


# FASE III

## Perspectivas dos enviados

---



# Fortalezas e debilidades do movimento missionário ibero-americano

---

► Levi DeCarvalho, PhD  
Coordenador



COMIBAM  
INTERNACIONAL



**COMIBAM**

***Area de Pesquisa***

***Informe da Fase III***

**2017-18**

**FORTALEZAS E DEBILIDADES DO  
MOVIMENTO MISSIONÁRIO  
IBERO-AMERICANO - FASE III**

**Perspectivas dos Enviadores**

# ÍNDICE

## FORTALEZAS E DEBILIDADES • 5

Equipe de Pesquisa - Fases I, II e III (2006-2017) • 5

Perfil dos Participantes da Fase III • 6

## Seção I: Respostas dos Enviadores às Opiniões dos Obreiros de Campo • 7

Temas • 7

1. Chamado Missionário • 7
2. Discipulado • 7
3. Disciplina Espiritual • 7
4. Grupo de Intercessores • 8
5. Igreja Enviadora • 8
6. Problemas de Família • 8
7. Chamado Missionário dos Casados • 8
8. Famílias com Filhos em Idade Escolar • 9
9. Solteiros • 9
10. Experiência de Trabalho Secular • 9
11. Apoio aos Estudos dos Candidatos • 9
12. Capacitação • 9
13. Alertas sobre as Dificuldades do Campo • 10
14. Escolha do Campo e do Ministério Transcultural • 10
15. Preparação para Emergências • 11
16. Planejamento para a Chegada do Obreiro ao Campo • 11
17. Comunicação com os Mantenedores • 11
18. Comunicação com os Obreiros de Campo • 11
19. Situações de Crise • 12
20. Atualização Missiológica • 12
21. Descanso • 13
22. Avaliação do Trabalho dos Obreiros • 13
23. Planos de Saúde e de Aposentadoria • 13

## **Seção II: Respostas dos Enviadores às Opiniões dos Líderes Nacionais • 14**

### **Temas • 14**

- 24. Estilo de Vida • 15
- 25. Projetos de Curto e Longo Prazo • 15
- 26. Preparação para o Campo • 16
- 27. Justificativa para entrar no País • 16
- 28. Relacionamento com as autoridades governamentais no Campo • 16
- 29. Respeito e Submissão às Autoridades das Igrejas Nacionais • 17
- 30. Resolução de Conflitos • 17
- 31. Formação de Liderança • 18
- 32. Igrejas Plantadas pelos Obreiros • 18
- 33. Idioma • 19
- 34. Cultura • 19
- 35. Solteiros • 20
- 36. Mulheres • 20
- 37. Questões Financeiras • 21
- 38. Testemunho das Equipes Missionárias no Campo • 21
- 39. Planejamento e Participação dos Nacionais • 21

# FORTALEZAS E DEBILIDADES DO MOVIMENTO MISSIONÁRIO IBERO-AMERICANO FASE III

## Enviadores (2017)

*Levi DeCarvalho, PhD*  
*Coordenador de Pesquisa*

A COMIBAM Internacional vem promovendo um processo de pesquisa da nossa atividade missionária desde o último Congresso, realizado em Granada, Espanha, em 2006. Nosso enfoque até se desenvolveu em duas fases: pesquisamos nossos obreiros de campo (Fase I) e vários líderes nacionais (Fase II), que trabalham lado a lado com eles, em diversos países.

O presente relatório informa sobre a Fase III, que focalizou os “enviadores”. Pedimos aos participantes desta terceira fase que respondessem a um questionário, dando-nos sua opinião sobre diversos temas, derivados das Fases I e II. O objetivo desta Fase III é entender como pensam e agem os enviadores — pessoas que mobilizam, capacitam, enviam, intercedem e assistem os missionários ibero-americanos no campo — em sua obediência à Grande Comissão de Jesus Cristo de fazer discípulos de todas as nações.

Os dados atuais foram obtidos confidencialmente, sem identificar ninguém. A informação pessoal diz respeito apenas ao país de origem, idade, gênero, estado civil e função (eclesial, missionária). De um total de 3.662 convites enviados a líderes ibero-americanos, tivemos a participação efetiva de 438 pessoas, às quais agradecemos por nos ajudarem a entender nossa atividade missionária na perspectiva dos que enviam. O índice de confiabilidade é de 95% e a margem de erro é de 4,4%.

Com base neste informe, os líderes de missões ibero-americanos poderão promover ajustes e mudanças específicas, com o objetivo de serem mais eficazes na obra evangelizadora que o Senhor nos confiou. Não é necessário mudar tudo de uma só vez — mudanças estratégicas podem produzir melhoras significativas no nosso trabalho missionário em todo o mundo.

Aproveitamos esta oportunidade para agradecer aos membros da equipe de pesquisa, abaixo mencionados, que nos ajudaram neste projeto até aqui. Agradecemos também aos doadores e a toda a equipe envolvida na preparação do Congresso de Bogotá.

### *Equipe de Pesquisa – Fases I, II e III (2006-2017)*

- Christian Giordano, PhD
- Denize Gutiérrez (estatística)
- Decio de Carvalho (TI)
- Edilson Renzetti
- Fabio Chen (TI)
- Ninette Giménez
- Fabio Rocha
- Jessie Ritchie, DIS
- Micael S. Roque (TI)
- Samuel Guerrero-Toy
- Sonia Mendes
- Levi DeCarvalho, PhD

Bogotá, Colômbia – Agosto de 2017  
Área de Pesquisa – COMIBAM International

## PERFIL DOS PARTICIPANTES DA FASE III

### A. Gênero

Homens - 61%  
Mulheres - 39%

### B. Estado civil

Casados - 68%  
Solteiros - 27%  
Outro - 5%

### C. Função

Pastores/líderes de igrejas - 34%  
Líderes de agências/juntas de missões - 22%  
Professores de missões - 6%  
Obreiros de campo - 18%  
Mobilizadores/entusiastas de missões - 20%

### D. Faixas etárias

Menos de 30 ..... 12%  
31-40 ..... 15%  
41-50 ..... 30%  
Mais de 50 ..... 43%

### E. Países representados na Fase III

Argentina .....	41
Bolivia .....	15
Brasil .....	47
Chile .....	9
Colômbia .....	58
Costa Rica .....	15
Cuba .....	2
El Salvador .....	10
Equador .....	23
Espanha .....	8
Guatemala .....	20
Hispanos - EUA .....	21
Honduras .....	4
México .....	80
Nicarágua .....	3
Panamá .....	13
Paraguai .....	4
Peru .....	19
Porto Rico .....	24
República Dominicana	11
Uruguai .....	1
Venezuela .....	10
TOTAL .....	438

## SEÇÃO I

# RESPOSTAS DOS ENVIADORES ÀS OPINIÕES DOS OBREIROS DE CAMPO

Nesta primeira parte, apresentamos vários temas derivados da pesquisa realizada com nossos obreiros de campo em 2006 (Fase I). Na Fase III, realizada em 2017, solicitamos aos enviados ibero-americanos que respondessem às opiniões dos nossos obreiros. Os resultados podem ser vistos aqui.

### TEMAS

#### 1. CHAMADO MISSIONÁRIO

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** 60% dos obreiros de campo declararam ter recebido o apoio da igreja ao seu chamado desde o início.

Perguntamos aos enviados o que eles recomendam ao candidato que diz ter um chamado para a obra missionária.

**Respostas dos enviados (2017):** 28% dos enviados recomendam que os candidatos procurem uma agência missionária. Outros 66% recomendam procurar a igreja ou seu departamento/junta de missões.

#### 2. DISCIPULADO

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** 95% dos obreiros declararam que é importante ter passado por um discipulado antes de sair para o campo.

Perguntamos como os enviados lidam com o discipulado.

**Respostas dos enviados (2017):** 93% dos enviados pesquisados reconhecem que o candidato deve ser discipulado antes de ser enviado ao campo.

#### 3. DISCIPLINA ESPIRITUAL

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** 89% dos obreiros pesquisados informaram que tinham uma forte disciplina espiritual antes de sair para o campo. No entanto, esse índice caiu para 49% depois de chegarem ao campo.

Perguntamos como os enviados veem esse problema.

**Respostas dos enviados (2017):** 21% dos enviados dizem que não se envolvem na disciplina espiritual de seus obreiros. Outros 21% indicam que esta é uma responsabilidade do líder de campo.

#### 4. GRUPO DE INTERCESSORES

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Apenas um terço dos obreiros disseram que tinham um grupo de intercessores em seus países de origem.

Perguntamos como os enviados tratam os intercessores.

**Respostas dos enviados (2017):** 18% dos enviados reconhecem a necessidade de um grupo de intercessores, mas preferem que o obreiro se comunique diretamente com eles (os líderes) quando enfrentam algum problema (mais grave) no campo.

#### 5. IGREJA ENVIADORA COMO MODELO

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Apenas 3% dos obreiros disseram que sua igreja de origem é um bom modelo para se reproduzir no campo.

Perguntamos aos enviados como reagem a essa percepção.

**Respostas dos enviados (2017):** Um terço dos enviados entendem que as igrejas plantadas no campo podem ser diferentes das igrejas de onde saíram os obreiros.

#### 6. PROBLEMAS DE FAMÍLIA

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** 21% dos obreiros entrevistados ainda tinham problemas não resolvidos em seus relacionamentos familiares.

Perguntamos aos enviados como eles tratam os problemas familiares de seus candidatos — se é que existem.

**Respostas dos enviados (2017):** 18% dos enviados preferem não se envolver nesse assunto ou permitem que o obreiro vá ao campo, mesmo sem ter resolvido seus problemas de relacionamento familiar.

#### 7. CHAMADO MISSIONÁRIO DOS CASADOS

**Perspectivas de obreiros de campo (2006):** Apenas a metade dos obreiros casados informaram que ambos os cônjuges têm um chamado missionário.

Perguntamos aos enviados como eles lidam com o assunto.

**Respostas dos enviados (2017):** 50% dos enviados entrevistados informam que apenas metade dos obreiros casados têm um chamado missionário.

## 8. FAMÍLIAS COM FILHOS EM IDADE ESCOLAR

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** 22% dos obreiros indicaram problemas na escolarização de seus filhos.

Perguntamos como os enviados abordam esse problema.

**Respostas dos enviados (2017):** 24% dos enviados pesquisados informam que seus obreiros têm problemas em relação à escolaridade de seus filhos. Os demais procuram ajudar a contornar o problema (através de escolas públicas e privadas, e “home schooling”).

## 9. SOLTEIROS

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Um terço dos obreiros solteiros informaram que eles tiveram o apoio total de suas igrejas para irem ao campo.

Perguntamos como os enviados lidam com a questão dos solteiros.

**Respostas dos enviados (2017):** 39% dos enviados informaram que seus candidatos solteiros recebem todo o apoio necessário para irem ao campo.

## 10. EXPERIÊNCIA DE TRABALHO SECULAR

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Para 59% dos obreiros pesquisados, sua experiência de trabalho secular não teve nada ou quase nada a ver com seu ministério de campo.

Perguntamos como os enviados abordam a experiência de trabalho secular dos seus obreiros.

**Respostas dos enviados (2017):** 53% dos enviados indicam que seus obreiros não tiveram um trabalho secular que fosse adequado para o campo.

## 11. APOIO AOS ESTUDOS DOS CANDIDATOS

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Apenas 35% dos obreiros disseram que receberam apoio financeiro de suas igrejas desde o início de sua capacitação para o campo.

Perguntamos aos enviados como eles lidam com o financiamento dos estudos de seus candidatos.

**Respostas dos enviados (2017):** 57% dos enviados pesquisados relatam que seus candidatos recebem ajuda financeira das igrejas, total ou parcialmente, para os seus estudos.

## 12. CAPACITAÇÃO

Os candidatos ao campo missionário costumam receber treinamento em áreas como teologia, aprendizagem de línguas, missiologia e cursos práticos.

Perguntamos aos enviadosres que tipo de treinamento oferecem aos seus candidatos.

**Respostas dos enviadosres (2017):** 3% dos enviadosres oferecem apenas cursos de Bíblia e teologia aos seus candidatos; outros 17%, além de cursos bíblicos, oferecem missiologia, aprendizagem de línguas e cursos práticos; 28% oferecem uma experiência prática de campo, além de cursos bíblicos e missiológicos; 42%, além de oferecerem capacitação nas áreas já mencionadas, exigem que seus candidatos façam cursos práticos que sejam úteis no campo. Por último, 10% dos enviadosres decidiram não responder à pergunta.

### 13. ALERTAS SOBRE AS DIFICULDADES DO CAMPO

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Um terço dos obreiros foi alertado por suas agências sobre possíveis dificuldades no campo, enquanto que outro terço deles procurou saber essa informação de seus colegas de trabalho.

Perguntamos aos enviadosres se eles informam aos seus candidatos possíveis dificuldades no campo.

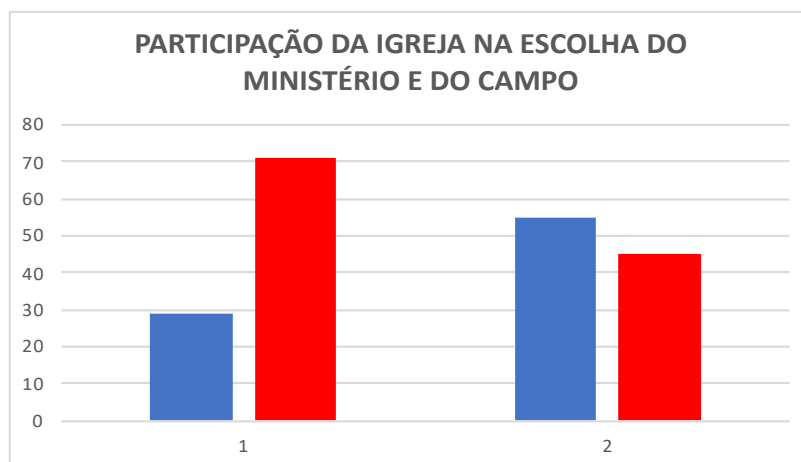
**Respostas dos enviadosres (2017):** 48% dos enviadosres acreditam que as viagens de curto prazo são preparação suficiente para os seus candidatos conhecerem as dificuldades do campo. Outros 23% dos enviadosres colocam seus candidatos em contato com obreiros experientes. Outros 10% levam seus candidatos ao campo e lá os orientam sobre a realidade do ministério transcultural.

### 14. ESCOLHA DO CAMPO E DO MINISTÉRIO TRANSCULTURAL

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Na maioria dos casos, o obreiro escolhe o seu próprio ministério (78%) e o seu campo de trabalho (64%).

Perguntamos aos enviadosres quem escolhe o campo e o ministério de seus obreiros.

**Respostas dos enviadosres (2017):** 55% dos enviadosres escolhem o campo e o ministério em conjunto com o obreiro e sua igreja/denominação. Nos demais casos (45%), a igreja não participa dessa decisão.



1. 2006 - Azul - Igrejas que participaram na escolha do ministério e do campo.

2. 2017 - Azul - Igrejas que participaram na escolha do ministério e do campo.

## 15. PREPARAÇÃO PARA EMERGÊNCIAS

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Um terço dos obreiros indicou que nem suas agências nem suas igrejas se prepararam para possíveis emergências no campo.

Perguntamos o que os enviados fazem quanto a possíveis emergências no campo.

**Respostas dos enviados (2017):** 31% dos enviados não se envolvem e/ou espiritualizam a questão das emergências, havendo os que as delegam aos líderes de campo. Outros 34% dizem que tentam envolver os líderes de campo e os líderes nacionais na preparação para eventuais emergências. 16% não responderam à pergunta.

## 16. PLANEAMENTO PARA A CHEGADA DO OBREIRO AO CAMPO

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** 36% dos obreiros relataram que sua chegada ao campo havia sido bem planejada; outros 21% disseram que sua agência fez todo o possível para localizá-los bem no campo e outro terço dos obreiros informou que sua chegada foi mal planejada ou não souberam informar.

Perguntamos o que os enviados fazem quando se trata de planejar a chegada do obreiro ao seu campo de trabalho.

**Respostas dos enviados (2017):** 42% dos enviados envolvem os líderes nacionais no planejamento para a chegada dos seus obreiros ao campo. 17% dos enviados preferiram não responder à pergunta.

## 17. COMUNICAÇÃO COM OS MANTENEDORES

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Apenas 70% dos obreiros indicaram que se comunicavam regularmente com os seus mantenedores (a cada dois ou três meses).

Perguntamos aos enviados como eles veem a comunicação entre seus obreiros e as pessoas que os apoiam financeiramente.

**Respostas dos enviados (2017):** Para 31% dos enviados, os obreiros têm problemas nessa comunicação — seja porque não se comunicam ou porque não o fazem de maneira adequada. 12% dos enviados preferiram não responder à pergunta.

## 18. COMUNICAÇÃO COM OS OBREIROS DE CAMPO

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Um terço dos obreiros se queixou de que a comunicação entre a agência e eles é inadequada.

Perguntamos aos enviados como eles reagem a essa informação.

**Respostas dos enviados (2017):** 64% dos enviados dizem que sua comunicação com os obreiros é eficiente.

## 19. SITUAÇÕES DE CRISE

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Um terço dos obreiros disseram que não tinham a ajuda necessária quando enfrentavam alguma crise.

Perguntamos como os enviados agem quando seus obreiros enfrentam situações de crise (excluindo emergências):

**Respostas dos enviados (2017):** 65% dos enviados dizem que aprenderam a lidar com as situações de crise na vida de seus obreiros (segundo a metade deles, os obreiros buscam ajuda dos líderes nacionais, além dos colegas de campo). 3% dos enviados dizem que seus obreiros buscam ajuda somente em Deus. Os que não responderam à pergunta foram 12%.

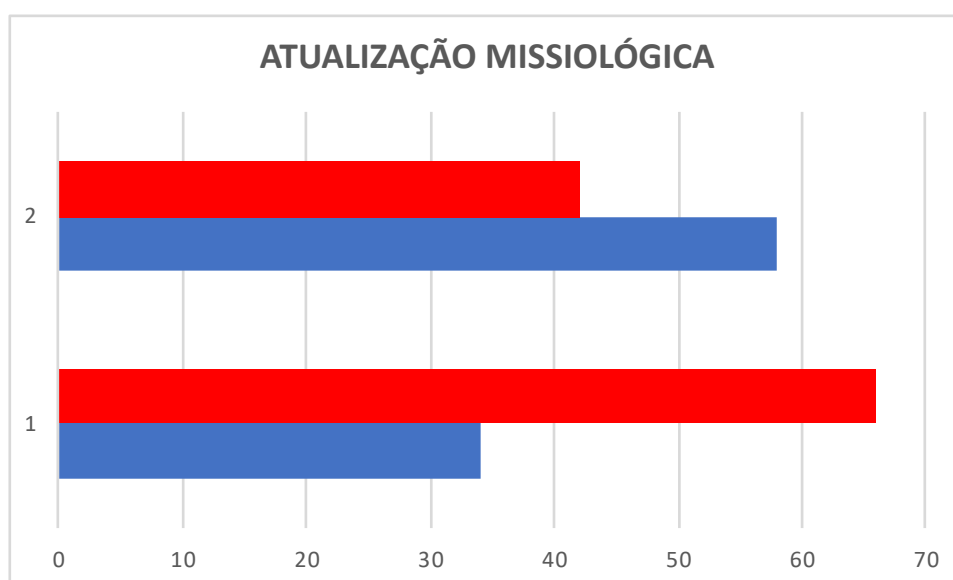
## 20. ATUALIZAÇÃO MISSIONAL

Os obreiros de campo precisam receber o que se conhece como “atualização missionária/missionológica” — isto é, estudos ou cursos que lhes ajudam a ser mais eficientes no trabalho de campo.

**Perspectivas dos obreiros do campo (2006):** 66% dos obreiros pesquisados relataram que nunca haviam participado de nenhum curso de atualização desde que chegaram ao campo.

Perguntamos aos enviados como eles lidam com a necessidade de atualizar os obreiros.

**Respostas dos enviados (2017):** 20% dos enviados dizem ter recursos financeiros suficientes para oferecer programas de atualização para os seus obreiros. Outros 38% não possuem esses recursos, mas cooperam com outras igrejas ou agências para oferecerem programas de atualização aos seus obreiros.



1. 2006 - Azul: Obreiros que tomaram cursos de atualização missionológica

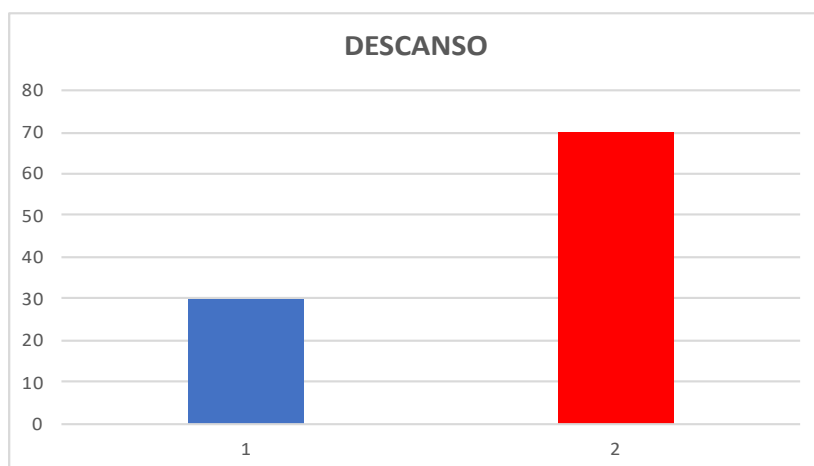
2. 2007 - Azul: Enviadores que ofereceram cursos de atualização missionológica

## 21. DESCANSO

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** Dois terços dos nossos obreiros informaram que experimentam cansaço frequente (20%) ou infrequente (47%) em seus campos de trabalho.

Perguntamos aos enviados o que eles fazem para proporcionar períodos de descanso aos seus obreiros.

**Respostas dos enviados (2017):** Apenas um terço dos enviados (30%) dizem que seus obreiros descansam regularmente. 2% dizem que os obreiros só descansam quando retornam aos seus países de origem. Outros 16% dizem que não têm como controlar os períodos de descanso dos seus obreiros. Ainda outros 38% dizem que tentam proporcionar-lhes períodos de descanso, mas reconhecem que isso nem sempre é possível. O índice dos que não responderam à pergunta foi de 14%.



1 - 2017 - Descanso regular (30%)

2 - 2017 - Sem descanso ou descanso quase inexistente (70%)

## 22. AVALIAÇÃO DO TRABALHO DOS OBREIROS

Perguntamos aos enviados como eles avaliam o trabalho de seus obreiros.

**Respostas dos enviados (2017):** 18% dos enviados dizem que seus obreiros enviam um relatório anual em função de seus objetivos pessoais e ministeriais. Outros 26% delegam a avaliação do obreiro ao líder de campo, de acordo com objetivos específicos para cada indivíduo e para cada ministério. Um terceiro grupo de enviados (13%) avaliam pessoalmente os seus obreiros, em visitas anuais ao campo. Apenas 20% dos enviados pedem a participação dos líderes nacionais nessa avaliação. Não responderam à pergunta 23% dos enviados.

### 23. PLANOS DE SAÚDE E DE APOSENTADORIA

**Perspectivas dos obreiros de campo (2006):** 50% dos nossos obreiros indicaram que não tinham um plano de saúde de qualquer tipo e 78% informaram que não tinham um plano de aposentadoria.

Perguntamos aos enviados como eles lidam com esses dois tipos de benefícios.

**Respostas dos enviados (2017):** Apenas 12% dos enviados informam que todos os seus obreiros têm planos de saúde e de aposentadoria. 11% informam que a *maioria* dos seus obreiros goza desses dois benefícios. Para outros 34% dos enviados, apenas uma *minoría* de seus obreiros tem acesso a esses planos. Por último, 23% dos enviados preferiram não responder à pergunta.

## SEÇÃO II

# RESPOSTAS DOS ENVIADORES ÀS OPINIÕES DOS LÍDERES NACIONAIS

Nesta seção, os enviados dão sua perspectiva sobre a avaliação feita por líderes nacionais<sup>1</sup> relativa aos missionários ibero-americanos que trabalham em seus países. (Para mais detalhes, veja o relatório da Fase II, concluído em 2015.)

### TEMAS

#### 24. ESTILO DE VIDA

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Para 61% dos líderes nacionais pesquisados, o estilo de vida dos obreiros ibero-americanos que atuam em seus países lhes parece inadequado.

Perguntamos aos enviados a sua opinião sobre essa perspectiva.

**Respostas dos enviados (2017):** 39% dos enviados informam que sempre ensinam que os obreiros devem se adaptar tanto quanto possível ao estilo de vida dos países onde trabalham. Da mesma forma, outros 34% dizem que seus obreiros vão ao campo com a ideia de se adaptarem tanto quanto possível aos costumes e ao estilo de vida dos nacionais. Um terceiro grupo (10%) reconhece que há problemas nessa área e que ainda não conseguiram uma mudança na mentalidade de alguns dos seus obreiros.

#### 25. PROJETOS DE CURTO E LONGO PRAZO

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** A preferência dos líderes nacionais pesquisados é por obreiros de longo prazo. O principal motivo, dizem eles, é que os obreiros de longo prazo tendem a focalizar mais nas pessoas do que nos projetos.

Perguntamos aos enviados a sua opinião sobre o tempo de permanência de seus obreiros no campo.

**Respostas dos enviados (2017):** 42% dos enviados pesquisados desenvolvem poucos projetos de curto prazo; a sua ênfase principal é enviar obreiros de longo prazo. Há três outros grupos de enviados com porcentagens iguais em suas respostas

---

<sup>1</sup> Chamamos de “líderes nacionais” aos líderes de igrejas que conhecem e trabalham lado a lado com os nossos obreiros. Eles são oriundos de países/regiões onde existem grupos budistas, hindus, muçulmanos, pós-modernos e tribais, em todo o mundo.

(13%): o primeiro grupo desenvolve muitos projetos de curto prazo, que são agora a principal atividade de seu departamento ou agência/junta de missões; o segundo grupo desenvolve muitos projetos de curto prazo, sempre sob a supervisão dos líderes de campo; e o terceiro grupo reconhece que tiveram alguns problemas com projetos de curto prazo, mas aprenderam a lidar com ambos os tipos de projetos. Os que decidiram não responder à pergunta foram 19%.

## 26. PREPARAÇÃO PARA O CAMPO

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Apenas um terço (28%) dos líderes nacionais consultados consideram apropriada a preparação de nossos obreiros antes de chegarem aos seus países.

Perguntamos aos enviados como avaliam a preparação dos seus obreiros antes de serem enviados ao campo.

**Respostas dos enviados (2017):** 13% dos enviados dizem que todos os seus obreiros estão bem treinados; outros 33% dizem o mesmo quanto à maioria dos seus obreiros. Outros dois grupos reconhecem que precisam promover mudanças na preparação de seus obreiros: 20% falam de pequenas mudanças, e 27% mencionam mudanças profundas em seus programas de capacitação. Por último, 7% dos enviados preferiram não responder à pergunta.

## 27. JUSTIFICATIVA PARA ENTRAR NO PAÍS

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** 45% dos líderes nacionais que entrevistamos consideraram inadequada a justificativa dada por nossos obreiros para permanecerem em seus países.

Perguntamos aos enviados o que eles pensam sobre este assunto.

**Respostas dos enviados (2017):** Apenas 11% dos enviados dizem que seus obreiros são aceitos como missionários sem problemas. Outros 9% informam que seus obreiros nunca dizem que são missionários — a situação não o permite. Já 43% indicam que alguns de seus obreiros podem declarar abertamente que são missionários, mas não todos. O quarto grupo (21%) informa que seus obreiros justificam sua permanência no país através de um trabalho social ou um projeto similar. O índice dos que não responderam à pergunta foi de 16%.

## 28. RELACIONAMENTO COM AS AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS NO CAMPO

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Entre 30% e 50% dos líderes nacionais mostraram preocupação quanto ao relacionamento dos nossos obreiros com as autoridades dos seus países.

Pedimos aos enviados que comentassem sobre essa situação.

**Respostas dos enviadosres (2017):** 10% dos enviadosres dizem que seus obreiros trabalham em regiões de acesso restrito e por isso há problemas frequentes em seu relacionamento com as autoridades. Outros 26% informam que seus obreiros mantêm boas relações com as autoridades governamentais, mesmo que isso resulte em alguma limitação ao seu trabalho. 10% dos enviadosres informam que seus obreiros tiveram dificuldades no passado, mas hoje os problemas com as autoridades são poucos ou quase inexistentes. Outros 19% dizem que já tiveram problemas com alguns governos, mas não com a maioria deles.

## 29. RESPEITO E SUBMISSÃO ÀS AUTORIDADES DAS IGREJAS NACIONAIS

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Do ponto de vista dos líderes nacionais que nós entrevistamos, apenas um terço dos nossos obreiros (31%) geralmente pede ajuda quando precisam.

Perguntamos aos enviadosres que dessem sua opinião sobre este tema.

**Respostas dos enviadosres (2017):** 32% dos enviadosres dizem que instruem seus obreiros a se submeterem, contanto que os líderes nacionais sejam fiéis à Palavra de Deus. Na opinião de 18% dos enviadosres, há alguns lugares em que os nacionais podem liderar o trabalho, mas não em outros. Outros 27% dos enviadosres instruem seus obreiros para que transfiram a liderança do trabalho aos nacionais, o mais rápido possível. 4% dos enviadosres acreditam que os nacionais ainda não estão no nível de conduzir os ministérios que os obreiros desenvolvem em seus países. Por último, 19% dos enviadosres decidiram não responder à pergunta.

## 30. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS



1. Vermelho: Obreiros com conflitos não resolvidos. Cinza: Obreiros que não foram treinados para resolver conflitos no campo.

2. Azul: Obreiros que conseguem resolver conflitos no campo. Verde: Obreiros que foram treinados para resolver conflitos no campo.

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** 80% dos líderes nacionais entrevistados disseram que nossos obreiros têm conflitos de relacionamento no campo.

Perguntamos aos enviados como eles percebem a resolução de conflitos pessoais entre os obreiros e os nacionais no campo.

**Respostas dos enviados (2017):** 17% dos enviados informam que seus obreiros estão treinados adequadamente para lidar com conflitos de relacionamento no campo. Para outros 22%, a maioria dos seus obreiros é capaz de resolver conflitos no campo, mesmo que não tenham sido treinados para isto. Para um terceiro grupo (10%), os obreiros que sabem lidar com conflitos pessoais são uma minoria. Outro grupo de enviados (41%) reconhece que eles precisam montar um programa de capacitação sobre como resolver conflitos pessoais no campo. Por último, 10% dos enviados preferiram não responder à pergunta.

### 31. FORMAÇÃO DE LIDERANÇA

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Pouco mais de um terço (38%) dos líderes nacionais entrevistados estavam satisfeitos com o treinamento de líderes que nossos obreiros oferecem em seus países/no campo.

Perguntamos aos enviados como eles veem a formação de líderes por parte dos obreiros.

**Respostas dos enviados (2017):** 48% dos enviados dizem que seus obreiros se dedicam ao discipulado como forma de preparar líderes para os ministérios do campo. Outros 12% informam que seus obreiros escolhem os nacionais (locais) melhor preparados para ocuparem cargos de liderança dos ministérios do campo. Um terceiro grupo (7%) indica que tiveram problemas anteriormente, mas aprenderam a melhor maneira de formar líderes locais/nacionais. Em contraste, 11% preferem que seus obreiros permaneçam como líderes no campo, até que os nacionais possam assumir uma liderança efetiva. O índice dos que não responderam à pergunta foi de 24%.

### 32. IGREJAS PLANTADAS PELOS OBREIROS

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Aos olhos de 56% dos líderes nacionais, as igrejas plantadas por nossos obreiros são consideradas como “estrangeiras”.

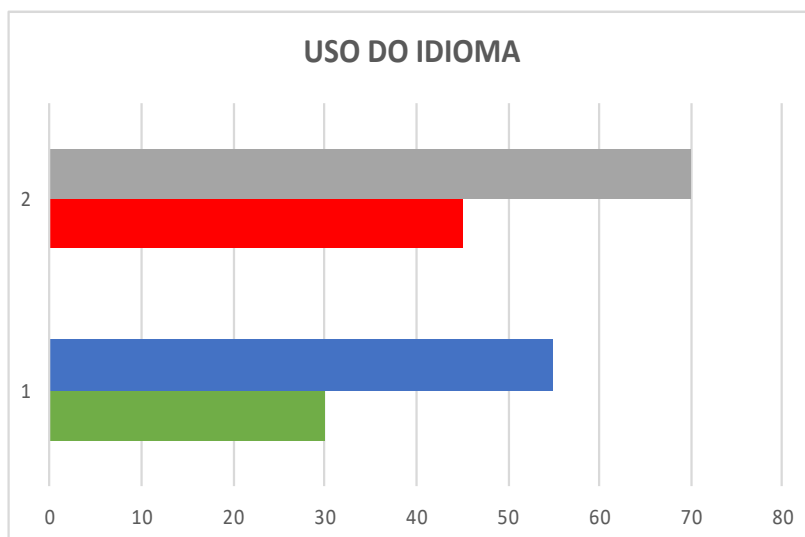
Perguntamos aos enviados como eles reagem a essa avaliação.

**Respostas dos enviados (2017):** 49% dos enviados afirmam que, desde o início, insistiram que seus obreiros devem trabalhar com os nacionais para evitar esse tipo de percepção. Outros 6% dizem que isso acontecia antes com seus obreiros, mas eles conseguiram mudar essa percepção na maioria dos casos. O mesmo índice de 6% diz respeito a outro grupo de enviados, segundo os quais, apesar das instruções que receberam, uma parte de seus obreiros ainda não conseguiu fazer com que as pessoas percebam as igrejas plantadas como delas. 11% dizem que não se pode evitar que as igrejas plantadas por seus obreiros sejam vistas como estrangeiras. Quase um terço (28%) preferiu não responder à pergunta.

### 33. IDIOMA

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Para quase a metade dos líderes nacionais entrevistados (45%), nossos obreiros ainda não se comunicam adequadamente na língua local/nacional.

Perguntamos aos enviados quais são suas práticas quanto ao uso do idioma nacional/regional/local por parte dos seus obreiros de campo.



- 1. Azul: Obreiros que falam bem o idioma. Verde: Obreiros que tomam o tempo suficiente para aprender bem o idioma.**
- 2. Cinza: Obreiros que não têm condições de aprender bem o idioma. Vermelho: Obreiros que falam mal (ou não falam) o idioma.**

**Respostas dos enviados (2017):** Apenas um terço dos enviados (30%) investe recursos para que seus obreiros aprendam os idiomas do campo até que os dominem adequadamente. Outros 24% informam que seus obreiros passam no máximo um ano aprendendo idiomas no campo. Um terceiro grupo (6%) informa que eles não têm recursos financeiros para permitir que seus obreiros aprendam o idioma do campo; eles preferem que os obreiros se dediquem aos ministérios que lhes foram designados. Outros 16% informam que não têm como avaliar se seus obreiros falam bem o idioma do campo ou não. Por último, 24% preferiram não responder à pergunta.

### 34. CULTURA

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Um terço (37%) dos líderes nacionais entrevistados disseram que nossos obreiros não adotam a cultura local como deveriam.

Perguntamos aos enviados qual é a sua perspectiva quanto à adoção da cultura local por parte dos seus obreiros de campo.

**Respostas dos enviadosres (2017):** 46% dos enviadosres indicam que seus obreiros ensinam, desde o início, que os nacionais (locais) devem usar sua própria cultura na igreja e nos cultos, sempre que tenha base nas Escrituras. Por outro lado, 27% informam que não têm problemas na adoção da cultura: os líderes locais são os que decidem o que deve ou não deve ser mudado na vida da igreja. 11% dizem que seus obreiros ensinam aos nacionais como deveria ser uma cultura cristã, dentro e fora da igreja. Um pequeno grupo de enviadosres (1%) recomendam que seus obreiros usem poucas coisas das culturas locais, porque estão muito longe dos princípios bíblicos. Finalmente, 15% não responderam à pergunta.

### 35. SOLTEIROS

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** 55% dos líderes nacionais entrevistados estão satisfeitos com os ministérios dos obreiros ibero-americanos solteiros (homens e mulheres); apenas 20% os consideram inadequados.

Perguntamos aos enviadosres como eles avaliam seus obreiros solteiros.

**Respostas dos enviadosres (2017):** Um terço dos enviadosres (29%) indica que eles praticamente não têm problemas com os solteiros no campo; eles são bem-sucedidos no que fazem. Outros 22% tiveram poucos problemas com os solteiros, graças à boa supervisão de seus líderes de campo. 17% reconhecem que houve problemas no passado, mas aprenderam como apoiar os solteiros em suas dificuldades específicas. Um pequeno grupo (8%) teve problemas com o ministério dos obreiros solteiros e acredita que é necessário rever suas estratégias de treinamento e supervisão de campo para os solteiros. 24% dos enviadosres não responderam à pergunta.

### 36. MULHERES

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** 55% dos líderes nacionais entrevistados aprovam o ministério das mulheres que atuam como líderes em seus países. Apenas 25% manifestaram preocupação sobre este assunto.

Perguntamos aos enviadosres como eles veem o trabalho das mulheres no campo missionário.

**Respostas dos enviadosres (2017):** 5% dos enviadosres reconhecem que já tiveram vários problemas e precisam encontrar novas estratégias de treinamento e supervisão do ministério das mulheres. Outros 23% indicam que tiveram poucos problemas, graças à supervisão de seus líderes de campo. Outros 18% informam que tiveram problemas antes, mas aprenderam como apoiar as mulheres em suas necessidades específicas. 31% dos enviadosres dizem que não têm problemas com o trabalho das mulheres no campo; elas são bem-sucedidas em tudo o que fazem. Decidiram não responder à pergunta 23% dos enviadosres.

### 37. QUESTÕES FINANCEIRAS

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Muitos líderes nacionais demonstraram que se preocupam com o sustento dos nossos obreiros, embora em muitos casos os obreiros não compartilhem com eles suas dificuldades nesta área.

Perguntamos aos enviados como administram as finanças de seus obreiros de campo.

**Respostas dos enviados (2017):** 9% dos enviados indicam que seus obreiros têm poucos problemas financeiros. 37% informam que alguns de seus obreiros enfrentam problemas de sustento, mas a maioria está bem assistida. Para outros 34%, a crise econômica global afetou a todos, especialmente os que estão no campo e é por isso que eles tiveram que reavaliar suas práticas financeiras. 9% dos enviados dizem que foram afetados pela crise — eles tiveram que trazer de volta alguns de seus obreiros porque as promessas de sustento nem sempre se cumpriram. Por último, 11% decidiram não responder à pergunta.

### 38. TESTEMUNHO DAS EQUIPES MISSIONÁRIAS NO CAMPO

Os nossos obreiros são considerados pelos nacionais (em geral) como um único grupo, independentemente da organização ou agência a que pertencem. Assim, quando um obreiro se comporta mal, todos sofrem; mas quando um obreiro tem uma atitude positiva, todos os seus colegas se beneficiam.

Perguntamos aos enviados como eles avaliam o testemunho coletivo dos obreiros em seus campos de trabalho.

**Respostas dos enviados (2017):** 20% dos enviados dizem que não tiveram problemas com o comportamento de seus obreiros, mas há obreiros de outras agências que não se comportam com sabedoria e isso afeta a todos os colegas de campo. Outros 41% indicam que tiveram poucos problemas no testemunho dos obreiros como um todo.

Outros 7% informam que houve sérios problemas no testemunho de obreiros em alguns campos e ainda estão procurando maneiras de corrigir a situação. Outros 2% revelam que foram forçados a transferir seus obreiros para outros campos devido a problemas no testemunho de alguns. 30% decidiram não responder à pergunta.

### 39. PLANEAMENTO E PARTICIPAÇÃO DOS NACIONAIS

**Avaliação dos líderes nacionais (2015).** Muitas vezes, os líderes nacionais compartilharam conosco que gostariam de participar desde o início no planejamento do trabalho que os nossos obreiros desenvolvem em seus países. Em outras palavras, eles querem ser parte do sucesso ou fracasso do trabalho missionário em seus países, juntamente com os enviados e os obreiros de campo.

Perguntamos aos enviados o que eles pensam sobre este tema.

**Respostas dos enviadosres (2017):** 41% dos enviadosres informam que, desde o início, decidiram envolver os nacionais no planejamento dos projetos que estão sendo desenvolvidos em seus países. Outros 19% informam que estão apenas começando um processo de planejar o trabalho junto com os nacionais, mas já conseguem ver sinais positivos dessa iniciativa. Para outros 9% dos enviadosres, já foram formados líderes nacionais onde seus obreiros estão atuando, mas esses nacionais ainda não estão em condições de planejar os projetos desenvolvidos em seus países. Para 5% dos enviadosres, ainda não há líderes nacionais capacitados para planejar junto com eles o trabalho que querem desenvolver naqueles países. Por último, 26% não responderam à pergunta.