



*Fortalezas e debilidades
do movimento missionário
ibero-americano*

Fase II

*Perspectivas de líderes nacionais e
obreiros de campo*

Levi DeCarvalho, PhD

Coordenador



COMIBAM
INTERNACIONAL

Área de pesquisa

Relatório – Fase II

2015-16



COMIBAM

Área de pesquisa

Relatório – Fase II

2015-16

FORTALEZAS E DEBILIDADES DO MOVIMENTO MISSIONÁRIO IBERO-AMERICANO – FASE II

Perspectivas de líderes nacionais e obreiros de campo

ÍNDICE

FORTALEZAS E DEBILIDADES • 4

TRÊS FASES • 4

FASE I • 5

FASE II • 6

Equipe de pesquisa • 6

Especificações • 7

FASE II – RELATÓRIO • 8

A. PERSPECTIVAS DE LÍDERES NACIONAIS • 8

1. Relacionamentos • 8
2. Uso do idioma • 8
3. Respeito e submissão aos líderes nacionais • 9
4. Preparação intercultural • 9
5. Atitude em relação à cultura receptora • 10
6. Disciplina devocional/espiritual • 10
7. Agir conforme as leis do país • 10
8. Supervisão, cuidado integral e avaliação • 10
9. Conhecimento prévio do campo • 11
10. Relacionamento entre enviados e receptores • 11
11. Experiência ministerial e de discipulado • 12
12. Solteiros e casamento com nacionais • 12
13. Responsabilidade financeira com o obreiro de campo • 13
14. Permanência de curto e longo prazo no campo • 13
15. Choque cultural • 13
16. Formação de líderes através do discipulado • 14
17. Testemunho coletivo da equipe missionária • 14

B. PERSPECTIVAS DE OBREIROS DE CAMPO • 14

1. O obreiro mais bem adaptado • 15
2. Necessidades específicas • 15
3. Recomendações para novos obreiros • 16
4. Recomendações para os líderes ibero-americanos • 17

C. COMENTÁRIOS DOS ENTREVISTADOS • 18

1. Comentários de líderes nacionais • 18
2. Comentários de obreiros de campo • 18

D. IMPORTÂNCIA DOS RELACIONAMENTOS • 19

FORTALEZAS E DEBILIDADES DO MOVIMENTO MISSIONÁRIO IBERO-AMERICANO - FASE II

Perspectivas de líderes nacionais e obreiros de campo

Levi DeCarvalho, PhD
Coordenador

O Congresso Missionário coordenado pela COMIBAM e realizado em Granada, Espanha, em 2006, analisou os resultados de uma pesquisa na qual participaram obreiros ibero-americanos em todo o mundo. Esses obreiros representavam os vários segmentos eclesiais dos seus países de origem: mulheres e homens, solteiros e casados, novatos e veteranos, e diversos ministérios interculturais (plantação de igrejas, tradução da Bíblia, desenvolvimento comunitário, treinamento de liderança) espalhados ao redor do mundo. Eles gentilmente nos ajudaram a entender as suas opiniões e impressões sobre o nosso trabalho missionário, começando pelo seu chamado, passando pelo treinamento e envio, até chegar ao campo.

A iniciativa de analisar pontos fortes e fracos (“fortalezas e debilidades”) da atuação dos nossos obreiros se deve à necessidade de obter informações e dados estratégicos confiáveis para ajudar o movimento missionário ibero-americano a melhor servir ao Senhor entre as nações. Por este motivo, decidimos dar continuidade ao projeto iniciado pela COMIBAM no Congresso de 2006, passando à fase II da pesquisa.

TRÊS FASES

Desde o início, o coordenador propôs que o projeto de pesquisa fosse executado em três fases, visto que queríamos entender a atuação missionária ibero-americana numa perspectiva ampla. As fases propostas foram:

Fase I – Obreiros de campo

Fase II – Líderes nacionais (“receptores”)

Fase III – Estruturas de envio (igrejas, agências, escolas de missão)

Precisamos ouvir tanto os enviados como os obreiros e receptores (“nacionais”), cada grupo com a sua opinião própria. Isto nos ajuda a entender como desenvolvemos o nosso trabalho missionário, de maneira geral, e, ao mesmo tempo, detectar nossos pontos fortes e fracos — o que corresponde precisamente ao objetivo declarado pela COMIBAM no Congresso de 2006.

FASE I

Várias questões foram abordadas na Fase I, que se concentrou nos obreiros de campo. Os participantes responderam a perguntas sobre diversos assuntos, incluindo os seguintes:

- ▶ Chamado para o trabalho intercultural
- ▶ Experiências ministeriais antes de sair ao campo
- ▶ Relacionamento com os líderes das suas igrejas
- ▶ Apoio de suas igrejas e famílias
- ▶ Treinamento/capacitação
- ▶ Comunicação
- ▶ Sustento
- ▶ Choque cultural
- ▶ Supervisão de campo
- ▶ Relacionamento com autoridades de governo (no campo)
- ▶ Relacionamento com igrejas nacionais (no campo)
- ▶ Relacionamento com colegas de campo
- ▶ Assuntos relativos aos filhos
- ▶ Mulheres e missão
- ▶ Família e missão
- ▶ Solteiros e missão
- ▶ Crises e enfermidades
- ▶ Stress e descanso
- ▶ Disciplina espiritual
- ▶ Benefícios (planos de saúde e de aposentadoria)

Vale lembrar que, depois de analisado pelos participantes do Congresso de Granada em 2006, o relatório da Fase I foi debatido também por vários movimentos nacionais, em alguns casos com a presença do coordenador. O objetivo desse diálogo era entender e assimilar os resultados da pesquisa, discutir suas implicações e sugerir mudanças na estratégia missionária ibero-americana no que diz respeito à mobilização, treinamento, envio, sustento e supervisão dos obreiros no trabalho de campo — além de questões relativas ao retorno definitivo aos seus países de origem.

FASE II

Completada a fase I, a Fase II focalizou os receptores — ou seja, os líderes nacionais. O objetivo, desta vez, era ouvir as suas impressões sobre a atuação dos nossos obreiros que ministram nos seus respectivos países. De forma respeitosa, queríamos ouvir o que eles têm a nos dizer — mesmo que pudéssemos ser surpreendidos por algumas das suas críticas ou elogios.

Além de ouvir líderes nacionais¹, também entrevistamos obreiros ibero-americanos recomendados por eles. Com isto, pudemos colher as perspectivas desses obreiros “aprovados” acerca de questões culturais e estratégicas relevantes para o seu trabalho de campo.

Equipe de pesquisa

A nossa equipe de pesquisa² contou com os seguintes participantes:

- ▶ Denise Gutiérrez
- ▶ Edilson Renzetti
- ▶ Fabio Rocha
- ▶ Jessie Ritchey, D.I.S.

¹ Neste relatório, fazemos uma distinção entre “líderes enviados” (os que enviam obreiros ibero-americanos) e “líderes receptores” (os líderes nacionais que recebem esses obreiros em seus respectivos países) — onde já existem igrejas estabelecidas, formal ou informalmente. Usamos as expressões “líderes nacionais” e “líderes receptores” indistintamente, ao longo do texto.

² À equipe — composta por mulheres e homens com ampla experiência de mobilização, capacitação, trabalho de campo, cuidado integral e estatística — manifestamos nossa gratidão por doar seu tempo e seus talentos para este projeto. Agradecemos, ainda, aos doadores, que tornaram possível a realização deste projeto, e a Micael S. Roque, que ofereceu generosamente seus serviços de informática. Agradecemos, especialmente, aos líderes nacionais (receptores) e aos obreiros ibero-americanos, em diversos países, os quais nos deram a honra de escutar suas experiências e aprender de suas sugestões e análises do movimento missionário ibero-americano.

- ▶ Samuel Guerrero
- ▶ Sonia Mendes
- ▶ Levi DeCarvalho, PhD, coordenador

Depois de montado o projeto, visitamos diferentes países para efetuar a pesquisa. Ouvimos líderes nacionais e também obreiros ibero-americanos em África, Ásia, Américas e Europa³. Esses líderes e obreiros vivem em áreas budistas, hindus, muçulmanas, tribais e pós-modernas.

Especificações

A Fase II apresenta as seguintes características:

- a. Enfoque em líderes nacionais e obreiros de campo reconhecidos por eles.**
A característica principal da Fase II foi ouvir líderes nacionais — homens e mulheres que recebem e trabalham com obreiros ibero-americanos em seus respectivos países. Dialogamos com pessoas chave que conhecem a situação e as necessidades dos seus países e suas igrejas, no que diz respeito ao Evangelho.
- b. Avaliação.** Perguntamos a opinião de líderes nacionais sobre os ministérios desenvolvidos por obreiros ibero-americanos em seus países.
- c. Recomendações.** Aproveitamos a oportunidade para pedir a esses líderes suas recomendações para novos obreiros que querem vir trabalhar em seus países. Pedimos, também, que eles fizessem recomendações para os líderes de missão ibero-americanos.
- d. Características do “bom obreiro”.** Os resultados nos permitiram elaborar uma lista com as “características do bom obreiro”, a partir do consenso de líderes nacionais em conjunto com os obreiros ibero-americanos que participaram da pesquisa.

³ Por razões de segurança, não podemos identificar alguns dos países pesquisados. Por isto, preferimos mencionar os continentes representados na pesquisa. Por este motivo, só podemos informar que nossos irmãos e irmãs vivem em contextos budistas, hindus, muçulmanos e tribais, além de sociedades pós-modernas.

FASE II

RELATÓRIO DA PESQUISA

Este relatório se divide em três partes: (A) perspectivas de líderes nacionais; (B) perspectivas de obreiros de campo (recomendados pelos líderes nacionais); e (C) uma lista das características ideais do que poderíamos considerar como um “bom obreiro”, baseadas nas opiniões dos entrevistados.

A. PERSPECTIVAS DE LÍDERES NACIONAIS

A pesquisa, da qual participaram líderes nacionais e obreiros de campo, teve dois aspectos principais: avaliação e recomendações. Os líderes nacionais manifestaram suas opiniões sobre os seguintes tópicos:

1. Relacionamentos

Os obreiros ibero-americanos, de maneira geral, são conhecidos por seu bom relacionamento com os nacionais. No entanto, os líderes nacionais entrevistados estão particularmente preocupados com os seguintes aspectos:

- ▶ Relacionamento entre os líderes enviados e os líderes receptores;
- ▶ Relacionamento entre os obreiros ibero-americanos e os líderes nacionais;
- ▶ Relacionamento entre os obreiros ibero-americanos e as autoridades de governo (nos seus países);
- ▶ Relacionamento entre os obreiros e os seus colegas ibero-americanos.

Em contextos restritos ou em situações nas quais o obreiro ibero-americano é visto com preconceito ou desconfiança, o relacionamento com os líderes nacionais pode se intensificar em situações de risco, quando é vantajoso aproximar-se dos nacionais (para pedir sua ajuda). Porém, quando o obreiro ibero-americano transforma a igreja numa “ilha” (=isto é, sem relacionar-se com as outras igrejas do país), a situação se torna mais complicada. Por outro lado, problemas que, às vezes, parecem simples aos olhos dos obreiros podem se complicar se eles não pedirem a ajuda dos nacionais.

2. Uso do idioma

Além dos relacionamentos pessoais, dedicar tempo para aprender o idioma local é visto por muitos como uma perda de tempo; é o que pensam muitos

líderes enviados e muitos obreiros ibero-americanos, que não percebem a importância do uso do idioma local para o ministério de campo. Aos olhos do cidadão do país, usar a língua local (quando é diferente da língua nacional ou regional) é chave para uma comunicação eficaz e frutífera.

Quando o obreiro pode usar a língua oficial (inglês ou francês, por exemplo), a tendência é não se esforçar para aprender uma língua local ou regional (como o Wolof ou o Hindi, por exemplo). Em alguns contextos, é preciso usar uma língua nacional ou regional como ponte para aprender uma língua local. É importante que o obreiro dedique tempo e um esforço extra para aprender duas ou mais línguas que sejam imprescindíveis ao seu trabalho de campo.

Esta é uma questão sensível, que merece atenção redobrada e uma estratégia consciente. A longo prazo, usar o idioma local ajuda a produzir frutos mais eficazes e mais duradouros do que nos casos em que esse esforço não existe.

O obreiro não precisa esperar chegar ao campo para aprender idiomas. É vantajoso preparar-se antes, especialmente se o país aonde ele vai, além de uma língua oficial (nacional ou regional), também tem idiomas locais ou étnicos diferentes.

3. Respeito e submissão aos líderes nacionais

É comum ouvir que as pessoas são mais importantes que os projetos. Uma área em que alguns obreiros apresentam mais debilidades, na opinião dos líderes nacionais, tem a ver com relacionamentos pessoais. Isso se nota especialmente em contextos onde a comunidade valoriza a hierarquia e os níveis de autoridade.

Uma crítica frequente aos obreiros ibero-americanos tem a ver com a dissonância entre a sua pregação e o seu comportamento. Dito isto, não podemos nos esquecer de que o caráter do obreiro está diretamente ligado à sua atitude em relação ao discipulado. Os que foram discipulados antes de sair ao campo são mais propensos a fazer discípulos — e estes, por sua vez, estarão melhor preparados para assumir os ministérios iniciados ou desenvolvidos pelos obreiros ibero-americanos. O obreiro que se submete às autoridades nacionais receptoras terá mais oportunidades de desenvolver um discipulado reconhecido e eficiente, ao contrário dos obreiros “independentes”, que estabelecem estruturas isoladas dentro do país. Mesmo independentes, a verdade é que, muitas vezes, esses ministérios ou projetos dependem de ajuda estrangeira para continuar a existir.

4. Preparação intercultural

A maioria dos líderes nacionais entrevistados acredita que os obreiros ibero-americanos necessitam de um melhor treinamento intercultural, especialmente para poder aprender a cultura local / nacional, sem acrescentar algum preconceito contra os cidadãos do país. Alguns líderes receptores chamaram a nossa atenção

para a pouca formação dos obreiros que querem servir em contextos específicos, especialmente em situações de risco. Esses líderes sugerem que a formação dos obreiros deve ir além de um treinamento “genérico”, e deve incluir orientações específicas para o contexto de serviço futuro. Isso mostra a necessidade de uma atualização periódica dos obreiros — uma reivindicação que eles manifestaram em uníssono quando fizemos a pesquisa para a Fase I.

5. Atitude em relação à cultura receptora

Compreender e adotar a cultura é fundamental para ser eficiente no campo. O esforço de contextualizar a mensagem pode ser percebido no uso do idioma e de formas locais de culto e adoração, que são uma parte intrínseca das culturas de cada lugar. No entanto, é preciso distinguir entre as pessoas e seus costumes; o obreiro ibero-americano corre o risco de rejeitar as pessoas quando ele rejeita a cultura local/nacional. O obreiro deve fazer um esforço de se adaptar à cultura e as pessoas que o recebem. Ele não é obrigado a aceitar tudo, evidentemente, mas se não se adaptar, vai ter maiores dificuldade em comunicar o Evangelho de Cristo.

6. Disciplina devocional/espiritual

Como já havíamos identificado na Fase I, a disciplina espiritual do obreiro ibero-americano enfraquece depois que ele chega ao campo. O índice de 89% dos obreiros que disseram que tinham uma forte disciplina espiritual *antes* de sair ao campo cai para 49% *depois* de chegar ao campo. Além dessa disciplina, o obreiro não pode ignorar o conhecimento antropológico das culturas locais se ele quer ser eficaz na batalha espiritual.

7. Agir conforme as leis do país

Agir conforme as leis do país é um problema para muitos. Alguns líderes nacionais questionaram a tendência de alguns obreiros de justificar a ilegalidade de suas ações argumentando que estão fazendo a vontade do Senhor.

Muitos líderes receptores nos compartilharam que os problemas de ilegalidade dos obreiros terminam afetando o testemunho da igreja nacional. Por outro lado, estabelecer relações com os representantes diplomáticos de seu país de origem pode ajudar em situações de crise. Obreiros ibero-americanos que vêm de um contexto onde a crítica às autoridades do governo é uma prática comum enfrentam problemas, muitas vezes, quando têm de submeter-se às leis do país onde trabalham.

8. Supervisão, cuidado integral e avaliação

Na opinião de muitos líderes receptores, o bom obreiro não tem pressa para obter resultados porque valoriza mais os relacionamentos pessoais do que os projetos

que administra. O obreiro que consegue levar os nacionais a se sentirem parte do projeto que ele desenvolve geralmente é aquele que dá prioridade aos relacionamentos pessoais.

Ouvimos de muitos nacionais o desejo de que os enviados façam avaliações periódicas dos seus obreiros com a participação de todos os envolvidos: líderes enviados, líderes receptores e obreiros de campo. Muitos líderes nacionais nos disseram que a avaliação do trabalho do obreiro não tem de ser vista de forma negativa; pelo contrário: é uma forma de elogiar o que é bem feito e aperfeiçoar os aspectos em que os obreiros podem ser mais eficientes. Essa “avaliação compartilhada” permite que tanto os enviados como os receptores reconheçam a capacidade do obreiro de desenvolver o seu trabalho de campo — razão pela qual o obreiro está onde está. Uma mudança de atitude quanto a ser avaliado, portanto, é uma grande necessidade, tanto para o obreiro como para os seus líderes enviados.

9. Conhecimento prévio do campo

Além da necessidade de se dedicarem ao aprendizado de idiomas, os líderes nacionais se preocupam com os obreiros que chegam ao seu país sem conhecer um mínimo de sua história, sua cultura e as características mais básicas de seu povo e (se for o caso) de seus grupos étnicos. Com o livre acesso à informação nos dias de hoje, não se justifica que o obreiro ibero-americano chegue ao campo sem ter dedicado tempo ou mostrado interesse em se informar sobre o povo com o qual ele quer trabalhar. Essa necessidade de estar bem informado é ainda maior em países altamente politizados ou que vivem conflitos internos.

Normalmente, esta atitude de “desconhecimento prévio” se revela no tipo de planejamento que não leva em conta a opinião dos receptores e suas necessidades, a partir de sua própria perspectiva. Por esta razão, o conhecimento prévio do campo e o diálogo com os receptores contribuem para uma maior eficiência dos ministérios que estão se desenvolvendo ou que se deseja desenvolver em cada contexto. O que se percebe nessa preocupação dos líderes receptores é que eles querem adicionar sua perspectiva ao conhecimento que os obreiros trazem consigo quando chegam aos seus países. Desta forma, a responsabilidade pela eficiência do trabalho será dividida com os líderes nacionais — o que alivia em muito a carga que é colocada sobre os ombros dos obreiros.

10. Relacionamento entre enviados e receptores

Uma crítica forte que ouvimos tem a ver com os projetos e ministérios independentes. Alguns líderes nacionais se queixaram de que muitos obreiros trazem consigo as divisões eclesiais de seus países e tentam impô-las no campo.

É altamente positivo que muitos líderes receptores querem um diálogo com os líderes enviados na presença dos obreiros ou de candidatos ao campo, para entrar num acordo sobre a cooperação entre todos e a divisão das responsabilidades de cada parte. Eles querem compartilhar com os enviados quais são as suas necessidades e sua avaliação do trabalho realizado pelos obreiros ibero-americanos em seus países, a fim de que os ministérios implantados possam funcionar bem e se expandir em seu território.

Em resumo, esses líderes receptores querem participar dos projetos desenvolvidos nos seus países, o que é fundamental para um trabalho eficiente e contextualizado. Por outro lado, se os nacionais sentirem que os projetos são de propriedade exclusiva dos estrangeiros, a maioria dos projetos pode deixar de existir quando os missionários regressarem aos seus países de origem.

11. *Experiência ministerial e de discipulado*

Grande parte dos atritos no campo deve-se à “distância relacional” entre os obreiros ibero-americanos e os cidadãos do país onde trabalham. Apesar de os ibero-americanos serem relacionais por natureza, seus relacionamentos tendem a ser muitas vezes superficiais, em alguns casos devido ao medo que sentem de perder a posição de autoridade conquistada após vários anos de sacrifício trabalhando no país que os recebe.

Enfocar no discipulado é fundamental para a continuidade dos ministérios transculturais. No entanto, esta prática se adquire *antes* de sair ao campo. Por outro lado, o discipulado ajuda a minimizar a desconfiança que pode existir em relação ao obreiro e o povo com quem ele trabalha. Não se pode ajudar a todo mundo, e, por isto mesmo, o discipulado serve como ponte para alcançar o coração dos nacionais e ajuda a construir uma rede de comunhão e liderança que, a longo prazo, facilita a continuidade e o crescimento da igreja.

12. *Solteiros e casamento com nacionais*

Há situações em que a presença e a adaptação dos obreiros solteiros não apresentam grandes dificuldades. No entanto, enviar obreiros solteiros para trabalhar em contextos mais restritos, especialmente onde o Evangelho tem pouca penetração, representa um desgaste — tanto para o obreiro como para a agência e seus projetos. Há limitações de ministério (incluindo o acoso sexual) que precisam ser levadas em consideração, como por exemplo:

- ▶ O casamento com nacionais costuma ser *prematureo*;
- ▶ Nos casos em que os nacionais são novos convertidos e poderiam se tornar futuros obreiros, quando se casam com obreiros estrangeiros eles tendem a romper o relacionamento com o seu próprio povo;

- ▶ *Diferenças de idade* criam problemas adicionais que afetam o casamento e o ministério em que ambos estão envolvidos;
- ▶ *Chamado missionário*. Se o cônjuge não tem um chamado missionário, podem surgir conflitos no relacionamento, o que pode afetar a equipe missionária e outros ao redor;
- ▶ *Aconselhamento*. São poucos os obreiros ibero-americanos que procuram a orientação dos líderes nacionais quando querem se casar com cidadãos do país. Podem surgir conflitos quanto ao papel das mulheres e dos homens no relacionamento, além da aprovação ou rejeição da cultura nacional ou local.

Há exemplos de casamentos internacionais bem-sucedidos, principalmente quando o cônjuge estrangeiro adota plenamente a cultura local. Os líderes nacionais disseram que estão desejosos de aconselhar o obreiro que deseja casar-se com um nacional, orientando-os em questões culturais e assuntos de relacionamento intercultural. No entanto, se o obreiro não se submete à liderança nacional, essa ajuda potencial nunca produzirá o efeito desejado.

13. Responsabilidade financeira com o obreiro de campo

Os líderes nacionais estão cientes das dificuldades que os obreiros ibero-americanos enfrentam na questão do sustento financeiro. Essa percepção geralmente é indireta, devido à falta de diálogo entre os líderes enviados e os líderes receptores. A preocupação de muitos nacionais é no sentido de que os ibero-americanos cumpram os compromissos financeiros assumidos com os seus obreiros de campo.

14. Permanência de curto e longo prazo no campo

A tendência dos líderes receptores, em muitas regiões, é de ver negativamente o obreiro de curto prazo e positivamente o obreiro de longo prazo. Sendo assim, é preciso repensar os projetos de curto prazo que se desenvolvem sem levar em conta os seus efeitos, vistos a partir da perspectiva dos receptores. Os relacionamentos de curto prazo, conforme nos dizem os nacionais, não amadurecem o suficiente para produzir resultados permanentes. Vale lembrar que o enfoque das atividades de curto prazo recai sobre os projetos, enquanto o enfoque das atividades de longo prazo recai sobre os relacionamentos pessoais.

15. Choque cultural

Os obreiros que se preparam para o ministério intercultural — especialmente quando procuram se informar sobre o país, sua história e sua cultura, e procuram uma preparação linguística, mesmo que seja mínima, são os que enfrentam menos problemas com o chamado ‘choque cultural’. Daí que podemos

falar de “choque cultural informado” e “choque cultural desinformado”. Em outras palavras, o obreiro menos preparado tende a desenvolver problemas de adaptação que afetam mais gravemente a sua vida (e de sua família) e o seu ministério no campo.

16. Formação de líderes através do discipulado

Líderes receptores em campos restritos enfatizaram que os obreiros ibero-americanos devem viver o que pregam sobre o discipulado cristão. Os relacionamentos pessoais devem ir além da simpatia característica de nossas culturas ibero-americanas. Os relacionamentos baseados na comunhão e no discipulado levam à formação de uma liderança local sólida e eficaz. O discipulado pressupõe uma relação de confiança mútua que, em última análise, permite ao obreiro investir em vidas preciosas, visando à continuidade dos ministérios de campo. Uma liderança formada na base do discipulado é diferente de uma liderança formada na base de relações políticas de controle e desconfiança.

17. Testemunho coletivo da equipe missionária

Em contextos onde a vida comunitária e a vida familiar são fundamentais para a propagação do Evangelho, os líderes receptores compartilharam conosco a sua preocupação com o testemunho da equipe missionária, independentemente da sua origem étnica ou nacionalidade. Segundo o que eles nos disseram, nesse tipo de contexto os obreiros são considerados como membros de uma única “família missionária”. Assim, o comportamento, positivo ou negativo, de alguns é visto como o comportamento de todos. Portanto, onde há conflitos graves e não resolvidos com os cidadãos do país, o testemunho de todos os obreiros estrangeiros é afetado negativamente. A falta de sabedoria de uns ou a atitude menos sábia de outros pode levar grupos étnicos inteiros a rejeitar a mensagem cristã. Em casos extremos, existe a possibilidade da saída forçada de obreiros de um determinado campo se não houver uma atitude de arrependimento e restauração onde se faz necessária. O testemunho de muitos obreiros que amam os nacionais e são amados por eles precisa ser respaldado por atitudes de restauração e compensação por seus colegas no campo.

B. PERSPECTIVAS DE OBREIROS DE CAMPO

Os obreiros entrevistados (que foram recomendados pelos líderes nacionais) compartilharam conosco (1) observações objetivas sobre os obreiros que se adaptam melhor ao campo; (2) necessidades específicas do trabalho de campo; (3) recomendações para novos obreiros; e, finalmente, (4) recomendações para os líderes enviados ibero-americanos.

1. O obreiro mais bem adaptado

De acordo com os obreiros pesquisados, adapta-se melhor o obreiro que:

- ▶ “Deixou tudo” antes de sair para o campo;
- ▶ Teve experiências de ministério e discipulado antes de sair para o campo;
- ▶ Informa-se sobre a história do país adotivo e da igreja local/nacional;
- ▶ Tem um espírito de serviço e aprendizado constante;
- ▶ Está disposto a submeter-se à igreja receptora;
- ▶ Trabalha bem em equipe;
- ▶ Adapta-se às circunstâncias (especialmente em contextos restritos);
- ▶ Desde o início se concentra em aprender o idioma (inclusive o idioma espiritual);
- ▶ Constrói pontes de relacionamentos entre os receptores (nacionais);
- ▶ Concentra-se na transformação de vidas, não em resultados estatísticos (“pouco barulho e mais resultados”);
- ▶ Compreende e lida adequadamente com a realidade espiritual;
- ▶ É obreiro por vocação, não por profissão;
- ▶ Trabalha em vários níveis (“espiritual, político-institucional, cultural, eclesial, religioso, ecumênico, público, teológico, internacional”);
- ▶ Compreende que o trabalho evangelístico é um processo para gerações, e não para poucos anos;
- ▶ É autodidata.

2. Necessidades específicas

- ▶ Precisa haver mais contato entre os supervisores e os obreiros de campo;
- ▶ Precisa haver uma formação adequada antes de sair para o campo;
- ▶ É necessário se informar sobre o campo (incluindo os líderes receptores) antes de fixar residência em algum lugar específico;
- ▶ Há casos de abuso espiritual de nacionais (por parte de obreiros iberos) que precisam ser revistos;

- ▶ É necessário esforçar-se para que as igrejas plantadas por obreiros ibero-americanos não sejam vistas como estrangeiras pelos cidadãos do país.

3. Recomendações para novos obreiros

Antes de sair para o campo

- ▶ Plantar igrejas e fazer discípulos;
- ▶ Obter o apoio de seu pastor e da igreja que envia;
- ▶ Receber treinamento/capacitação formal e informal;
- ▶ Visitar o campo e estabelecer contatos com líderes locais.

Depois de chegar ao campo

- ▶ Ter uma atitude de aprendizagem contínua;
- ▶ Apesar do choque cultural, estar seguro de seu chamado;
- ▶ Respeitar as pessoas e suas culturas (sem preconceitos);
- ▶ Levar a sério a batalha espiritual;
- ▶ Servir à igreja receptora e submeter-se aos seus líderes;
- ▶ Entender que não se pode ajudar a todos;
- ▶ Desenvolver uma atitude de hospitalidade;
- ▶ Adaptar-se ao estilo de ensino local/nacional;
- ▶ Concentrar-se na aprendizagem de idiomas nos primeiros anos de trabalho;
- ▶ Levar os nacionais a se sentirem parte do projeto missionário;
- ▶ (*Mulheres*) Exercer a liderança com sensibilidade cultural, de forma a demonstrar a igualdade dos membros do Corpo de Cristo;
- ▶ Concentrar-se no discipulado para que haja continuidade no ministério;
- ▶ Estar disposto a pedir ajuda às pessoas (desde que não seja financeira!);
- ▶ Quando se comunicar com os enviados, enfatizar menos as suas realizações (“sucesso”) e mais as suas situações pessoais e familiares;
- ▶ Esforçar-se para fazer cursos de atualização missiológica;
- ▶ Estar alerta para as causas e sintomas de stress no campo;

- ▶ Tomar os cuidados necessários se planeja casar-se com alguém do país, especialmente se essa pessoa não tem um chamado missionário; se se casar com um nacional, não “roubá-lo” do seu país ou da sua cultura — eles precisam de obreiros nacionais;
- ▶ Usar o conhecimento antropológico das culturas locais para ser mais eficaz na batalha espiritual;
- ▶ Problemas que às vezes parecem simples aos olhos do obreiro podem ser complexos, se não se pede ajuda aos nacionais;
- ▶ O relacionamento com representantes diplomáticos de seu país de origem pode ajudar os obreiros em situações de crise;
- ▶ Não espere uma crise para entrar em contato com os líderes nacionais;
- ▶ Enfocar na disciplina espiritual;
- ▶ Agradecer a Deus mais do que reclamar.

4. Recomendações para os líderes ibero-americanos

- ▶ Envolver-se com agências / departamentos / comitês ou juntas de missões;
- ▶ Visitar o campo para conhecer as necessidades *in loco*;
- ▶ Encontrar-se com líderes receptores e obreiros com experiência no campo;
- ▶ Enfatizar o cuidado pastoral do obreiro;
- ▶ Oferecer cursos de adaptação cultural;
- ▶ Não exigir números de convertidos, mas, sim, animar os obreiros nas suas dificuldades;
- ▶ Oferecer treinamento sobre trabalho em equipe;
- ▶ Compreender que os nacionais podem atuar como pontes para alcançar seu próprio povo;
- ▶ Lembrar que estabelecer relacionamentos de confiança leva tempo;
- ▶ Não pretender que as coisas vão acontecer no campo do jeito como acontecem no seu país de origem;
- ▶ Incentivar os obreiros a cuidar da disciplina espiritual;
- ▶ Compreender que os relacionamentos se baseiam no que somos, e não nas coisas que temos;

- ▶ Compreender que o obreiro precisa de descanso quando volta para casa;
- ▶ Lembrar que o obreiro precisa receber aconselhamento e consultoria missiológica;
- ▶ Desenvolver um bom relacionamento com as agências missionárias representadas no campo (que vão acolher os novos obreiros);
- ▶ Exigir prestação de contas por parte dos obreiros;
- ▶ Buscar obreiros veteranos para treinar os novos obreiros.

C. COMENTÁRIOS DOS ENTREVISTADOS

Alguns comentários que ouvimos, tanto de líderes nacionais como de obreiros de campo, incluíram os seguintes:

1. *Comentários de líderes nacionais*

Choque cultural

“Que o obreiro não abandone o campo [simplesmente] por não compreender/aceitar as pessoas ou a sua cultura”.

Mulheres [obreiras] em posição de liderança

Tudo “depende de como a liderança é vivida, da autoridade, do carisma, de estar aberta a contextualizar-se e do temperamento da [mulher] líder”.

Visita de líderes enviados ao campo

“[Os líderes enviados devem] estabelecer contatos com o campo que lhes ajudem a entender o que significa ter e manter um obreiro naquele lugar”.

2. *Comentários de obreiros de campo*

Estratégia de campo

“Nossa estratégia pode ser definida assim: Criar maneiras honradas de viver a vida cristã e cultivar ao Senhor numa sociedade que se preocupa com a honra [da pessoa e do grupo]. Com base nisso, nós procuramos e usamos todas as formas possíveis de proclamação pública [do Evangelho]”.

Relações com autoridades do governo

“Temos relações institucionais [positivas] com as autoridades [do governo]”.

História do país

“Creio que temos sabido encontrar na história do país e da igreja (graças à orientação do Senhor, evidentemente) quais são as chaves principais para que a obra crie raízes aqui”.

Problemas de campo

“Uma dificuldade (na minha opinião) tem a ver com as organizações ou ministérios que vêm passar aqui uma ou duas semanas, tratando de re-evangelizar os evangélicos em vez de alcançar os não-crentes. Grupos extremos, carismáticos e anti-carismáticos, são os que trazem divisões para a pequena igreja [aqui neste país]”.

“Outra dificuldade é o grande número de missionários em relação ao número de crentes nacionais; [também] a forma de Evangelho que trouxe consigo um modelo profissionalizado, em um país que não tem uma igreja com recursos [próprios]; isto tem criado dependência económica em relação à ajuda externa e, como resultado, os relacionamentos ficam ‘contaminados’ por segundas intenções”.

Modelo de trabalho

“A questão não é tanto de forma, mas de chegar ao coração do caráter das pessoas — no padrão de culto e discipulado, e no treinamento de liderança”.

Tempo

“Trabalhamos sem pressa, mas sem pausa”.

D. IMPORTÂNCIA DOS RELACIONAMENTOS

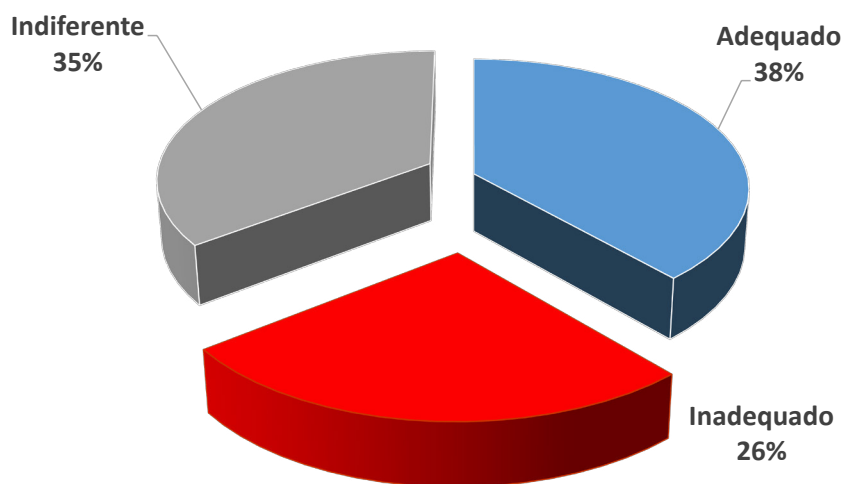
A Tabela 1, abaixo, ajuda a compreender os resultados da Fase II a partir de uma perspectiva relacional. As opções de resposta eram: (a) adequado; (b) inadequado; (c) indiferente; (d) não sei/não se aplica (abreviado NSA).

Os relacionamentos são um tema fundamental em praticamente tudo o que faz um obreiro. Perguntamos aos líderes nacionais se eles consideram adequado o relacionamento dos obreiros ibero-americanos com o governo, os cidadãos do país em geral, os próprios líderes de igrejas nacionais e os membros comuns das igrejas

TABELA 1:
Perspectivas de líderes receptores em relação aos obreiros ibero-americanos (%)

	Adequado	Inadequado	Indiferente	NSA	Assunto
1	30	45	22	2	Relações com o governo
2	45	32	23	-	Relações com os cidadãos do país
3	38	26	35	-	Relações com os líderes nacionais
4	47	28	25	-	Relações com os membros das igrejas
5	40	37	21	1	Adoção de costumes/cultura
6	16	45	38	-	Uso do idioma
7	19	25	46	11	Uso da cultura nacional nos cultos
8	28	45	21	7	Preparação para o campo
9	30	61	8	1	Estilo de vida
10	35	37	26	-	Atender às necessidades do país/igreja
11	47	40	10	2	Eficiência (em geral)
12	30	64	6	-	Eficiência do trabalho na ausência do obreiro
13	55	20	15	12	Ministério de obreiros solteiros
14	55	25	10	10	Mulheres em posições de liderança
15	44	20	31	5	Casamento com nacionais
16	14	56	25	5	Igrejas vistas como nacionais (adeq.) ou estrangeiras (inadeq.)
17	26	38	30	6	Capacitação de líderes nacionais
18	45	15	40	-	Trato com o mundo espiritual
19	50	45	6	-	Motivo para estar no país
20	46	25	30	-	Receber ajuda dos nacionais
21	41	20	37	2	Reação nas crises
22	31	46	20	2	Pedir conselho aos líderes nacionais
23	6	83	6	5	Resolver conflitos com os nacionais

(questões de 1 a 4). Neste grupo de respostas, pode-se perceber que, apesar de que os ibero-americanos são conhecidos por sua facilidade de desenvolver relacionamentos pessoais, esses relacionamentos são mais eficientes quando se trata dos membros comuns das igrejas e pessoas de fora da igreja (45% e 47% dos relacionamentos considerados como adequados). Os relacionamentos são menos eficientes quando se trata de líderes das igrejas receptoras (38% adequado) e autoridades governamentais (30% adequado). Ver a Figura 1.

**FIGURA 1****Relacionamentos com os líderes receptores**

Outras áreas que dependem de relacionamentos são afetadas por essa avaliação (inadequada), segundo a opinião dos líderes nacionais. Exemplos:

- ▶ Quando perguntamos se os nossos obreiros estão bem preparados para seus ministérios, somente 28% disseram que sim (adequado) e outros 45% disseram que não (inadequado);
- ▶ Quando perguntamos se os obreiros ibero-americanos são eficientes em seus ministérios, 47% disseram que sim (adequado) e 40% disseram que não (inadequado);
- ▶ Quando perguntamos se as igrejas iniciadas por obreiros ibero-americanos são consideradas como igrejas nacionais, somente 14% disseram que sim (adequado) enquanto 56% disseram que não (inadequado).
- ▶ Somente 31% dos líderes nacionais disseram que os obreiros ibero-americanos pedem seu conselho, enquanto que 46% disseram que não pedem.

Outro problema que deve ser tratado com sensibilidade é a questão dos casamentos internacionais. Muitos líderes nacionais se queixam de que eles não são consultados quando obreiros ibero-americanos desejam casar-se com cidadãos do país. Esses líderes receptores estão dispostos a servir como conselheiros, acompanhando os

obreiros em suas decisões. Tem havido casos, infelizmente, em que só se busca o seu conselho quando o casamento está a ponto de se desfazer.

Outra queixa tem a ver com a facilidade com que o cidadão nacional é facilmente arrancado de sua estrutura cultural e familiar quando se casa com um obreiro ibero-americano. Como faltam obreiros nacionais, tirar um indivíduo de seu contexto cultural, quando ele podia ter sido um líder em sua igreja, é mais um problema.

A conexão entre a formação de nacionais para exercer a liderança e o funcionamento da igreja na ausência do obreiro ibero-americano revela o contraste entre formar e confiar (“passar o bastão”). A formação de líderes é vista como adequada por apenas 26% dos líderes nacionais. Por outro lado, 64% acreditam que a igreja pode continuar funcionando na ausência dos obreiros ibero-americanos.

Um dado que talvez seja o mais revelador em termos dos relacionamentos tem a ver com a resolução de conflitos entre os obreiros ibero-americanos e os nacionais. 83% dos líderes entrevistados disseram que esta questão é tratada de forma inadequada por parte dos obreiros ibero-americanos; apenas 6% disseram que os conflitos são resolvidos de maneira adequada. Ver a Figura 2.

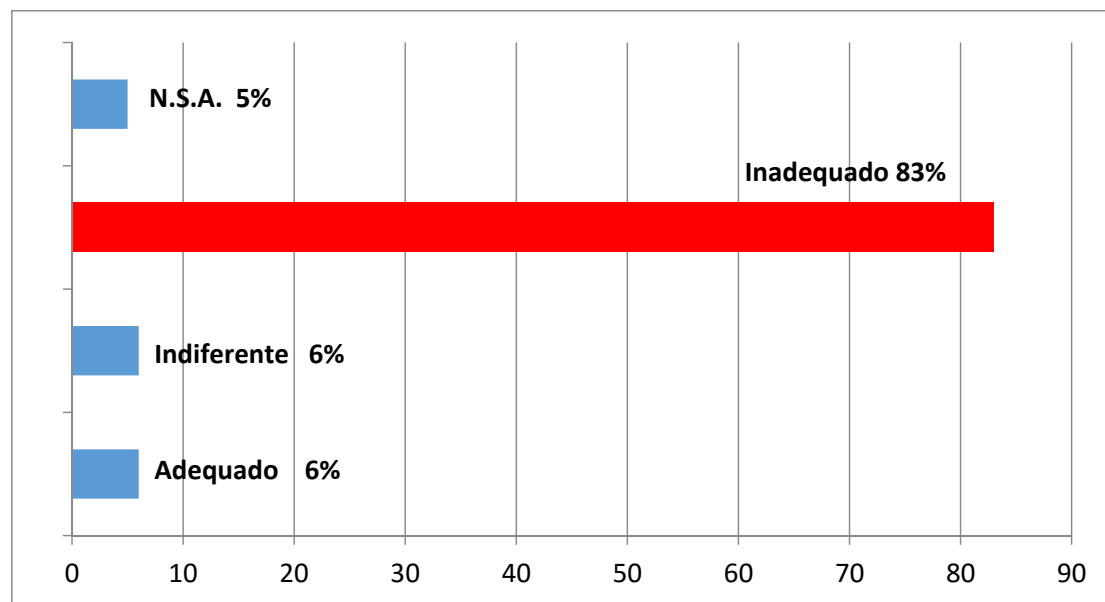


FIGURA 2:

Resolução de conflitos entre obreiros ibero-americanos e os nacionais

Aparentemente, nós, ibero-americanos, somos eficientes nos relacionamentos pessoais — contanto que não sejam muito profundos. Repetidas vezes os líderes nacionais nos disseram que falta aos obreiros ibero-americanos viverem de maneira coerente com o discipulado que pregam.

Para terminar esta breve recapitulação dos dados colhidos pela Fase II, ouvimos quase sempre dos líderes nacionais (“líderes receptores”) que eles querem dialogar com os líderes ibero-americanos (“líderes enviados”) sobre como podem cooperar conosco no trabalho missionário. Apesar das deficiências que foram detectadas nesta pesquisa, os líderes nacionais nos transmitiram esse pedido de diálogo, muitos de maneira explícita.

Se mais líderes de ambos os lados se encontrarem — tanto enviados como receptores —, muito mais poderá ser feito em termos de eficiência no campo. Muitos problemas poderão ser evitados, especialmente nos relacionamentos pessoais, que são a chave para o desenvolvimento da missão onde quer que seja.

Já na Fase I, quando pesquisamos a opinião dos obreiros de campo, detectamos luzes amarelas, sinalizando perigo em várias áreas da nossa obra missionária. Agora, na Fase II, novamente há luzes que se acendem, nos alertando sobre perigos, mas, por outro lado, também se acendem faróis, indicando caminhos. O melhor de tudo é que esses caminhos estão sendo apontados pelos obreiros que já estão no campo e — como se fosse pouco — se juntam a eles muitos líderes nacionais, dispostos a nos ajudar na tarefa confiada à Igreja do Senhor Jesus.