

**12) Referências.** Os resultados da avaliação psicológica e da entrevista precisam ser comparados com referências de pessoas que conhecem bem o candidato, entre eles um empregador recente e alguém da escola bíblica. Contudo, precisa ser dito que as pesquisas mostram que não há relação significativa entre referências positivas e sucesso. A tendência das referências é concentrar-se nos pontos positivos. Entretanto, há uma relação significativa entre referências negativas e fracasso. Telefonar para os que deram referências pode ser uma boa idéia, pois eles geralmente hesitam fazer comentários negativos por escrito.

**13) Missionários de curto prazo.** Muitas agências que usam testes psicológicos para missionários de carreira acham que isto não é necessário para os de curto prazo. Todavia, a experiência mostrou que trabalhos missionários de apenas três semanas causaram problemas quando se permite que vá uma pessoa inadequada ou emocionalmente instável. Algumas experiências têm sido bem traumáticas, não só para a pessoa que teve de ser mandada de volta para casa, mas também para a equipe no campo.

Apesar de todo cuidado e avaliação em oração, sempre haverá pessoas que pareçam adequadas e que não dão conta do recado. Um bom instrumento para a avaliação de candidatos seria uma bola de cristal! Apesar de aprendermos com a experiência, o fato é que não podemos prever o conjunto de variáveis que espera pelo futuro missionário nem como a pessoa reagirá em certas situações. Alguns que não conseguiram se adaptar bem teriam conseguido se não fossem atingidos por uma série de perdas em que não receberam apoio adequado. Outros sobre os quais havia algumas dúvidas floresceram e cresceram como pessoas, por causa do bom apoio e da orientação eficiente do campo, ou outros fatores nem sempre humanamente explicáveis.

## **APÊNDICE B: ADMINISTRAÇÃO COM QUALIDADE TOTAL (AQT)**

É fascinante ler sobre os resultados da indústria japonesa com a implementação da administração com qualidade total, a partir da Segunda Guerra Mundial. AQT nasceu da mente de Deward Deming e Joe Juran nos Estados Unidos. Sua teoria era de que, quando melhora a qualidade do produto, aumenta a produtividade. Quando os japoneses adotaram o conceito de AQT e o implementaram, o resultado tanto em termos de qualidade como de produtividade foi dramático.

A relevância desta teoria para a questão do desgaste de missionários pós-boosters é que o alvo é a excelência. Os princípios chaves para conseguir a AQT são:

**1) Qualidade definida pelo cliente.** No cenário missionário, isto pode significar gastar mais tempo descobrindo o que é realmente relevante para as culturas em que a missão trabalha. Significará também alcançar a mais alta qualidade possível no domínio da língua e da cultura, na formação de relacionamentos e em ministérios específicos. Em muitas situações, isto pode significar concentrar-se muito mais em um só ministério — resistindo à tentação de expandir-se em todas as direções.

**2) Aperfeiçoamento contínuo.** Todos os membros da equipe são considerados responsáveis não somente pela qualidade do seu trabalho, mas também por melhorá-la constantemente. Isto fecha com a necessidade dos *baby boomers* de aperfeiçoamento profissional.

**3) Envolvimento de cada membro.** Os japoneses falam de “envolvimento criativo de cada um”. Eles reconheceram muito cedo que sua força estava em usar a criatividade e inteligência de cada pessoa da organização. Eles também reconheceram que as pessoas precisavam receber treinamento e apoio para fazer sua melhor contribuição. Para atingir seus objetivos, os japoneses:

- Fazem todo esforço para combinar capacidade com função;
- Dão muito treinamento para melhorar as habilidades e assim aumentar a capacidade e o interesse;
- Fazem todo esforço para educar cada um a entender como sua parte na operação se encaixa no processo total;
- Convidam as pessoas a contribuir continuamente com idéias de melhorias;
- Incentivam cada um a antecipar problemas no trabalho, para tratar deles antes que aconteçam.

4) Trabalho em equipe. Parte do papel do líder é manter o propósito consistente e lembrar os membros deste propósito e de como se encaixam nele. Também há o compromisso de promover uma atitude de confiança na organização, de modo que as pessoas se sintam livres para expor problemas.

## O PAPEL DOS LÍDERES DE EQUIPE

Já foi reconhecido que 85% dos problemas estão no sistema e não nas pessoas. Deming faz várias sugestões para os líderes trabalharem com isto. De relevância especial para missões são:

- Estabelecer propósitos coerentes (veja item 4 acima);
- Incentivar o compromisso de cada membro com este propósito;
- Identificar problemas cedo e trabalhar com quem está envolvido, para saná-los;

- Instituir métodos modernos de treinamento para cada um (a tecnologia do computador agora torna isto possível até para o missionário mais isolado);
- Eliminar barreiras ao trabalho da equipe, p. ex. mal-entendidos entre gerações ou culturas de missionários, e competição entre departamentos;
- Remover barreiras entre o indivíduo e sua capacidade de fazer um bom trabalho;
- Encorajar o máximo de participação e sugestões pelos membros da equipe;
- Manter respeito por cada um em cada nível;
- Aprender e aplicar habilidades e técnicas adequadas;
- Fazer com que os propósitos gerais da organização sejam entendidos;
- Garantir que as melhoras são relevantes para os alvos da organização;
- Dar créditos pelos resultados conseguidos;
- Reconhecer que a criatividade e conhecimento da força de trabalho são os principais recursos. Buscar o aperfeiçoamento com a ajuda dos colaboradores;
- Reconhecer que a maioria dos problemas podem ser atribuídos ao sistema. Tentar constantemente aperfeiçoá-lo;
- Formar confiança e investir em relacionamentos.

## APLICAÇÃO PARA MISSÕES

Parece-nos que transferir estes princípios à nossa atividade pode não apenas reduzir o retorno prematuro de missionários pós-boosters, mas também resultar em um uso melhor dos recursos que temos.

Uma das máximas da AQT é que “os melhores esforços, gastos nas tarefas erradas, destroem o orgulho na realização, e significam custos desnecessários”. Nossa impressão é que alguns missionários sentem que seus melhores esforços estão sendo dirigidos para as tarefas erradas — ou que, com tantas tarefas, a eficiência está sendo perdida.

Para mais informações, veja Stace, Standards Australia e University of Newcastle.

## BIBLIOGRAFIA

- L. ANDERSON, *Dying for change*. Minneapolis, Bethany House, 1990.  
 G. BARNA, *Baby busters: the disillusioned generation*. Chicago, Northfield, 1994.  
 S. BARNES, “The changing face of the missionary force.” *Evangelical Missions Quarterly*, 28, 376-381.  
 M. BOWEN, *Family therapy in clinical practice*. Nova York, Jason Aronson, 1978.

- D. CAMBURN, "Why do they leave? Reflections on attrition: the Conservative Baptist Foreign Mission Society." *Evangelical Missions Quarterly*, 22, 127-128, 1986.
- K. L. CARR, "Trauma and post-traumatic stress disorder among missionaries: how to recognize, prevent, and treat it." *Evangelical Missions Quarterly*, 30, 246-255, 1994.
- H. DEANE, *Staying missionary*. Auckland, Impetus, 1994.
- K. DONOVAN, *The concept of stress and its effects on the quality of missionary life*. Manuscrito não publicado, 1984.
- K. DONOVAN, "Beauty for ashes: redeeming premature field departure." *Evangelical Missions Quarterly*, 27, 18-22, 1991.
- K. DONOVAN, *The pastoral care of missionaries*. Palestra de Leonard Buck, Biblical College of Victoria, Austrália, 1992.
- T. W. DYE, "Stress-producing factors in cultural adjustment." *Missiology*, 2, 61-77, 1974.
- A. ELDER, "Boomers, busters, and the challenge of the unreached peoples." *International Journal of Frontier Missions*, 8, 51-55, 1991.
- G. R. ELLIOTT e C. EISDORFER (eds.), *Stress and human health: analysis and implications of research: a study*. Nova York, Springer, 1982.
- H. FINZEL, "Nine essentials for organizational development", em K. O'DONNELL (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 219-234). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- S. FORBES, "Crisis? What crisis?" *Action Africa*, s/d.
- E. H. FRIEDMAN, *Generation to generation: family process in church and synagogue*. Nova York, Guilford Press, 1985.
- D. GISH, "Sources of missionary stress." *Journal of Psychology and Theology*, 11, 236-242, 1983.
- S. J. GRENZ, *A primer on postmodernism*. Grand Rapids, Eerdmans, 1996.
- Myron LOSS, *Culture shock*. Dallas, Word, 1983.
- P. MIERSMA, "Understanding missionary stress from the perspective of a combat-related stress theory." *Journal of Psychology and Theology*, 21, 93-101, 1993.
- J. T. MITCHELL e G. P. BRAY, *Emergency services stress: guidelines for preserving the health and careers of emergency services personnel*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1990.
- C. M. SELL, *Transition through adult life* (2ª ed.). Grand Rapids, Zondervan, 1991.
- P. SHEDLOSKEY, "Career development and the mission agency", em K. O'DONNELL (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 247-259). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- Tom SINE, *Wild hope*. Dallas, Word, 1991.

- R. STACE, "TQM and the role of internal audit." *Australian Accountant*, 26-29 de julho de 1994.
- STANDARDS AUSTRALIA, *Stepping stones: a practical criteria-based approach to total quality management*. Standards Association of Australia, 1992.
- UNIVERSITY OF NEWCASTLE, *Total quality management*. Curso para os funcionários, 1994.
- F. WHITE, "The dynamics of health missions", em K. O'DONNELL (ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (p. 235-246). Pasadena, William Carey Library, 1992.
- D. K. WILCOX, "Who perseveres? A discriminant analysis of missionary school personnel by intention to extend service." *Journal of Psychology and Theology*, 23, 101-114, 1995.

Kath Donovan foi missionária médica em Papua Nova Guiné por 17 anos. Desde que retornou à Austrália em 1983 ela esteve envolvida com o cuidado da saúde de missionários, incluindo pesquisas em questões relacionadas à qualidade da vida e do ministério do missionário — especialmente stress e como enfrentá-lo, processos de seleção, vida de solteiro, cuidado pastoral e questões de adaptação. Donovan é autora de *Growing through stress* (Aquila Press) e *Pastoral care of missionaries* (BCV). Junto com Ruth Myors, Donovan dirige o Christian Synergy Centre, onde ajuda missionários com seminários, aconselhamento e consultoria.

Ruth Myors foi missionária durante 23 anos com o povo somali na Somália (13 anos), Etiópia (4 anos) e Quênia (5 e meio anos). Trabalhou como enfermeira e também escrevendo programas de rádio. Myors retornou à Austrália e se formou como psicóloga, especializando-se em avaliação e aconselhamento de candidatos a missionários. Junto com Kath Donovan ela dirige o Christian Synergy Centre.

## NOTAS

1 Veja o item 7, "Assuntos de trabalho", para mais detalhes.

2 Para maiores detalhes sobre métodos de avaliação, veja o apêndice A deste capítulo.

3 Mais detalhes sobre administração com qualidade total podem ser encontrados no apêndice B deste capítulo.

***A ANÁLISE DA  
PESQUISA***





## 4. INVESTIGANDO AS CAUSAS E CURAS DA PERDA DE MISSIONÁRIOS

*Jonathan Lewis*

Quem participou do Congresso Nacional de Missões em 1993 em Caxambu/MG, ficou chocado com a informação transmitida por um respeitado líder missionário no Brasil de que 75% dos missionários transculturais do país abandonam seu posto durante o primeiro período de cinco anos de serviço ou não reassumem o posto depois da primeira visita de retorno. Será que esta taxa de 15% de perda de missionários por ano pode ser verdadeira? Nenhum dos participantes do congresso podia confirmar ou refutar o número. Simplesmente não havia dados confiáveis disponíveis.

A necessidade de informação dos **novos países enviados** (NPE) em relação à taxa de retorno prematuro e as razões por que seus missionários deixam o campo foi um dos fatores mais importantes que levou a Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial encetar um estudo global que se tornou conhecido como ReMAP (Projeto de Redução do Retorno de Missionários). A princípio a idéia era pesquisar os NPE com o maior número de missionários: Brasil, Nigéria, Coréia do Sul, Filipinas e Índia. Um representante da América Latina de fala espanhola, Costa Rica, foi logo acrescentado à lista, além de Gana e Cingapura.

Alguns dos **antigos países enviados** (APE) também quiseram participar do estudo. Estes acabaram sendo o Reino Unido, Austrália, Alemanha, Dinamarca, Estados Unidos e Canadá.

O projeto foi feito para ajudar a liderança missionária no mundo a fazer uma “verificação da realidade” da taxa de retorno do seu país e pensar em algumas soluções criativas para este problema tão dispendioso. O sucesso do projeto seria medido pela redução geral da taxa de retorno de missionários, especificamente entre as agências missionárias que participavam da pesquisa. Por favor, observe que quando aludimos a “agências missionárias” neste estudo, geralmente nos referimos a todas as organizações que têm responsabilidade direta pelo trabalho do missionário, abrangendo associações missionárias, agências, juntas denominacionais e igrejas individuais.

## INFORMAÇÕES GERAIS

Na edição de 1986 de *Operação mundo*, Patrick Johnstone estimou o crescimento dos cristãos evangélicos entre 1960 e 1985 de 60 para 85 milhões na América Latina e Europa. Nos países emergentes o crescimento foi de 25 para mais de 160 milhões no mesmo período — uma expansão espantosa. Na mesma obra (p. 35) Johnstone calculou que em 1978 o número de missionários transculturais no mundo todo era de 63.000, dos quais 90% eram ocidentais. Em 1985 o total tinha crescido para 81.000, dos quais 87% eram de países ocidentais. Na edição de 1993 (p. 643) Johnstone estimou que em 1990 havia 88.000, dos quais 79% eram do Ocidente.

Este aumento no número de missionários não ocidentais está de acordo com os números trazidos por Larry Pate (p. 52), que inclui missionários em culturas próximas, de modo que os números totais são diferentes. Pate estima que havia 75.000 missionários em 1980, dos quais 80% eram ocidentais; 121.000 em 1988, sendo 68% ocidentais; 137.000 em 1990, sendo 64% ocidentais; 197.000 em 1995, sendo 55% ocidentais; e haverá 296.000 no ano 2.000, dos quais 45% serão ocidentais. O decréscimo mais rápido nas porcentagens de Pate dos missionários ocidentais do que nas de Johnstone reflete o grande aumento que Pate constata no número de missionários em culturas próximas. Ele também informa (p. 45) um aumento impressionante no número das agências missionárias nos países emergentes, de 750 em 1980 para 1.100 em 1988. Ele projetou que elas cresceriam para 1.200 em 1990, 1.500 em 1995 e 2.000 no ano 2.000.

## A ORIENTAÇÃO DADA AO REMAP

Sempre que se faz a tentativa de determinar por que um missionário abandona o campo, há pelo menos duas perspectivas principais. Uma é a do missionário, a outra a do seu supervisor. Estas duas perspectivas nem sempre coincidem. Não pudemos entrevistar os missionários que retornaram; teríamos de contatar os 4.400 missionários considerados no estudo. Assim, decidimos que a pesquisa reuniria a opinião dos administradores de missões — as pessoas que são mais responsáveis pelas estratégias que influenciam a taxa de retorno dos seus missionários. Ao responder o questionário da pesquisa, estas pessoas influentes de 453 agências que o devolveram foram incentivadas a analisar por que estavam perdendo pessoas valiosas do campo. Este foi o primeiro passo importante em direção ao nosso objetivo de criar a percepção geral do problema e suas causas em toda a organização missionária global.

## ORGANIZANDO O ESTUDO

A organização de um estudo que envolve 14 países e centenas de agências missionárias não foi fácil. Pedimos a Rudy Girón, membro do Comitê Executivo da Comissão de Missões da AEM e presidente do COMIBAM que administrasse o projeto usando metade do seu tempo. Ele começou escolhendo coordenadores em cada um dos 14 países e organizando um encontro em Londres, na Inglaterra, em fevereiro de 1995, onde o grupo participou na definição do projeto e criando o instrumento de pesquisa que seria usado. Estes homens e mulheres estavam totalmente comprometidos com ReMAP e fizeram o melhor que puderam para reunir dados confiáveis de todas as agências missionárias em seus respectivos países. Diversos coordenadores nacionais usaram entrevistas pessoais para conseguir as informações que precisavam de um número suficiente das suas agências missionárias. Em Gana todas as agências participaram da pesquisa porque foram contatadas uma por uma.

Os resultados recompensaram nossa confiança. Apesar de o esforço para conseguir as informações foi enorme e feito com “orçamento da fé”, foi conseguido na maioria dos casos um número suficiente para nos dar confiança nos resultados da análise estatística subsequente.

## CAUSAS DE RETORNO PREMATURO

Para poder perguntar aos administradores de missões o que pensavam sobre retorno de missionários, a equipe internacional de pesquisadores, depois de longas trocas de idéias durante o encontro de fevereiro de 1995 em Londres, identificou e classificou uma lista abrangente de 26 possíveis razões para pessoas deixarem o campo. Estas foram incluídas no formulário da pesquisa. O questionário também compilou informações sobre cada uma das missões envolvidas no estudo, quanto a tamanho e tempo de existência, número de missionários que perderam do campo durante o período de 1992 a 1994, suas exigências de avaliação e treinamento de missionários para poder enviá-los, e que tipo de apoio davam no campo.

Uma vez coletadas as informações, Peter Brierly do Christian Research em Londres foi contratado para fazer a análise inicial. Ele apresentou seu relatório completo, de 120 páginas, aos participantes de 30 países que se reuniram no All Nations College na Inglaterra em abril de 1996 para tratar da questão do retorno de missionários. Os participantes puderam trabalhar com o relatório, assim como com o material das palestras que foram feitas durante as demais sessões plenárias. Pequenos grupos enfocaram a relação entre o retorno e as fases de envio do missionário, da seleção ao treinamento, orientação, supervisão no campo e cuidado pastoral. Um grupo concentrou-se na relação que a taxa de retorno tinha com os filhos dos missionários e suas necessidades específicas. Cada grupo discutiu itens pertinentes e fez um esboço básico a ser desenvolvido nos capítulos deste livro.

## TIPOS DE CAUSAS PARA O RETORNO

Entre outras constatações, Peter Brierly calculou que, no período 1992-1994, 5,1% da força missionária (1 em cada 20) abandonou o campo. Esta média foi calculada a partir da soma de todas as agências pesquisadas e varia de país para país, como veremos mais adiante.

Nem sempre se pode prevenir o retorno. Aposentadoria normal, morte, fuga por motivos políticos geralmente não podem ser evitados. Brierly verificou que 29% dos missionários que retornaram durante os anos pesquisados o fizeram por razões inevitáveis. Ele concluiu que a taxa de retorno *evitável* era de 3,6%. Alguns missionários que saem de uma missão passam para outra, de modo que a taxa de 3,6% pode ser reduzida em mais uma pequena fração.

Comparando os antigos países enviados com os novos, somos surpreendidos pelo fato de que os APE têm uma taxa de retorno mais elevada

que os NPE — 1 em cada 18 (5,6%) para os APE, comparado com 1 em cada 24 (4,1%) para os NPE; todavia, um número maior retorna aos APE por razões inevitáveis. **A porcentagem de retorno evitável (PRE) anual é de 4,0% para os NPE e de 3,4% para os APE.** Quando se leva em conta o grande número de missionários dos NPE em seu primeiro período, bem como a distorção estatística causada pelo crescimento rápido das suas missões, a porcentagem de retorno evitável nos NPE é maior do que a registrada acima.

A fim de tentar fazer uma interpretação mais acurada dos dados, foi dado um certo peso a cada número do instrumento de pesquisa. A Figura 4-1 mostra cada um dos 26 motivos de retorno e a importância que lhes foi dada pelos administradores de missões tanto dos APE como dos NPE. As Figuras 4-2 e 4-3 mostram esta lista detalhada por cada um dos países, respectivamente dos APE e NPE.

## **RELAÇÃO ENTRE AS CARACTERÍSTICAS DAS MISSÕES E O RETORNO DOS MISSIONÁRIOS**

Em seguida à análise de Peter Brierly e a consulta sobre o ReMAP em Londres, um dos nossos colegas alemães, Detlef Blöcher, assessor da Comissão de Missões da AEM, trabalhou com os dados para estabelecer as porcentagens de retorno evitável (PRE) para cada país envolvido. Ele usou uma fórmula matemática para compensar a distorção causada pelo crescimento rápido de muitas missões nos NPE.

Blöcher também pesquisou a relação entre as causas do retorno e as informações demográficas e metodológicas reunidas sobre as missões que participaram do estudo. Seu objetivo era determinar se o tamanho, idade, tipo do trabalho ou origem da agência missionária fazia alguma diferença em sua taxa de retorno. Ele também investigou a relação entre a PRE da agência e os tipos e números dos procedimentos de seleção, das exigências de treinamento, e dos tipos de apoio dado no campo.

Blöcher descobriu que o tamanho da agência provou ser o fator demográfico significativo que mais influencia a taxa de retorno geral (veja Figuras 4-4 e 4-5). É evidente que a taxa de retorno cai enormemente na proporção em que aumenta o tamanho da agência, tanto nos NPE como nos APE. A descoberta desta correlação forte entre tamanho e taxa de retorno motivou especulações. Será que a estrutura organizacional mais desenvolvida das missões maiores gera um senso de segurança em seus missionários? As agências maiores cuidam melhor dos seus membros? Há uma “massa crítica” de missionários necessária para a sobrevivência no campo? Estas agências maiores oferecem mais oportunidades para os missionários mudarem

**TOTAL DO PESO DADO AOS MOTIVOS PARA DEIXAR  
O SERVIÇO MISSIONÁRIO**

MOTIVO	TOTAL %	APE %	NPE	CLASSIFICAÇÃO		
				TODOS	APE	NPE
Aposentadoria normal	9.4	13.2	3.2	1	1	14
Filho(s)	8.1	10.1	4.8	2	2	8
Mudança de ocupação	7.4	8.9	4.9	3	3	7
Problemas de saúde	7.2	8.4	5.1	4	4	6
Falta de sustento	6.2	5.0	8.1	5	5	1
Problemas com colegas	5.9	6.0	5.7	6	6	5
Preocupações pessoais	4.9	5.2	4.5	7	7	9=
Desacordo com a agência	4.7	3.9	6.1	8	8	4
Compromisso inadequado	4.4	2.7	7.3	9	14	3
Falta de chamado	4.1	1.8	8.0	10	19	2
Casamento fora	3.6	3.4	4.0	11	11	12=
Imaturidade espiritual	3.3	2.5	4.5	12=	15	9=
Conflitos de casamento/família	3.3	3.6	2.8	12=	10	16=
Não adaptação transcultural	3.1	3.2	3.0	14	12	15
Problemas com líderes locais	2.9	2.2	4.0	15=	16=	12=
Pais idosos	2.9	3.8	1.3	15=	9	24
Treinamento não apropriado	2.7	1.6	4.5	17	20	9=
Insatisfação com o trabalho	2.6	2.9	2.2	18	13	20=
Crises políticas	2.4	2.2	2.8	19	16=	16=
Supervisão inadequada	2.1	2.0	2.3	20	18	19
Morte a serviço	1.6	1.3	2.2	21=	21	20=
Demissão pela agência	1.6	1.0	2.5	21=	23=	18
Vida imoral	1.4	0.9	2.2	23	25	20=
Problemas com a língua	1.3	1.2	1.5	24	22	23
Motivos teológicos	1.0	1.0	1.1	25	23=	25
Outros	1.9	2.0	1.4			
Peso total (=100%)	13,302	8,270	5,032			

Figura 4-1

**PESO DADO AOS MOTIVOS PARA DEIXAR O SERVIÇO  
MISSIONÁRIO NOS APE**

<b>Motivo</b>	<b>Total dos APE%</b>	<b>Austrália%</b>	<b>Alemanha%</b>	<b>Reino Unido%</b>	<b>Canadá%</b>	<b>Est. Unidos%</b>
Aposentadoria normal	13.2	11.5	11.1	14.1	18.6	13.7
Filho(s)	10.1	11.4	17.5	13.7	11.0	8.8
Mudança de ocupação	8.9	11.8	10.6	11.3	5.4	8.0
Problemas de saúde	8.4	10.1	15.3	10.0	8.1	7.4
Problemas com colegas	6.0	4.1	0.8	3.9	4.2	7.3
Preocupações pessoais	5.2	5.8	5.1	4.5	2.4	4.5
Falta de sustento	5.0	2.8	0.0	3.7	8.7	6.1
Desacordo com a agência	3.9	3.1	1.7	2.3	1.0	4.9
Pais idosos	3.8	4.2	0.0	4.7	5.9	3.3
Conflitos no casamento/família	3.6	3.7	0.0	2.1	0.0	4.5
Casamento fora	3.4	3.5	17.4	50.	4.7	1.9
Não adaptação transcultural	3.2	3.0	2.5	2.0	1.9	3.6
Insatisfação com o trabalho	2.9	1.9	1.3	4.4	3.4	2.7
Compromisso inadequado	2.7	3.8	0.0	1.8	4.2	2.7
Imaturidade espiritual	2.5	2.2	0.0	2.4	3.5	2.7
Crises políticas	2.2	0.0	9.2	3.2	1.6	2.1
Problemas com líderes locais	2.2	3.2	4.6	3.3	2.6	1.8
Supervisão inadequada	2.0	1.2	0.0	0.7	1.0	2.8
Falta de chamado	1.8	1.4	0.0	0.6	3.3	2.1
Treinamento não apropriado	1.6	3.0	0.0	0.5	1.5	1.7
Morte a serviço	1.3	2.0	0.0	1.8	1.3	1.1
Problemas com a língua	1.2	0.7	1.2	0.6	0.6	1.5
Motivos teológicos	1.0	0.4	0.0	0.0	1.9	1.2
Demissão pela agência	1.0	0.7	1.3	0.1	0.2	1.3
Vida imoral	0.9	0.7	0.0	0.4	0.4	1.2
Outros	2.0	3.8	0.4	2.9	2.6	1.1
Peso total (=100%)	8,270	1,059	241	941	473	5,092

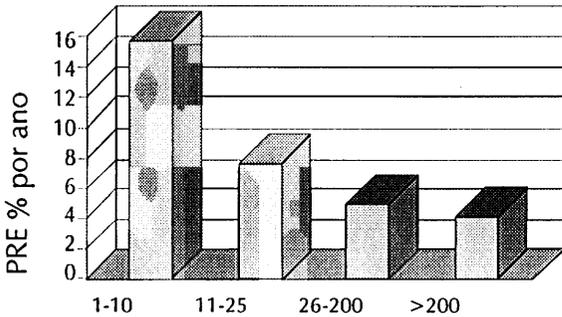
Figura 4-2

**PESO DADO AOS MOTIVOS PARA DEIXAR O SERVIÇO  
MISSIONÁRIO NOS NPE**

<b>Motivo</b>	<b>Total dos NPE%</b>	<b>Brasil %</b>	<b>Costa Rica %</b>	<b>Gana %</b>	<b>Nigéria %</b>	<b>Índia %</b>	<b>Coreia do sul %</b>	<b>Filipinas %</b>	<b>Cingapura %</b>
Falta de sustento	8.1	7.9	12.7	8.0	7.6	6.3	8.4	13.9	2.6
Falta de chamado	8.0	5.0	0.0	12.7	15.3	3.7	6.1	7.5	0.0
Compromisso inadequado	7.3	7.8	5.6	9.5	9.7	10.9	3.4	6.3	3.3
Desacordo com a agência	6.1	6.2	4.5	6.2	7.4	9.5	4.3	4.1	17.3
Problemas com colegas	5.7	7.4	12.8	2.3	0.0	6.8	8.8	5.7	7.9
Problemas de saúde	5.1	2.8	8.0	2.5	6.0	4.1	7.4	6.0	3.3
Mudança de ocupação	4.9	2.6	3.9	4.1	1.9	1.6	6.3	5.8	22.3
Filho(s)	4.8	2.9	2.7	3.7	3.0	5.3	7.4	3.4	7.5
Preocupações pessoais	4.5	7.5	0.0	4.0	4.2	4.1	3.2	3.9	4.4
Imaturidade espiritual	4.5	4.4	0.0	5.1	7.9	8.9	5.8	4.5	0.0
Treinamento inapropriado	4.5	8.4	5.5	6.8	3.2	0.4	3.5	0.6	2.4
Casamento fora	4.0	6.5	0.0	0.3	3.2	1.4	6.3	6.8	3.9
Probl. com líderes locais	4.0	0.9	7.5	6.9	3.6	0.4	2.8	5.5	2.4
Aposentadoria normal	3.2	1.7	0.0	4.1	3.4	3.7	3.2	5.5	0.0
Não adapt. transcultural	3.0	3.0	3.9	2.8	2.2	3.7	3.2	1.2	0.0
Confl. de casamento/fam.	2.8	1.9	8.1	0.9	2.0	2.5	3.9	4.4	3.3
Crises políticas	2.8	0.3	10.3	3.6	4.1	0.0	4.1	0.8	0.0
Demissão pela agência	2.5	5.4	3.9	2.1	6.5	4.8	1.2	0.3	0.0
Supervisão inadequada	2.3	1.7	4.6	1.7	0.6	3.8	3.4	0.5	3.2
Insatisfação com o trabalho	2.2	3.2	0.0	3.3	1.7	1.2	0.4	2.9	4.7
Vida imoral	2.2	3.8	5.1	2.5	3.2	2.4	0.5	1.8	0.0
Morte a serviço	2.2	0.3	0.0	1.6	0.9	7.5	2.7	2.3	0.0
Problemas com a língua	1.5	2.4	0.0	2.3	0.6	0.8	2.3	0.3	0.0
Pais idosos	1.3	1.7	0.9	0.4	0.3	2.7	0.8	4.0	7.5
Motivos teológicos	1.1	0.3	0.0	2.1	1.5	2.2	0.3	1.6	0.0
Outros	1.4	4.0	0.0	0.5	0.0	1.3	0.3	0.4	4.0
Peso total (=100%)	5,032	577	128	1,456	359	552	1,358	476	126

Figura 4-3

de um ocupação ou local para outro sem deixar a agência? Estes missionários são melhor selecionados ou treinados? Não pudemos responder a maioria destas perguntas com os dados coletados e teremos de esperar por mais pesquisas.



Número de missionários na agência

Figura 4-4

PRE EM FUNÇÃO DO TAMANHO DA AGÊNCIA						
Taxa de retorno por tamanho e pela base de envio dos APE e NPE						
	Tamanho da agência	Nº de agências	Nº de missionários	PRI%	PRE%	Total de perdas% (APE+NPE)
Antigos países envia-dores	1-10	58	290	6.77+- 0.80	13.20+- 1.60	20.00+-1.60
	11-25	52	832	3.52+-0.35	7.96+-0.66	10.30+-0.60
	26-200	109	8,155	2.52+-0.20	4.46+-0.25	6.35+-0.20
	> 200	11	6,829	1.54+-0.17	2.50+-0.30	5.73+-0.43
Novos países envia-dores	1-10	63	315	2.01+-0.80	18.10+-1.80	
	11-25	48	768	1.60+-0.30	7.37+-0.60	
	26-200	60	3,465	0.73+-0.10	4.65+-0.25	
	> 200	10	3,682	0.60+-0.09	3.04+-0.30	

Nº de missionários = estimativa do número total de missionários das agências deste tamanho.  
 PRI% = Perda anual por motivos de retorno inevitáveis, dividido pelo número de missionários no campo, em %  
 PRE% = Perda anual por motivos de retorno evitáveis, dividido pelo número de missionários no campo, em %  
 Total de perdas% = Perda anual de missionários dividida pelo número de missionários no campo, em %. As taxas de retorno de APE e NPE estão somadas neste número.

Figura 4-5

## CAMPOS NO EXTERIOR E TRABALHO PIONEIRO

Será que os obreiros transculturais em outro país são mais suscetíveis ao retorno prematuro do que os que trabalham no próprio país? Os pioneiros que plantam igrejas deixam no campo mais do que os que fazem outro tipo de serviço? Nossa análise mostrou que na verdade acontece o contrário. Os obreiros transculturais têm uma PRE (um pouco) menor. Perguntou-se às agências quais são suas prioridades de ministérios. Na Figura 4-6, a porcentagem de retorno evitável é dada para agências que declararam que certo ministério era sua primeira ou segunda prioridade, o que significa que estas agências deram forte ênfase neste tipo de trabalho. Concluimos que os missionários no trabalho pioneiro e em ministérios transculturais não têm uma PRE maior (parecem ser pessoas resistentes), enquanto os que trabalham em ministérios de ajuda e apoio saem com mais frequência. Será que isto é um fator de visão de curto prazo, será que eles se desgastam mais facilmente (por excesso de trabalho) ou será que não têm suas expectativas atendidas? Outra questão para pesquisas futuras.

PRE NOS TIPOS DE TRABALHO MISSIONÁRIO						
Agências com 26 a 200 missionários (169 agências com 11.620 missionários)						
Tipo de ministério	Agências que têm o ministério identificado como 1ª prioridade			Agências que têm o ministério identificado como 1ª ou 2ª prioridade		
	Nº agências	Nº mission.	PRE%	Nº agências	Nº mission.	PRE%
Trab. pioneiros	50	3,745	4.03+-0.23	80	5,810	4.03+-0.19
Plantar igrejas	49	3,220	4.25+-0.27	90	5,565	4.58+-0.20
Ajuda	9	595	7.11+-0.98	25	1,890	7.36+-0.56
Apoio	20	1,505	5.66+-0.51	37	2,732	4.01+-0.30
Total (26-200)	169	11,620	4.52+-0.13			

Figura 4-6

## A RELAÇÃO DO RETORNO COM OS PROCEDIMENTOS USADOS PELAS MISSÕES

Há duas maneiras de considerar a relação entre PRE e como as missões procedem ao selecionar e sustentar seus missionários: 1) Ver o tipo de exigência

ou apoio dado, e 2) Ver o número de itens exigidos ou fornecidos (quantidade total). Analisamos os dois fatores.

### CUIDADO E APOIO NO CAMPO: DE QUE TIPO E QUANTO?

Cada item da lista de apoio e supervisão da agência foi analisado individualmente para determinar quais itens eram os mais importantes. A Figura 4-7 resume os resultados para as agências com 26 a 200 missionários.

Esta análise mostra um claro efeito positivo somente no caso de cartas ou telefonemas regulares, e um efeito marginal no caso de treinamento no local. Surpreendeu-nos que a maioria dos itens de apoio têm um efeito negativo, o que significa que, isolados, eles têm relação com uma PRE maior. A mesma correlação foi encontrada em todos os grupos de tamanho das agências. Isto nos leva à observação de que **a boa comunicação com o missionário pode ser o item de apoio mais significativo na redução do retorno evitável**. Não é provável que os itens restantes aumentam a taxa de retorno, mas as agências com taxa de

TIPOS DE APOIO E SUPERVISÃO E SEU EFEITO SOBRE A PRE						
Agências com 26 a 200 missionários (169 agências com 11.620 missionários)						
Tipo de apoio	Dado			Não dado		
	Nº agências	Nº mission.	PRE%	Nº agências	Nº mission.	PRE%
Liderança no campo	129	9,380	4.80+-0.18	39	2,170	3.42+-0.25
Cuidado pastoral	82	5,285	4.62+-0.21	85	6,230	4.46+-0.20
Descrição de atividades	95	6,930	5.34+-0.22	72	4,585	3.31+-0.16
Treinamento no local	72	5,425	4.38+-0.21	95	6,090	4.68+-0.20
Férias anuais	120	8,820	4.64+-0.18	48	2,730	4.22+-0.26
Visitas regulares no campo	100	7,210	5.27+-0.22	67	4,305	3.31+-0.18
Atendimento dos filhos	90	7,070	5.02+-0.22	77	4,445	3.77+-0.16
Estrutura de equipe	105	7,630	4.82+-0.19	63	3,920	4.01+-0.17
Cartas ou telefonemas	136	9,030	4.32+-0.16	33	2,520	5.34+-0.43
Conferências	116	8,540	5.01+-0.20	52	3,010	3.22+-0.19
Total(26-200)	169	11,620	4.52+-0.13			

Figura 4-7

retorno mais baixas investiram menos nestes benefícios. Isto significa que o apoio no campo em si não manterá as pessoas no serviço, se uma seleção cuidadosa, treinamento antes de ir para o campo e possivelmente outros fatores não precederam este apoio.

Por outro lado, a porcentagem de agências que forneceu cada um destes itens de apoio cresceu com o tamanho das agências (com a exceção de cartas e telefonemas, que foi constante em 75% das agências, não importa seu tamanho). Como a PRE também cai com o tamanho da agência, podemos concluir que quanto maior o número de itens de apoio e supervisão uma agência tem, melhor. Mas quando isolamos esta variável e a testamos, ela acabou mostrando um efeito negativo. Assim, dar mais apoio no campo não necessariamente é uma estratégia eficiente para reduzir a taxa de retorno. Provavelmente é mais importante prover o tipo certo de apoio.

Dentro desta mesma linha, constatamos uma relação clara entre a PRE e a quantidade de apoio dado, medida pela porcentagem de tempo e dinheiro investido. A PRE decresceu na proporção do tempo e dinheiro gasto, mas só até certo ponto (6%). Uma vez alcançado este nível, o efeito acabou sendo negativo (veja as Figuras 4-8 e 4-9). O fato de que as agências que gastam mais de 6% do seu tempo e dinheiro no cuidado no campo parecem ter uma taxa de retorno maior pode indicar que estão agindo em reação a crises em vez de investir em medidas de cuidado preventivo, ou estão enviando pessoas não tão bem preparadas.

PRE E O TOTAL DE TEMPO E DINHEIRO INVESTIDO NO CUIDADO DOS MISSIONÁRIOS						
Total de tempo/ dinheiro	Tempo para cuidado			Finanças para cuidado		
	PRE% por tamanho de agência			PRE% por tamanho de agência		
	1-10	11-25	26-200	1-10	11-25	26-200
>1%	20.00±4.66	3.47±11.68	5.36±1.00	11.80±3.20	4.50±1.30	6.70±0.91
1-5%	10.67±1.82	5.02±0.77	7.02±0.59	17.20±2.50	5.40±1.00	5.49±0.38
6-10%	17.97±2.54	9.58±1.39	4.04±0.31	16.50±2.30	8.90±1.00	4.40±0.36
11-20%	19.70±2.78	8.09±1.17	3.68±0.29	16.00±3.00	8.00±1.40	4.35±0.34
21-30%	14.00±3.36	7.50±1.46	3.67±0.35	12.50±3.50	5.20±1.00	4.66±0.63
>30%	17.14±2.62	8.24±1.04	5.07±0.39	17.10±2.40	10.30±1.40	3.28±0.28

Figura 4-8

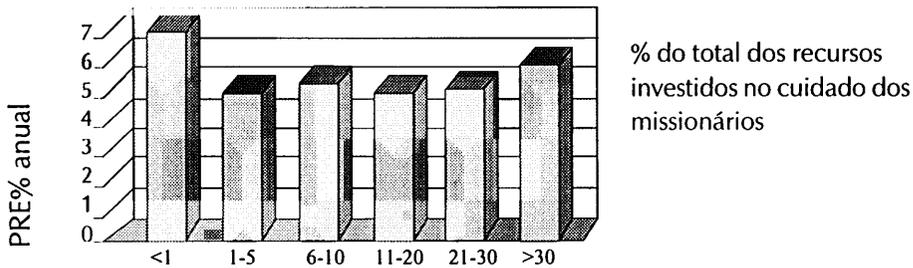


Figura 4-9: PRE de todos os missionários em função da porcentagem do total de recursos (tempo e dinheiro) investido no cuidado dos missionários

PRE EM COMPARAÇÃO COM O INVESTIMENTO DOS APE E NPE DE TEMPO E DINHEIRO							
Agências com 26 a 200 missionários							
Investimento		APE			NPE		
		Nº agências	Nº mission.	PRE%	Nº agências	Nº mission.	PRE%
Tempo	0-5%	23	1,400	6.23±0.40	6	385	9.69±1.21
	>20%	24	1,820	4.41±0.36	29	1,610	5.21±0.36
Finanças	0-5%	36	2,310	5.75±0.34	10	595	6.88±0.68
	>20%	19	1,435	3.74±0.39	25	1,470	3.47±0.40

Figura 4-10

Agências dos NPE separam uma porcentagem maior do seu tempo e das suas finanças no cuidado do que as dos APE, como mostra a Figura 4-10. Como as estatísticas refletem percentuais de dinheiro, os APE ainda terão gasto muito mais dólares do que os NPE, apesar de a quantia ser expressa como uma porcentagem menor do seu orçamento total. Um outro estudo que considere esta variável em termos de dólares e tempo por missionário pode ser mais revelador.

## QUE TREINAMENTO E QUANTO?

A PRE das agências que exigem certo tipo de treinamento para admissão foi comparada com as que não fazem esta exigência. Constatamos uma correlação clara entre as exigências feitas aos candidatos e a PRE. Focalizemos mais uma vez o grupo de agências com 26 a 200 missionários.

Neste grupo de agências há uma correlação clara entre os tipos de treinamento individual exigidos e a PRE (Figuras 4-11 e 4-12). Na verdade, também há uma correlação entre estas exigências de treinamento e o retorno inevitável (gráfico não incluído).

**PRE E EXIGÊNCIAS DE TREINAMENTO ANTES DE IR PARA O CAMPO**  
 Agências com 26 a 200 missionários (167 agências com 11.515 missionários)

Tipo de exigência	Exigida			Não exigida		
	Nº agências	Nº mission.	PRE%	Nº agências	Nº mission.	PRE%
Instrução transcultural	8	350	3.43±0.60	159	11,165	4.59±0.13
Treinamento teológico	74	5,355	3.99±0.20	93	6,160	5.04±0.20
Experiência transcultural	53	3,465	3.70±0.20	114	8,050	4.92±0.16
Diploma de missiologia	12	945	3.28±0.50	155	10,570	4.67±0.14
Est. missiológicos, infor. ou formais	141	9,765	4.44±0.15	26	1,750	5.18±0.35
Outros	38	2,870	4.50±0.30	129	8,645	4.57±0.15
Total(26-200 miss.)	167	11,515	4.52±0.13	167	11,515	4.52±0.13

Figura 4-11

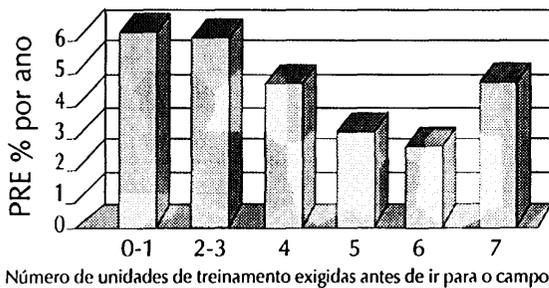


Figura 4-12: PRE de todos os missionários em função das unidades de treinamento exigidas antes de ir para o campo (de uma lista de 7 itens que se sobre-punham parcialmente)

Em termos gerais, o número de exigências feitas aos candidatos aumentou com o tamanho da exigência, particularmente nas áreas de missiologia, treinamento teológico e instrução transcultural. Experiência de curto prazo só aparece com destaque em agências menores. Com a relação positiva forte entre tamanho e redução da taxa de retorno, o fator do treinamento antes de ir para o campo deve ser mantido em mente. As agências com a menor PRE tinham em média 50% mais exigências de treinamento do que as com a maior taxa de retorno no mesmo grupo, particularmente no campo da missiologia, experiência transcultural e programas de treinamento missionário. **Transparece que o treinamento antes de ir para o campo, desenvolvido especificamente para o serviço missionário transcultural, é um grande redutor do retorno prematuro de missionários.**

**QUE AVALIAÇÃO SELETIVA E QUANTO?**

Será que uma avaliação cuidadosa dos candidatos reduz a taxa de retorno? As agências foram subdivididas em se avaliam ou não os candidatos

em áreas específicas dentro do seu processo de seleção, e a PRE foi relacionada com estas áreas de avaliação. As Figuras 4-13 e 4-14 trazem os resultados para as agências com 26 a 200 missionários.

PRE E AVALIAÇÃO PRÉVIA DE CANDIDATOS						
Agências com 26-200 missionários (168 agências com 11.550 missionários)						
Área de avaliação	Avaliação feita			Avaliação não feita		
	Nº agências	Nº mission.	PRE%	Nº agências	Nº mission.	PRE%
Declaração doutrinária	150	10,325	4.47±0.14	18	1,225	5.14±0.51
Clareza de chamado	160	10,885	4.42±0.13	8	665	6.56±0.74
Referências/caráter	64	4,550	4.44±0.23	104	7,000	4.61±0.17
Experiência missionária ant.	161	11,130	4.61±0.13	7	420	2.70±0.70
Trabalho em igreja ant.	125	8,155	4.44±0.16	43	3,395	4.80±0.28
Saúde	147	10,325	4.24±0.14	21	1,225	7.07±0.67
Hab. de comunicação e relacion.	123	8,225	4.69±0.16	45	3,325	4.19±0.27
Liderança/pastoreio	93	6,230	4.30±0.18	75	5,320	4.83±0.21
Situação da família	132	9,170	4.37±0.15	36	2,380	5.20±0.32
Limite do tamanho da família	31	2,450	5.04±0.34	137	9,100	4.41±0.15
Testes psicológicos	101	7,070	4.47±0.17	67	4,480	4.65±0.23
Sustento financeiro firme	104	7,140	4.11±0.17	64	4,410	5.24±0.23
Ordenação	39	2,380	4.11±0.30	129	9,170	4.66±0.16

Figura 4-13

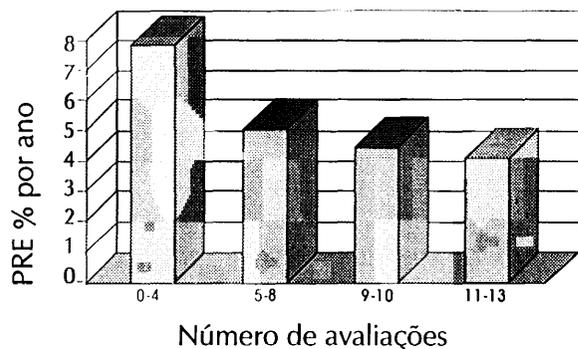


Figura 4-14: PRE em função do número de avaliações (de uma lista de 13 itens) feitas na seleção do candidato

Isolamos cada uma das variáveis de avaliação e testamos individualmente sua relação com a PRE. Constatamos que chamado, trabalho anterior em igreja, saúde (especialmente nos NPE), situação da família, sustento financeiro firme e ordenação (NPE) tinham um impacto positivo sobre a redução da PRE em todos os grupos de agências. Portanto, estes seis fatores parecem estar de modo bem claro vinculados a uma PRE mais baixa, enquanto outros elementos de avaliação apresentaram um quadro misto. Pode valer a pena revisar nossos procedimentos de seleção à luz destas constatações.

Mais uma vez, como a quantidade de avaliações aumenta com o tamanho das agências, somos levados a crer que, quanto mais, melhor. É sábio, porém, observar que o acréscimo de certos elementos pode não fazer diferença para prevenir o retorno. De fato, as agências com a PRE mais baixa tinham o mesmo número de áreas de avaliação como as de PRE elevada, porém se concentraram mais nas áreas mencionadas acima e menos em referências, habilidade de comunicação, habilidade de liderança, número de filhos e concordância doutrinária (NPE). Portanto, o tipo de exigência parece ser muito mais importante do que o seu número.

## **ENTÃO, COMO SE PODE REDUZIR A TAXA DE RETORNO?**

A análise estatística das agências com a menor taxa de retorno não forneceu um perfil exato dos tipos de estratégias e procedimentos mais eficientes, como poderíamos esperar, mas indicou algumas tendências gerais. Não há uma única e precisa fórmula para reduzir o número de retornos. Estratégias, meios, estruturas e hábitos diferentes que refletem a cultura de origem e a do país onde se serve são mais apropriadas para cada situação. Aparentemente, o sucesso tem muitos pais, e a maneira de cada agência trabalhar esta questão importante certamente depende da graça, da orientação e da provisão de Deus.

Em um nível mais subjetivo, os administradores das agências missionárias tinham certas tendências sobre o que poderia ajudar. Abaixo há sete fatores que eles consideraram os mais importantes:

- Um chamado claro por Deus para a obra missionária (de longe o fator mais importante);
- Uma família e/ou cônjuge que dá muito apoio;
- Um bom relacionamento com outros missionários e colegas;
- A capacidade de manter uma espiritualidade sadia sem ajuda de fora;

- A capacidade de adaptar-se a diferentes culturas e de aprender línguas;
- Supervisão, cuidado pastoral e outros apoios regularmente;
- Provisão financeira regular do país natal.

É digno de nota que a responsabilidade pelos primeiro cinco itens recai primordialmente sobre o missionário, enquanto os últimos dois itens refletem mais a responsabilidade da agência missionária. Esta lista também serve de grande desafio para os programas de treinamento anteriores ao envio. A ênfase destes programas precisa ser colocada em relacionamentos, trabalho em equipe e prática das disciplinas da graça, bem como no desenvolvimento da capacidade de aprender línguas e culturas.

## CONCLUSÃO

Estas estatísticas têm valor limitado e precisam ser revalidadas por mais estudos. Entretanto, países como o Brasil concluíram que sua taxa de retorno prematuro era alta, mas nem chegava perto da que foi divulgada naquele congresso em Caxambu. Ela acabou sendo de 7% ao ano, o que dá 35% e não 75% para um período de cinco anos. A pesquisa não apenas dá aos líderes de missões no Brasil um quadro mais claro das suas perdas, mas também proporciona uma compreensão mais profunda das causas e possíveis curas do retorno prematuro. O novo desafio da Comissão de Missões da AEM é tomar nossa nova compreensão do que é retorno prematuro e criar as ferramentas que ajudem nossos colegas missionários em volta do mundo a trabalhar este assunto crítico. Para os que começam, este livro está sendo traduzido para várias línguas. Esperamos implementar um mecanismo sistemático de difusão destas informações à comunidade missionária global. Também esperamos fornecer treinamento transferível por meio de simpósios que têm o propósito de ajudar igrejas e agências a trabalhar juntas para baixar os números de perda de missionários.

Uma ênfase importante dos simpósios de treinamento será a implementação de sistemas de registro de dados que, por si mesmos, ajudam a monitorar e reduzir as perdas de missionários. Mantendo registros acurados, nossos parceiros missionários em todo o mundo também estarão ajudando a Comissão de Missões na nossa tentativa de levar a cabo estudos futuros sobre retorno prematuro. Informações acuradas são a chave para uma análise segura deste assunto tão crítico.

Outro foco da ajuda a igrejas e agências missionárias em relação a questões de retorno de missionários será a formação de uma compreensão melhor dos

sistemas envolvidos no preparo e sustento de missionários. Há pontos críticos em que um pouco mais de atenção e esforço pode resultar em eficiência e eficácia geral muito maiores, além de reduzir o retorno evitável. Oramos pela graça de Deus para darmos conta destes grandes desafios nos próximos anos. Como sempre, a Comissão de Missões da AEM conta com o entusiasmo, a dedicação e o apoio da sua rede mundial de voluntários para a execução destes programas, para a glória do nosso Salvador e a expansão do seu reino.

## **BIBLIOGRAFIA**

- P. JOHNSTONE, *Operation world*. Londres e Bucks, STL e WEC International, 1986.
- P. JOHNSTONE, *Operation world*. Grand Rapids, Zondervan, 1993.
- L. D. PATE, *From every people: a handbook of Two-Thirds World missions with directory/histories/analysis*. Monrovia, MARC, 1989.

Jonathan Lewis nasceu na Argentina, onde seus pais eram missionários. Ele e sua esposa foram missionários transculturais em Honduras, Peru e Argentina. Serviu como pastor de missões nos Estados Unidos. Escreveu a obra em três volumes *World Mission* (1987, 1993) e editou *Working your way to the nations* (1996). Atualmente ele faz parte da Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial como consultor de treinamento de missionários e diretor de publicações. É casado com Dawn, e juntos têm quatro filhos.

***O PERFIL DO BRASIL***





## 5. OS MISSIONÁRIOS BRASILEIROS: QUANTO TEMPO ELES ESTÃO FICANDO?

*Ted Limpic*

Algo de especial está acontecendo na África, na Ásia e na América Latina. A igreja evangélica não está só crescendo: ela está explodindo! Patrick Johnstone confirma que o crescimento da igreja tem sido tão grande que agora há mais evangélicos nestas regiões não ocidentais do que na América do Norte e na Europa.

A expectativa também tem sido grande de que estes *campos* missionários se tornem *forças* missionárias significativas, enviando seus próprios missionários para juntar-se às fileiras dos obreiros transculturais tradicionalmente de origem ocidental em todo o mundo. Larry Keyes foi o primeiro que falou desta “terceira onda”, em 1983.

Na América Latina, missões parece ter “atingido a maioria” em 1987, quando um congresso de missões continental (COMIBAM — Congresso Missionário Ibero-Americano) atraiu 3.000 latino-americanos para São Paulo. Durante seis dias os delegados sonharam, discutiram e fizeram estratégias de como contribuir de modo mais eficaz na evangelização mundial e em missões.

Como o empreendimento missionário latino-americano se desenvolveu desde COMIBAM '87? Agora que dez anos se passaram, esta pergunta parece ser apropriada. Quantos são os missionários que estão realmente sendo enviados? E, ainda mais importante, quanto tempo eles estão ficando?

## O MOVIMENTO MISSIONÁRIO BRASILEIRO

### CONTEXTO

Apesar de as informações sobre a América Latina ainda estarem sendo reunidas para serem apresentadas em COMIBAM '97, o segundo congresso missionário continental marcado para Acapulco, no México, temos dados significativos sobre o Brasil, que podem nos ajudar a ter uma idéia do que está acontecendo.<sup>1</sup>

O Brasil é o maior país da América Latina. Em termos de população, há mais gente vivendo no Brasil do que em todos os outros países da América do Sul juntos. Isto gera o fato interessante de que o português, a língua de um só país, é a mais falada na América do Sul.

O crescimento da igreja evangélica neste que é o maior país católico romano do mundo tem sido tão grande que os evangélicos no Brasil agora perfazem 16% da população do país (contra 10% em 1985) e estão crescendo a uma taxa *duas vezes maior* que a população. Para cada bebê nascido no Brasil, dois brasileiros "nascem de novo".

### QUANTOS MISSIONÁRIOS BRASILEIROS HÁ?

De 1989 para 1995 o número de missionários brasileiros que servem em contextos transculturais (dentro e fora do país) cresceu de 880 para 1764 (veja a Figura 5-1). Isto representa um crescimento de 9% por ano.

NÚMERO DE MISSIONÁRIOS BRASILEIROS TRANSCULTURAIS*						
	1989	1990	1992	1993	1994	1995
No campo	856	945	1,192	1,213	1,500	1,640
Em trabalho de divulgação	24	20	34	54	115	124
Total	880	965	1,226	1,267	1,615	1,764
O pesquisador não conseguiu dados sobre os missionários brasileiros em 1991.						

Figura 5-1

Seria bom incluir aqui uma breve observação sobre definições. No Brasil o termo “missionário” não implica necessariamente em envolvimento transcultural. Muitos obreiros cristãos de tempo integral que não são pastores são chamados de “missionários”. Os números acima referem-se apenas aos missionários brasileiros transculturais.

Uma outra observação aqui é que 1994 e 1995 apresentaram um aumento muito maior no número de missionários do que os anos anteriores — da ordem de 20% por ano! Aqui podemos estar vendo a ajuda de uma economia mais estável. Enquanto a inflação mensal antes de 1994 ficava na média de 30%, a partir deste ano ela foi reduzida para 2-3% por mês.

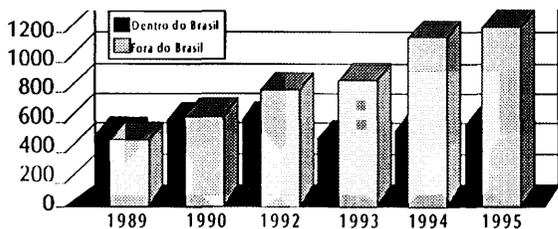
### ONDE ELES ESTÃO SERVINDO?

Olhando para a lista dos países onde os missionários brasileiros estão servindo (Figura 5-2) constatamos um dos fatos interessantes das missões brasileiras. A maioria dos missionários do Brasil serve em países onde podem falar português ou espanhol. A proximidade lingüística e geográfica da maioria dos países na lista faz sentido. Missões novas querem “molhar os pés” em contextos mais seguros e familiares. Isto não deve nos surpreender.

OS 15 PAÍSES QUE MAIS RECEBEM MISSIONÁRIOS BRASILEIROS	
País	Nº de missionários
Brasil (entre tribos indígenas)	463
Portugal	104
Paraguai	82
Moçambique	78
Argentina	66
Bolívia	66
Estados Unidos	59
Equador	51
Uruguai	47
Guiné-Bissau	45
Angola	40
Espanha	37
Inglaterra	34
Peru	33
Chile	29

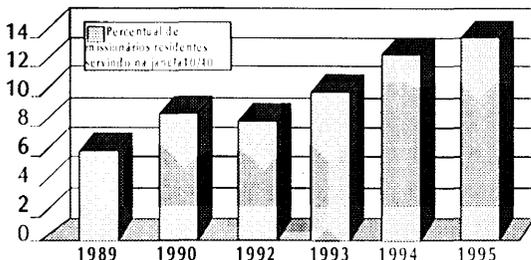
Figura 5-2

O que de fato nos surpreendeu foram duas mudanças significativas que aconteceram de 1989 para cá. A primeira tem a ver com o número de brasileiros servindo no exterior. Em 1989 havia mais missionários transculturais brasileiros servindo *dentro* do Brasil do que *fora*. Estes que trabalhavam dentro do Brasil estavam principalmente entre as 237 diferentes tribos indígenas brasileiras. Em 1995, porém, havia quase três vezes mais obreiros servindo fora do Brasil do que dentro! De fato, o número de brasileiros servindo em contextos transculturais dentro do Brasil permaneceu quase constante. Não cresceu (veja a Figura 5-3)!



Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Int./SEPAL, 1995.

Figura 5-3: Missionários brasileiros servindo dentro e fora do Brasil

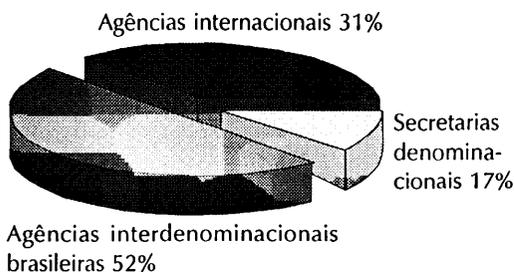


Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Int./SEPAL, 1995.

Figura 5-4: Missionários Brasileiros e a Janela 10/40

brasileiras estão enviando seus obreiros para estas áreas muito resistentes. Isto com certeza tem implicações quanto à questão do retorno prematuro de missionários.

## QUEM OS ESTÁ ENVIANDO?

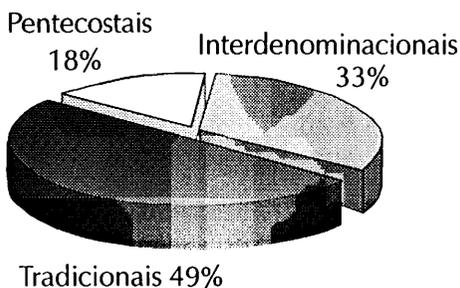


Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Int./SEPAL, 1995.

Figura 5-5: Estruturas de envio no Brasil: tipos de agências que enviam brasileiros para ministérios transculturais

A segunda mudança tem a ver com *aonde* os brasileiros servindo fora do Brasil estão indo. Os últimos anos viram uma grande diferença no interesse do Brasil na “Janela 10/40”, esta região do mundo mais resistente ao evangelho e que inclui o mundo muçulmano, hindu e budista. Isto foi uma grande surpresa. Em 1989, apenas 5% de todos os missionários brasileiros (incluindo os missionários transculturais dentro do Brasil) estavam servindo dentro da Janela 10/40. Em 1995, este percentual tinha subido para 13%, como mostra a Figura 5-4. Mais e mais missões

Apesar de muitas missões internacionais respeitadas terem aberto escritórios no Brasil e estejam enviando brasileiros como missionários (p. ex. JOCUM, OM, AMEM), elas são apenas 31% das missões que enviam brasileiros. As outras 69% são missões brasileiras — sejam secretarias denominacionais, sejam agências não denominacionais (veja a Figura 5-5).



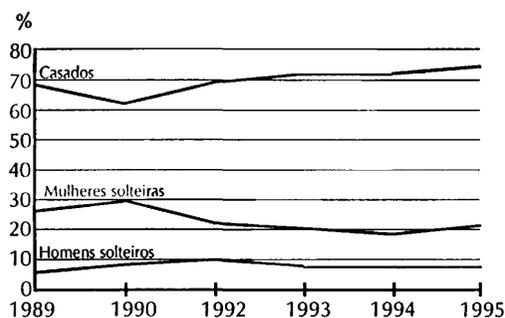
Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Intl./SEPAL, 1995.

Figura 5-6: Missionários brasileiros: posição teológica da agência enviadaora

orientação pentecostal ou carismática. Contudo, apenas 18% dos missionários brasileiros são enviados por agências ou secretarias denominacionais de convicção pentecostal. A maioria é tradicional ou interdenominacional (veja a Figura 5-6).

## CASADOS OU SOLTEIROS?

Será que o estado civil tem relação com a questão do retorno prematuro? Se uma porcentagem grande dos missionários brasileiros fosse solteira, poderíamos suspeitar que muitos deles se vissem tentados a deixar o campo para encontrar



Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Intl./SEPAL, 1995.

Figura 5-7: Missionários brasileiros: estado civil

um parceiro. Todavia, como mostra a Figura 5-7, mais de 70% dos missionários brasileiros são casados, e esta porcentagem cresceu durante os últimos anos.

Ao contarmos os próprios missionários, constatamos mais ou menos a mesma divisão. Somente 30% são enviados por missões internacionais, o restante por agências brasileiras.

A posição teológica das agências enviadoras brasileiras é digna de menção na comparação com a natureza fortemente pentecostal da igreja evangélica brasileira. As estimativas são de que pelo menos 70% dos evangélicos brasileiros têm

## QUEM ESTÁ GUARNECENDO O FORTE?

Uma das tendências nas missões brasileiras durante os últimos anos tem sido o aumento

no número de brasileiros que trabalham em funções de apoio ou administrativas. Nos primeiros anos, havia muito poucos brasileiros cujo ministério era "por trás do palco". Recentemente as coisas mudaram dramaticamente.

Em 1989 apenas 9% de toda a força missionária brasileira servia em papéis administrativos ou de apoio. Em 1995 esta porcentagem tinha praticamente triplicado (veja a Figura 5-8)! À medida que o movimento missionário brasileiro

amadurece, a necessidade de dar atenção responsável aos detalhes financeiros e a um cuidado missionário mais completo parece ser mais sentida.



Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Int./SEPAL, 1995.

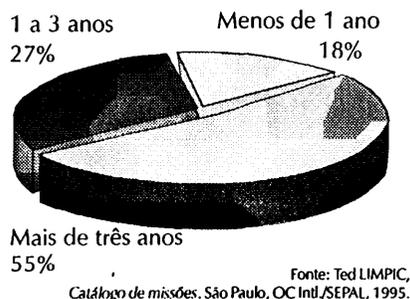
Figura 5-8: Missionários brasileiros: no campo e em trabalho de divulgação x em administração e apoio

de missões. Estas informações não revelavam nada particularmente preocupante. Apesar do grande número de brasileiros que participam de projetos de curto prazo com OM e JOCUM, a maioria dos missionários brasileiros (55%) permaneceu mais de três anos em seu campo de trabalho.

As porcentagens mostradas na Figura 5-9 são de 1995 e permaneceram praticamente estáveis durante os três anos anteriores. O percentual dos que estão no campo mais de três anos seria ainda maior se os de curto prazo fossem omitidos.

## OS BRASILEIROS E A QUESTÃO DO RETORNO PREMATURO

A euforia por missões estava grande no Brasil no começo da década de 1990. Igrejas por todo o país de extensão continental estavam organizando conferências missionárias com participação crescente. Artigos em publicações cristãs enfatizavam que os povos não alcançados em todo o mundo precisavam ser evangelizados. Novas agências estavam sendo criadas e novos campos abertos, em especial nas áreas mais resistentes do globo. O interesse pelo mundo muçulmano era especialmente grande. E as histórias iniciais de sucesso colocaram mais combustível no fogo missionário.



Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Int./SEPAL, 1995.

Figura 5-9: Missionários brasileiros: número de anos no campo

### QUANTO TEMPO ELES FICAM?

Antes da pesquisa especial em 1995 promovida pela AEM (da qual falaremos em seguida), os únicos dados sobre a "longevidade" dos brasileiros no campo eram compilados em nosso *Catálogo*

### ESTATÍSTICAS CHOCANTES

De repente, porém, começou a circular um relatório entre os líderes de missões no Brasil que teve o impacto de um balde de água fria. Sugeriu-se que os missionários brasileiros eram "desertores", que desistiam rapidamente quando as coisas ficavam difíceis, e voltavam

para casa. Tentativas de descobrir a fonte desta “pesquisa” estranha foram infrutíferas. Mesmo assim, os números citados começaram a se espalhar em todas as direções, sendo inclusive citados em uma sessão plenária do congresso nacional de missões em Caxambu, em outubro de 1993.

Os números, não confirmados, eram de dar um frio na barriga: três em cada quatro brasileiros desistiam antes de completar cinco anos no campo. De 5.000 missionários enviados, somente 1.000 ainda estavam no campo cinco anos depois. Em termos de taxa de retorno, isto é uma perda de 75% em cinco anos — 15% por ano. Uma estatística nada encorajadora!

Naturalmente muitas perguntas foram levantadas em relação a estes números. Será que isto é possível? De onde vinham os dados da “pesquisa”? Por que eles não combinavam com o *Catálogo de missões*? Como eles consideravam missionários de curto prazo e projetos de férias? Será que estes voluntários eram contados de modo impróprio, já que na verdade não *abandonavam* o campo? Claramente algum tipo de estudo específico tinha de ser feito.

## **BUSCANDO ALGUMAS RESPOSTAS**

O interesse da Comissão de Missões da AEM em coordenar um estudo global do retorno prematuro de missionários não poderia ter surgido em um momento melhor. Em fevereiro de 1995, o Brasil participou, junto com outros países, do projeto de pesquisa ReMAP, que tinha o propósito de estabelecer as causas (e possíveis curas) do retorno prematuro de missionários.

O objeto de estudo era o “abandono do serviço missionário”. Desta perspectiva, alguns motivos para retorno são claramente aceitáveis: crises políticas, morte a serviço, e até a aposentadoria normal. Nosso interesse era identificar e quantificar o *retorno indesejável*. Isto inclui problemas relacionados com casamento ou família do missionário, a entidade que o enviou, sua vida pessoal, sua adaptação à cultura ou língua no campo de trabalho, e seu trabalho em si.

O formulário de pesquisa elaborado em um encontro em Londres foi traduzido para o português e preenchido por 24 diferentes estruturas de envio de missionários no Brasil — sete secretarias denominacionais, nove agências não denominacionais e oito missões internacionais (a maioria com liderança brasileira).

Nossa estratégia foi conseguir o melhor aproveitamento possível da pesquisa, visitando pessoalmente cada missão. O questionário já tinha sido enviado pelo correio, mas utilizamos a visita para enfatizar a importância do levantamento e expressar face a face o valor que dávamos à participação da agência. Também

confirmamos nosso compromisso de manter em sigilo o que fosse do interesse da instituição. Isto era importante, pois estávamos lidando com questões que muitas missões consideravam bastante sensíveis.

Nesta visita ajudávamos no preenchimento do questionário, item por item, para evitar mal-entendidos e ter certeza de que usávamos definições padrão para depois podermos comparar “maças com maçãs”.

Desde o começo percebemos que havia duas fraquezas principais no processo que teríamos de resolver. Primeiro, o enfoque da pesquisa estava mais na “estrutura de envio” do que no missionário. Sabendo que sempre há dois lados na mesma história, reconhecemos que poderíamos estar apenas ouvindo um dos lados. Segundo, poucas agências missionárias brasileiras mantêm registros detalhados — especialmente no que tange os motivos por que seus missionários deixam o campo ou a missão. Em muitos casos, a pesquisa serviu para motivar muitas agências a começar a manter estatísticas mais detalhadas.

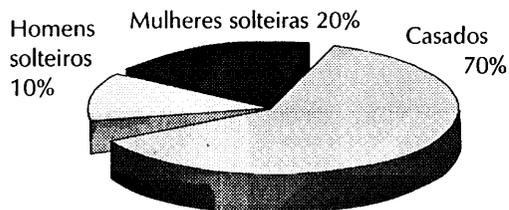
## O QUE DESCOBRIMOS

Cópias de cada questionário preenchido foram enviados para a Inglaterra, onde podiam ser incluídas nas tabelas “globais” do ReMAP. Os resultados desta análise geral feita por Peter Brierly já foram comentados nos outros capítulos. Os resultados mostrados abaixo diferem um pouco dos cálculos deles, porque decidimos incluir alguns questionários recebidos depois do prazo.

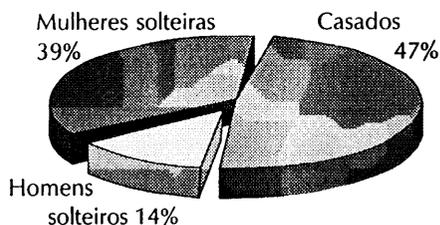
### 1) A TAXA REAL DE RETORNO

Constatamos que a taxa real de retorno nas agências brasileiras que pesquisamos é de 7% por ano. Isto não é uma boa notícia, mas está bem abaixo do que temíamos, e bastante próximo de muitos outros países que enviam missionários.

#### Divisão por estado civil no campo 1992-1994



#### Porcentagem de retorno



Fonte: Ted LIMPIC, *Catálogo de missões*. São Paulo, OC Int./SEPAL, 1995.

Figura 5-10: Missionários brasileiros: Estado civil e porcentagem de retorno

O que nos surpreendeu foi a divisão por estado civil (veja a Figura 5-10). Como já mencionamos, do total de missionários brasileiros 70% são casados, 20% são mulheres solteiras e 10% são homens solteiros. A porcentagem de retorno é de 47% para os casados, 39% para as mulheres solteiras e 14% para os homens solteiros. Estávamos perdendo mais mulheres solteiras do que deveríamos!

## 2) *PRINCIPAL CAUSA ISOLADA DE RETORNO*

As agências brasileiras mencionam a “falta de sustento financeiro” como a principal causa isolada de retorno de missionários. Em um país que se debateu durante a década de 1980 e o começo da de 1990 com instabilidade econômica e taxas de inflação que chegaram a 40% ou até 50% *por mês*, este motivo é mais que compreensível. (Alguém de fora pode ter dificuldades até para imaginar como se faz para ajustar o orçamento missionário 50% a cada mês, só para manter seus obreiros no exterior com o mesmo poder de compra do país em que trabalham!)

Outras causas que contribuem em muito para o retorno de missionários brasileiros são, segundo as agências:

- Falta de compromisso;
- Problemas com colegas;
- Preparo inadequado;
- Auto-estima, stress e outras questões pessoais;
- Casamento.

## 3) *OUTRAS ÁREAS DE PROBLEMAS*

Depois do problema do sustento financeiro, constatamos que as principais áreas de problemas estão mais relacionadas com caráter do que com habilidades.

A terceira pergunta no questionário pedia às agências que contassem quantos missionários deixaram sua missão entre 1992 e 1994, dividindo-os conforme os motivos que levou à sua demissão ou pedido de desligamento. Não estávamos apenas perguntando às agências qual era a sua impressão; queríamos números específicos. Quando reunimos estes dados, surgiu o quadro apresentado na Figura 5-11.

## MISSIONÁRIOS BRASILEIROS: MOTIVOS PARA DEIXAR A MISSÃO

Categoria	Exemplos	%demissões/ desligamentos
Inevitável	Aposentadoria normal, crises políticas, morte em serviço, casamento fora, mudança de ocupação	16
Casam./família	Filhos, pais idosos, conflitos conjugais/de família	4
Agência	Apoio de casa, desentendimento com a agência enviadora, motivos teológicos	19
Pessoais	Imaturidade espiritual, problemas de saúde, compromisso inadequado, assuntos pessoais, falta de chamado, vida imoral	26
Equipe	Problemas com colegas missionários, e com líderes locais	5
Culturais	Dificuldades de adaptação ou no aprendizado da língua	3
Assuntos do trabalho	Demissão pela agência, insatisfação no trabalho, supervisão inadequada, treinamento não apropriado	10
Outros Miscelânea		17

Figura 5-11

A principal surpresa aqui foi a descoberta de que a principal área de problemas era “pessoal” — motivos mais relacionados com o caráter do missionário (ou sua saúde) do que com outras coisas. Esta constatação tem implicações importantes para nossos programas de treinamento, dos quais alguns tendem a enfatizar os aspectos técnicos do aprendizado da língua e/ou da adaptação cultural e não o aperfeiçoamento do caráter. Também somos lembrados da importância da formação do caráter antes do trabalho missionário, e o papel muito importante da igreja local. A importância do cuidado pastoral no campo também é sublinhada.

#### 4) O EFEITO DO TAMANHO DA AGÊNCIA

Somente algumas poucas agências brasileiras podem ser classificadas como grandes (com 201 a 500 missionários em seu rol). A maioria são pequenas. A classificação das agências que pesquisamos pode ser vista na Figura 5-12.

TAMANHO DAS AGÊNCIAS BRASILEIRAS	
Nº de mission. de carreira de tempo integral	Percentual das agências pesquisadas
1-10	9
11-25	29
26-50	22
51-100	22
101-200	9
201-500	9
>500	0

Comparando as taxas de retorno com o tamanho das agências, parece não haver uma correlação significativa. O tamanho das agências brasileiras não parece afetar a questão do retorno. Tanto agências pequenas como grandes parecem

Figura 5-12

debater-se com problemas similares. Nem o “senso familiar” de uma agência menor nem os recursos maiores de uma agência grande servem de proteção automática contra o retorno prematuro.

### 5) AS AGÊNCIAS MAIS ANTIGAS

Algumas das nossas estruturas brasileiras têm existido há bastante tempo. Outras são novinhas. Algumas fazem um bom trabalho de seleção, treinamento e cuidado dos seus missionários. Outras ainda estão aprendendo.

Comparando a porcentagem de retorno com a idade

da agência, surge uma correlação bem clara. Em geral, quanto mais idade tiver a agência, menos problemas ela tem com retorno prematuro de missionários. Nas suas agências parecem estar aprendendo com a experiência (veja a Figura 5-13).

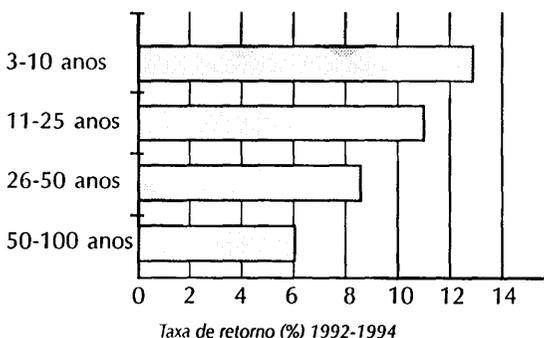


Figura 9-13: Agências missionárias brasileiras: experiência da agência e taxa de retorno

CONTEXTOS MISSIONÁRIOS DOS BRASILEIROS		
Classif.	Descrição	% estimada de envolv.
1	Pessoas em países com cultura e língua diferentes	35
2	Grupos étnicos de cultura diferente no próprio país	25
3	Pessoas em países com cultura semelhante e mesma língua	21
4	Pessoas no país com cultura semelhante e a mesma língua	19

Figura 9-14

com a classificação de 1 a 4 e depois as comparamos com a taxa de retorno de 1992-1994. Os resultados são mostrados na Figura 9-14.

Por causa dos desafios adicionais da adaptação à cultura, aprendizado da língua e (no caso do item 1) distância geográfica de casa, poderíamos pensar que os contextos 1 e 2 teriam um potencial mais elevado para perdas de missionários. De fato, as taxas de retorno de agências que enviam obreiros primordialmente para estes contextos são maiores.

### 6) LOCAL DE TRABALHO

A maioria das agências brasileiras está enviando seus missionários para contexto com potencial elevado de retorno prematuro: países diferentes, culturas diferentes, e ministérios pioneiros de plantar igrejas.

As agências foram solicitadas a classificar de 1 a 4 os tipos de situações missionárias para as quais enviam seus obreiros (sendo que 1 representa a área em que têm o maior número de missionários).

Demos um peso às suas respostas de acordo

<b>TIPOS DE APOIO DADO PELAS AGÊNCIAS MISSIONÁRIAS BRASILEIRAS</b>	
<b>Tipo de apoio</b>	<b>% das agências que o prestam</b>
Pelo menos uma visita anual de alguém do escritório central	83,5
Pelo menos um telefonema ou carta trimestral do escritório central	83,5
Conferências locais ou regionais para os missionários	83,5
Supervisão por um líder de campo	75,0
Descrição de atividades detalhada	62,5
Férias anuais	62,5
Estrutura de apoio de equipe	62,5
Supervisão pastoral por outra pessoa que não o supervisor da missão	54,2
Treinamento planejado no local de trabalho	29,5
Provisão de escolas, bolsas ou professores para os filhos dos missionários	29,2
Outros tipos de apoio	37,5

Figura 5-15

Os obreiros brasileiros também tendem a se concentrar no trabalho pioneiro entre povos não alcançados, sem igreja, onde há pouca ou nenhuma presença evangélica. Estes ministérios também podem ser considerados com potencial maior de retorno, devido à distância das estruturas de apoio disponíveis onde a igreja evangélica está presente.

### 7) TIPOS DE APOIO PRESTADO

As agências brasileiras são razoavelmente fortes no tipo de apoio que dão, mas são díspares na quantidade de tempo e dinheiro que investem no apoio.

Na verdade ficamos surpresos em ver como a maioria das agências brasileiras é ativa no apoio intencional que dá aos seus obreiros. Talvez isto não devesse ter-nos surpreendido, pois os brasileiros são por natureza um povo relacional. O envolvimento com as pessoas é importante, e se reflete nas respostas que recebemos quando pedimos que as agências indicassem que tipo de apoio geralmente dão aos seus missionários.

Na Figura 5-15 pode-se ver que as duas áreas mais fracas são o treinamento planejado no local de trabalho e a provisão de escolas, bolsas ou professores para os filhos dos missionários. As outras áreas parecem estar sendo bem servidas. Nossas agências missionárias dão a maior atenção a visitas anuais do escritório central, telefonemas ou cartas trimestrais, e conferências regionais para os missionários.

<b>TEMPO E DINHEIRO INVESTIDO PELAS AGÊNCIAS MISSIONÁRIAS BRASILEIRAS</b>		
<b>% do tempo e do dinheiro</b>	<b>% das agências que investem este tempo</b>	<b>% das agências que investem este dinheiro</b>
<1	8.3	12.5
1-5	20.3	41.7
6-10	12	8.3
11-20	5	4.2
21-30	4.2	4.2
>30	20.8	12.5
Sem resposta	25.1	16.6

Figura 5-16

Quando olhamos quanto tempo e dinheiro as igrejas investem no apoio, nossa visão se amplia (veja a Figura 5-16). Em termos gerais, a maioria das agências brasileiras aplica nisto entre 1 e 5% dos seus recursos financeiros. Na questão do investimento de tempo, a situação é diferente. Algumas agências investem mais de 30% do seu tempo. Olhando mais de perto, descobrimos que estas eram principalmente as missões *maiores*, que têm pessoas disponíveis para este tipo de apoio.

Qual é a melhor quantidade de tempo e dinheiro investida no “cuidado dos membros”? É difícil de dizer. Se aqueles que investiram mais tempo e dinheiro apresentassem uma taxa de retorno mais baixa, teríamos base para afirmar que “mais apoio é igual a menos retorno”. Mas isto não é o caso. Algumas das agências brasileiras que investem mais tempo continuam apresentando as maiores taxas de retorno! Por quê? Talvez sejam iniciativas recentes para corrigir problemas profundamente arraigados. Ou talvez não seja uma questão de “quanto tempo” ou “quanto dinheiro”, mas da *qualidade* deste apoio.

Também deve ser observado que nossas entrevistas pessoais com as agências mostraram que esta pergunta era uma das mais difíceis de responder. A maioria das agências não guardara estatísticas neste campo, razão pela qual tiveram de expressar suposições educadas para responder a pergunta.

## 8) TREINAMENTO MISSIONÁRIO EXIGIDO

À pergunta sobre os tipos de treinamento que os candidatos a missionários de carreira tinham de completar antes do serviço ativo, as agências brasileiras responderam:

- O próprio curso de estudos missiológicos da organização (58%);
- Instrução transcultural (50%);
- Experiência transcultural de curto prazo (42%);
- Estudos missiológicos avulsos (42%).

O treinamento missionário mais exigido no Brasil é um curso dado pela própria agência que envia. Somente uma agência (entre as 24 que participaram da pesquisa) exige um diploma em estudos missiológicos. Mais surpreendente foi que quatro agências não requeriam *qualquer* treinamento.

## 9) QUESTÕES DA AVALIAÇÃO SELETIVA

Ao avaliar candidatos ao campo missionário, as agências brasileiras dão a maior importância às referências pessoais ao caráter do candidato, à declaração de chamado de Deus, e à adoção da confissão doutrinária da missão (veja a Figura 5-17).

ASSUNTOS CONSIDERADOS IMPORTANTES PELAS AGÊNCIAS MISSIONÁRIAS BRASILEIRAS	
Assunto	% das agências que consideram este assunto importante
Referências pessoais ao caráter (p. ex. da igreja do candidato)	87,5
Declaração clara do chamado de Deus para o serviço missionário	79,2
Adoção da confissão doutrinária da missão	70,8
Avaliação da vida de casado ou solteiro do candidato	66,7
Compromissos firmes de sustento financeiro	62,5
Avaliação da saúde	58,3
Avaliação das habilidades de comunicação e relacionamento	54,2
Experiência anterior no trabalho da igreja	45,8
Avaliação das habilidades de liderança e pastoreio	37,5
Testes psicológicos e/ou de personalidade	29,2
Ordenação ou equivalente	29,2
Experiência anterior no trabalho missionário	20,8
Limite de idade ou número de filhos; restrições à família	16,7

Figura 5-17

muito interesse em testes psicológicos e/ou de personalidade. Além de estes testes não serem tão acessíveis no Brasil, há a impressão de que as referências do caráter podem representar uma ajuda mais prática.

### 10) MANEIRAS DE PREVENIR O RETORNO PREMATURO

Para prevenir o retorno, muitas agências missionárias brasileiras acham que os fatores mais importantes estão relacionados com a pessoa do missionário do que com a agência.

À luz do fato de que os problemas de retorno de missionários, no mais das vezes, giram em torno de questões pessoais, é animador ver o grande peso dado a referências do caráter da pessoa. A ênfase no chamado de Deus também faz sentido se lembramos que a maioria dos missionários brasileiros estão indo para ministérios pioneiros onde a igreja evangélica não existe ou é muito fraca. Um senso pessoal de direção da mão de Deus é muito importante.

Igualmente interessante é ver o que está no fim da lista. Que assuntos as missões brasileiras não consideram tão importantes? Para as agências missionárias brasileiras, o que parece ter menos peso é o tamanho e idade da família do missionário. Experiência prévia em missões é menos importante que no trabalho da igreja. Menos importância também é dada à ordenação, de modo que o chamado pessoal é mais importante que a posição na igreja ou denominação. Ainda não há

Quando solicitadas a alistar os três fatores que elas consideram *mais importantes* para minimizar o retorno prematuro de missionários, as agências missionárias brasileiras disseram:

- Um chamado claro de Deus para a obra missionária;
- Supervisão, cuidado pastoral e apoio regulares;
- Capacidade para manter uma vida espiritual sadia sem apoio externo.

Quando solicitadas a alistar os três fatores que consideram menos importantes para minimizar o retorno prematuro, as três principais respostas foram:

- Contatos regulares com amigos, igreja de origem e parceiros de oração;
- Promoção de treinamento apropriado regularmente;
- Bom relacionamento com os supervisores e a missão.

É encorajador ver que se reconhece a importância de supervisão, cuidado pastoral e apoio regulares, porém podemos detectar a tendência das missões brasileiras de dar muita ênfase no indivíduo: chamado pessoal, capacidade para manter uma vida espiritual sadia *sem apoio externo*, e capacidade para ministrar sem contatos regulares com amigos, igreja de origem e parceiros de oração.

Surpreendeu-nos a descoberta de que *nenhuma* das agências missionárias no Brasil com as *melhores* porcentagens de retorno citou “capacidade para manter uma vida espiritual sadia sem apoio externo” como um dos fatores mais importantes para reduzir o retorno prematuro, mas *todas* as agências com as *piores* porcentagens o fizeram! Estas últimas colocam muita responsabilidade pelo sucesso do missionário sobre suas capacidades, talvez minimizando as responsabilidades da agência.

## AONDE IREMOS DAQUI?

Depois de completar o estudo sobre retorno prematuro de missionários, e tentando comparar as informações com os dados que anualmente coletamos de missões e missionários brasileiros, aprendemos muitas coisas que serão de valor no futuro. Além das observações feitas acima, certas necessidades práticas se destacam:

**1) A necessidade de as agências brasileiras manterem estatísticas melhores.** Para muitas agências, esta pesquisa sobre retorno de missionários foi a primeira ocasião em que pararam para contar quantos missionários já tinham deixado sua missão. Muitas expressaram seu desejo de manter registros melhores e continuar monitorando como estão indo na questão do retorno.

**2) A necessidade de ouvir os missionários.** O formulário de pesquisa que usamos foi dirigido apenas à agência missionária. Provavelmente está na hora de ouvir os próprios missionários.

**3) A necessidade de ficar alerta para as tendências e continuar fazendo perguntas.** O que aconteceu em 1993 que causou este grande salto na taxa de retorno de missionários? Por que há tantas mulheres solteiras saindo cedo do campo? Estas e outras perguntas podem nos levar a mais conclusões.

**4) A necessidade de dar mais atenção à igreja local.** O motivo isolado mais importante para o retorno prematuro de missionários brasileiros é a falta de sustento financeiro. A principal área de problemas é pessoal: questões relacionadas à formação do caráter e à maturidade espiritual. Tanto a fidelidade financeira dos “enviadores” para missões como a formação do caráter dos que são enviados são questões diretamente ligadas à igreja local.

**5) A necessidade de aprender dos nossos erros.** O movimento missionário brasileiro é jovem. Temos poucos aposentados até agora. À medida que mais veteranos retornarem *bem sucedidos* do campo, eles poderão aprofundar a qualidade do treinamento de novos missionários. Hoje no Brasil as agências missionárias que têm mais experiência são as que têm a menor taxa de retorno. Esperamos que esta realidade seja um bom prenúncio para o futuro, à medida que lutamos e aprendemos juntos.

## BIBLIOGRAFIA

P. JOHNSTONE, *Operation world*. Grand Rapids, Zondervan, 1993.

L. E. KEYES, *The last age of missions: a study of Thrid World missionary societies*. Pasadena, William Carey, 1983.

Ted Limpic é um missionário da OC International/Sepal no Brasil, onde serve desde 1985. Ele tem sido um dos principais pesquisadores da igreja evangélica do Brasil assim como do seu movimento missionário. Antes de ir para o Brasil, Limpic ministrou durante oito anos como líder de grupo da MPC na Califórnia, e depois dez anos como diretor de programa do Forest Home Christian Conference Center. Casado com Claudia desde 1971, têm dois filhos, Jeremy e Joel.

1 As estatísticas apresentadas neste capítulo podem diferir das fornecidas em outros capítulos. Há três razões para estas variações: 1) Os cálculos feitos por Peter Brierly estavam baseados no primeiro exame dos dados; 2) Detlef Blöcher e Jonathan Lewis tinham dados adicionais para trabalharem. Eles examinaram os dados de uma perspectiva diferente, fazendo outras perguntas; 3) Algumas estatísticas do país refletem novas pesquisas e maneiras diferentes de ler os números.

# *Parte 4*

## ***CAPÍTULOS TEMÁTICOS***





## 6. QUEREMOS ENVIAR TODO AQUELE QUE BATE EM NOSSA PORTA?

PERSPECTIVAS DOS NOVOS PAÍSES ENVIADORES

*Bertil Ekström (Brasil)*

O movimento missionário dos países emergentes está crescendo muito rápido, como todos sabemos. A contribuição para a evangelização do mundo por países como Coréia do Sul, Índia, Mianmar (Burma), Filipinas, Gana, Nigéria, Quênia, Zimbábue e Brasil — e muitos outros em escala menor — é um dos fatos mais positivos das últimas duas décadas. Depois de serem tradicionalmente países que recebem missionários, eles agora os estão enviando.

O tema do COMIBAM '87 em São Paulo, "De campo missionário para força missionária" não foi só um sonho, mas também a descrição de uma realidade. A América Latina fora impactada por um despertar missionário do Espírito que nada poderia impedir. E a mesma coisa estava acontecendo em outras partes do mundo em desenvolvimento.

Em muitos casos, agências enviadoras surgiram em países que tradicionalmente recebiam missionários. A situação no Brasil é um bom exemplo. Denominações como a Convenção Batista, a Assembléia de Deus e a Igreja

Presbiteriana participaram no movimento missionário mundial desde o começo do século. Quase desde o início estas denominações têm enviado missionários a outros países da América Latina e Portugal.

Entretanto, somente nas décadas de 1970 e 1980 o movimento se impôs. No caso da América Latina, as agências missionárias que trabalham com jovens (p. ex., JOCUM e OM), junto com conferências missionárias promovidas pelo movimento de Lausanne, COMIBAM e outros, tiveram um impacto tremendo sobre a igreja. Especialmente entre estudantes e líderes de jovens podia ser visto um interesse crescente em missões.

Com os novos candidatos a missionários apresentando-se às suas igrejas e denominações, a necessidade por estruturas de envio tornou-se atual. Em alguns casos, as igrejas já tinham uma secretaria denominacional de missões, e podiam encarregar-se dos candidatos. Em outras situações, não havia estrutura, e pouca compreensão da necessidade de tê-la. Em ainda outros casos, a necessidade de criar uma estrutura de envio foi claramente reconhecida. Muitas agências missionárias foram fundadas, e elas têm sido uma das forças principais no envio de missionários durante as duas últimas décadas.

Agora podemos ver, ainda falando da América Latina, que tanto as igrejas locais como as denominações estão despertando para sua responsabilidade diante do trabalho missionário, e assumindo um papel mais ativo no processo de envio.

Uma das questões chave nesta realidade de missões nos novos países enviados é o processo de seleção. Antes havia poucos candidatos e possibilidades limitadas para enviar missionários; agora as organizações missionárias, tanto as para-eclesíásticas como as denominacionais, recebem diariamente novas pessoas que pedem por uma oportunidade de servir no exterior. “Não deveríamos enviar cada candidato que bate à nossa porta?”, perguntou o líder de uma missão. “Está certo impedir pessoas de sair para servir ao Senhor?”, foi a reação de um candidato.

Neste contexto, estamos preocupados com a elevada taxa de retorno entre os missionários dos países em desenvolvimento. Portanto, a pergunta é: Quão importante é o processo de seleção para a prevenção do abandono do campo missionário? Ao lidarmos com aspectos diferentes da seleção nos novos países enviados (NPE), nosso enfoque será na manutenção dos missionários em seu ministério o maior tempo possível.

Duas declarações são básicas aqui. Primeiro, nós cremos que o ideal é um compromisso de longo prazo com missões, apesar de reconhecermos que voluntários de curto prazo pode fazer uma boa contribuição e também são

importantes, especialmente em situações onde se faz trabalhos práticos ou onde não é possível permanecer por um período mais longo. Segundo, estamos convictos de que a boa seleção de candidatos pode minimizar as perdas e prevenir muitas dificuldades no campo.

## QUEM SÃO OS CANDIDATOS?

Pode ser difícil identificar características comuns dos candidatos a missionários nos NPE, mas talvez possamos encontrar alguns elementos que nos ajudem a compreender sua situação.

Como no mundo todo, são principalmente jovens que se apresentam para ministérios transculturais. Também há casos de casais na meia-idade que, depois de um longo serviço na igreja local, querem experimentar o campo missionário, mas eles são exceção.

A variedade de contextos de onde vêm os candidatos é realmente surpreendente — de pessoas com muito estudo até quase analfabetas, de igrejas tradicionais até as novas comunidades carismáticas ou nenhum envolvimento local, de todos os tipos de ambientes e condições sociais. Cada candidato tem sua própria história e precisa ser tratado individualmente. Seu contexto por si não pode ser decisivo na seleção. Bons missionários têm vindo de todo tipo de situações. As perguntas que temos de fazer é se há motivos para crer que a pessoa tem um chamado verdadeiro de Deus para missões e se o candidato é adequado para a tarefa.

Um dos pontos fracos nos NPE é sua falta de tradição missionária. As igrejas receberam missionários de outros países por muito tempo, mas não foram ensinadas a refletir sobre sua própria responsabilidade. Missionários não têm automaticamente uma mentalidade missionária em seu trabalho, de modo que as igrejas fundadas por eles, em muitos casos, não está ciente do seu papel na evangelização do mundo.

Isto significa que muitos candidatos vêm de contextos em que nunca ouviram sobre missões e sabem muito pouco do que isto implica. Muitas vezes eles têm idéias errôneas do que é um ministério transcultural, e tendem a refletir os valores dos missionários estrangeiros que trabalham em seu país. As expectativas quanto a tipo de trabalho e sustento financeiro muitas vezes estão relacionadas com as antigas estruturas de envio.

Do lado positivo, é importante dizer que a força missionária que está emergindo, tanto a já ativa como a potencial, é um tremendo dom de Deus ao

movimento missionário. A contribuição que missionários dos países emergentes podem dar e estão dando é crucial para o avanço do evangelho e para alcançar os povos ainda não evangelizados.

## O PAPEL DA IGREJA LOCAL

Da perspectiva da América Latina, a igreja local tem um papel importante no processo de seleção e envio. Há pouca participação em missões fora da comunidade local. Até as agências para-eclésiásticas estão entendendo, depois de algum tempo, que a base de apoio do seu trabalho missionário está na igreja local. Não há fundos ou dinheiro fácil de organizações centrais que podem substituir a provisão pela igreja.

O processo de seleção precisa começar na comunidade local. Concordamos com a afirmação de Rudy Girón: “É inquestionável que a melhor entidade para autenticar o chamado para missões de determinada pessoa é a igreja” (veja o cap. 2). É na igreja local que os candidatos crescem espiritualmente, e em alguns casos até fisicamente. O pastor e alguns membros provavelmente os conhecem bem e são as pessoas mais indicadas para decidir se eles têm um chamado real para a tarefa. É evidente que o pastor e a igreja local também podem cometer erros, mas uma agência deveria pensar três vezes antes de aceitar candidatos que não têm a recomendação da sua comunidade local.

Pode haver uma diferença entre antigos e novos países enviados. Nos NPE geralmente os candidatos vêm quase diretamente da igreja local, muitas vezes de um contexto secular e teológico pobre mas com o coração ardendo e experiência prática de trabalho na igreja. O pastor os conhece bem, e os interessados têm um bom relacionamento com sua igreja. Em contraste com isto, nos APE parece que com mais freqüência as pessoas vêm de uma universidade ou seminário. Estiveram longe de casa por vários anos. Frequentaram diversas igrejas durante seus anos de estudos e não têm um vínculo estreito com uma igreja local. Às vezes eles vêm de um programa de curto prazo ou de várias experiências breves, e suas igrejas não sabem muita coisa sobre eles.

Na situação ideal, a igreja local funciona como um corpo vivo em que cada membro é conhecido pela comunidade e acompanhado pelos líderes. O discipulado na igreja é necessário para dar aos candidatos a missões a orientação e apoio que precisam ter.

Todavia, mesmo se este ideal não é alcançado, isto não pode ser uma desculpa para deixar a igreja local fora do processo de seleção. Pessoas que

acompanharam os interessados durante os últimos anos podem fazer uma boa descrição deles e compartilhar impressões importantes que a agência ou secretaria de missões devem saber.

Analisando a questão de outro ângulo, podemos ver um grande número de benefícios advindos do envolvimento da igreja no recrutamento de missionários. Assumindo sua responsabilidade pela seleção, a igreja pode dar aos candidatos uma plataforma excelente para praticar seus dons e habilidades, junto com o treinamento básico de que precisarão para suas tarefas futuras. A liderança da igreja pode apresentar os candidatos aos outros membros como futuros missionários. Algumas pessoas então podem acompanhar o crescimento deles e participar do seu ministério desde o começo. Isto fará diferença no sustento financeiro e na intercessão depois quando os missionários estiverem no campo. Fraquezas no caráter e necessidades espirituais podem ser trabalhadas. As famílias dos candidatos podem ser preparadas. Pelo testemunho dos candidatos, outros jovens podem ser motivados a envolver-se no trabalho missionário.

Certamente podemos fazer uma lista longa de vantagens de ter a igreja local participando do processo de seleção, somada à base bíblica de que a igreja local é a verdadeira agência de envio, convocada para fazer missões “tanto em Jerusalém, como em toda a Judéia e Samaria, e até os confins da terra” (Atos 1.8). Falando em termos gerais, as igrejas dos países em desenvolvimento estão interessadas no que acontece com seus jovens e têm um grande desejo de tomar parte no trabalho missionário.

## **USANDO A ESTRUTURA DE UMA AGÊNCIA MISSIONÁRIA**

Apesar das vantagens alistadas acima, a igreja local tem suas limitações quando se trata de fazer missões. Para esta tarefa uma estrutura mais ampla de cooperação se torna necessária, que ajude a igreja a fazer seu trabalho missionário. A estrutura pode ser uma secretaria denominacional de missões que coordena os esforços missionários das suas igrejas membros, ou uma missão não denominacional que conta com a participação de igrejas de vários contextos eclesiais. Na América Latina este segundo tipo de agência tem predominado, mas em anos recentes houve um aumento nas denominações que estão formando suas próprias estruturas de envio.

Toda agência tem seu próprio padrão para selecionar missionários. No Brasil a AMTB (Associação de Missões Transculturais Brasileiras) tem um padrão que recomenda para a escolha e envio de missionários, mas nem todas as

organizações conseguem acompanhar totalmente o nível sugerido. Entre os motivos para a discrepância estão a falta de experiência no campo dos líderes das missões e seu conhecimento insuficiente das exigências necessárias. Economia, falta de pessoal, e o desejo de fazer a seleção à sua maneira são outros fatores.

Um número crescente de agências estão participando da AMTB e tentando atingir uma qualidade maior em seu trabalho. Mesmo assim, o tamanho dos “buracos na peneira” varia muito, dependendo do número de interessados, os recursos disponíveis e as exigências para que se faça um bom trabalho.

Passar pelos processos de avaliação nos APE pode ser mais difícil, por causa do interesse cada vez menor de usar estruturas de envio, da longa experiência com seleção, dos critérios fixos para aceitar pessoas, e do fato de que muitas igrejas não têm espaço para novos missionários em seu orçamento. Enquanto isto, nos NPE, onde a estrutura de envio está crescendo, quase todos os candidatos podem encontrar uma maneira de sair. Se são impedidos por uma secretaria ou agência, sempre há uma nova agência à procura de missionários que os aceitará.

O que este quadro exagerado mostra é que o processo de seleção é muito importante nas novas agências de envio, mesmo se isto significa menos missionários indo para o campo a curto prazo.

## **CRITÉRIOS PARA A SELEÇÃO**

Nos países em desenvolvimento os critérios para um bom missionário podem diferir dos padrões estabelecidos no Norte, pelo menos em certos aspectos. Talvez as diferenças são uma maneira de contribuir para uma perspectiva integral do trabalho missionário. Em outras palavras, missionários dos países emergentes podem servir em áreas em que os de outros países não são hábeis ou bem treinados. Mais uma vez, estamos falando em termos gerais, sabendo que há todos os tipos de missionários tanto no Norte como no Sul. Sem dúvida, porém, há diferenças em como somos educados e na ênfase dada a certas habilidades. Também há diferenças na maneira em que as igrejas locais funcionam, dando aos futuros missionários oportunidade para treinar em diferentes áreas.

Podemos levantar a pergunta: Que critérios de seleção nos países emergentes podem ajudar a evitar a perda de missionários e promover a possibilidade de alcançar um nível elevado de sucesso no trabalho missionário? Para o processo de avaliação feito pela igreja ou pela agência em diálogo com a igreja local, a seguir há alguns critérios básicos para a seleção de candidatos para o campo missionário:

## **1) EXPERIÊNCIA DE NOVO NASCIMENTO**

A experiência tem mostrado que um compromisso pessoal com o Senhor nem sempre é algo lógico, nem óbvio para o interessado. Vindo de um contexto, especialmente na América Latina, na África e no sul da Ásia, onde as emoções são enfatizadas e a conversão muitas vezes envolve mais sentimentos do que compreensão, o candidato pode não ter tido uma experiência real de novo nascimento.

## **2) MOTIVAÇÃO CORRETA**

Há muitas razões por que uma pessoa pode querer ser missionária. Em muitos casos, a visão do trabalho missionário e a idéia do estilo de vida do missionário são inexatas. Em outras situações, a chance de ver o mundo e o *status* de ser missionário são atraentes. Os motivos do candidato devem ser analisados com cuidado antes que a pessoa seja aceita para o serviço.

## **3) CHAMADO GENUÍNO DE DEUS**

Isto está ligado de perto à motivação correta. O candidato tem um chamado verdadeiro de Deus? É óbvio que pode ser difícil para um líder de missão ou até para o pastor local decidir se uma pessoa foi chamada por Deus ou não. Em certo sentido, porém, deve haver evidências da vocação na vida do candidato. O chamado para missões começa com uma profunda convicção pessoal, mas também precisa ser confirmado por pessoas que conhecem o candidato.

## **4) CARÁTER CRISTÃO E MATURIDADE ESPIRITUAL**

Para todos os tipos de liderança e serviço no reino de Deus, é importante analisar o caráter da pessoa. Não existem pessoas perfeitas, mas procuramos por cristãos comprometidos que subordinaram sua vida completamente ao Senhor, incluindo sua personalidade. O trabalho missionário exige pessoas que são humildes, têm coração de servo, são fiéis, honestas, gostam de trabalhar em equipe, são cooperativas, generosas etc. A lista está em aberto. Uma boa base para testar o candidato é comparar seu caráter com a lista do fruto do Espírito em Gálatas 5.22-23 e as exigências para ser líder da igreja em 1Timóteo 3.

Estes aspectos do caráter cristão não podem ser adquiridos em um curso de seminário de um ano ou até de quatro anos. Antes, eles precisam ser desenvolvidos na igreja local antes que comece o programa de treinamento em uma agência. Qualquer fraqueza de caráter, então, precisa ser trabalhada durante o período de treinamento teológico ou missiológico.

Aqui está um dos pontos-chaves para a situação na América Latina. O padrão duplo pregado pela antiga tradição religiosa e pela sociedade em geral produz pessoas que dão muita importância às coisas superficiais e visíveis mas têm pouco interesse pela vida interior mais profunda. A mentalidade é: “Para ser cristão, é suficiente ser membro de uma igreja.” Está acontecendo uma mudança nesta atitude, mas o problema ainda existe. A malícia latina não é uma doença, mas uma maneira de brincar com a vida, dizendo uma coisa e querendo dizer outra, muitas vezes com conotações sexuais. A mentalidade dos brasileiros, p. ex., com sua tendência de fazer piadas com o povo português, em muitos casos é uma barreira. Missionários brasileiros em Portugal não levam o povo local a sério, e os portugueses não aceitam obreiros brasileiros.

A vida devocional com disposição para orar e ler a Bíblia é básica para todos os discípulos de Cristo e especialmente para os missionários. Somente um bom intercessor pelas nações pode ter paixão pelas pessoas perdidas e real empatia com os membros de uma nova cultura.

## **5) BOM RELACIONAMENTO COM OUTROS**

Problemas de relacionamento estão entre os mais sérios no trabalho diário no campo missionário, e são uma das causas mais comuns do retorno. Trabalhar junto com colegas que vêm de outros contextos e têm maneiras diferentes de ver as coisas requer muita paciência e humildade. Há poucos lugares para andarilhos solitários hoje em dia. O trabalho missionário típico é feito em relacionamento estreito tanto com colegas nacionais como missionários.

A maioria das pessoas nos países em desenvolvimento são orientados para relacionamentos. Para eles é estranho ver missionários estrangeiros trabalhando sozinhos e não em equipe. Especialmente na liderança, os modelos que os candidatos têm são mais do “homem dos sete instrumentos” do que de um trabalho em equipe.

## **6) CAPACIDADE DE LIDAR COM TENSÕES**

O trabalho missionário não é uma brincadeira, mas uma guerra. A batalha espiritual é uma realidade, ao mesmo tempo em que todos os tipos de tensões acontecem na vida diária. Um missionário precisa ter perseverança e a capacidade de passar por situações estressantes, às vezes sem ajuda externa. Para um latino-americano, que geralmente é impulsivo e emocional, a perseverança pode ser um grande desafio.

A falta do relacionamento familiar no campo pode ser uma fonte de *stress* para muitos missionários dos NPE. Os jovens estão acostumados a morar com seus pais enquanto estão solteiros. Depois do casamento, os casais continuam à volta dos parentes. No campo missionário, a solidão pode ser difícil de suportar, especialmente para os solteiros.

## **7) BOM CONHECIMENTO BÍBLICO**

Os candidatos precisam ter um bom treinamento na Bíblia, para estarem preparados para o futuro ministério no campo. Infelizmente, a experiência em muitos países emergentes mostra que o ensino da Bíblia nas igrejas locais está longe do que seria desejável. Certo candidato perguntou por que Jesus não usava o Novo Testamento em seus ensinamentos, mas apenas o Antigo!

No processo de seleção, a disposição de estudar a Bíblia e fazer um curso teológico deve ser uma das exigências, se a pessoa ainda não tem esta base. A idéia de que “fogo espiritual” é suficiente e que o Senhor dá sua palavra quando necessitamos não funciona no ministério de longo prazo, mesmo ensinando dependência do Espírito Santo.

## **8) TREINAMENTO MISSIOLÓGICO**

Estamos vendo um número crescente de cursos de missões em nossos países enviados, de modo que, na maioria dos casos, há opções para o treinamento missiológico. Especialmente entre jovens que não tiveram a oportunidade de viajar pelo mundo e entrar em contato com outras culturas, o estudo dos princípios fundamentais do encontro e da adaptação transcultural é necessário. Além disso, o tempo de reflexão e confronto com questões chave na missiologia também é útil para os que vivem em sociedades multiculturais e os que viajam a outras partes do mundo. Todos os interessados em missões precisam estar preparados para tomar o tempo de fazer um curso assim.

Nesta questão, talvez tenhamos uma perspectiva diferente das igrejas locais que enviam seus missionários diretamente para o campo, sem usar uma agência. É crucial que estes grupos compreendam que os missionários farão um trabalho muito melhor se tiveram a oportunidade de lidar com questões relativas à vida e ministério transcultural antes de sair do seu país.

Algumas igrejas e agências têm seu próprio curso de missões; outras fazem uso dos cursos dados por seminários e faculdades teológicas. Se os professores destes cursos estão envolvidos nos processos de seleção dos candidatos a missões,

provavelmente o padrão será levantado e os cursos estarão mais adaptados às necessidades sentidas pela igreja, pela agência e pelo missionário.

O treinamento deve incluir toda a família missionária. A razão é que a unidade missionária não é um indivíduo, mas a família como um todo, pelo menos nos casos em que os dois pais estão envolvidos no trabalho. Por isso deve ser exigido que tanto marido como esposa completem o treinamento missiológico. Algo para as crianças também seria desejável.

## **9) FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Nas missões de hoje, a demanda por pessoas com formação profissional está aumentando. Para alcançar a maioria dos povos ocultos e grupos étnicos não alcançados no mundo muçulmano e na Ásia central, os missionários precisam ter uma profissão secular para obter o visto. Muitas vezes a situação local exige o envolvimento tanto no trabalho evangelístico como no social. Escolas, programas de saúde, agricultura etc. andam de mãos dadas com a proclamação do evangelho.

Um número crescente de candidatos dos países em desenvolvimento possuem treinamento profissional em algum campo técnico ou até acadêmico. Sua disposição em sacrificar sua carreira no país natal pelo serviço missionário é elogiável.

## **10) RECONHECIMENTO COMO SER HUMANO**

Temos de estar cientes que as expectativas em relação aos missionários estão sempre aumentando. Quando olhamos para a lista de qualificações acima, vêm à mente a pergunta: Quem tem capacidade para todas estas coisas?

Agências, igrejas e missionários têm de entender que os missionários são antes de tudo seres humanos, com todas as imperfeições inerentes à sua humanidade. A competência vem do Senhor (2Coríntios 3.5). No aconselhamento, no cuidado pastoral, no treinamento etc. temos de lembrar que cada missionário tem uma combinação de pontos fortes, necessidades pessoais e fraquezas humanas.

## **RECOMENDAÇÕES PARA O PROCESSO DE SELEÇÃO**

Cada grupo que envia missionários precisa desenvolver seu próprio processo de seleção. Nós no Sul estamos ficando mais resistente às “fórmulas enlatadas” e aos kits de “faça você mesmo”. Temos de descobrir nossas próprias maneiras de fazer as coisas de acordo com cada contexto cultural, porém ao mesmo tempo podemos nos beneficiar da longa experiência das agências

enviadoras antigas. A seguir há alguns aspectos fundamentais do processo de seleção que precisam ser levados a sério.

### **1) ENSINAR SOBRE A VOCAÇÃO MISSIONÁRIA**

A base para compreender o chamado de Deus para a tarefa específica de ser um missionário é o ensino bíblico dado na igreja local. O pastor é a primeira pessoa responsável para dar aos candidatos uma idéia exata da vocação missionária. O ensino também tem o benefício de inspirar e motivar para missões. Muitos candidatos recebem o “chamado” em conferências missionárias ou acampamentos de jovens porque só ali ouvem sobre a vocação missionária. A tendência, por isso, é procurar primeiro por estruturas de envio fora da igreja local. Se os candidatos ouvem sobre missões e são bem ensinados na igreja local sobre os desafios que o trabalho missionário oferece, a consequência natural será envolver sua comunidade no processo de preparo para o campo missionário.

### **2) REPENSAR O PROCESSO DE SELEÇÃO**

Nós facilmente caímos na rotina e fazemos as coisas da mesma maneira que sempre fizemos. Precisamos nos perguntar: Quais são os nossos critérios de seleção atualmente? Sabemos que as exigências que se faz aos missionários aumentaram, tanto em termos de adaptação cultural como de habilidade profissional. O conceito de chamado missionário também passou por mudanças. Os candidatos de hoje pensam em seu envolvimento de modo diferente da geração anterior à deles. Compromissos de curto prazo e disposição de mudar de campo mais vezes são características dos novos missionários. Por isso, o processo de seleção precisa ser constantemente revisado para que reflita as tendências atuais em missões.

Uma destas tendências é “fazer tendas”. O número de missionários fazedores de tendas está aumentando, e é necessário encaixar estes obreiros no processo de seleção, assim como nos programas de treinamento. Há cursos especialmente elaborados para futuros fazedores de tendas, e a Comissão de Missões da AEM tem excelente material sobre o assunto.

### **3) ELEVAR OS PADRÕES DA SELEÇÃO**

O objetivo de elevar o padrão não é impedir as pessoas de ir para o campo missionário, mas de ter missionários de melhor qualidade. Steve Moon, em sua análise da situação na Coreia do Sul, afirmou: “O processo de avaliação parece ser uma das áreas mais fracas da administração do movimento financeiro.” Elevar o padrão da seleção ajudará a amenizar esta deficiência.

Como já foi observado, o entusiasmo de agora ser parte do movimento missionário pode resultar em “buracos grandes na peneira”, onde todos os candidatos são aceitos sem maiores exigências. No fim, provavelmente lucraremos por sermos mais restritivos e cuidadosos.

#### **4) CONTAR AOS CANDIDATOS A HISTÓRIA TODA**

Se uma das causas do retorno prematuro é a dificuldade dos missionários em dar conta dos problemas que encontram no campo, é essencial que os candidatos saibam de antemão qual é a realidade do trabalho missionário. Um líder missionário da Índia afirmou: “Na maioria dos cursos de treinamento, como eu vejo, os missionários não foram ensinados que o sofrimento faz naturalmente parte da vida do crente. Quando eu me tornei missionário depois dos meus estudos teológicos, eu pensava que o trabalho missionário era um mar de rosas. Não demorou para que eu percebesse que estava enganado.” Uma boa maneira de dar aos interessados informações realistas sobre o campo missionário é recomendar que tenham uma experiência de curto prazo em algum lugar do mundo.

Nos cursos de missões nos países emergentes faltam-nos professores com experiência. Poucos tiveram treinamento missionário prático. Não foram missionários pessoalmente. O tempo haverá de mudar esta situação. Enquanto isto, sempre podemos ouvir missionários na ativa e aprender das suas experiências pessoais.

#### **5) USAR VÁRIOS MÉTODOS PARA CONHECER OS CANDIDATOS.**

Entrevistas, testes psicológicos, exames de saúde etc. são meios úteis para fazer um quadro do candidato. Junto com a avaliação feita pelo pastor, professores e empregadores, os testes ajudam a analisar a capacidade de adaptação do candidato.

Testes psicológicos podem ajudar a identificar problemas emocionais, aumentar o conhecimento que o candidato tem de si mesmo, indicar pontos fortes e fracos e lançar luz sobre outras áreas que precisam ser trabalhadas. Marjory Foyle, ao escrever sobre uma pesquisa que fez com 121 missionários, observou: “Cinquenta e quatro por cento dos missionários com quem conversei queixaram-se de problemas que existiam muito antes de eles entrarem no processo de seleção. Ou não foram perguntados sobre eles, ou os espiritualizaram. Somente mais ou menos um quarto dos que tinham problemas anteriores à sua seleção tinham recebido algum tipo de ajuda — geralmente mínima.” Se os candidatos não têm uma oportunidade para trabalhar seus problemas e feridas antes de sair da segurança do seu lar, há um grande risco de uma crise maior aparecer no campo.

Também há mais um lado positivo nos testes de avaliação. Estes instrumentos dão, tanto aos candidatos como à agência, os meios de identificar as tarefas para as quais os candidatos estão melhor preparados e os tipos de apoio de que precisarão para poderem trabalhar bem.

## **6) ELABORAR UM PROCESSO DE SELEÇÃO EM COOPERAÇÃO COM OUTROS**

Não precisamos ter o mesmo sistema em todo lugar, mas se as agências missionárias puderem encontrar um padrão comum para a seleção, todo o movimento nacional será fortalecido. Trabalhar juntos em um projeto concreto promove a compreensão e o aprendizado mútuo. Além disso, os candidatos saberão que em todas as agências eles encontrarão as mesmas exigências. Sempre haverá agências trabalhando à sua maneira, e Deus em sua misericórdia as usará também. Mas a longo prazo, a cooperação é mais produtiva.

Também podemos perguntar se não é desejável que a igreja que recebe o missionário, quando ela existe, participe do processo de seleção. Se o plano do candidato é trabalhar em cooperação com igrejas de outra cultura, não seria mais razoável ouvir a opinião dos que o recebem, em relação ao candidato? Há problemas e barreiras em relação a esta proposta, mas na globalização e internacionalização de missões temos de aceitar novas maneiras de fazer as coisas, e compreender a importância da riqueza de compartilhar as responsabilidades.

## **7) TREINAR LÍDERES DE IGREJAS PARA FAZER A SELEÇÃO**

Por causa da participação limitada que os líderes das igrejas, incluindo o pastor, têm tido no processo de seleção nos NPE, é necessário treiná-los. Se possível, a igreja local deve ter uma comissão de seleção para assessorar os que se sentem chamados. Talvez as agências possam oferecer um programa de treinamento para pastores e outras pessoas envolvidas na seleção de candidatos.

## **8) DEPENDER DO ESPÍRITO SANTO**

Somos parte de um empreendimento santo, que não pode ser levado à frente de modo meramente humano. Podemos dar o melhor de nós, usando nosso pensamento lógico, e os dons que Deus nos deu, no processo de seleção e de envio. Mas no fundo é Deus quem faz crescer e prosperar. No trabalho missionário somos constantemente desafiados a depender da orientação e poder do Espírito Santo. O mesmo vale para a avaliação de candidatos. Não é errado orar pelos interessados e com eles, nem inspirar outros a fazer o mesmo!

Quando olhamos para a história de missões, temos de reconhecer que a maneira humana de avaliar pessoas e situações nem sempre tem sido a certa. Por isso, temos de nos humilhar diante do Senhor e pedir por sabedoria e misericórdia quando encaramos um processo de seleção com um jovem que está disposto a servir em missões. Ao mesmo tempo, temos de crer que o Senhor orientou os envolvidos no estabelecimento de padrões e na avaliação de candidatos.

## CONCLUSÃO

A seleção de pessoas para o serviço missionário não é fácil. Uma avaliação objetiva dos candidatos é quase impossível, e precisamos de passos concretos que podemos seguir para evitar que se faça injustiças.

O processo de seleção toma tempo, e isto está certo. Um bom exemplo é o apóstolo Paulo, que foi chamado para ministrar entre os gentios quando encontrou-se com Jesus na estrada para Damasco. Contudo, ele teve de esperar alguns anos até ser definitivamente selecionado pelo Espírito Santo e pela igreja em Antioquia para o trabalho específico de missionário. O tempo de espera foi, evidentemente, também um período de treinamento e de experiência prática em igrejas locais, e talvez até em um trabalho pioneiro em Tarso.

Hoje em dia os candidatos podem estar com pressa de ir para o campo, mas é importante dar-lhes e, se necessário, forçá-los a tomar o tempo de preparar-se e amadurecer. Particularmente na América Latina a tendência é enviar as pessoas antes que estejam preparadas, em vez de mantê-las esperando e treinando-as o tempo que for necessário.

Nos diferentes modelos para selecionar pessoas, algumas agências optaram por deixar os candidatos trabalhar por algum tempo em uma cultura próxima à sua. Se adaptarem-se bem e fizerem um bom trabalho durante a experiência, serão aceitos para um compromisso de longo prazo e trabalharão em um campo mais distante, depois de um curso missiológico mais profundo e de ter trabalhado os problemas pessoais.

Uma regra bastante comum em seminários e escolas de missões nos países em desenvolvimento é dar o diploma final aos estudantes somente depois que se mostraram capazes de plantar uma igreja ou trabalhar em uma equipe. Em outras palavras, a educação formal anda junto com a informal e não formal.

O trabalho missionário necessita das melhores pessoas que temos! No mundo dos negócios, as empresas que querem prosperar nas vendas procuram

as pessoas mais habilitadas e adequadas que, com paixão e fidelidade, vendem seus produtos. Da mesma maneira, igrejas locais e agências missionárias devem procurar por cristãos que têm paixão pelos perdidos e estão dispostos a serem moldados pelo Senhor. Encontrar candidatos adequados pode ser feito pelo processo de avaliação e pelos instrumentos dados ao movimento missionário para treinar e preparar os missionários de amanhã.

Não há dúvida de que o ponto de partida para evitar o retorno prematuro é a boa seleção! E esta começa com a igreja local!

Bertil Ekström nasceu em 1953 e é casado com Alzira. Eles têm quatro filhos: Cristina (18), Denise (13), Erik (9) e Felipe (4). Ekström é filho de missionários de origem sueca e vive no Brasil desde os seus cinco anos de idade. Pastor batista e professor de seminário, de 1991 a 1995 ele foi presidente da AMTB (Associação de Missões Transculturais Brasileiras). Ele integra a Comissão de Missões da AEM e em 1997 foi eleito presidente de COMIBAM Internacional. Trabalha com Interact, uma missão batista sueca, e com a Convenção das Igrejas Batistas Independentes.



# 7. UM CHAMADO À PARCERIA NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA MISSÕES

## PERSPECTIVAS DOS ANTIGOS PAÍSES ENVIADORES

*Daryl Platt*

Durante a consulta sobre missões realizada pela Aliança Evangélica Mundial (AEM) no All Nations Christian College na Inglaterra em abril de 1996, uma comissão foi nomeada para estudar a relação entre a perda de missionários e o processo de seleção de candidatos. Este capítulo traz os assuntos discutidos e as conclusões a que esta comissão chegou. O trabalho da comissão partiu da palestra plenária de Rudy Girón (veja o cap. 2), que esboçou uma parceria integrada na seleção, preparo e cuidado dos missionários.

Este capítulo é apresentado como um desafio aos líderes cristãos dos antigos países enviados (APE; Europa, América do Norte e Austrália), preocupados com a perda de obreiros por outros motivos que não a conclusão do seu ministério. Um apelo urgente é feito aos líderes cristãos que prestem atenção, em oração, à teologia de missões que orienta seus processos de seleção. Além disso são esboçados procedimentos para elaborar diretrizes claras para a seleção de candidatos, baseadas nos padrões bíblicos e que permitem que se desenvolvam parcerias entre igrejas locais e agências missionárias.

# QUESTÕES INTRODUTÓRIAS

## A CONFUSÃO GERAL

Em dias de grandes oportunidades nas nações do mundo, as estruturas missionárias dos APE estão-se defrontando com obstáculos e questões que afetam diretamente o ministério missionário eficaz. Um dos males mensuráveis de missões nos APE consiste em dificuldades que os candidatos têm com a geração mais velha. As discussões entre líderes de missões e igrejas sobre questões de seleção e retorno indicam que há uma confusão generalizada quanto a uma teologia de missões adequada que possa ser aplicada à geração atual.

Este tipo de confusão foi expressa em linguagem pitoresca por vários participantes da conferência da AEM no All Nations. Um deles disse: “Os *boomers* e *busters* (termos que designam diferentes gerações) se orientam pela parábola dos talentos, não pela do arado, como foi o caso dos *boosters*. Estas gerações mais novas estão preocupadas em não gastar os talentos e recursos dados por Deus.” Em outras palavras, o compromisso de longo prazo sem resultados é inaceitável para a geração presente. Outro líder observou: “Muitos *busters* estão decidindo ser missionários como uma profissão, não por causa de um chamado de Deus em sua vida.” Diga-se de passagem, foi relatado no congresso que um em cada seis missionários que estão no campo deixa o serviço missionário durante seu primeiro período de trabalho, por motivos que poderiam ser evitados.

## SELEÇÃO E RETORNO PREMATURO

O recente projeto de pesquisa da Comissão de Missões da AEM destacou os fatores primários envolvidos na perda de missionários. Muitos destes fatores foram relacionados com um processo inadequado de seleção de candidatos. As causas do retorno prematuro do campo incluíram questões fundamentais como dúvida ou confusão quanto à conversão pessoal, indiferença diante de um chamado vocacional claro, preparo inadequado, e imaturidade espiritual. Estes fatores de retorno ficaram especialmente evidentes nos APE, cujos líderes de missões parecem estar menos dispostos a submeter-se à autoridade de critérios bíblicos para o processo de seleção. As discussões da comissão revelaram a convicção de que um processo de seleção adequado teria estado alerta para estas necessidades fundamentais antes do preparo dos missionários.

A pesquisa da AEM, feita em missões de 14 países enviadores, mostrou que fatores similares estão afetando agências missionárias de todos os tipos. Os padrões relacionados com o retorno indesejável de missionários aplicam-se a

todas as estruturas de envio; nenhuma está isenta do problema entre as gerações e das pressões do momento. Em conseqüência, os problemas com pessoal estão sendo melhor estudados pelos líderes de missões, começando com o processo básico de seleção de candidatos a missões.

## COMPETIÇÃO OU COOPERAÇÃO

Talvez influenciadas pelas mudanças sociais, culturais e religiosas que estão afetando a geração de hoje, tanto agências missionárias como igrejas locais estão incorporando mudanças sutis em antigas estratégias de seleção. Esta atitude está resultando no descarte tácito de uma teologia bíblica de missões, em que interdependência e parceria em todo o esforço missionário estão bem evidentes. Em lugar desta teologia de missões estão surgindo tendências conflitantes nos círculos missionários.

Entre os líderes de agências missionárias há uma tendência crescente de buscar ajuda para processar as questões que estão influenciando a geração mais jovem. Em sua busca por soluções, muitos líderes estão cada vez mais voltando-se para recursos extra-bíblicos. Não importa o tipo de agência missionária, a tendência de usar instrumentos e técnicas das modernas ciências sociais, como testes psicológicos e de personalidade, está se tornando mais visível. Estes instrumentos estão sendo empregados em todo o processo de seleção e preparo dos candidatos. À medida que as agências encontram cada vez mais candidatos que têm pouca ou nenhuma ligação com uma igreja local, o uso destes instrumentos, como auxílio à avaliação e seleção, tornou-se mais amplo. Todavia, há evidências crescentes de que isto não diminui a taxa de retorno.

Ao mesmo tempo, há outra tendência, paralela mas contrastante, desenvolvendo-se nas igrejas locais. Os líderes mais jovens nas igrejas estão revendo as estruturas de ministério, incluindo o mandato missionário bíblico, e buscando ter um papel mais ativo em missões. Há um movimento crescente em que as igrejas locais estão dispensando totalmente as agências missionárias e assumindo toda a responsabilidade pela seleção, preparo e formação dos seus missionários. Cada vez mais estas igrejas implementam uma teologia de missões seletiva. Com muita freqüência o resultado é que pessoas com uma perspectiva monocultural e pouca experiência de ministério são jogados em situações de liderança em contextos transculturais.

Estas duas tendências evidenciam uma polaridade crescente entre igrejas locais e agências missionárias com relação à seleção e envio de obreiros missionários. Com freqüência forma-se um espírito de competição em vez de

cooperação. Esta competição é contrária à missiologia básica do Novo Testamento, e está provando ser prejudicial ao trabalho missionário na virada deste século. As diferenças de perspectiva e estratégia entre igrejas e agências está influenciando negativamente a formação de pessoas qualificadas, e tornou-se um dos fatores que contribuem para o retorno prematuro de missionários.

## **RECUPERANDO O EQUILÍBRIO BÍBLICO**

A polarização das posições dentro do corpo de Cristo não reflete um retrato real do mandato missionário bíblico, nem retrata com exatidão a prática de missões no Novo Testamento. O empreendimento missionário requer um compromisso sólido com a parceria em todo o processo. Igrejas locais e agências com orientação bíblica têm funções complementares — a igreja como corpo onde surge a vocação e a agência como estrutura de implementação. Em face dos desafios apresentados por um mundo cada vez mais secular, há uma necessidade crítica de recuperar um entendimento básico e o equilíbrio bíblico.

A negligência dos princípios bíblicos em relação a missões levou tanto igrejas como agências a buscar outras soluções para evitar a perda de missionários. O propósito da consulta da AEM foi insistir com os líderes cristãos responsáveis para que avaliem suas estratégias atuais a partir de passagens chave que marcam o caminho do desenvolvimento de um ministério missionário no Novo Testamento.

Em todo o fluxo de narrativa do Novo Testamento, dois componentes da atividade missionária são evidentes: um coletivo, o outro individual. Quando se acompanha o desenvolvimento de cada um destes componentes, fica muito claro que a cooperação e não a competição era a base do ministério no Novo Testamento. Cooperação advinda do senso de parceria integral que caracterizava todo o processo de formação, seleção e preparo dos missionários.

## **PADRÕES DE TRABALHO MISSIONÁRIO**

O livro dos Atos mostra que a igreja apresentou uma natureza missionária desde seu nascimento, que se expressava em multiformes atividades. Algumas destas podem ser consideradas normativas para cada geração, enquanto outras são específicas da era do Novo Testamento. Podemos discernir quatro estágios de expansão na história inicial da igreja.

## **EXPANSÃO EXPONTÂNEA**

A expansão expontânea é evidente em Atos 1–7. A euforia de Pentecostes imediatamente fez a igreja expandir-se. Através de ocorrências expontâneas, a igreja encheu Jerusalém com o evangelho e até levou as boas novas para Judéia e Samaria durante este estágio inicial.

## **EXPANSÃO FORÇADA**

Este segundo estágio de expansão missionária é descrito em Atos 8–11. Tinha pouca semelhança com o primeiro estágio. Sob intensa perseguição, a igreja em Jerusalém foi dispersa pela Judéia e por Samaria. Alguns discípulos chegaram até Antioquia, onde a Escritura registra os resultados do seu ministério. Como o primeiro estágio, de expansão expontânea, esta expansão forçada não foi parte permanente da tarefa missionária coletiva das igrejas.

## **EXPANSÃO PLANEJADA**

A primeira consagração de missionários pelos líderes da igreja em Antioquia (At 13.1-4) marcou o início do período de expansão planejada. Sob a direção do Espírito Santo, a igreja proveu o contexto e tornou-se o canal para a primeira iniciativa missionária transcultural planejada, a partir de Antioquia. Entretanto, este evento não foi o começo, mas já o terceiro estágio do esforço missionário coletivo.

## **EXPANSÃO EM PARCERIA**

O quarto estágio da expansão missionário envolveu a parceria entre os missionários e a igreja local. Este enfoque fica evidente depois que Paulo completou sua primeira viagem missionária (At 15.36ss). Deste momento em diante, padrões de parceria formam a moldura das epístolas do Novo Testamento. Os missionários e a igreja eram parceiras na realização do ministério.

É importante perceber que, diferente dos estágios iniciais, este padrão de parceria se repete continuamente. Paulo solicitou à igreja em Roma que o ajudasse a continuar seu ministério missionário (Rm 15.22-24). De maneira semelhante, o elogio que Paulo fez à igreja em Filipos baseava-se no compromisso de parceria com seu ministério na expansão missionária (Fp 4.10-20). Por fim, no término da era do Novo Testamento, o apóstolo João sublinhou a necessidade de parceria e compromisso continuado entre os envolvidos em missões, ao instruir as igrejas que “devemos demonstrar hospitalidade a irmãos como esses, para que nos tornemos cooperadores em favor da verdade” (3Jo 5-8).

Através das deliberações e conclusões do Concílio de Jerusalém, foram estabelecidas diretrizes para o ministério missionário por um corpo representativo, e o serviço missionário transcultural criativo foi endossado oficialmente (At 15.6-32). Como resultado, a expansão missionária individual progrediu, como evidencia a referência a várias equipes missionárias. Os nomes dos membros das equipes constam de quase cada carta. Além disso, muitas vezes indivíduos eram enviados pelas igrejas para ajudar os missionários em projetos de curto prazo (At 18.1-4; 2Co 8.19).

## **PADRÕES DE PREPARO DE MISSIONÁRIOS**

As referências bíblicas a estes primeiros missionários retratam sempre um relacionamento direto com uma congregação local, onde aconteciam o discipulado e crescimento pessoal. As qualificações básicas apresentadas por estes primeiros obreiros eram uma vida transformada, obediência ao Espírito, e qualificação adequada para as tarefas que lhes eram designadas (1Tm 3; 5.17-25; 2Tm 1.6-7; Tt 2).

Relances dos estágios preparatórios da vida do apóstolo Paulo contribuem com mais elementos das qualificações dos missionários (At 9–15). Nenhum outro personagem do Novo Testamento tem um registro tão detalhado do seu preparo para o ministério. A consagração de Paulo para missões pela igreja foi o ponto final de anos de formação progressiva, que ocorreu no contexto da vida real diária. Houve alguns encontros sobrenaturais mas, além destes, numerosos líderes e várias congregações foram usados por Deus para moldar as qualidades essenciais na vida de Paulo.

A igreja local não foi apenas o instrumento para o envio de Paulo ao seu ministério missionário, mas também é inegável que ela tem um lugar central no preparo de Paulo. Em dias de crescente perda de missionários, competição e confusão, os líderes das igrejas e das agências missionárias podem aprender princípios valiosos com um estudo atento dos estágios preparatórios na vida de Paulo. Eles representam um padrão bíblico que pode servir de modelo para o preparo de missionários hoje em dia. Um estudo mais detalhado dos estágios que compõem o processo nos dará uma compreensão mais clara das qualificações bíblicas que são indicadas.

## **OS COMPONENTES DO PROCESSO DE PREPARO**

Há quatro estágios pelos quais Paulo passou no preparo para o serviço missionário transcultural:

- Desenvolvimento da vida espiritual;

- Formação do caráter cristão;
- Aprendizado de habilidades relacionadas com o ministério;
- Compreensão dos padrões básicos de relacionamento.

## 1) VIDA ESPIRITUAL

Tanto referências subjetivas como objetivas indicam o tipo de processo formativo que estava acontecendo na vida de Paulo. Subjetivamente, ele teve experiências pessoais chave que moldaram sua vida e indicaram o chamado específico de Deus para o serviço. Objetivamente, a comunidade cristã beneficiou-se do seu serviço e testemunhou que seu ministério era frutífero.

### CONVERSÃO

O encontro com Jesus na estrada de Damasco mudou a vida de Paulo de modo permanente (At 9.1-6; 22.6-13). Sua origem de boa família, educação excelente e entusiasmo por boas obras foram todas desqualificadas no momento da conversão (Fp 3.3-8). Não há substituto para uma experiência pessoal de conversão genuína, não importa a origem da pessoa. Todas as outras qualificações procedem deste fundamento.

### CONVICÇÕES

O conjunto anterior de valores pessoais e convicções religiosas de Paulo como fariseu precisaram passar por uma transformação radical para Paulo poder compreender a simplicidade do evangelho. Logo depois do seu batismo e da instrução inicial pelos discípulos em Damasco, Paulo começou a proclamar a mensagem de Jesus. Mais tarde, a comunhão cristã e o ensino consistente dos apóstolos na igreja em Jerusalém durante o breve estada de Paulo ali deram origem a novas convicções (At 9.19-31). A noção fundamental da centralidade de Jesus e o caráter único da revelação bíblica capacitaram Paulo a declarar mais tarde que o evangelho não é um produto para ser comercializado nem uma filosofia sujeita a várias interpretações culturais (2Co 2.17; Cl 2.2-15).

### CHAMADO

Paulo sabia pessoalmente, e a igreja coletivamente, do chamado missionário de Deus em sua vida. Este chamado foi revelado primeiro a Ananias, o primeiro discipulador do recém convertido Saulo. Ananias transmitiu esta palavra do Senhor a Paulo antes do seu batismo (At 9.15-17). O propósito divino foi depois confirmado pessoalmente pelo Senhor, quando Paulo estava orando no tempo em Jerusalém (At 22.17-21). Por fim, quando Paulo estava ministrando na igreja de Antioquia, o Espírito Santo chamou a ele e Barnabé, para serem separados

publicamente para o ministério transcultural aos que não eram judeus (At 13.1-4). Apesar do período significativo de tempo transcorrido, a confirmação subjetiva e objetiva do chamado fizeram parte do processo de preparo (Gl 1.15-16).

### *ENVIO*

Como agência de origem, a igreja local teve um papel único no preparo da primeira equipe missionária. O envio da equipe foi um momento fundamental para a congregação e os missionários que foram separados para o “trabalho” específico conferido a eles pelo Espírito Santo. Por conhecer o testemunho deles e confiar em seu ministério, a igreja pôde enviar Paulo e Barnabé, com alegria, como embaixadores da comunidade para o mundo perdido, com a mensagem da reconciliação com Deus através de Cristo (At 13.2-3).

Para a segunda viagem missionária, a igreja local enviou seus missionários novamente, encomendando-os à graça do Senhor (At 15.40). Claramente o Espírito Santo foi o principal agente no chamado e envio dos missionários. A igreja foi usada como instrumento de preparo e envio (2Tm 2.15). Em cada geração, a consagração de obreiros transculturais pela igreja local continua afirmando a natureza divina e humana do serviço missionário.

## **2) CARÁTER CRISTÃO**

Apesar de traços pessoais elogiáveis, o Saulo recém convertido não apresentou automaticamente um caráter cristão maduro. O Novo Testamento revela que ele teve de superar vários obstáculos pessoais consideráveis relacionados com sua herança social e religiosa e seus atos anteriores de terrorismo contra a igreja. O estudo do crescimento espiritual de Paulo mostra o desenvolvimento de qualidades-chaves, como uma boa reputação, confiabilidade e um coração de servo, que são necessários em cada geração de missionários.

### *BOA REPUTAÇÃO*

Sob a tutela de cristãos mais maduros, Paulo aprendeu a importância de combinar a vida do mensageiro com a mensagem do evangelho. O cuidado e preocupação demonstrado por Ananias durante os primeiros dias depois da conversão de Paulo tornaram-se parte permanente do seu testemunho (At 22.12-16). Barnabé também imprimiu sua reputação no novo convertido, tomando conta dele e servindo de modelo das qualidades de caráter de que Paulo carecia (At 4.36-37; 11.24-25). Mais tarde ele pôde convidar outros a seguir o seu exemplo como padrão do que deve ser uma boa reputação (1Co 11.1; Fp 3.17; 1Tm 3.2).

No Novo Testamento, a congregação local é a fonte primária de confirmação de uma boa reputação. É necessário um cuidado especial ao ratificar missionários, pois a reputação da igreja e do evangelho em uma nova cultura dependem do caráter dos mensageiros (At 20.18-21; 1Co 2.1-5).

### *CONFIABILIDADE*

Esta qualidade em cada nível da vida e do serviço foi mostrada pela igreja a Paulo desde o começo da sua vida cristã. Paulo aprendeu sobre a atitude correta em relação às posses pelo testemunho de Barnabé (At 4.36-37). As conseqüências nefastas da duplicidade de Ananias e Safira devem ter sido uma lição inesquecível quanto ao manuseio honesto das finanças (At 5.1-11). Na igreja, o serviço fiel dos diáconos recém nomeados deu o tom do serviço nas coisas diárias comuns (At 6.3-7). Paulo testemunhou pessoalmente o martírio de Estêvão como preço da fidelidade à verdade do evangelho (At 7). Mais tarde, a disposição de Paulo de retornar para Tarso para mais treinamento mostrou a obediência humilde ao conselho divino e que ele estava-se tornando confiável (At 9.30; 1Co 4.1-2).

### *ATITUDE DE SERVO*

Antes da sua conversão, Paulo entrou nos círculos mais elevados de influência e poder político. As pessoas às quais ele se ligou o colocaram em posição de autoridade, não de serviço. Mas antes de ser enviado como embaixador de Cristo, Paulo teve de renunciar às ambições pessoais e desenvolver uma atitude de servo. Ele aprendeu a servir fazendo atos de serviço. Especialmente digno de nota foi a tarefa que a igreja lhe deu de acompanhar Barnabé levando a oferta de Antioquia para Jerusalém. Este era um trabalho prático que precisava ser feito (o texto o chama de "missão"). Paulo o assumiu e executou bem (At 11.29-30; 12.25).

Depois de aprovado no trabalho prático, foi possível confiar e delegar a Paulo a autoridade de conduzir o ministério de expansão transcultural. O fato de Paulo usar a palavra "servo" para si mesmo nas cartas demonstra sua atitude de coração. Ele não governava igrejas, mas era servo delas por amor a Jesus (2Co 4.5).

## **3) HABILIDADES MINISTERIAIS**

Todo candidato a missionário precisa estar equipado com um mínimo de habilidades aprendidas que servirão como fundamento de vida e serviço. Algumas destas são adquiridas por meio de programas de treinamento formal; outras através de processos de treinamento informal ou de cursos; ainda outras são acrescentadas por atividades não formais, de discipulado. Independente do tipo de treinamento, na avaliação dos candidatos deve ser verificado se certas habilidades foram

adquiridas nas áreas básicas de conhecimento bíblico, habilidade de comunicação, trabalho em equipe e liderança de servo.

### *CONHECIMENTO BÍBLICO*

Durante seus anos de formação, Paulo passou pelo treinamento dos processos educacionais formais da sua geração (Fp 3.5). Além disso ele recebeu treinamento avançado aos pés de Gamaliel, que era o melhor professor da lei do Antigo Testamento (At 22.3). Conforme o próprio testemunho de Paulo, porém, sua bagagem de conhecimento, longe de ser uma vantagem automática, produziu uma justiça legalista que teve de passar por uma transformação radical depois que ele se entregou a Cristo na estrada de Damasco.

No início o conceito que Paulo tinha de si como novo cristão foi moldado pela igreja de Jerusalém, alimentada pelo ensino diário e consistente da doutrina dos apóstolo. Paulo foi também equipado pelos seus três anos no “seminário no deserto”, onde seu entendimento do evangelho cristão foi esclarecido e definido (Gl 1.17-18). A sua convicção de que o ensino do conhecimento bíblico deve ser contínuo foi demonstrada durante os dois anos em que ensinou sistematicamente os discípulos na sala de aulas de Tirano em Éfeso (At 19.9-10).

### *HABILIDADE NA COMUNICAÇÃO*

As primeiras igrejas talvez não tivessem um processo de seleção de candidatos definido, mas elas conheciam que a habilidade para articular a verdade da Escritura era essencial ao ministério. A vida de Paulo demonstrou que nenhum treinamento é desperdiçado. Sua habilidade na comunicação evidenciou-se tanto oralmente como por escrito. A primeira demonstração foi quando ele começou a disputar com os judeus em Damasco logo depois da sua conversão (At 9.20-22). No ministério público de Paulo, seu estilo de raciocinar, debater e evangelizar revelou sua habilidade de fazer uso do seu conhecimento secular, além da verdade teológica. Ele empregou técnicas de lógica, várias línguas, estilos literários e textos para comunicar a mensagem cristã com eficácia. Além disso, sua múltipla nacionalidade deu-lhe um entendimento inato das realidades transculturais e o respeito por elas. Paulo conseguia mover-se livremente entre vários grupos diferentes, para apresentar o evangelho através de pontes de comunicação que ele conhecia e utilizava (At 19.8).

### *TRABALHO EM EQUIPE*

O conceito de trabalhar em equipes interdependentes é tão básico ao ministério do Novo Testamento que é imperativo que o trabalho em equipe faça

parte do processo de seleção e preparo para missões. Verdades teológicas e práticas sublinham um ministério feito em equipe. Desde o começo do seu crescimento cristão, Paulo foi colocado em um contexto de equipe pelas repetidas intervenções do Senhor. Exemplos destacados são a experiência de acompanhamento por Ananias, após a sua conversão (At 9.10-17), sua apresentação à igreja em Jerusalém por Barnabé, onde ele testemunhou o modelo de funcionamento dos apóstolos em equipe (At 9.26-28), e sua participação pessoal na equipe de ministério da igreja em Antioquia (At 11.25-26). No âmbito do seu envio como missionário, Paulo foi colocado com Barnabé com a instrução explícita do Espírito Santo (At 13.1-3). Até as discussões, determinações e ações resultantes do decisivo Concílio de Jerusalém foram fruto do conjunto, não da ação unilateral de um indivíduo (At 15.1,19,22). Além das equipes de Paulo, há numerosas referências a outras equipes missionárias em todas as cartas do Novo Testamento, servindo de evidência do *modus operandi* das primeiras congregações.

#### LIDERANÇA DE SERVO

O tipo de liderança ensinado e demonstrado no Novo Testamento cruza os padrões sociais das nações do mundo. O Senhor Jesus rejeitou o padrão pagão de liderança forte de um líder para os seus seguidores. Em seu lugar, ele ensinou e deu o exemplo de uma liderança com atitude de servo (Mt 20.25-28; Mc 10.42-45). De primeira mão, Paulo aprendeu do caráter e da liderança de servo do seu mentor Barnabé (At 4.36-37); 11.22-24). O propósito da vida de Barnabé não foi ser servido mas servir. Como resultado, bens, poder e posição não existiam para Barnabé, fazendo com que fosse fácil para ele ajudar outros a crescer. Ele até viu seu pupilo excedê-lo na liderança quando a primeira viagem missionária chegou ao fim (At 14.23-28). A capacidade de Paulo de viver com abundância ou escassez, ser estimado ou rejeitado, sofrer ou resistir, exercer autoridade ou apelar por mudanças, nasceu da perspectiva de liderança de servo que ele observou e adotou (Fp 4.10-13).

#### 4) PADRÕES DE RELACIONAMENTO

Relacionamentos formam o coração do ministério transcultural. Em última análise, o ministério requer contatos pessoa a pessoa, face a face, vida com vida. Talvez não haja outro aspecto do ministério que exija mais graça, tolerância e boa vontade do que o relacionamento. A falta do preparo adequado muitas vezes leva ao tipo de anomalia descrito por um líder nacional, que observou: “Muitos missionários que vimos têm paixão pelas almas mas odeiam as pessoas.” Como em muitos outros aspectos do processo de preparo de missionários, a igreja local

com freqüência tem um papel determinante no desenvolvimento de padrões de relacionamento, através dos seus ministérios de incorporação, formação, participação e prestação de contas.

### *INCORPORAÇÃO*

Em cada geração, o carinho e aceitação sentido pelos novos crentes contribuem em muito para determinar seu crescimento cristão equilibrado. Paulo começou a crescer em sua vida cristã no ambiente de comunhão com outros crentes. Passos em sua experiência indicam um padrão de incorporação progressiva. Primeiro, agindo por instrução inspirada do Senhor, Ananias fez o trabalho do “irmão mais velho” espiritual, até que o novo convertido recebesse o batismo (At 9.10-19). Depois, Barnabé tornou-se advogado e discipulador de Paulo, introduzindo o novo crente complicado na comunhão da igreja (At 9.26-30). Assim, desde as suas primeiras experiências como crente, Paulo compreendeu a importância dos padrões de relacionamento para estabelecer e expandir a igreja. Seus apelos freqüentes por unidade e harmonia entre crentes, encontrados em todas as cartas do Novo Testamento, salientam a importância da incorporação em uma congregação local, como padrão normativo (Rm 14.1,13; 15.1-7).

### *FORMAÇÃO*

O processo de discipulado de um crente tem aspectos coletivos e individuais. Os hábitos que são enfatizados em público formam o padrão de fé e conduta. Durante o período de formação da vida cristã de Paulo, duas congregações locais tiveram uma influência determinante. Ministrando em grande parte em um contexto monocultural, a igreja de Jerusalém enfatizou a importância do ensino público da doutrina, da comunhão diária dos crentes, e a natureza sobrenatural da igreja (At 2.42-47). A igreja de Antioquia salientou a liderança coletiva, o ensino, a adoração e a expansão transcultural (At 13.1-3). No entanto, dentro de cada contexto, as responsabilidades cristãs individuais pela vida e serviço não foram diminuídas, mas colocadas no contexto de corpo da comunidade cristã.

### *PARTICIPAÇÃO*

Não há substituto adequado para a participação no ministério anterior à alocação transcultural do missionário. O envolvimento no ciclo completo de ministério dentro da igreja e cultura de origem serve de importante filtro no processo de seleção. Por convicção, preparo e personalidade, o Paulo recém convertido participou ativamente na vida e ministério das congregações onde recebeu seu alimento espiritual. É significativo que ele não foi barrado da participação no

ministério enquanto não tivesse recebido treinamento especial. No plano de Deus, ele estava sob os olhos atentos de crentes mais velhos durante aqueles primeiros dias, enquanto suas experiências no ministério causavam dificuldades para ele mesmo e a congregação dos crentes em Jerusalém (At 9.28-31). Mais tarde, na congregação em Antioquia, Paulo recebeu uma função importante de liderança, em um contexto familiar. Ali suas habilidades foram afiadas antes de ele ser colocado em um contexto transcultural (At 11.25-26; 13.1-3).

### *PRESTAÇÃO DE CONTAS*

O padrão bíblico mostra que a liderança inclui a responsabilidade pela correção do ensino doutrinário, da aplicação dos recursos e dos resultados do ministério. O valor que Paulo deu à responsabilidade pessoal no ministério transparece em vários pontos. Apesar do chamado missionário singular que orientou sua vida, Paulo fez questão de reportar-se a outros líderes antes de começar seu ministério missionário. Depois dos três anos de preparo adicional que teve na Arábia e em Damasco, ele achou necessário conferir com os apóstolos em Jerusalém o conteúdo da mensagem do evangelho que estava pregando (Gl 1.17-21). Na área das finanças, Paulo sentiu-se responsável pela entrega segura, na mão dos anciãos da congregação de Jerusalém, da oferta enviada de Antioquia em uma época de grande necessidade (At 11.29-30). No fim da sua primeira viagem missionária, Paulo retornou à comunidade que o enviara para dar um relatório completo de como o Senhor usara a ele e Barnabé para abrir a porta da fé aos pagãos (At 14.26-28). É significativo que até o motivo declarado da segunda viagem missionária foi o senso de responsabilidade e prestação de contas que os missionários tinham (At 15.36).

## **CONCLUSÃO**

Em sua descrição mais simples, missões é um esforço divino e humano. Em conseqüência, a pergunta básica em relação à seleção de missionários simplesmente é: “Quem deve ser enviado como missionário?” No fim das contas, a seleção é determinar aqueles que Deus designou para o serviço missionário. Estes devem ser reconhecidos, preparados e enviados para ministérios transculturais.

A seleção é a base da maioria das outras questões fundamentais de caráter pessoal. Quando os fatores complexos do retorno prematuro são reduzidos aos seus componentes mais simples, a evidência sublinha a importância de um processo de seleção cuidadoso, orientado por padrões que não são determinados nem pela

cultura nem pela época. Por meio de conferências, consultas e publicações, um alicerce bíblico sólido para a seleção precisa ser renovado e disseminado amplamente entre todos os interessados. Abaixo anexamos uma lista de verificação que sugerimos para a seleção. Esta lista considera a importância tanto dos elementos divinos como dos humanos que fazem parte da seleção e preparo cuidadoso dos missionários.

Em resumo, há quatro correções que sugerimos para a seleção e envio de missionários a partir dos antigos países enviados:

**1) Parceria.** É preciso que os líderes cristãos, as agências missionárias e igrejas reconheçam que o modelo normativo de missões do Novo Testamento é de parceria genuína de todas as partes envolvidas. As parcerias devem incluir as comunidades locais, as instituições de treinamento e as agências de implementação.

**2) Seleção.** É preciso que haja a compreensão de que a confusão que existe em relação à seleção contribui para os problemas do retorno prematuro. A resposta apropriada é enfatizar o desenvolvimento de uma teologia bíblica de missões, que dá prioridade à expansão missionária transcultural contínua por toda a comunidade cristã.

**3) Padrões.** Padrões mutuamente aceitos, autoritativos, para a seleção e preparo de missionários precisam ser adotados. Estes padrões devem garantir os requisitos básicos em termos de qualificações de uma vida espiritual genuína, um caráter cristão, habilidades de ministério e capacidade de relacionamento.

**4) Comunicação.** Uma maior integração e comunicação precisa ser promovida entre líderes em todos os níveis, em relação à expansão transcultural. Por amor aos não alcançados, as congregações, instituições de treinamento e agências missionárias precisam encontrar maneiras de dialogar sobre padrões para seleção, em vez de permanecer isoladas ou opostas uma à outra.

## APÊNDICE:

### SUGESTÃO DE LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA A SELEÇÃO DE CANDIDATOS PARA MISSÕES

Cada afirmação corresponde à verdade:

1 = sim; 2 = não; 3 = não sei

#### A. VIDA ESPIRITUAL

( ) 1) Dá um testemunho claro de conversão pessoal;

- ( ) 2) Pratica regularmente as disciplinas cristãs básicas de oração, estudo bíblico etc.;
- ( ) 3) Tem uma convicção clara quanto ao chamado pessoal para o ministério missionário;
- ( ) 4) Apresenta evidências objetivas que confirmam o chamado para missões;
- ( ) 5) Demonstra ter uma compreensão clara das doutrinas cristãs básicas.

## **B. CARÁTER CRISTÃO**

- ( ) 1) Manifesta claramente uma vida madura de caráter e disciplina cristã;
- ( ) 2) Demonstra alegria e humildade ao servir aos outros;
- ( ) 3) Tem um espírito ensinável e uma boa reputação com colegas e líderes;
- ( ) 4) É tido como confiável em todos os relacionamentos;
- ( ) 5) Tem uma reputação de honestidade e integridade em todas as questões financeiras.

## **C. HABILIDADES DE MINISTÉRIO**

- ( ) 1) Completou um curso reconhecido de estudos bíblicos;
- ( ) 2) Apresenta um histórico de ministério e serviço eficaz em vários níveis;
- ( ) 3) É preparado e experiente em atividades eficientes de liderança;
- ( ) 4) Demonstra ansiedade em servir outros dentro das suas habilidades;
- ( ) 5) Tem experiência frutífera com serviço transcultural.

## **D. PADRÕES DE RELACIONAMENTOS**

- ( ) 1) É conhecido pela harmonia e integridade dos seus relacionamentos familiares;
- ( ) 2) Compreende e pratica o papel de líder servo;
- ( ) 3) Está comprometido e envolvido com a vida e ministério de uma igreja local;
- ( ) 4) Apresenta evidências de saber trabalhar harmoniosamente com outros, em serviço e ministério;
- ( ) 5) Mostra disposição de ser responsável diante da liderança.

Observação: Os itens que receberam uma nota 2 ou 3 indicam áreas que necessitam de mais preparo antes que o candidato possa ser consagrado ao serviço missionário.

Daryl Platt tem mais de 30 anos de experiência de ministério na América do Norte e do Sul, no sul da África e na Europa oriental. O envolvimento pessoal lhe proporcionou oportunidades para conhecer o empreendimento missionário como pastor, missionário, observador, líder e consultor de ministério. Ele e sua esposa Carolyn têm quatro filhos adultos, todos criados em contextos transculturais e comprometidos com Cristo. Os Platt serviram com OC Internacional por 22 anos. Atualmente são membros do International Ministry Team com sede em Colorado Springs, nos Estados Unidos.

## 8. TREINAMENTO FORMAL E NÃO FORMAL ANTERIOR AO CAMPO

### PERSPECTIVAS DOS NOVOS PAÍSES ENVIADORES

*Margaretha Adiwardana*

O treinamento anterior ao campo objetiva preparar os missionários para viver e servir de modo eficiente em situações transculturais. Todos os que investem em missões — a igreja local, a escola, a agência e o próprio missionário — são responsáveis em conjunto por um esforço missionário bem sucedido e frutífero. Eles precisam trabalhar juntos durante os vários estágios de seleção, formação e treinamento, envio, ministério no campo, e reentrada. Temos um quadro claro desta interação no modelo apresentado por Rudy Girón (cap. 2).

Em qualquer programa de treinamento, os currículos e estilos pedagógicos devem ser talhados para desenvolver nos candidatos as habilidades e traços de caráter de que precisarão para adaptar-se e sobreviver no campo missionário e

ministrar de maneira relevante às pessoas. Na maioria dos casos, ter um ministério produtivo implica em permanecer durante vários anos entre o mesmo povo. Por esta razão, os relatórios e pesquisas sobre retorno de missionários devem ser levados a sério, para que, à medida que chegam dos vários campos as informações sobre fracassos ocorridos, o treinamento anterior ao campo possa ser ajustado para ajudar a reduzir o número de missionários que voltam para casa.

## PRINCIPAIS CAUSAS DE RETORNO PREMATURO

Este capítulo está baseado no relatório de Peter Brierly, mencionado nos capítulos anteriores, que foi apresentado durante a consulta que a Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (AEM) realizou na Inglaterra em 1996 sobre o retorno de missionários. Ele também reflete algumas observações de Kath Donovan e Ruth Myors (cap. 3). Além destes, ele pressupõe as conclusões a que chegou um grupo de trabalho que estudou questões relacionadas ao treinamento anterior ao campo.

De acordo com o relatório de Brierley, o treinamento inadequado está em 17º lugar entre os 26 motivos para o retorno prematuro de missionários. Está em 20º lugar nos antigos países enviados (APE), em nono nos novos países enviados (NPE), mas em 1º lugar no Brasil! Apesar de, à primeira vista, poder parecer que o treinamento anterior ao campo não é uma das principais causas de perda fora do Brasil, está entre os 10 principais motivos nos NPE, e contribui com vários outros fatores de retorno alistados. As áreas ligadas ao treinamento anterior ao campo podem ser agrupadas como segue:

**1) Falta de apoio.** Falta de apoio de casa é o 1º fator de retorno prematuro nos NPE. Este fator pode parecer não estar relacionado com treinamento, mas ter um programa integrado de treinamento, orientado pela igreja, deve ajudar a diminuir o retorno por este motivo, como veremos mais adiante neste capítulo.

**2) Qualidades espirituais.** Esta categoria inclui falta de chamado (2º lugar entre os NPE), compromisso inadequado (3º), imaturidade espiritual (empatado em 9º lugar) e problemas pessoais como os relacionados a baixa auto-estima, stress, ira, expectativas não realistas, condição de solteiro e solidão (9º).

**3) Relacionamentos.** Sob este título estão: desacordo com a agência enviada (4º na classificação), problemas com colegas (9º) e problemas com líderes locais (12º).

**4) Treinamento inadequado.** Além dos programas de treinamento inadequados (9º na classificação), esta categoria inclui dificuldades com a adaptação cultural (15º) e de aprendizado da língua (23º).

## ATITUDES, VALORES E CONDUTA

Kath Donovan e Ruth Myers (cap.3) fizeram a seguinte observação em relação às razões para o retorno:

- Os missionários de hoje são tão diferentes dos de 30 anos atrás que não se encaixam mais nos modelos missionários tradicionais;
- Há uma lacuna cultural entre a geração *booster* e os pós-*boosters*. Estes últimos tendem a bater de frente com as agências missionárias;
- Mudanças significativas ocorreram nos últimos 70 anos nas atitudes, valores e conduta das pessoas.

Apesar de os termos que se referem às várias gerações e os estudos realizados são dos APE, o mundo está rapidamente se tornando uma aldeia global. O que acontece em um país afeta outras sociedades. Isto vale especialmente para os valores nos APE, poderosos em termos econômicos e tecnológicos, e sua influência sobre os NPE, em desenvolvimento. A maioria dos NPE estiveram enviando missionários apenas a partir de 1980. Assim, seus obreiros são na maioria das gerações pós-*boosters*. Poderíamos esperar que não haveria uma lacuna cultural entre as gerações envolvidas com missões nos NPE. Também poderíamos esperar que os modelos missionários sejam adequados à situação atual. Mas estas conclusões estão incorretas. Devido aos eventos históricos e às mudanças sociais que ocorreram depois da Segunda Guerra Mundial, tem havido mudanças de atitudes e valores entre os pós-*boosters* nos NPE do mesmo modo como nos APE.

Estas novas atitudes, valores e conduta são, de muitas maneiras, as verdadeiras causas do retorno prematuro. P. ex., com referência a chamado e compromisso, Donovan e Myers observaram que os *boomers* estão dispostos a mudar para outro posto em outro local se acharem que o novo contexto pode ser favorável ao seu ministério. A geração mais velha dos *boosters* geralmente se comprometia a ficar em um lugar por toda a carreira. Os *busters* tendem a fazer apenas compromissos de curto prazo, porque não sabem o que o futuro trará. Estas características das gerações mais jovens nos APE estão relacionadas à ausência de chamado e ao compromisso inadequado nos NPE, que constam em 2º e 3º lugares, respectivamente, como motivos para o retorno.

Donovan e Myers predisseram que problemas de relacionamento seriam uma das principais causas de perda de missionários pós-*boosters*. Nos NPE, o relacionamento com colegas, agência e líderes locais são realmente fatores significativos para o retorno.

As observações de Donovan e Myors de que os *busters* são vulneráveis a problemas emocionais no campo e que sua auto-estima é facilmente minada estão relacionadas a preocupações pessoais, que é o 9º motivo para retorno nos NPE.

## CONSIDERAÇÕES SOBRE O TREINAMENTO ANTERIOR AO CAMPO

Nos NPE, os motivos evitáveis para retorno prematuro, por ordem de importância, são os seguintes:

- Igreja (falta de apoio de casa);
- Qualidades espirituais (falta de chamado, compromisso inadequado, imaturidade espiritual, preocupações pessoais);
- Relacionamentos (desacordo com a agência, problemas com colegas e com líderes locais);
- Treinamento não adequado (e dificuldades na adaptação cultural e no aprendizado da língua);
- Família (necessidades dos filhos, conflitos no casamento, pais idosos);
- O fator subjacente: uma mudança de paradigma na cultura pós-boosters.

Consideremos cada uma destas áreas mais a fundo.

### 1) IGREJA

O treinamento anterior ao campo deve ser feito em cooperação entre a igreja local, a escola (instituto bíblico, seminário teológico ou instituição transcultural) e a agência enviada. A igreja local é vital porque provê o contexto para o preparo pessoal dos futuros missionários, e ajuda os candidatos a confirmar seu chamado para missões. Rudy Girón (cap. 2) refere-se a este processo como o discipulado a nível da igreja local, afirmando: “Não podemos sublinhar o suficiente o valor da experiência da igreja.”

Como a falta de apoio de casa é a principal razão para retorno nos NPE, a igreja precisa urgentemente ser incluída no treinamento. Uma igreja que discipula seus missionários conhece-os bem. Ela pode acompanhar os candidatos pelo processo de treinamento anterior ao campo e dar sugestões específicas para o programa de cada candidato. Em seu contexto de igreja, os candidatos podem pôr em prática o que estão aprendendo. Esta experiência prática, por sua vez, provê a base para avaliação e aperfeiçoamento no treinamento na instituição.

Quando termina o treinamento anterior ao campo e os candidatos estão prontos para partir, a igreja estará pronta para enviá-los. Se a igreja esteve envolvida durante o período de treinamento, seus líderes e membros conhecerão bem os missionários e os amarão e cuidarão deles quando estiverem no campo. O apoio de casa, mesmo ao ponto do sacrifício financeiro (como é necessário em alguns dos NPE) será o resultado.

## 2) QUALIDADES ESPIRITUAIS

O grupo de discussão sobre o treinamento anterior ao campo levou em consideração oito qualidades espirituais: caráter, atitude, história, chamado, compromisso, teologia (base bíblica), guerra espiritual e expectativas. A seguinte declaração foi formulada:

Nós cremos que a igreja precisa redescobrir uma teologia bíblica da cruz, que não só considera seu significado histórico, mas que se imprima de modo realista em nossa vida diária. Somos chamados para ser embaixadores de Cristo, e por isso devemos refletir a natureza do verdadeiro Embaixador, Jesus Cristo. Reconhecemos ao mesmo tempo que Cristo veio como o Servo, e nos deu o exemplo que devemos seguir. Ele disse: "Aprendei de mim, porque estou entre vós como aquele que serve. [...] Nenhum servo é maior que seu senhor."

Toda a tarefa do treinamento missionário é garantir que os candidatos a missionários sejam feitos conformes à imagem de Cristo. Deste nível de servos, Jesus Cristo quer que nos tornemos seus amigos e, por fim, a noiva eleita. Não estamos aqui para produzir "obreiros"; antes nosso alvo é treinar candidatos para que estejam preparados para sofrimentos e dificuldades, como bons soldados de Jesus Cristo. A razão para a necessidade desta ênfase é que ela vai contra a correnteza atual da nossa cultura, que incentiva o conforto pessoal e está voltada para aspirações de sucesso. Há expectativas contínuas de que seremos protegidos de dificuldades e sofrimentos se formos fiéis a Cristo (veja 1Pe 4.12; Tg 1.12).

Todo treinamento, por isso, deve objetivar em primeiro lugar o desenvolvimento do nosso "ser", antecipando que "fazer" e "saber" facilitarão este desenvolvimento.

Recomendamos que, no treinamento, seja dada atenção especial ao desenvolvimento do caráter, a ter as atitudes corretas, manter um relacionamento diário com Cristo e andar com ele; enfatizar a santidade de vida; compreender o que chamado e compromisso realmente significam. Também cremos que os candidatos devem ser preparados e treinados para a guerra espiritual com a opressão demoníaca em todas as suas manifestações.

### 3) RELACIONAMENTOS

Esta área inclui o relacionamento com os colegas, a agência enviadora e os líderes locais. O grupo de trabalho identificou dois aspectos de treinamento que afetam os relacionamentos: fatores interpessoais e preparo intrapessoal. Fatores interpessoais incluem a flexibilidade social em relação às várias culturas representadas (a cultura que hospeda o missionário, sua cultura de origem, e a cultura de outros missionários), habilidades de interação, e comunicação voltada para pessoas. O preparo intrapessoal inclui um estágio no escritório da agência missionária para aprender as interações que acontecem ali; a identificação de grupos que têm expectativas em relação ao missionário; uma apresentação à natureza das tensões; discipulado; aspectos de experiência, além do estudo; e o início da comunicação regular e da oração dos mantenedores.

### 4) TREINAMENTO PARA A PRONTIDÃO TRANSCULTURAL

Novamente a conclusão do grupo de trabalho:

Apesar de, no relatório sobre perda de missionários, a adaptação transcultural não ser o motivo mais importante para o retorno (está em 15º lugar nos NPE), a prontidão transcultural adequada, preparada no treinamento anterior ao campo, ajudará muito na adaptação cultural. Isto, por sua vez, reduz o stress no campo e aumenta a força psicológica. A capacidade de adaptar-se também aumenta a eficiência na transmissão do evangelho em outra cultura.

Por isso propomos que:

- a) O treinamento na capacidade de adaptar-se a outra cultura seja entendido como um processo contínuo, não apenas anterior ao campo mas também lá;
- b) O treinamento em questões transculturais deve objetivar o preparo de coração e mente, para desenvolver uma atitude aberta e a disposição de aprender e identificar-se com as pessoas;
- c) O conteúdo, que inclui técnicas de aprendizado da língua, antropologia cultural e assuntos relacionados, e habilidades na comunicação transcultural, deve preparar o aluno para ser competente na outra cultura;
- d) O conhecimento pode ser transmitido de maneira formal, não formal e informal — isto é, por teoria, informação, simulação, exposição, entrevista e ministério prático na comunidade da cultura do campo, sempre que possível — tendo em vista preparar os alunos em termos culturais, mentais e espirituais na disciplina pessoal de lidar com stress e frustrações, e a ter uma expectativa mais realista da situação no campo;
- e) Este treinamento deve ser levado a cabo em conjunto pelas igrejas que enviam, as agências missionárias e a igreja que recebe, para facilitar o desenvolvimento

contínuo da competência transcultural do servo de Deus, reduzindo assim a possibilidade do retorno prematuro.

## 5) FAMÍLIA

Nos APE, as necessidades dos filhos são o principal motivo evitável para os missionários deixarem mo campo, mas nos NPE esta área está em 8º lugar. Os conflitos de casamento e família estão em 16º lugar nos NPE. É digno de nota que pais idosos estão em 24º lugar nos NPE, enquanto estão em 9º nos APE. Esta constatação é surpreendente, porque em alguns dos NPE existe a obrigação cultural de cuidar dos pais idosos. De fato, alguns candidatos a missionários não recebem permissão dos seus pais para partir. Talvez a razão para esta classificação baixa é que na maioria dos NPE as agências missionárias e os missionários são jovens e ainda não tiveram de enfrentar o dilema de tomar conta de pais idosos.

David Pollock (cap. 16) lida com a questão dos filhos dos missionários. Em relação aos conflitos no casamento, Donovan e Myers observaram que alguns casos de retorno ocorrem por causa da insatisfação das esposas com seu ministério. Diferentes das suas antecessoras *boosters*, as mulheres *boomers* muitas vezes têm formação profissional. Muitas delas esperam assumir funções de acordo com sua qualificação, em vez de apenas ajudar seu marido e encaixar-se em qualquer função que esteja disponível.

Para ajudar a reduzir os conflitos no casamento, o treinamento deve ser feito com toda a família. David Harley (p. 95) observou: “Todos os centros de treinamento pesquisados, menos um, exigiam que os casais fossem treinados juntos para o seu futuro trabalho. Algumas esposas sofrem de baixa auto-estima e acham que serão de pouca utilidade no ministério. Durante o período de treinamento elas podem descobrir dons antes não reconhecidos, bem como ser incentivadas a praticar seus dons de hospitalidade, ouvir ou cuidar. Esposas de boa formação podem sentir-se especialmente frustradas se não fizerem o treinamento junto com seus maridos.”

## 6) A CULTURA PÓS-BOOSTERS.

Mudanças em atitudes, valores e conduta são inevitáveis mas, como Donovan e Myers afirmaram, atitudes que não são bíblicas não podem ser aceitas. Precisamos estudar as mudanças que têm ocorrido e perguntar quais são os valores culturais da geração presente e como se medem de uma perspectiva bíblica. Na linguagem da contextualização, precisamos refletir, contextualizar e confrontar

para identificar o que precisa ser desenvolvido e cultivado e o que deve ser descontextualizado e rejeitado.

Abaixo estão as respostas do grupo de trabalho sobre treinamento anterior ao campo a algumas questões levantadas por Donovan e Myers.

#### CARACTERÍSTICAS QUE PRECISAM SER TRABALHADAS

Donovan e Myers alistaram várias características de *boomers* e *busters* que precisam ser temperadas com a sabedoria dos líderes *boosters*, entre as quais o senso de merecimento, a tentação de buscar o aperfeiçoamento profissional por motivos egoístas, a falta de respeito pela experiência e autoridade, e a franqueza. A declaração feita acima, sob o título “Qualidades espirituais”, trata destas três áreas.

##### Vida devocional:

Donovan e Myers observaram que os missionários mais jovens de hoje têm dificuldades em se disciplinar em uma vida devocional regular. Especialmente os *busters* gostam de ser ajudados a manter sua vida devocional.

Nossa resposta é que o treinamento anterior ao campo precisa tratar desta área problemática. Uma solução viável pode ser vista no treinamento dado no seminário da Missão Chinesa em Hong Kong, que se especializou em treinar missionários para a China. Durante o primeiro ano no seminário, os alunos são treinados principalmente na vida espiritual e na disciplina devocional. Eles também aprendem a lidar com a solidão, o que pode ser importante em seu futuro ministério. Somente depois que receberam esta base os alunos, a partir do segundo ano, estudam matérias teológicas, acadêmicas e práticas. Eles também saem em equipes para treinar a prática. Este trabalho em equipe vai ao encontro da sua necessidade de apoio e cuidado pastoral, e diminui o medo de ficar isolado na missão, outra preocupação mencionada por Donovan e Myers.

##### Capacidade para ouvir:

Donovan e Myers observaram que os participantes de cursos de orientação missionária muitas vezes parecem ser incapazes de assimilar muito do que é ensinado nas aulas. Nossa resposta é que deve-se enfatizar, nas aulas sobre comunicação, mais a capacidade de ouvir e não só de falar com proficiência.

##### Monitores e mentores:

Donovan e Myers recomendaram que houvesse mais esforço em apoiar, monitorar e discipular durante o primeiro ano no campo. No Brasil, a Missão Kairós, a Missão Antioquia e a Junta de Missões da Convenção Batista Brasileira

consideram os dois primeiros anos no campo como parte do treinamento. Novos missionários são enviados para campos com uma “cultura próxima” para este período inicial, antes de assumirem seu posto definitivo. Durante o período inicial de serviço, os obreiros ficam sob a supervisão próxima de missionários mais experientes, que podem dar orientação e resolver com rapidez qualquer problema.

Vulnerabilidade emocional:

Donovan e Myers observaram que os *busters* são bastante vulneráveis emocionalmente, por terem passado por muito sofrimento. Para enfrentar esta situação, tanto os cursos formais anteriores ao campo como os não formais devem incluir módulos sobre identificar e curar feridas. O processo de seleção precisa ser suficientemente flexível para acomodar os que podem precisar de um tempo mais longo e intensivo de cuidado antes de serem aceitos para ir para o campo.

Em outubro de 1995 a Associação de Missões Transculturais Brasileiras (AMTB), a Associação de Professores de Missões no Brasil (APMB) e a Associação de Conselhos Missionários de Igrejas (ACMI) realizaram uma consulta conjunta sobre a situação atual dos missionários brasileiros. Uma das constatações feitas foi que as preocupações pessoais, resultantes de problemas de caráter e espirituais, eram o principal motivo de retorno prematuro dos obreiros brasileiros. Esta constatação salienta a necessidade de concentrar-se no aperfeiçoamento do caráter e no desenvolvimento de qualidades espirituais nos candidatos durante o treinamento. Este desenvolvimento deve ocorrer em todos os ambientes de treinamento — igreja, escola e agência missionária.

Um problema específico para alguns dos NPE é que nos faltam professores. Os que têm habilidade para ensinar, qualificação acadêmica e experiência de campo estão preenchendo espaços importantes no campo e muitas vezes não estão disponíveis para servirem de professores em casa.

## **TREINAMENTO FORMAL E NÃO FORMAL ANTERIOR AO CAMPO**

É amplamente aceito que uma combinação de treinamento formal, não formal e informal é o melhor modelo. Estes três métodos de formação de missionários devem constituir um currículo integrado que é implementado em conjunto por igreja, escola e agência.

A instrução formal objetiva equipar o candidato não só com conhecimento, mas também com uma compreensão bíblica do que fazer em

missões, por que e como. Com a mudança nos valores culturais, em atitudes e conduta, é muito importante ter uma base bíblica. Os alunos precisam ver sua cultura presente à luz de princípios bíblicos eternos, para poderem julgar com sabedoria a que devem se conformar e o que devem confrontar. Mais do que simplesmente transmitir conhecimento, o treinamento formal forma o ser.

As ciências sociais e culturais podem estudar as mudanças que têm ocorrido, junto com o por que e como elas ocorreram. Nos NPE, as mudanças políticas e sociais desde a Segunda Guerra Mundial foram grandes: independência do colonialismo, um período de inexperiência, ditaduras e a luta para livrar-se delas, diminuir o abismo entre ricos e pobres etc. Precisamos nos perguntar que raízes históricas formam a base da cultura atual? Cada país ou grupo cultural precisa estudar seu próprio contexto cultural.

No Brasil, durante as últimas três décadas, tem-se recorrido cada vez mais ao “jeitinho” no dia a dia para resolver problemas de modo não oficial — e muitas vezes ilegal. Dá-se um “jeitinho” também para resolver problemas ou impasses nos relacionamentos, pois uma das raízes do “jeitinho” é a necessidade de fazer pontes sobre abismos, sejam sociais, educacionais, econômicos ou de poder. Outro fator é a mistura racial do povo brasileiro. O “jeitinho” pode ser inocente, criativo e amigável, ou desonesto e criminoso. Os sociólogos o consideram um elemento central da cultura brasileira atual, que permeia toda a sociedade. Sua influência se estende aos missionários brasileiros, que tendem a usar o “jeitinho” automaticamente para resolver problemas. Só que no campo missionário, no relacionamento dentro de equipes internacionais ou com nacionais, o “jeitinho” muitas vezes choca as pessoas. Parece-lhes ser desrespeitoso ou até não bíblico.

Deve-se dar atenção especial a esta área durante o treinamento, para tornar o candidato a missionário ciente desta característica cultural e de como ela afeta seu relacionamento e conduta. Cursos de comunicação transcultural e antropologia missionária são bases úteis para esclarecer e discutir a questão. As raízes históricas do “jeitinho” podem ser estudadas, e sua influência em contextos sociais, econômicos e políticos. Matérias bíblicas e teológicas podem ser estruturadas de maneira a incluir estudos de como cada traço do “jeitinho” aparece sob a luz da Palavra de Deus. Estudos de casos são úteis para discussões em grupo e a reflexão pessoal.

Sherwood Lingenfelder e Marvin Mayers incluem em seu livro um exercício em seis áreas de tensões, que pode ajudar os alunos a descobrir por si como se

relacionam com outras pessoas. Outro recurso é o modelo de grade apresentado por Lingenfelder (1992), que ajuda os alunos a ver sua cultura em relação a outras culturas. A maioria dos alunos de seminário ou de cursos preparatórios conscientiza-se das características da sua própria cultura pela primeira vez com exercícios como estes.

O treinamento não formal permite que os candidatos pratiquem as coisas que aprenderam no treinamento formal. Esta fase pode consistir em trabalhos práticos ou estágios em escolas bíblicas, ou em centros de treinamento missionário, ou em cursos de orientação das agências. O treinamento não formal também deve ser uma ocasião para os professores refletirem sobre as melhorias que podem fazer em seus programas.

Alguns cursos anteriores à partida enfatizam a vida diária, como a convivência no grupo, trabalho em equipe, trabalho duro, disciplina, agenda apertada, e diferentes tipos de comida. Este programa rigoroso serve como exercício de perseverança para os candidatos e permite que os professores confirmem decisões tomadas no processo de seleção. Estas experiências não formais abrangem um currículo “oculto”, que contribui para o aperfeiçoamento do caráter e das qualidades espirituais.

## CONCLUSÃO

Quando olhamos para as razões evitáveis do retorno prematuro nos NPE, fica evidente que mais da metade são fatores espirituais e de caráter. Isto significa que o treinamento formal e não formal anterior ao campo precisa dar ênfase na formação do ser.

A instrução que se concentra no desenvolvimento do ser, facilitando o fazer e conhecer, é um treinamento na forma de discipulado. Foi esta a estratégia que Jesus usou com seus discípulos — ensinar, pregar, explicar, corrigir, fazer, e enviar. Conhecer leva a ser, e resulta em fazer. Fazer traz subsídios para corrigir. O processo só pode ser implementado com sucesso quando igreja, escola e agência missionária trabalham juntas. No corpo de Cristo, todos os membros precisam exercer seus dons espirituais para que o corpo funcione a contento. Do mesmo modo, igreja, escola e agência precisam dar sua contribuição para o processo de formar missionários. Os professores também precisam ser exemplos vivos (Fp 2.1-11). Então os missionários poderão ir para seus campos de serviço bem preparados para superar os fatores que geralmente motivam seu retorno.

## BIBLIOGRAFIA

- C. D. HARLEY, *Preparing to serve: training for cross-cultural mission*. Pasadena, William Carey Library, 1995.
- S. G. LINGENFELDER, *Transforming culture: a challenge for Christian mission*. Grand Rapids, Baker Book House, 1992.
- S. G. LINGENFELDER e M. K. Mayers, *Ministering cross-culturally: an incarnational model for personal relationships*. Grand Rapids, Baker Book House, 1986.

Margaretha Nalina Adiwardana é líder de missões no Brasil. Nascida na Indonésia, ela serve no departamento de missões da Faculdade Teológica Batista de São Paulo e ajuda a treinar missionários para outras organizações brasileiras, entre as quais as missões Kairós, Antioquia, Horizontes, e o centro de treinamento missionário da Igreja de Deus. Ela é vice-presidente da Associação de Professores de Missões no Brasil (APMB) e também integra a Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial.

## 9. TREINAMENTO FORMAL E NÃO FORMAL ANTERIOR AO CAMPO

### PERSPECTIVAS DOS ANTIGOS PAÍSES ENVIADORES

*Bruce Dipple*

“Você precisa experimentar para compreender”, é uma máxima que circulou nas missões por muitos anos. Não se pode ignorar a verdade que há nesta afirmação, mas isto não anula o fato de que o treinamento eficiente e adequado anterior ao campo pode fazer uma grande diferença na “experiência”. Tomar o tempo de se preparar é um conceito bíblico, e certamente deve ser levado em conta quando estudamos as razões por que missionários transculturais encerram seu tempo de serviço mais cedo do que estava planejado.

Os dados de pesquisa coletados pela força-tarefa da Comissão de Missões da Aliança Evangélica Mundial (AEM) indicam vários motivos da perda de missionários que precisam ser trabalhados no treinamento anterior ao campo. É evidente que algumas áreas de preocupação têm implicações para outras maneiras de investigar o problema da perda de missionários. Por exemplo, o conflito com colegas pode ser relacionado com processos de seleção ou supervisão no campo inadequados, assim como com treinamento anterior ao campo inadequado. Com mais frequência,

estes conflitos são devidos a uma combinação destes fatores, o que sublinha a necessidade de os professores darem atenção a estes motivos de saída prematura.

A pesquisa da força-tarefa reuniu vários motivos para a perda de missionários que podem ser relacionados com a qualidade do treinamento recebido antes da partida. A análise inicial inclui certos fatores que podem ser descritos como inevitáveis, como aposentadoria ou morte. Quando se retira estes motivos da soma total, surgem as porcentagens alistadas na figura 9-1 para as 13 áreas do estudo que podem ser identificadas como relevantes para o treinamento anterior ao campo.

Este estudo indica que 83,8% dos motivos dados pelas agências dos antigos países enviados (APE) para a perda de missionários poderiam ter sido trabalhados e corrigidos até certo ponto por um treinamento mais adequado e apropriado anterior ao campo.

Esta demonstração inequívoca do valor do treinamento é endossada pelo fato de que perto de dois terços das agências envolvidas na pesquisa informaram que têm orientação transcultural e algum tipo de treinamento teológico ou em outra profissão como pré-requisitos ao serviço transcultural.

Em resposta a uma pergunta da pesquisa, as agências indicaram que constataram que “a provisão de treinamento apropriado e regular” é o fator menos útil (entre 11) para prevenir a perda de missionários. Isto a princípio parece contradizer as outras descobertas sobre a importância do treinamento, mas provavelmente a discrepância se deve ao fato de a pergunta separar o treinamento

MOTIVOS PARA PERDA DE MISSIONÁRIOS QUE SÃO RELEVANTES PARA O TREINAMENTO ANTERIOR AO CAMPO	
Motivo	% do total de motivos
Adaptação, educação, saúde e conduta dos filhos	14,4
Problemas de saúde mental ou física	11,6
Problemas de relac. com líderes do campo e outros missionários	8,5
Problemas pessoais — auto-estima, stress, expectativas etc.	8,4
Desacordo sobre questões teológicas com o grupo que enviou	5,5
Dificuldades de adaptação à cultura e condições de vida	4,8
Conflito matrimonial ou familiar	4,1
Imaturidade espiritual, necessidades espirituais não atendidas	4,0
Falta de compreensão de custo e compromisso	3,7
Treinamento e preparo inadequado ou inapropriado	2,9
Problemas de relacionamento com líderes e colegas na igreja	2,5
Ausência de um chamado genuíno para o trabalho missionário	2,2
Incapacidade de aprender de modo adequado a língua do país	1,2
Total	73,8%

Figura 9-1

de outros fatores, como o chamado claro para o trabalho missionário, bom relacionamento com outros missionários e colegas, e a capacidade de adaptar-se a culturas diferentes e aprender línguas, que podem todos ser relacionados ao treinamento, como indicamos acima. A exclusão destes aspectos da vida do missionário do conceito de treinamento tem o efeito de fazer “a provisão de treinamento apropriado e regular” referir-se principalmente aos estudos acadêmicos, o que pode explicar por que ela é considerada menos importante na prevenção da perda de missionários.

## FORMAÇÃO ESPIRITUAL

O apóstolo Paulo afirma que somos transformados passo a passo para sermos mais conforme a imagem de Cristo. Ele diz repetidas vezes que em Cristo encontramos a força, sabedoria e propósito de que precisamos para a vida. Aqueles que são responsáveis pelo treinamento de missionários têm a obrigação de fazer com que programa de treinamento facilite o processo de ficar mais parecido com Cristo e descobrir que ele é suficiente para ajudar a enfrentar os desafios da vida. Apenas 4% fizeram referências diretas à sua vida espiritual na lista dos motivos na Figura 9-1, mas há pouca dúvida de que as dificuldades espirituais foram um fator contributivo para muitos dos outros motivos de retorno. A natureza espiritual do trabalho missionário garante este resultado.

O destaque dado atualmente a programas reconhecidos, alvos educacionais e resultados mensuráveis tende a reforçar a ênfase existente na sociedade ocidental sobre a espiritualidade como algo particular. Este ponto de vista, um aspecto da modernidade, resultou na limitação do grau em que os programas de treinamento se consideram responsáveis pela formação espiritual. O crescimento espiritual não pode ser enquadrado num sistema de horas de crédito, e é difícil de incluir em um histórico escolar. Por isso costuma aparecer como adendo ao programa “verdadeiro”. Até há alguns professores envolvidos em programas de treinamento missionário, formal ou não formal, que não concordam que a maturidade espiritual é a chave para a perseverança e eficiência no ministério cristão. A pesquisa sobre retorno de missionários dá seu próprio endosso a esta convicção.

A formação espiritual tem de encontrar seu lugar nas matérias centrais de cada programa. O teólogo deve enfatizar o conceito teológico da espiritualidade e a relação da doutrina do Espírito Santo com a vida do missionário no meio de adoradores de espíritos. O professor de história da igreja deve pesquisar a história da espiritualidade e o caráter espiritual de servos de Deus eficazes através dos

anos. O exegeta bíblico pode destacar as atitudes de servo e de sacrifício e as expectativas de Deus em termos de uma vida santa. O desenvolvimento espiritual é relevante em cada disciplina e acrescenta um elemento de crescimento espiritual a muita coisa que é tachada de acadêmica. Se a ênfase na formação espiritual não se manifesta por todo o espectro de disciplinas, os futuros missionários formarão a idéia falsa de que o treinamento por si os tornará eficientes, e não sua capacidade espiritual de usar este treinamento.

A instituição de treinamento não está sozinha em sua responsabilidade. A igreja local mantém seu papel bíblico de local de adoração, ensino e preparo prático para o ministério, e de crescimento em maturidade espiritual. Instituições de treinamento e igrejas locais precisam conservar um clima de interação e cooperação para ter certeza de que estão puxando juntas na mesma direção. As disciplinas espirituais práticas ensinadas na instituição precisam de confirmação e oportunidades de expressão na igreja local. Ao mesmo tempo, deve haver maneiras de a instituição de treinamento ouvir as igrejas locais sobre áreas de formação espiritual que parecem estar faltando no seu programa. Instituição e igreja juntas podem prover treinamento prático no desenvolvimento de habilidades como a formação de relações de confiança com os colegas, como encorajar uns aos outros, como compartilhar e como beneficiar-se disto, como ter um bom relacionamento com pessoas difíceis, e como crescer com um mentor. Muitos programas de treinamento incluem assuntos como estes em um curso ou outro, mas com freqüência não se dá oportunidades para treinar o que foi aprendido antes que o aluno tenha chegado ao seu lugar de ministério.

Um número cada vez maior de candidatos a missionários dos APE está vindo de uma família desestruturada, de lares desfeitos e sofridos. Este passado muitas vezes os torna vulneráveis a problemas emocionais e suscetíveis à perda da auto-estima. É preciso dar-lhes oportunidades, durante o processo de treinamento, para que estas áreas de necessidade em potencial venham à superfície e sejam tratadas no contexto de crescimento espiritual. Conselheiros e psicólogos cristãos podem ser os melhores para ajudarem neste nível, mas os que são responsáveis pelo treinamento de missionários precisam fazer com que esta parte tenha seu espaço no programa e que não seja deixado como uma matéria opcional para os candidatos que quiserem.

Missionários transculturais com freqüência vão para lugares isolados, quanto ao contato com outros cristãos. Isto exige o desenvolvimento de um conjunto diferente de habilidades para a manutenção da vitalidade espiritual — que precisam ser apresentadas e exercitadas durante o período de treinamento.

A hermenêutica adquire um novo sentido quando não há um pregador ou mestre de Bíblia para trazer a palavra, assim como a suficiência de Deus se torna crítica quando não há colega ou pastor para trazer encorajamento. Instituições de treinamento com internato podem facilmente fazer a vida espiritual dos candidatos depender da vitalidade do grupo e do estímulo da interação. É preciso criar situações de treinamento que desde o começo imprimem nos candidatos a noção de que precisam saber sobreviver sozinhos, e ensinar-lhes atitudes práticas como manter um diário espiritual e fazer retiros sozinho. Esta área de instrução precisa concentrar-se no crescimento contínuo no futuro, e não ser considerada apenas mais uma exigência anterior à partida.

## FORMAÇÃO NOS RELACIONAMENTOS

Um olhar de relance na Figura 9-1 já mostra a importância dos relacionamentos na vida do missionário. Mudar-se para um ambiente transcultural requer um nível significativo de flexibilidade social para qualquer pessoa, e ainda mais para missionários que pretendem transmitir uma mensagem distinta por meio dos relacionamentos sociais. Missionários são confrontados com a necessidade de reinterpretar seu estilo de vida cristão nos termos da cultura que o hospeda. Para tornar a situação mais complexa, eles também têm de fazer a mesma coisa com certo grau de respeito com as culturas dos seus colegas missionários.

Para poder fazer esta reinterpretação, os missionários devem ter aprendido a serem ouvintes e aprendizes ativos, dispostos a tomar o tempo necessário para compreender e apreciar o ambiente cultural e social em que agora têm de viver. Isto pode ser aprendido durante o treinamento anterior ao campo, especialmente na composição multicultural da maioria das cidades ocidentais. É imperativo, no entanto, que os programas de treinamento não releguem isto a uma matéria optativa, para ser feita pelos alunos em horários avulsos. Trata-se de uma área de preparo que precisa receber tempo no programa, tanto para ensino teórico como para experiências práticas. Poucos dos que se formaram em instituições de treinamento passaram pelo processo de identificar os aspectos da sua vida e experiência que são totalmente culturais, os que são essenciais ao evangelho, e os que representam uma interpretação cultural de um princípio do evangelho. Sem aprendizado e experiência básica nesta área, os obreiros transculturais terão dificuldades para compreender a sociedade que os recebe e seu padrão de relacionamentos sociais.

Existem muitos cursos nas instituições de treinamento sobre relacionamentos, mas esta área continua sendo importante em qualquer discussão sobre *stress* ou retorno de missionários. Isto tem a nos dizer que estes cursos

precisam ser revistos e revisados de alguma forma, para aumentar sua eficácia quando os princípios são traduzidos na prática em um ambiente transcultural. Esta revisão tem de levar em conta que há muitas anedotas que apoiam a afirmação de que a proporção de dificuldades de relacionamento com colegas missionários é muito maior do que com o povo nacional que está sendo ministrado. Os missionários estão claramente indo para o seu campo de serviço com pressuposições falsas e expectativas não realistas quanto aos seus colegas. Estas pressuposições e expectativas precisam ser expostas e corrigidas durante o período de treinamento, por meio de atividades planejadas que requerem interação e cooperação em um contexto de equipe.

Equipes missionárias de estudantes que ministram em um ambiente cultural diferente daquele dos seus membros podem ser úteis, apesar de ser essencial que esta atividade faça parte do currículo, com preparo e seleção adequados, para que seja uma experiência realmente instrutiva. Uma atividade como esta pode ter ainda maior valor de treinamento se a equipe missionária for composta de alunos de várias instituições de treinamento diferentes, fazendo com que cada grupo se ajuste aos padrões e hábitos dos outros grupos com que trabalha.

O uso crescente de equipes no trabalho missionário nos últimos anos mostrou que o conceito de equipe está culturalmente definido no que tange liderança, participação dos membros e processo decisório. Os professores precisam estar alerta para estas diferenças e, talvez por meio de simulações, expor seus alunos às diferenças, o mais possível. Minha pesquisa pessoal revelou que vários missionários que mencionaram “dificuldades administrativas” como seu motivo para deixar o campo na verdade tinham se desentendido com os demais membros da equipe sobre o que significa ser uma equipe.

Estes missionários acabaram em uma situação de conflito, o que salienta a necessidade de obreiros transculturais serem treinados na solução dos mesmos. Muitas instituições de treinamento parecem ter reservas para incluir a solução de conflitos em seu currículo, possivelmente por causa da idéia que existe entre os cristãos de que o conflito é mau em si e que o fracasso é inevitável, uma vez que o conflito surge. Mas não há dúvida de que é preciso aprender a lidar com o conflito, e existem muitos textos preciosos disponíveis sobre o assunto. Como o conflito é um fenômeno de toda a vida, o que for ensinado pode ser facilmente praticado, proporcionando uma boa base para a discussão subsequente da eficácia do que foi ensinado.

Em anos recentes, refletiu-se muito sobre o impacto das diferenças entre as gerações sobre os missionários. O ciclo de cada geração está se tornando mais curto, e a diferença fundamental entre as gerações, maior. Por esta razão é

necessário esforçar-se para preparar os missionários das diferentes gerações para que trabalhem juntos em harmonia e compreensão. Em outras palavras, os missionários de hoje precisam saber compreender e lidar com as diferenças entre as gerações, assim como entre as culturas.

## PREPARO PESSOAL

### A AGÊNCIA MISSIONÁRIA OU IGREJA QUE ENVIA

É possível ver que vários motivos de retorno relacionados na Figura 9-1 têm relação com algum aspecto da agência missionária, p. ex. a posição teológica da agência, seu sistema financeiro, estrutura de liderança, cuidado do pessoal, ou estilo geral. A maioria das agências missionárias exigem que seus candidatos façam algum curso de orientação, em que se apresenta e discute estes tópicos. Esta parte do treinamento anterior ao campo, porém, poderia ser feita de modo muito mais eficiente se as instituições de treinamento e agências missionárias trabalhassem juntas para identificar as áreas de *stress* e conflito em potencial que precisam ser trabalhadas. Este passo permitiria que as instituições de treinamento separassem tempo para avaliar as diferentes estruturas e processo empregados pelas diversas agências, o que, por sua vez, ajudaria os futuros candidatos a missionários a reconhecer as áreas em que precisam fazer perguntas específicas às agências missionárias. Em uma instituição de treinamento, a turma de missões que se formava preparou um questionário que os candidatos podem submeter à agência missionária, nos mesmos moldes dos que são enviados pela agência aos seus interessados. Os candidatos também foram incentivados a obter referências da missão, do mesmo modo que a missão obtém referências do candidato, tudo dentro da tentativa de eliminar o que é desconhecido em relação à agência. Outra possibilidade é que os candidatos participem em um estágio de curto prazo no escritório da missão, como parte do processo de inscrição.

Este tipo de ação pressupõe que a liderança e a equipe da agência estão abertos para estas perguntas e dispostos a mostrar todos os aspectos da estrutura e dos procedimentos da agência. A comunicação transparente antes que os missionários comecem seu ministério proporcionará um nível de compreensão que traz particularmente dois benefícios. Primeiro, ela pode ajudar os candidatos a missionários a detectar desacordos menores que eles possam ter com a agência, que podem tornar-se um problema maior depois que eles chegam no campo. Mais discussão pode resolver o problema, ou pode ser necessário que o candidato procure uma agência diferente. Segundo, a familiarização com as políticas e

procedimentos da agência facilitará a integração eficiente e rápida dos novos missionários na equipe. Isto terá um impacto positivo sobre sua adaptação transcultural e aumenta seu senso de ligação com a agência.

## A QUESTÃO DAS EXPECTATIVAS

É difícil estimar até que grau expectativas falsas ou conflitantes contribuem para a perda de missionários, mas todo administrador de missões experiente sabe com que frequência este tópico surge em discussões com missionários que dão por encerrado o seu trabalho. As expectativas em relação ao missionário e seu ministério vêm de muitas fontes, desde o próprio missionário até membros da sua família, mantenedores, igrejas que o sustentam, a liderança da sede da missão, a liderança no campo, a igreja que o recebe, outros missionários, e colegas de profissão. Durante o período de treinamento anterior à partida, os candidatos a missionários precisam ser conscientizados destas fontes diferentes de expectativas e das tensões que elas podem gerar. Isto ajudará os candidatos a compreender que uma das mais importantes incumbências que eles têm antes de partir é instruir e ajudar os membros da sua família, mantenedores e igrejas que os enviam a ter expectativas realistas para o futuro ministério.

Antes, porém, de poder instruir outros, é essencial que os próprios candidatos tenham expectativas que sejam realistas e estejam em harmonia com as da igreja que envia e da agência missionária. No programa de orientação antes da partida pode-se dar uma oportunidade para a equipe do escritório central e os candidatos discutirem sua posição nesta questão. Qualquer acordo que se obtenha neste momento, porém, pode ser posto a perder se as expectativas do líder do campo não foram levadas em conta. Na tentativa de lidar com este fator complicador, uma agência missionária, SIM Internacional, recentemente instituiu um processo no qual as expectativas nas principais áreas da vida e do ministério transcultural são esclarecidas antes da partida, através de consultas aos novos missionários, a liderança do escritório central e a liderança do campo. O documento resultante é chamado de Plano de Desenvolvimento do Novato. Um processo como este ajudará muito a reduzir uma área de conflito potencial dos missionários de primeira viagem, além de alertar cada participante para áreas que podem estar sendo deixadas de lado ou esquecidas, como a necessidade de planejar descanso e lazer, refrigério espiritual ou aperfeiçoamento profissional.

Antes que este processo comece os candidatos a missionários podem ser ensinados a se preparar e a avaliar o plano de crescimento de aperfeiçoamento pessoal. Isto os ajudará a esclarecer as expectativas para cada estágio da sua carreira missionária, com o programa anterior à partida sendo usado como primeiro