dinheiro suficiente para não precisar trabalhar, continuaria a viver de acordo com esses valores?

3. Reduza a lista a alguns poucos valores que podem ser declarados em uma palavra ou frase curta. *Lembre-se:*

- 
- **O líder da empresa deve manter, promover e reforçar firmemente os valores de uma empresa para guiar uma organização em crescimento.**
 - **Valores não são objetivos, algo a que aspiramos ou palavras de que gostamos. Eles são o que já abraçamos e quem já somos.**

MINISTÉRIO: O MINISTÉRIO DO CASAMENTO DE UM LÍDER

Refletindo a Aliança de Deus em Nossos Relacionamentos

Como líderes integrando fé e trabalho, muitas vezes falamos sobre como podemos implementar estratégias de ministério para ajudar as pessoas com quem fazemos negócios a experimentarem a vida e o amor de Jesus.¹ Falamos sobre como nossa cultura e nossas operações precisam ser moldadas pelo Evangelho para que nossa conduta nos negócios propicie o ministério. Outro domínio importante de nossos ministérios que não deve ser negligenciado é como nós e nossas equipes de liderança administramos nossos casamentos.

O C12 não é um grupo convencional de ministério de casamento que fornece material ou programas de aconselhamento conjugal. No entanto, a orientação mensal do C12 sobre a administração de vida e os fóruns regulares com colegas que fornecem conselhos com a perspectiva divina, são **catalisadores para mudanças significativas ao longo do tempo.**

 89%

Em uma pesquisa de 2017 com mais de 1.000 Membros do C12, 89% relataram que tiveram uma melhora significativa em seus casamentos desde a adesão ao C12.

Em nossa cultura atual, o casamento está entre as práticas divinas que o mundo costuma ignorar. Uma maioria crescente de nós e daqueles que lideramos não testemunharam um exemplo saudável de casamento.



Em 1960, 89% das crianças americanas viviam com seus pais. Em 2016 esse número havia caído para 69%, muitas das quais viviam em famílias mistas.²

A Escritura nos coloca em uma família como filhos e filhas de Deus. Seus princípios relacionais se aplicam a cada um de nós, não importa o nosso estado civil ou história. Nosso mundo precisa desesperadamente ver o modelo de casamento que Deus criou e pretende como o melhor para a vida como casal. **Assim como nossas organizações podem ser o único lugar onde 70% de nossas equipes têm a oportunidade de ouvir o Evangelho, nossas organizações também podem ser o único lugar onde nossas equipes testemunham um casamento centrado em Cristo.** O legado de nossa liderança pode ter implicações multigeracionais se aplicarmos as mesmas disciplinas de melhoria contínua, responsabilidade, diligência e administração de nossos negócios às nossas famílias.

Como você modela ou incentiva casamentos com princípios Bíblicos a seus funcionários?



¹ Veja o Currículo anterior do C12 "Marriage Ministry & the Workplace" (Maio de 2017).

² U.S. Census Bureau, "The Majority of Children Live With Two Parents, Census Bureau Reports," 17 de novembro de 2016, <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2016/cb16-192.html>.


Negligência Muito Comum

É perigosamente fácil adotar um padrão desobediente de idolatrar negócios e “ministério”, enquanto negligenciamos nossos casamentos e famílias.³ Se você é condenado pelo chamado Bíblico do casamento ao refletir sobre seus próprios relacionamentos, você não está sozinho! Infelizmente, ao longo do tempo, grandes líderes – mesmo grandes teólogos como a A.W. Tozer e John Wesley – se estabeleceram na trágica hipocrisia de fazer grandes coisas “para Deus” enquanto mascaravam casamentos anêmicos ou desastrosos.⁴ As manchetes estão muitas vezes repletas de histórias de líderes que sucumbiram a fracassos épicos em seus casamentos, a tal ponto de que um casamento ruim pode parecer uma consequência até aceitável, do sucesso ou liderança.

Apenas evitar o divórcio para cultivar um casamento saudável não é diferente de apenas “evitar a falência” para ter um negócio saudável.

Altas taxas de “maturidade espiritual” e gestão financeira entre Membros do C12 mascaram déficits significativos na comunicação, resolução de conflitos, aceitação de papéis, e outros aspectos do casamento. Muitos líderes confundem a falta de volatilidade com o bem-estar relacional, enquanto a disfunção alcança seus casamentos como um câncer não diagnosticado. Líderes complacentes que toleram relacionamentos disfuncionais são sapos em uma panela fervendo.

O mundo pode celebrar uma cultura de agitação onde “Crescer 10X a qualquer custo” é o distintivo de honra, mas como filhos e filhas de Deus, somos convidados para a vida em um Reino diferente, onde a economia do sucesso está ancorada no Evangelho.⁵ Há muito poucos casos em que nosso Pai sugere que Ele não vai ouvir as nossas orações, mas um deles é quando nós negligenciamos de forma rebelde o nosso cônjuge como um co-herdeiro da graça da vida.⁶



Relacionamentos de casais angustiados são caros para os indivíduos envolvidos e para o negócio, causando absenteísmo no trabalho, presenteísmo (fisicamente presente, mas não produtivo), abuso de substâncias e alta utilização de serviços de saúde.⁷

O Poderoso Mistério do Casamento

O apóstolo Paulo descreveu o casamento a um novo grupo de seguidores de Jesus como um “mistério profundo”. Ele não quis dizer mistério no sentido de um suspense do Netflix. Paulo quis dizer que o casamento é uma maravilha profunda a ser estudada e apreciada, contendo notável mérito e significado. Efésios 5:32 diz que Deus deseja que envolvamos nossos cônjuges de uma maneira que demonstre o relacionamento que devemos ter com Jesus Cristo. Somos chamados a refletir a própria natureza de Deus (“glorificar a Deus”) em nossa conduta no casamento.⁸

3 Veja a sessão CURRENT'17 “Love Well” de Mark Merrill's em https://www.youtube.com/watch?v=WNSTwoJ62_g&feature=youtu.be e a sessão CURRENT'19 “Scaling 10X Without Going Crazy” de Lillian Radke's em RightNow Media @ Work.

4 Mark Driscoll, *Real Marriage: The Truth About Sex, Friendship, and Life Together* (Nashville: Thomas Nelson, 2012).

5 Veja o Currículo anterior do C12 “Diligência: Uma chave para a ordem” (Abril de 2019).

6 1 Pedro 3:7.

7 Smart Marriages, Conference Recordings, <http://www.smartmarriages.com/workplace.marriage.html>.

8 John Piper, “The Mystery of Marriage,” devocional extraído de Desiring God, <https://www.desiringgod.org/articles/the-mystery-of-marriage>.

Como pessoas imperfeitas — em relacionamentos com pessoas imperfeitas, rodeadas por exemplos imperfeitos, e vindas de famílias imperfeitas — este “mistério” pode parecer um mandato de futilidade, uma receita para a frustração. É por isso que o comando de Paulo é proclamar o Evangelho de Jesus Cristo para nós mesmos e para aqueles que nos rodeiam. O “Eu não posso” ou “Eu não sei como” é exatamente onde Deus faz a Sua maior obra em nós e através de nós.

Amor & Respeito

Dr. Emerson Eggerichs, Fundador e Presidente da Love and Respect Ministries e autor de *Amor & Respeito: O que ela mais deseja - O que ele mais precisa*



Após mais de 20 anos de pesquisa, o Dr. Eggerichs resume os papéis e a dinâmica do casamento como um reflexo da imagem de Deus na terra.

Três Ciclos de Amor e Respeito⁹



Você é honesto em avaliar a condição de seu casamento ao relatar o seu Panorama Geral do Membro do C12 a cada mês?



Meu Amado e Amigo

Às vezes, o casamento é tratado mais como um acordo comercial – duas pessoas vivendo vidas paralelas e monitorando se a outra pessoa está cumprindo os seus termos do contrato.

O casamento muitas vezes começa como uma jornada entre amigos que se desvia do curso quando os amigos se tornam

- parceiros de negócios tentando pagar as contas
- pais tentando criar filhos
- cuidadores tentando ajudar os pais idosos
- motoristas tentando levar a família a eventos
- planejadores tentando realizar tudo, de celebrações a festas de aniversário
- amantes tentando manter vivas as chamas da paixão

⁹ Veja a sessão CURRENT'19 “Marriage in High Stress, High Growth, High Mission Leadership” de Eggerichs em RightNow Media.

Em contrapartida, a noiva no livro do Velho Testamento Cântico dos Cânticos tem a ideia certa quando ela diz, “Este é o meu amado e este é o meu amigo.”¹⁰ Ela tem a visão de Deus do casamento em mente, e não é um contrato: é uma aliança.

Uma aliança não é como um contrato. Um contrato é construído sobre desconfiança; uma aliança é construída sobre confiança. É importante entendermos isso, especialmente como profissionais que tendem a pensar contratualmente. O conceito de aliança aparece centenas de vezes em toda a Bíblia — às vezes entre Deus e pessoas e outras vezes entre duas pessoas, como no casamento. O principal tipo de aliança é expresso na palavra hebraica *hesed*, traduzida de várias maneiras *como amor da aliança, bondade amorosa, misericórdia, amor inabalável, amor leal, devoção, compromisso ou confiabilidade*.

Não estamos sob contrato com Deus. Estamos sob Sua aliança. Não estamos sob Sua penalidade; estamos sob Seu amor. Imitamos a Deus ao nos engajarmos em alianças relacionais com nossos cônjuges, famílias, funcionários, fornecedores e clientes.

Você Tem um Amigo em Mim



Buck Jacobs, Fundador do C12 Group

Buck reflete sobre os 40 anos de namoro com sua esposa e melhor amiga, Bonnie, e oferece palavras de incentivo e sabedoria para terminar forte no casamento.



Como você está servindo a seu cônjuge e se aproximando dele ou dela com um coração para amar como Cristo o ama?

Qual é o seu plano atual de desenvolvimento do casamento?



Veja o Apêndice B — 10 Encontros como uma atividade possível para energizar o seu relacionamento e estimular o diálogo construtivo.

Gestão Estratégica do Casamento

É importante notar que somos responsáveis perante Deus pelo nosso comportamento em relação aos nossos cônjuges. Todos nós estaremos diante de Cristo um dia, e, no que diz respeito ao nosso casamento, a questão será simplesmente *Nós tratamos nosso cônjuge como Cristo nos ordenou?*¹¹ Nós buscamos a ele ou ela corretamente? Nosso casamento imitou o amor sacrificial de Cristo e a santificação da igreja?¹²

O desígnio de Deus para o casamento é perfeito — mas nenhum cônjuge é perfeito, como muitos de nós provamos diariamente. Os triunfos e fracassos de cada casamento são únicos. Deus fez homens e mulheres diferentes, nossas situações familiares são variadas, e agora alguns estão sofrendo as feridas de casamentos fracassados. A boa notícia da Bíblia, no entanto, é que Deus nos perdoou e definiu nossos casamentos através da obediência perfeita de Jesus em nosso favor. O fruto do perdão é praticar a obediência fiel, não mergulhar nas falhas de ontem.

¹⁰ Cântico dos Cânticos 5:16.

¹¹ Christ is Life Ministries, “The Key to a Christ-Centered Marriage” estudo gratuito em <http://www.christislifeministries.com/Marriage.html>.

¹² Efésios 5:22-29.

O plano de Deus não é construirmos negócios bem-sucedidos ao lado de casamentos fracassados. O C12 está comprometido em influenciar o nosso sucesso em ambos. Como Membros do C12, somos incrivelmente dotados de recursos e referências para nos ajudar a buscar um casamento no padrão do Reino. Um recurso é um fórum de pares comprometidos em nos apoiar. O sucesso no casamento pode exigir livros, consultores, mentores, avaliações, desenvolvimento de habilidades, investimentos financeiros, ciclos de inovação e todas as outras ferramentas inovadoras que utilizamos para desenvolver um negócio próspero.

Veja o Apêndice C com Recursos para o Casamento



O caminho para o sucesso pode até levá-lo ao fim de si mesmo, onde você encontra todos os recursos esgotados. Pois Deus aperfeiçoa o Seu poder na fraqueza.¹³ Quando um pequeno empresário do primeiro século estava encerrando uma campanha de vendas fracassada, cansado pelos esforços infrutíferos e pelas longas horas, Jesus o conheceu e o desafiou com uma pergunta simples: “Você vai tentar novamente, mas do meu jeito dessa vez?” O empresário encarou Jesus, incrédulo. Será que ele acha que eu não estou tentando da melhor maneira possível, que eu não sei o que estou fazendo? Mas então o empresário, sem nada a perder, cedeu e disse: “Mestre, nós trabalhamos a noite toda e não temos nada para mostrar. Mas na Sua palavra, tentaremos mais uma vez.” O proprietário daquela empresa experimentou a maior recompensa que já tinha visto.¹⁴

Quer você seja casado com alegria ou amargamente, um solteiro contente ou ansioso, prosperando ou sobrevivendo, otimista ou exausto de épocas infrutíferas, o convite do Deus Vivo é entrar em um jogo de mistério, confiar em Deus para fazer algo novo, e permitir que sua vida proclame as boas novas de Jesus ao mundo ao seu redor.¹⁵

Como a nossa abordagem a esse relacionamento primário (casamento) impacta outros relacionamentos importantes em nosso ambiente de negócios?



Como a nossa compreensão do desígnio de Deus para os relacionamentos se reflete nos outros relacionamentos de liderança que temos no local de trabalho?



A MINHA TAREFA mais importante é: _____

demonstrada por: _____

porque: _____



¹³ 2 Coríntios 12:9.

¹⁴ Lucas 5:5.

¹⁵ Gálatas 2:20

10 ENCONTROS

B

O Processo¹

Organize um encontro semanal para as próximas 10 semanas. Tome a iniciativa de encontrar uma babá. Aborde a sua esposa com uma proposta simples: “Eu gostaria de levá-la a uma série de encontros para me concentrar em melhor amá-la como marido. Você pode escolher o restaurante que você gosta. Vou providenciar a babá. Eu tenho uma série de perguntas que eu quero te fazer e ouvir de você. O que eu gostaria de fazer é te perguntar algo agora para que você pense a respeito, ore a respeito, e em nosso primeiro encontro esteja preparada para compartilhar. Eu vou ouvir, porque eu quero trabalhar em como eu posso servi-la. No final do primeiro encontro, vou te dar a pergunta para o próximo encontro.”

Escreva as 10 perguntas em cartões com antecedência, e seja disciplinado para não discuti-las antes da noite do encontro. A antecipação e a intencionalidade ajudarão a tornar o processo mais significativo e poderoso. Quando sua esposa compartilhar suas respostas, concentre-se em realmente ouvir seu coração, fazendo perguntas para esclarecer o que, como, por que, e como seria. Em seguida, comunique o que você pode se comprometer a buscar em resposta ao compartilhar dela.

As Perguntas

- 1. O que eu poderia fazer para que você se sinta mais amada?**
- 2. O que eu poderia fazer para que você se sinta mais respeitada?**
- 3. O que eu poderia fazer para que você se sinta mais compreendida?**
- 4. O que eu poderia fazer para deixá-la mais segura?**
- 5. O que posso fazer para que você se sinta mais confiante em nossa direção futura?**
- 6. Que atributo você gostaria que eu desenvolvesse?**
- 7. Que atributo você gostaria que eu te ajudasse a desenvolver?**
- 8. Que realização na minha vida lhe traria a maior alegria?**
- 9. O que indicaria a você que eu desejo profundamente ser mais cristão?**
- 10. Que objetivo mútuo você gostaria de nos ver realizar?**

Opcional: Eu negligenciei alguma pergunta que você gostaria que eu fizesse?

¹ Adaptado de Stepping Up: A Call to Courageous Manhood, por Dennis Rainey.

RECURSOS DE CASAMENTO



Eventos & Conferências

- Casados Para Sempre (www.casadosparasemprelagoinha.com.br)
- Retiros para Casais
- SOS Casamento (www.casamentocurado.com.br)

Livros & Recursos

- Amor & Respeito: O Que Ela Deseja, O Que Ele Precisa, por Emerson Eggerichs
- As 5 linguagens do Amor por Gary Chapman
- O Significado do Casamento, por Timothy Keller e Kathy Keller
- Casamento Temporário, por John Piper
- O Ministério do Casamento, por Mike Mason
- Casamento Sagrado, E se o objetivo de Deus para o casamento, mais do que nos fazer felizes, for nos tornar santos? por Gary L. Thomas

INSIGHTS

Valores Convincentes

Valores verdadeiros e efetivos são indispensáveis para a liderança, o alinhamento, a tomada de decisões e a responsabilização.

Valores que criam clareza e alinhamento são convincentes, compreendidos, adotados e reforçados.

Embora possamos ajustar nossos valores ao longo do tempo para comunicar melhor a nossa visão de mundo, a substância desses valores deve nos guiar ao longo da nossa vida profissional.

O Ministério do Casamento de um Líder

É perigosamente fácil adotar um padrão desobediente de idolatrar negócios e “ministério”, enquanto negligenciamos nossos casamentos e famílias.

A Escritura nos coloca em uma família como Seus filhos e filhas. Seus princípios relacionais se aplicam a cada um de nós, não importa o nosso estado civil ou história.

Assim como nossas organizações podem ser o único lugar onde 70% de nossas equipes têm a oportunidade de ouvir o Evangelho, nossas organizações também podem ser o único lugar onde nossas equipes testemunham um casamento centrado em Cristo.

REFLEXÕES

Mesmo Assim, Eu Irei

Como a sua liderança na adversidade testemunha a esperança do Evangelho em você?

Valores Convincentes

Eu incorporei e ativei nossos valores para a minha equipe?

Quem em nossa equipe de gerenciamento ou que interage com nossos clientes não se alinha ou representa nossos valores ?

Uma pesquisa anônima pedindo para que as nossas partes interessadas listassem os nossos valores produziria listas semelhantes?

Qual é o ambiente ideal que eu quero que nossos valores moldem e produzam?

O Ministério do Casamento de um Líder

Que histórias o meu casamento e/ou relacionamentos familiares contam para as pessoas que me rodeiam: uma história comum e mundana ou uma história misteriosa do Evangelho?

Como posso melhorar a maneira como trato o meu cônjuge para imitar o amor sacrificial de Cristo?

ESTUDO DAS ESCRITURAS

Mesmo Assim, Eu Irei

Hc. 3:17-19, Is. 55:8-9

Valores Convincentes

At. 1:8, 1 Pe 3:15, Mt 28:19, Rm 13:1

O Ministério do Casamento de um Líder

1 Pe 3:7, Ct 5:16, Ef 5:22-29, 2 Co 12:9, Lc 5:5, Gl 2:20

FONTES RECOMENDADAS

Livros:

A Maior Vantagem de Todas: A Saúde Organizacional Como um Fator Crítico de Sucesso, por Patrick Lencioni

A Quinta Disciplina: Arte e Prática da Organização Que Aprende por Peter Senge

As 5 perguntas essenciais que você sempre deverá fazer, por Peter Drucker

Amor e Respeito: O que Ela Deseja; O que Ele Precisa, por Emerson Eggerichs

As 5 Linguagens do amor, por Gary Chapman

O Significado do Casamento, por Timothy Keller e Kathy Keller

Casamento Temporário, por John Piper

O Ministério do Casamento, por Mike Mason

Casamento Sagrado, E se o objetivo de Deus para o casamento, mais do que nos fazer felizes, for nos tornar santos? por Gary L. Thomas

Videos:

“Love Well” with Mark Merrill (CURRENT’17)

“Scaling 10X Without Going Crazy” with Lillian Radke (CURRENT’19)

“Marriage in High Stress, High Growth, High Mission Leadership” with Emerson Eggerichs (CURRENT’19)

“Going Public With a Heart for Ministry” with Mark McClain (CURRENT’19)

“Effective Branding” with Sergio Luna (2015 C12 Leaders Conference)

Relevant video elements, studies, and training posts available on RightNow Media @ Work

Currículos Anteriores do C12:

Diligência: Uma Chave Para a Ordem (Abril de 2019)

Pensando Grande ao Agir Com Cautela (Outubro de 2018)

Visão de Longo Prazo (Agosto de 2018)

Marriage Ministry & the Workplace (Maio de 2017)

Retreating to Advance Together (Agosto de 2016)

The Easy Way to Alignment (Julho de 2014)

Eight Keys to Agility (Setembro de 2013)

The Genius of the ‘And’ (Junho de 2012)

Staying on Course with C12’s

Five-Point Alignment Matrix (Julho de 2011)

TAKEAWAYS

Capture e reúna seus aprendizados/ *Insights* deste mês no espaço abaixo.