

# ***FORTALEZAS E DEBILIDADES DO MOVIMENTO MISSIONÁRIO IBERO-AMERICANO***

## **ÍNDICE**

### **FICHA TÉCNICA**

### **INTRODUÇÃO**

#### **SEÇÃO I - CHAMADO**

- 1.1 Disciplina espiritual
- 1.2 A igreja e o campo

#### **SEÇÃO II - CAPACITAÇÃO**

- 2.1 Capacitação bíblica e missiológica
- 2.2 Especialistas de campo
- 2.3 Aprovação e financiamento dos estudos

#### **SEÇÃO III - ENVIO**

- 3.1 Orçamento e escolha do campo e ministério
- 3.2 Serviços prestados ao obreiro

#### **SEÇÃO IV - TRABALHO DE CAMPO**

- 4.1 Adaptação ao campo
- 4.2 Gênero, estado civil e liderança
- 4.3 Comunicação entre líderes de agências e obreiros
- 4.4 Relacionamentos entre obreiros
- 4.5 Solteiros
- 4.6 Trabalho e descanso
- 4.7 Êxito e fracasso

## **CONCLUSÕES**

### **APÊNDICE - DADOS GERAIS**

- A-1 País de serviço
- A-2 Tempo de serviço
- A-3 Tipo de trabalho
- A-4 Gênero
- A-5 Estado civil
- A-6 Megaesferas
- A-7 Grupo teológico
- A-8 Faixas etárias
- A-9 Nacionalidade

## ***FICHA TÉCNICA***

Pesquisa realizada em questionário de 110 perguntas, além de entrevistas e estudos de caso, dividida em 4 temas (chamado, capacitação, envio e trabalho de campo). Universo: obreiros evangélicos ibero-americanos ativos em todo o mundo. Respondentes: 428 (45,6% do total dos que foram convidados a participar no projeto) selecionados entre as megasferas, ministérios, posições teológicas e estruturas de envio representativos do movimento como um todo. Datas: Junho-Agosto de 2006. Grau de confiabilidade: 95%. Margem de erro: inferior a 5%. **Legenda:** N/S = “não soube informar”.

O trabalho de pesquisa foi realizado por uma equipe independente composta por obreiros de campo: Dr. Levi DeCarvalho, PhD (coordenador), Ninette Jiménez, Carlos González y Samuel Guerreiro, originários do Brasil, El Salvador, Espanha e México, respectivamente.

Para contatos: [investigación@comibam.org](mailto:investigación@comibam.org) e [investigación@misiopedia.org](mailto:investigación@misiopedia.org).

## INTRODUÇÃO

**E**m suas mãos está uma ferramenta que se destina a ajudar ao movimento missionário ibero-americano na sua tarefa de refletir y discutir sobre suas próprias fortalezas e debilidades. Este documento é parte de um processo de pesquisa que objetiva melhorar nossa atuação missionária transcultural dirigida aos povos não alcançados. Ao mesmo tempo, é uma prova da coragem de um movimento desejoso de avaliar a si mesmo, fazendo-o em comunidade, por meio de um diálogo ao qual estão convidados todos os participantes da obra missionária: igrejas, agências e juntas de missões, centros de capacitação, mobilizadores, intercessores, mantenedores, missionários de campo, enviados e enviados. Nesta primeira fase, apresentamos um relatório sobre os missionários de campo como um intento de escutar as opiniões, experiências e sentimentos daqueles que estão ocupados diretamente com a comunicação transcultural do Evangelho.

Procuramos incluir diferentes tipos de ministérios (capacitação de líderes, estabelecimento de igrejas, tradução bíblica, desenvolvimento comunitário); me-gaesferas (continente americano, budistas, Europa, hindus, muçulmanos, tribais e outros); tempo de serviço (missionários novatos e veteranos); posições teológicas evangélicas (independentes, pentecostais, tradicionais, interdenominacionais e outros); além de pessoas enviadas por agências, igrejas e denominações, além de obreiros não filiados a nenhuma estrutura de envio.

A segunda fase, programada para 2007, procurará analisar as fortalezas e debilidades das chamadas estruturas de envio (igrejas e denominações, agências e juntas missionárias e centros de treinamento ou capacitação). Da mesma forma que na primeira fase (cujo relatório breve está em suas mãos), é imprescindível o apoio de todas as partes envolvidas para que possamos alcançar uma melhor compreensão de quem somos—nós que estamos do outro lado da missão, digamos assim. Para isto, contamos com a sua ajuda e cremos no seu interesse em participar deste diálogo.

Já a terceira fase, projetada para 2008, voltará a focalizar o campo para analisar o fruto e os modelos de missão que estamos promovendo. Será a fase mais complexa deste esforço e para isto contamos igualmente com sua intercessão e contribuição.

Este é um resumo de um relatório mais completo que em breve estará disponível através do escritório da COMIBAM Internacional e de seus representantes regionais e nacionais.

Esta pesquisa foi organizada em 4 seções (*chamado, capacitação, envio e trabalho de campo*) e constou de perguntas relativas a opiniões, sentimentos e comportamento por parte dos respondentes. Em cada seção, cada participante teve espaço para expressar-se livremente sobre os assuntos tratados.

Em vista das limitações de tempo, este relatório limitou-se a alguns dos assuntos mais relevantes para o diálogo que caracteriza este congresso, sendo apresentados de forma geral. Procuramos ajudar as mesas de trabalho e os grupos nacionais para que apresentem sugestões concretas de melhorias e mudanças nas estratégias, programas e formas de atuação de cada parte envolvida na missão cristã evangélica ibero-americana. Com isto, poderemos cumprir, com mais eficiência, a tarefa que o Senhor confiou às nossas mãos.

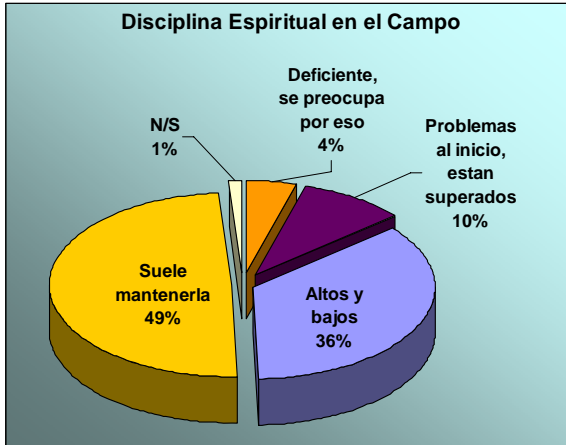
Granada, Espanha, 19 de outubro de 2006.

A equipe de pesquisa:  
Levi DeCarvalho, PhD (coordenador)  
Ninette Jiménez  
Carlos González  
Samuel Guerrero

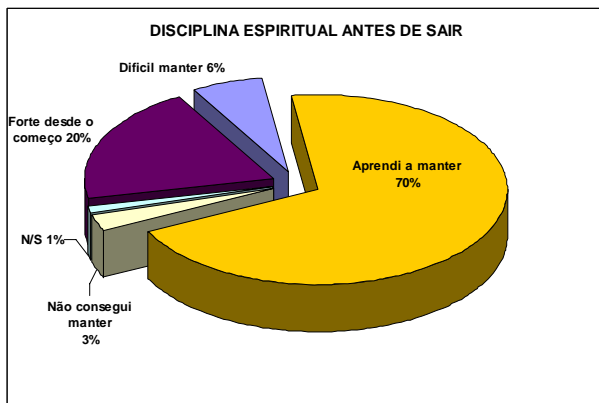
## SEÇÃO I - CHAMADO

### 1.1 Disciplina espiritual

O seguinte quadro relativo a esta área das vidas dos obreiros é preocupante:



Alguns detalhes dos que confessam altos e baixos em sua disciplina espiritual:



- Por **tempo de serviço**, os índices são: 37% (menos de 2 anos no campo); 40% (de 2 a 5 anos); 35% (5 a 10 anos); e 31% (mais de 10 anos). Para os que reportam uma disciplina espiritual deficitária, soma-se uma média de 5% a cada grupo.
- Por **tipo de trabalho**: tradução (64%); desenvolvimento comunitário (46%); ministérios não especificados (42%); estabelecimento de igrejas (40%); capacitação de líderes (36%).
- Os homens (43%) têm mais problemas de disciplina espiritual que as mulheres (39%). Não há diferença significativa quanto ao estado civil.

Disciplina espiritual **antes** de sair para o campo:

- 90% mantinham uma disciplina espiritual.
- 10% tinham problemas

**Depois** de chegar ao campo:

- 49% mantêm sua disciplina espiritual
- 41% têm problemas nesta área

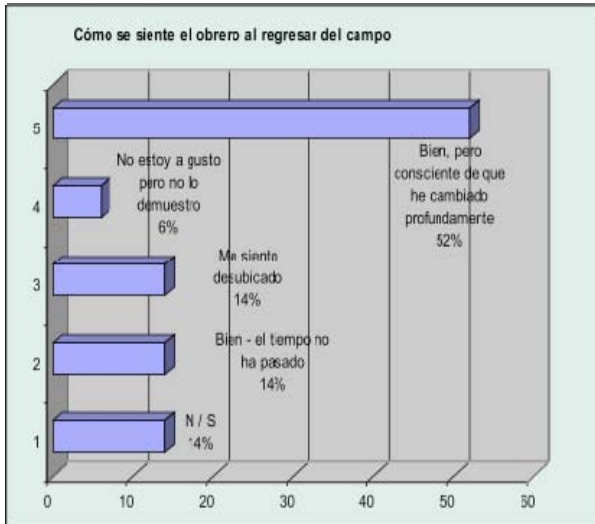
### 1.2 A igreja e o campo

Em geral, quando o missionário chega ao campo, percebe que o modelo de igreja de onde ele (ou ela) procede não lhe é muito útil no seu novo contexto de trabalho. Isto é difícil de comunicar à sua igreja de origem. Com frequência, as pessoas esperam que a igreja estabelecida no campo seja semelhante à igreja de onde vem o obreiro.

- Apenas 3% dos obreiros consideram que sua igreja de origem seja um bom modelo para seu trabalho de campo.
- 7% crêem que alguns elementos de sua igreja podem ser reproduzidos no campo.
- 45% preferem experimentar novos modelos de igreja no campo.

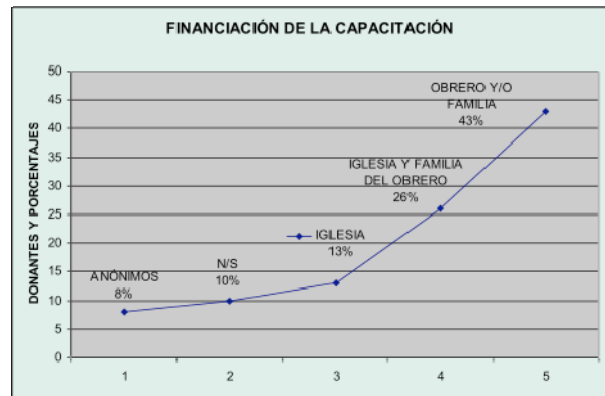
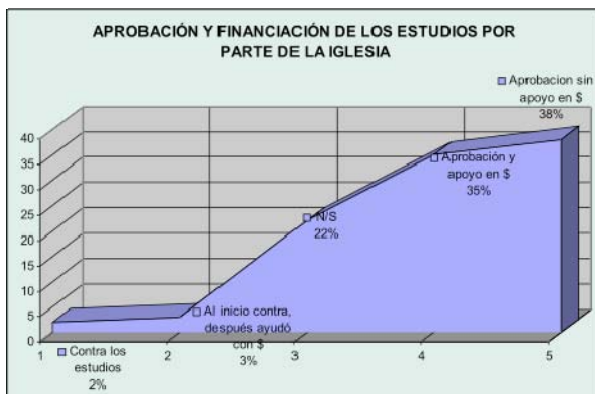


Alguns obreiros não se sentem à vontade quando regressam às suas igrejas. A maioria (52%) reporta que se sente bem, mas está consciente de que sofreu mudanças profundas. Isto exige um esforço dos dois lados para que a comunhão seja agradável e proveitosa.



### 1.3 Aprovação e financiamento dos estudos

Pelo visto, as igrejas não investem muito na capacitação de seus obreiros antes da sair ou mesmo na sua “reciclagem” (atualização missionológica) depois que chegaram ao campo. É difícil oferecer programas de reciclagem/atualização em seu próprio país de origem porque algumas pessoas pensam que o missionário tem de estar no campo para merecer o seu sustento financeiro. Por isto, alguns centros de capacitação, em convênio com agências missionárias, começaram a oferecer cursos intensivos de atualização em países como a Espanha, que está a meio caminho entre a igreja e o campo para muitos obreiros.

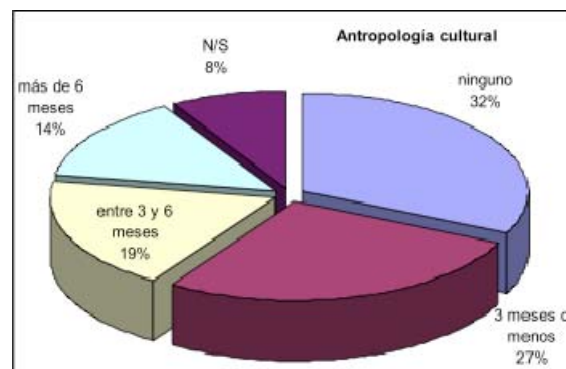


- 41% obtiveram aprovação e apoio financeiro para os seus estudos.
- 35% obtiveram aprovação **sem** apoio financeiro para os estudos.
- Isto significa que de cada 3 candidatos aprovados, apenas 1 recebeu apoio financeiro de sua igreja para seus estudos.

## SEÇÃO II – CAPACITAÇÃO

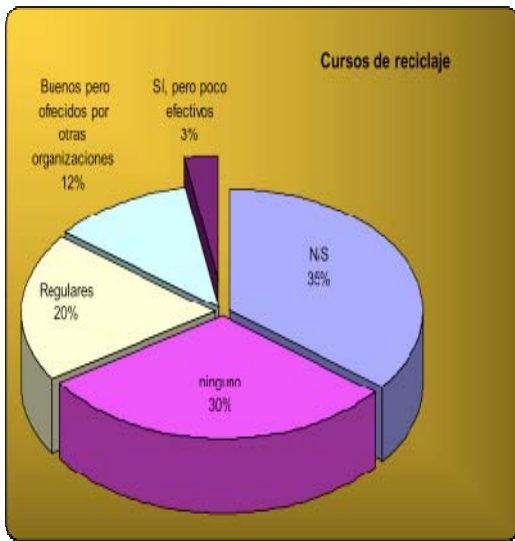
### 2.1 Capacitação bíblica e missiológica

Do total dos participantes da pesquisa, 56% tiveram estudos bíblico-teológicos de 3 a 4 anos e 20% entre 1 e 2 anos. Comparando com os cursos de missiologia, antropologia cultural e aprendizagem de línguas, percebe-se que:



- Apenas 52% tomaram cursos de mais de 1 ano de missiologia.
- Apenas 27% tomaram cursos de mais de 6 meses de antropologia cultural.

Apenas 25% tomaram cursos de mais de 6 meses de aprendizagem de línguas

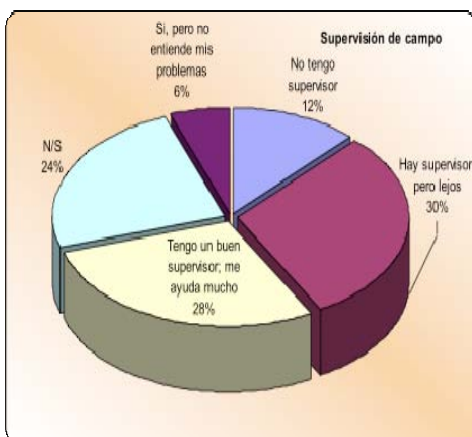


Depois de chegar ao campo:

- Apenas 23% reportam que suas agências lhes ofereceram cursos de atualização (reciclagem)
- 12% receberam cursos de atualização por meio de outras agências.
- Somando-se todos os demais, 65% não receberam cursos de atualização desde que chegaram ao campo.

## 2.2 Especialistas de campo

Para ajudar a resolver problemas, recomendar estratégias e prover cuidado pastoral, o obreiro necessita da ajuda de especialistas. Problemas específicos de adaptação cultural e lingüística, contextualização e comunicação transcultural do Evangelho, entre outros, geralmente só podem ser resolvidos com a ajuda de obreiros capacitados em áreas específicas. Este tipo de ajuda exige uma formação especializada que nossas estruturas de treinamento estão apenas começando a considerar e promover.

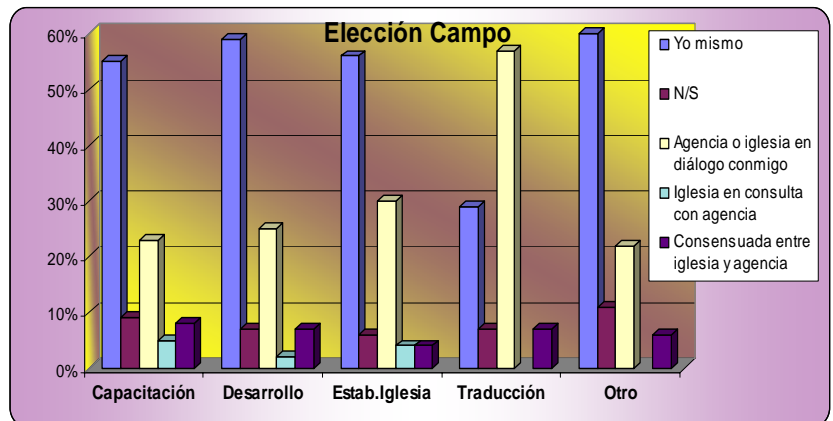


- Apenas 38% dos obreiros contam com a ajuda de especialistas de campo
- Se somarmos os que não contam com ajuda especializada e os que não souberam informar, teremos que mais da metade dos obreiros (51%) não recebe ajuda deste tipo.
- Outros 5% indicaram que suas agências estão em processo de formação de especialistas para este ministério, mas é muito pouco para atender à crescente e urgente demanda por este tipo de ajuda especializada.

Formados em missiologia	Formados em outras áreas	Não temos especialistas	Em processo de especialização	N/S
27%	11%	12%	5%	45%

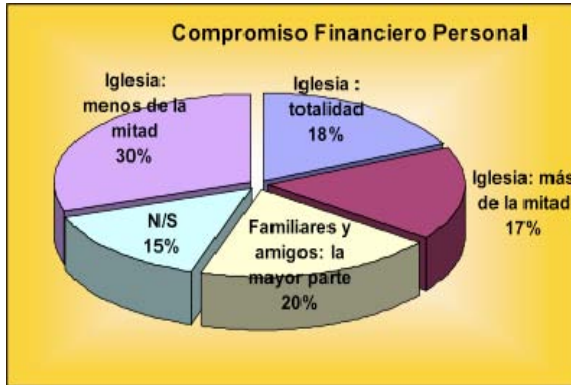
## SEÇÃO III – ENVIO

### 3.1 Orçamento e escolha do campo e ministério

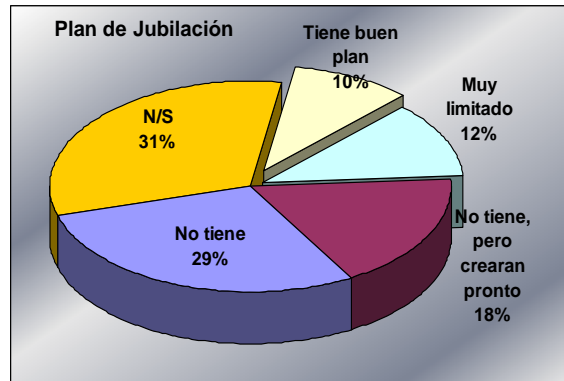


- 35% dos missionários calculam seu próprio orçamento (pessoal e ministerial).
- 54% têm a responsabilidade de levantar estes fundos.
- A maior responsabilidade de levantar estes fundos recai sobre os missionários de grupo teológico não declarado (70%), seguidos pelos independentes (66%).
- Menor responsabilidade recai sobre os tradicionais (41%), seguidos pelos pentecostais (50%) e interdenominacionais (56%).

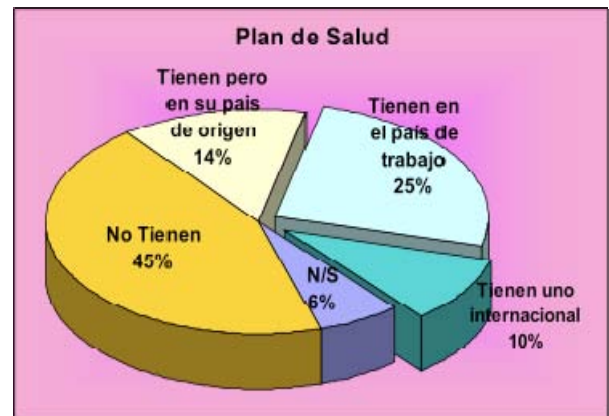
- 18% das igrejas se comprometeram com a totalidade das necessidades financeiras de seus obreiros.
- 30% das igrejas se responsabilizaram por menos da metade e 17% por mais da metade dessas necessidades.
- 56% escolhem seu próprio **campo de trabalho**.
- A exceção são aqueles que trabalham em tradução bíblica, em cujo caso a escolha foi feita em sua maioria em diálogo com a agência (57%).



- 70% escolheram seu próprio **ministério** transcultural
- Os homens foram mais influenciados por suas igrejas, ou sozinhas ou em diálogo com as agências; as mulheres foram mais influenciadas por suas agências (66%) nesta decisão.



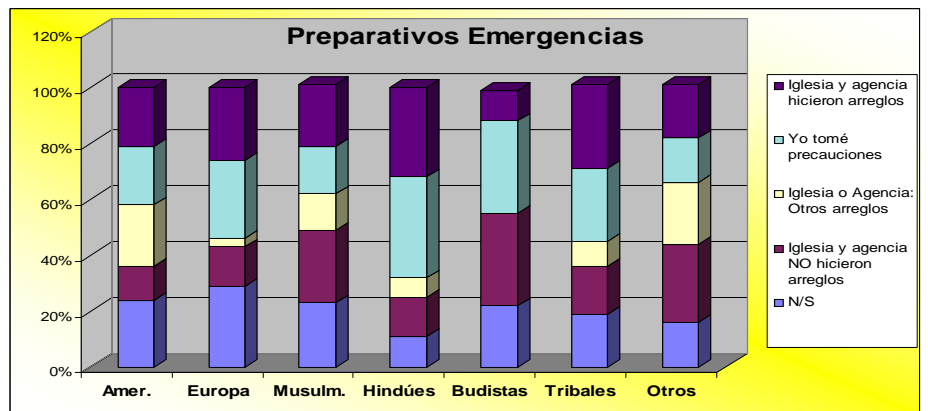
- Se agregamos aos 45% que não têm **plano de assistência médica**, os 25% que declaram ter um plano deste tipo em seu país de origem (que muitas vezes não lhes serve no campo), o total sobe a 70%.
- Destes, 55% são casados e 66% são solteiros.
- E mais: 68% estão no mundo hinduísta, 67% entre muçulmanos, 66% entre budistas y 59% entre tribais.



- Para 24%, sua agência ou igreja não fez nenhum plano para **emergências**.
- 22% tomaram suas próprias precauções.
- 54% não fizeram nenhum plano para emergências.

### 3.2 Serviços prestados ao obreiro

- Somando-se os que não têm **plano de aposentadoria** com os que têm esperança de recebê-lo, 47% dos obreiros não o têm.
- Destes, 47% são casados e 45% são solteiros.
- 44% dos obreiros com mais de 10 anos de trabalho não contam com um plano de aposentadoria.
- 31% não souberam informar.

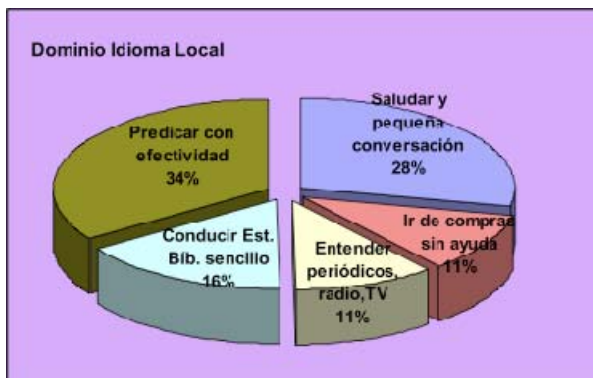


- Todos os que trabalham em tradução bíblica manifestaram ter feito preparativos para emergências.
- Os demais (capacitação de líderes, desenvolvimento comunitário, estabelecimento de igrejas e outros) estão basicamente no mesmo nível de desproteção: 54%.
- As igrejas e agências fizeram comparativamente mais preparativos de emergências para os solteiros do que para os casados.

## SEÇÃO IV - TRABALHO DE CAMPO

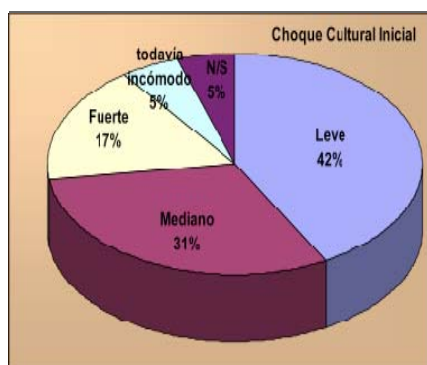
### 4.1 Adaptação ao campo

A adaptação do missionário à cultura que o recebe é um dos fatores chave para o seu êxito ministerial. A pesquisa mediu o domínio do idioma local e os relacionamentos com os nacionais, de acordo com a avaliação dos próprios obreiros.

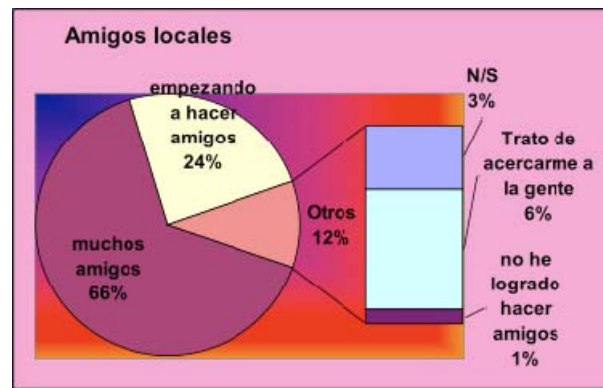


- 34% afirmam poder pregar com eficiência usando o idioma local.
- 2/3 dos missionários têm limitações lingüísticas consideráveis para comunicar o Evangelho no idioma local.

- 22% tiveram um choque cultural forte, ou ainda se sentem incômodos na cultura anfitriã.



- 66% manifestam ter muitos amigos.
- Menos da metade conseguiram fazer amizade com as autoridades civis.



### 4.2 Gênero, estado civil e liderança

De todos os que responderam ao questionário:

- 48% são homens e 52% são mulheres.
- 66% são casados e 34% são solteiros.



Quanto à sua liderança, os participantes informaram que:

- 37% têm entre 1/4 e metade de **mulheres** líderes.
- Em 4% dos casos, mais da metade dos seus líderes são mulheres.

Por outro lado, quanto ao **estado civil**:

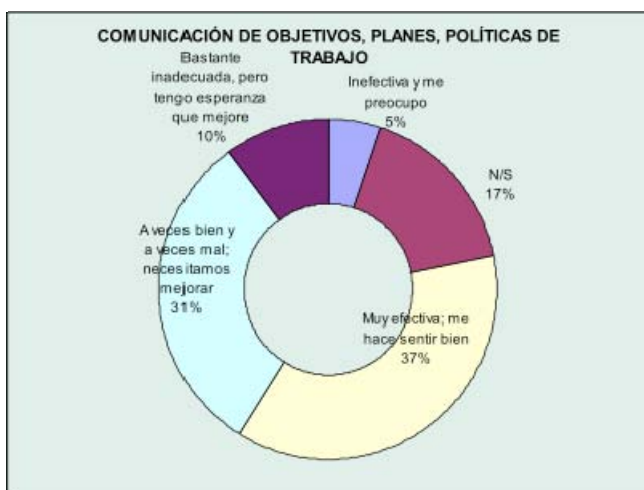
- 14% informam que **todos** os seus líderes são casados.
- Mais de 58% informam que a **maioria** de seus líderes são casados.



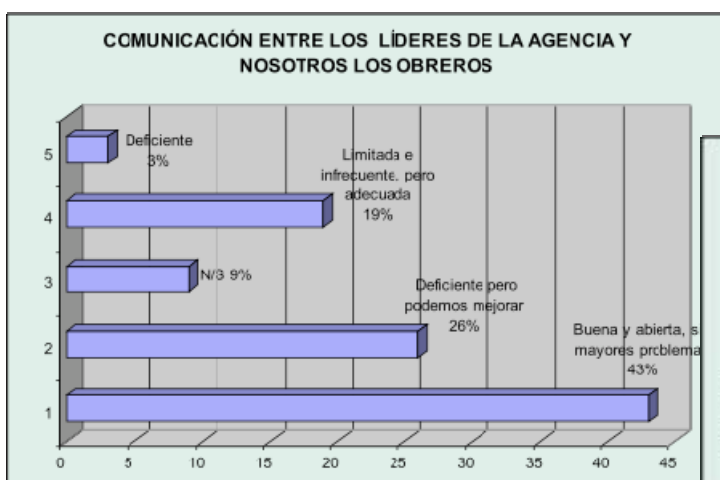
### 4.3 Comunicação entre líderes de agências e obreiros

A comunicação equilibrada, aberta e freqüente entre os líderes e os obreiros é chave para o êxito de todos. Em linhas gerais:

- Os obreiros se situam entre 19% que avaliam esta comunicação como limitada e irregular e 43% que a avaliam como eficaz, aberta e sem maiores problemas.
- O conjunto dos que a consideram deficiente chega a 29% (ou 38%, se incluímos os que não souberam informar).



Comunicar **planos, objetivos e políticas de trabalho** exige um esforço maior do que a comunicação do dia-a-dia:



- Um terço dos obreiros consideram que esta comunicação estratégica tem sido inadequada ou ineficaz (somados ao grupo N/S).
- Outro terço a considera irregular.
- Outro terço mais a considera bastante eficaz.

### 4.4 Relacionamientos entre obreiros

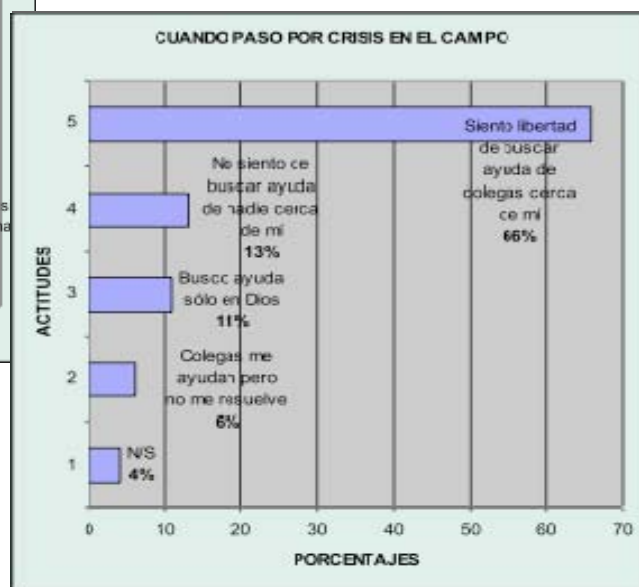
Aprender a conviver em harmonia exige tempo e esforço. O quadro a seguir condensa os sentimentos dos obreiros quanto à cooperação entre colegas da mesma agência.

- 24% dos obreiros têm problemas de relacionamento dentro da própria agência (índice que alcança 35% se lhe somarmos os 11% que declaram haver choques esporádicos).
- Pouco mais da metade (54%) aprenderam a cooperar de maneira dinâmica com seus colegas, com poucos conflitos pessoais.



Também perguntamos como os obreiros agem em situações de crises:

- 2/3 sentem-se livres para pedir ajuda de outras pessoas.
- 1/3 não sente essa mesma liberdade ou não recebe a ajuda que necessita de seus colegas mais próximos.

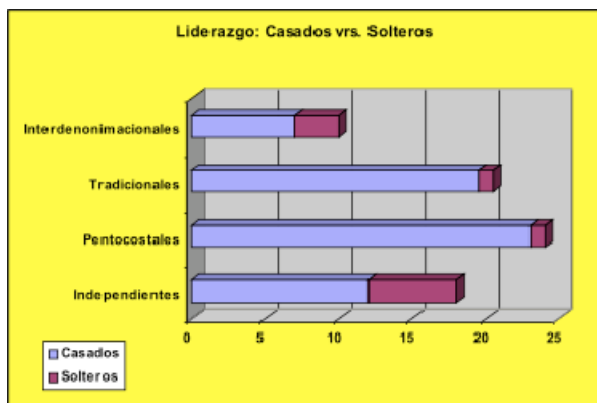


### 4.5 Solteiros



Detalhes observados quanto à maior dificuldade que enfrentam os solteiros:

- **Tempo de serviço.** Entre os que têm menos de 2 anos até 5 anos de serviço, a sua maior dificuldade tem sido o sentimento de solidão (42%). Para os que têm de 5 a 10 anos de campo, é a depressão ocasional (31%), seguida da solidão (28%). Os que têm mais de 10 anos de trabalho apontam a discriminação (39%) seguida da solidão (33%).
- **Gênero.** O sentimento que mais se manifesta entre as mulheres é a solidão (36%), acompanhada da discriminação (24%), depressão (23%) e o acoso sexual (15%). Entre os homens, a solidão (40%) é seguida, em proporções iguais, pelos demais problemas (20%).



#### Liderança e estado civil:

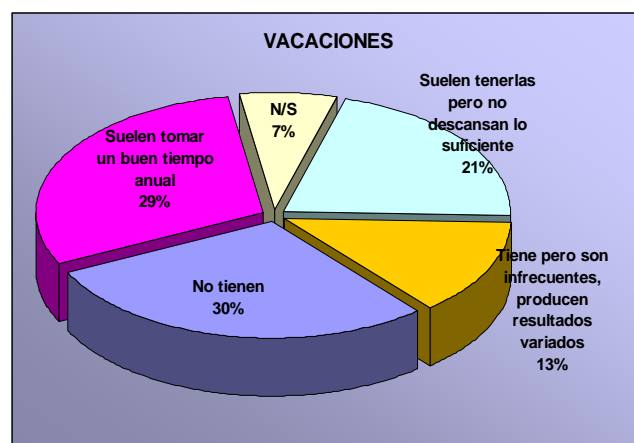
Do total de obreiros que participaram da pesquisa, 66% são casados e 34% são solteiros. Quanto aos seus líderes:

- **Estrutura de envio.** 76% dos obreiros indicam que suas agências preferem que seus líderes sejam casados; 3% afirmam que suas agências preferem que seus líderes sejam solteiros. 20% não souberam informar.

- **Grupo teológico.** Obreiros pentecostais (23%), tradicionais (19%), independentes (12%) e interdenominacionais (7%) manifestam que todos os seus líderes são **casados**. Os que manifestam que todos os seus líderes são **solteiros** são: independentes (6%), interdenominacionais (3%), e em proporções iguais (1%) pentecostais e tradicionais.

### 4.6 Trabalho e descanso

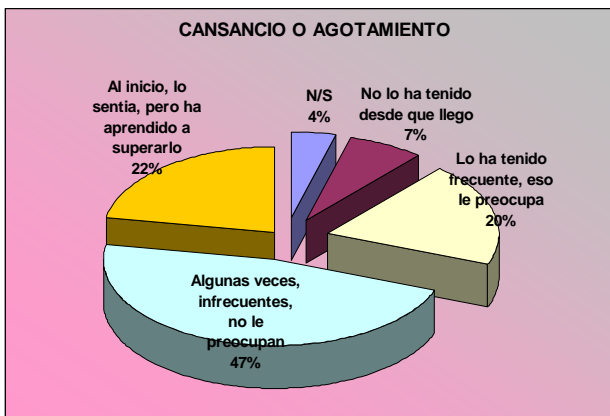
- Dos que tiram férias, mas **não** descansam o suficiente, 20% são casados e 23% são solteiros.
- Por **tempo de serviço**, 25% têm de 5 a 10 anos e 21% têm mais de 10 anos de campo.



A tabela a seguir acrescenta detalhes sobre os que **não** tiram férias ou **não** saem de férias em períodos regulares.

	Não tiram férias	Férias irregulares	Total
<b>Mulheres</b>	31%	12%	43%
<b>Casados</b>	30%	15%	45%
<b>Solteiros</b>	27%	11%	38%
<b>5-10 anos de serviço</b>	36%	13%	49%
<b>Mais de 10 anos de serviço</b>	26%	17%	43%

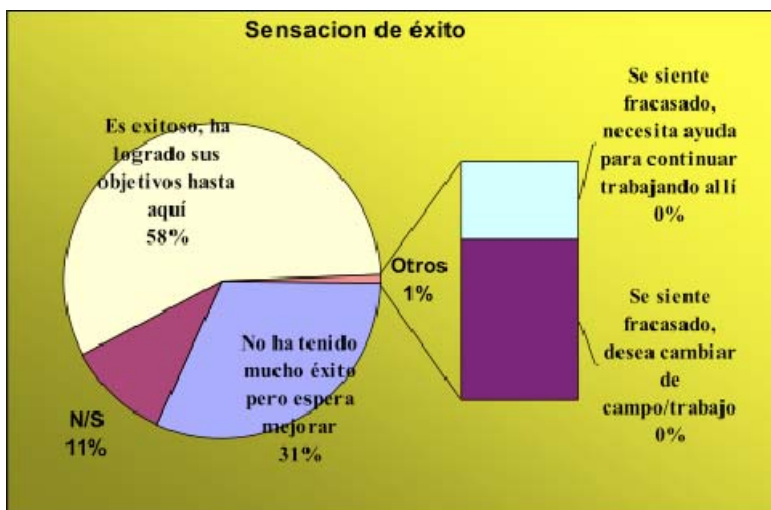
A esta situação soma-se o fato de que 17% não contam com um horário regular de trabalho, 6% não têm um dia de descanso semanal e 10% sempre estão ocupados.



- Os que têm esgotamentos freqüentes representam 17% dos casados e 25% dos solteiros. As mulheres (25%) sofrem mais esgotamento do que os homens (14%). Além disto, 22% têm entre 5 e mais de 10 anos de serviço no campo.
- 47% informam que sofrem de **esgotamento esporádico**.

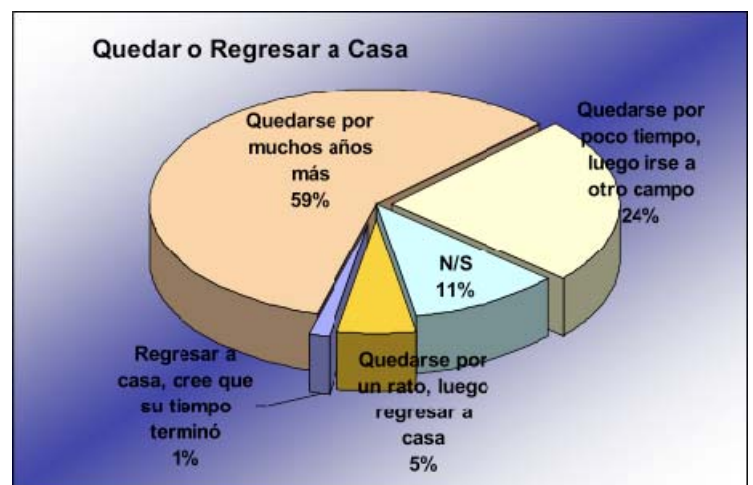
### 4.7 Êxito e fracasso

Sentir que os objetivos que os levaram ao campo foram alcançados é um fator de muita importância para o bem-estar dos obreiros, em todos os sentidos. O seguinte gráfico ilustra como os obreiros valiam a sua sensação de êxito ou fracasso no seu trabalho.



58% expressaram ter êxito e 31% afirmam não ter tido muito êxito no seu trabalho.

- Destes últimos, conforme o **tempo de serviço**, 26% têm menos de 2 anos; 41% têm entre 2 e 5 anos; 28% entre 5 a 10 anos; e 26% mais de 10 anos de campo.
- Por **tipo de trabalho**, 38% se dedicam ao desenvolvimento comunitário, 32% à plantação (estabelecimento) de igrejas, 29% à tradução e 28% à capacitação de líderes.
- Dos 11% que não souberam responder a esta pergunta, 17% têm menos de 2 anos; 9% têm entre 2 e 5 anos; 9% têm entre 5 e 10 anos; e 11% têm mais de 10 anos de campo. Ou não sabem avaliar seu trabalho ou estão admitindo seu fracasso.



A pesar de tudo:

- 59% planejam continuar no campo por muito tempo mais;
- 24% planejam continuar a médio prazo, para depois ir a outro campo;
- 6% planejam regressar a sua casa.

...

## Conclusões

Devido à exigüidade de espaço, nós nos limitaremos a tecer alguns comentários sobre os assuntos relativos a este relatório breve, conforme os temas propostos (*chamado, capacitação, envio e trabalho de campo*).

### Chamado

A maioria dos participantes sentiu seu “chamado” por uma inquietação de Deus em seu coração. Portanto, a igreja desempenha um papel preponderante em alimentar a congregação com uma visão missionária das Escrituras. Por outro lado, há necessidade de se fortalecer a experiência do obreiro no ministério de sua igreja local como preparação para uma boa atuação no campo.

Da mesma forma, a maioria demonstrou sua preocupação com o fato de que suas igrejas, embora tenham aprendido muito através dos anos, ainda necessitam melhorar sua maneira de acolher os que se sentem chamados à missão. Para alguns dos obreiros, esta reação das igrejas ainda é negativa e necessita mudar para que possam conduzir essas pessoas em sua preparação, envio e trabalho de campo.

As pessoas solteiras a cada dia têm maior destaque na obra missionária. Um grande número dos solteiros que responderam ao questionário reportou que suas igrejas apoiaram seu chamado sem nenhum problema. A maioria disse ter tido segurança de sair ao campo na condição de solteiros; apenas uma minoria se ressentiu desta decisão.

Em geral, os solteiros escolheram seu campo missionário sem preocupar-se com seu estado civil. Uma pequena porcentagem manifestou não estar no campo para onde se sentiu chamado pelo fato de serem solteiros.

### Capacitação

É evidente o desequilíbrio entre o tempo que se investe na preparação bíblico-teológica e a preparação missionológica do obreiro. A grande maioria investiu de 3 a 4 vezes mais tempo na primeira do que na segunda. Para pessoas que se propõem a cruzar fronteiras, mais ou menos distantes culturalmente, é fundamental considerar o equilíbrio e a relevância que damos a cada parte.

A preparação deve incluir uma conscientização das diferenças culturais que serão enfrentadas no campo, mesmo que sejam específicas para o grupo com o qual se pretende trabalhar. Os currículos das escolas bíblicas e seminários, em geral, não contemplam questões transculturais. Urge reconsiderar os currículos mínimos e específicos que queremos oferecer aos nossos obreiros. Desta maneira, poderemos oferecer um ensino de qualidade e dirigido às necessidades do campo.

### Envio

O difícil equilíbrio entre “sentir-se chamado” e a escolha do campo, tipo de trabalho, agência de envio e os cálculos do orçamento pessoal e ministerial precisam ser reconsiderados por todos. Si a liderança exercesse um papel mais preponderante nessas decisões, possivelmente o relacionamento líder-obreiro seria mais estreito.

Devemos reconhecer e enaltecer o espírito de sacrifício de milhares de homens e mulheres que saem ao campo sem um respaldo financeiro mínimo, confiando que Deus haverá de suprir cada uma de suas necessidades. A maioria não conta com um plano médico ou de aposentadoria adequados. Planejar para possíveis emergências deveria ser um assunto mais frequente nos preparativos de envio.

Seria recomendável que refletíssemos juntos sobre os requisitos mínimos ou básicos exigidos para o trabalho de campo de maneira a contemplar diferentes contextos de trabalho e a formação espiritual e ministerial que desejamos promover. Há muitas pessoas que se vêm na contingência de desenvolver atividades no campo para as quais não foram preparadas.

O peso de levantar os fundos necessários para o trabalho recai sobre a maioria dos obreiros pesquisados. Cremos que um diálogo entre enviados e enviadores é fundamental para maximizar este processo e minimizar os conflitos que surgem a partir desse desequilíbrio.

Em congressos e conferências missionárias falamos sobre os grupos não alcançados, mas para a maioria dos respondentes as necessidades desses grupos não foram preponderantes na sua escolha do campo de trabalho. Urge repensar nossa estratégia de mobilização com respeito a este assunto.

## *Trabalho de campo*

A definição de objetivos e estratégias por parte dos líderes das agências/juntas de missões e a boa comunicação destas idéias é algo fundamental para que os que estão no campo tenham uma compreensão clara do que se espera de seu trabalho. A debilidade que detectamos na “comunicação estratégica” entre líderes e liderados dificulta a avaliação de sua efetividade no campo.

Por outro lado, o chamado “cuidado integral” do obreiro não pode ser um ente separado de sua atuação evangelística ou missiológica. Há necessidade de unir as duas coisas por meio de pessoas com reconhecida experiência de campo que possam ajudar os missionários em suas necessidades específicas de ministério assim como em suas necessidades espirituais pessoais e familiares.

A cooperação entre colegas é, em parte, um reflexo da comunicação entre líderes e liderados. Os que recebem uma assistência deficiente nas suas necessidades de campo, pessoais, familiares ou ministeriais, certamente evidenciarão problemas relacionais a médio e longo prazo. Se juntarmos a esta situação o esgotamento da maioria dos obreiros, o quadro tornar-se-á ainda mais preocupante.

Necessitamos formar mais especialistas para atender às necessidades dos obreiros. O investimento que está sendo feito nesta área ainda é muito incipiente para suprir a crescente demanda por esse tipo de “cuidado integral”.

A pesar de que para a maioria das pessoas pesquisadas faltam recursos mínimos para desenvolverem seus ministérios, elas continuam firmes em seus postos. Se há algo que enaltecer em nossos missionários é o seu espírito de sacrifício em prol da obra que o Senhor confiou às suas mãos. Mulheres e homens, empregados do mundo dos negócios, já teriam desistido de seu trabalho e voltado atrás – mas nossos obreiros não fizeram isso. A mão do Senhor os tem sustentado e o Seu Espírito os tem usado para cumprir a tarefa que lhes foi entregue. Disto podemos nos regozijar como movimento.

No campo, muitos obreiros, solteiros e casados, experimentam sentimentos de solidão. Quanto à aceitação, alguns dos solteiros afirmaram que não tiveram qualquer dificuldade para ser aceitos pelos nacionais enquanto que outros confessam algumas limitações

em casos especiais. Da mesma forma, indicam que a maioria de suas agências prefere líderes casados.

A Bíblia diz que o trabalhador é digno do seu salário. O próprio Jesus levava seus discípulos para um lugar à parte, para descansar das tarefas diárias. Nossos obreiros também precisam ser levados a um lugar à parte, de quando em quando, para receber novas forças, aconselhamento, cursos relevantes para seus ministérios e fortalecer o seu relacionamento com a família da fé – que reconhece o seu chamado e investe neles, tanto em finanças como em intercessão. Devemos reconsiderar nossa maneira de ajudá-los no campo – não para mimá-los, porque não é este o caso – mas para cuidar deste tesouro em vasos de barro que o Senhor confiou às nossas mãos, como movimento.

Queremos aproveitar esta oportunidade para agradecer a tantos quantos nos ajudaram a conduzir esta pesquisa – em especial àquelas pessoas que nos permitiram fazer-lhes tantas perguntas e analisar as respostas recebidas, suas entrevistas e estudos de caso.

Esta pesquisa não consiste unicamente em números frios numa folha de papel. Representa vidas preciosas e ministérios estratégicos que o Senhor tem usado para transmitir a boa notícia de Cristo aos que têm fome e sede de Deus.

Os próximos passos deste projeto destinam-se a aprofundar nossa percepção deste quadro inteiro—a partir da perspectiva das igrejas, das agências ou juntas de missões e centros e capacitação, até chegar aos frutos dos obreiros no campo. Contamos com a sua ajuda para fazermos um bom trabalho.

Este projeto não termina aqui, senão que aqui começa. A grande pergunta é: que faremos com toda esta informação? Por que nos reunimos neste lugar e por que estivemos sentados ao redor das mesas de discussão, na presença de obreiros de carne e osso, que nos deram a honra de sua presença?

Há fortalezas em nosso movimento que devemos reconhecer, mas também há debilidades que devemos enfrentar e procurar resolver. Que Deus nos dê a humildade e a coragem de reconhecer as nossas fortalezas e mudar nossos esforços para que o Seu Nome seja ainda mais glorificado entre as nações.

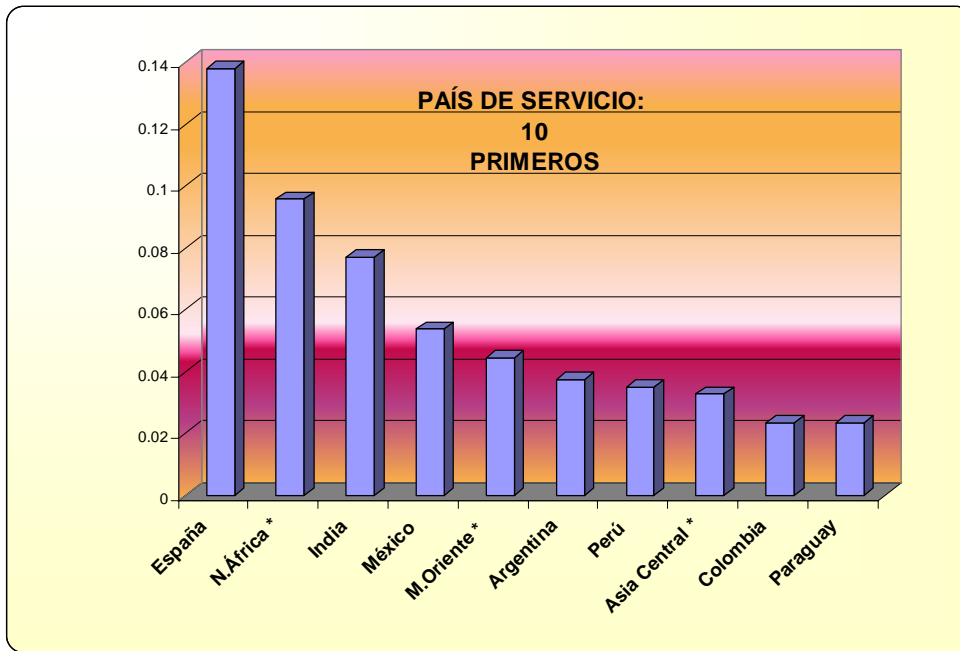
*A equipe de pesquisa.*

# Apêndice

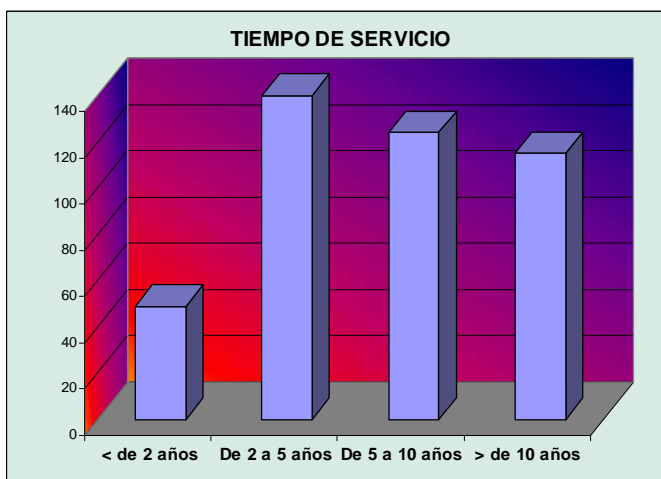
## Dados Gerais

Os dados referem-se aos obreiros que participaram da pesquisa.

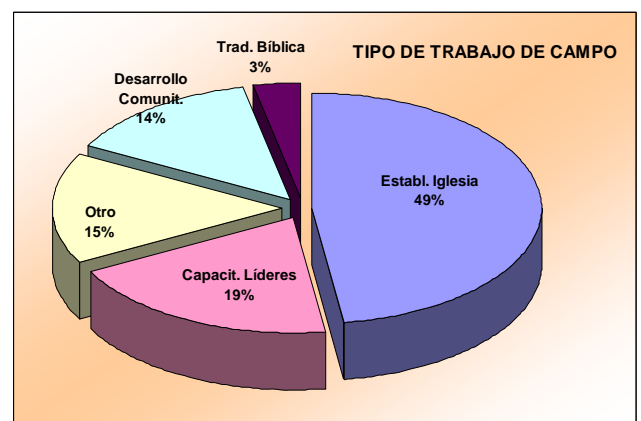
### A.1 País de serviço



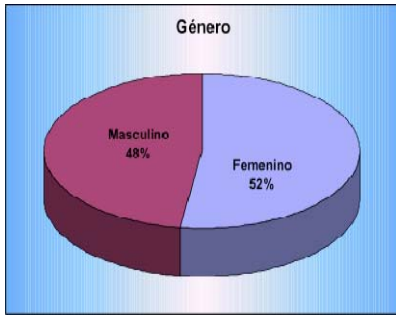
### A.2 Tempo de serviço



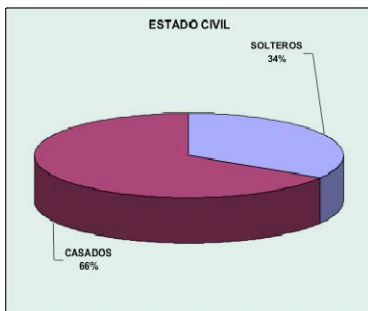
### A.3 Tipo de trabalho



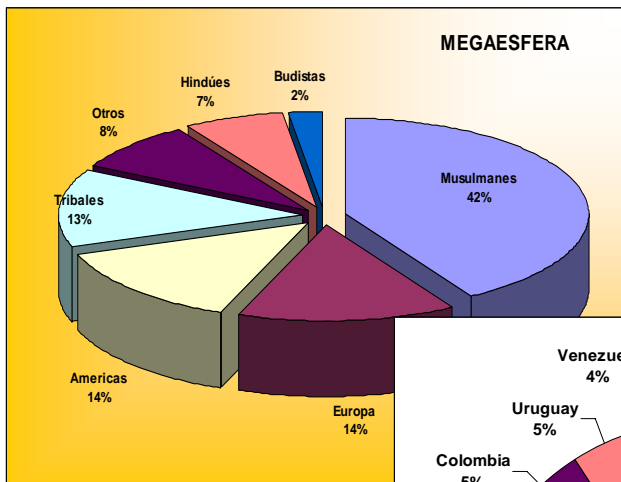
### A.4 Gênero



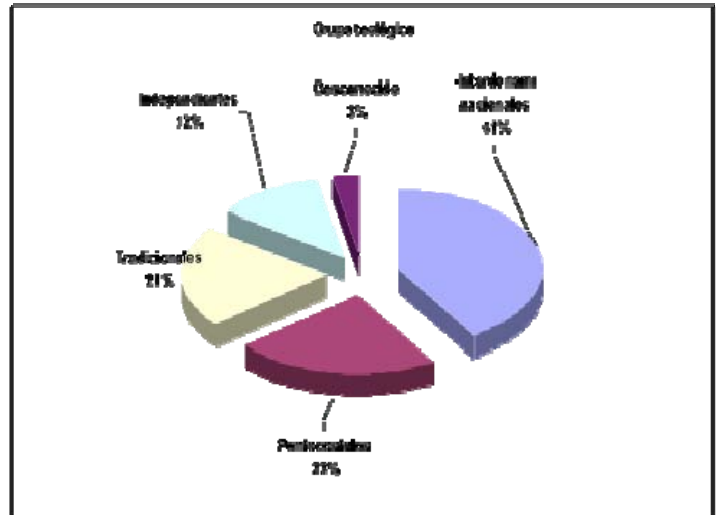
### A.5 Estado civil



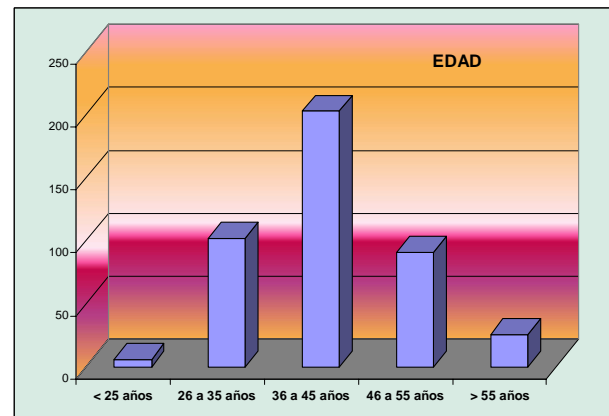
### A.6 Megaesferas



### A.7 Grupo teológico



### A.8 Faixas etárias



### A.9 Nacionalidade

