

- 1. Fundamentos da Teologia de Missões**
- 2. Melhores Práticas, a função e a administração das estruturas e agências de envio missionário**
- 3. Guia prático de Compromisso com Missões entre os concílios e as igrejas da WAGF.**

## **Parte 2: Melhores Práticas, a função e a administração das estruturas e agências de envio missionário**

**(Estes 13 pontos foram trabalhados em Miami, em junho de 2022 e revistos pela comissão via e-mail durante o mês de agosto de 2022)**

**Membros do Grupo de Trabalho: Isai Avendaño, Rick Cunningham,  
Duane Danielsen, Michael Dissanayeke, Arto Hamalainen, Jeff  
Hartensveld, Patricia Herrera, Delonn Rance, Brad Walz**

## Índice e Paginação

Introdução: Desafios enfrentados pelas novas estruturas de envio (Páginas 3-4)

1. Implementação da Visão Missionária (Páginas 5-6)

É importante que tanto a liderança nacional como as igrejas locais tenham uma visão missionária.

2. A importância da formar candidatos a missionários (Páginas 7-12)

Não é apenas enviar alguém; é enviar alguém que é chamado, preparado e treinado.

3. A construção de Estruturas de Mobilização para a Missão Global (Páginas 13 -15)

Se uma estrutura de missões não se mobilizar adequadamente, não avançará e não crescerá.

4. Criar recursos para promover as missões (Páginas 16 -17)

Não faltam meios para responder à Grande Comissão.

5. Garantir a transparência e confiança na administração dos recursos (Páginas 18-20)

Se houver confiança, as pessoas respondem dando mais. Não havendo confiança, as pessoas não contribuem.

6. Criar uma rede de contactos e a colocação de missionários noutros países (Páginas 21-23)

A colocação de trabalhadores é uma componente chave para a eficácia da estratégia de missões.

7. Compromisso pessoal e o gabinete de apoio (Páginas 24-25)

Um gabinete de missões deve ser organizado e alcançar a confiança de todos. Isto só é possível com pessoas dedicadas.

8. Modelos diferentes para uma comissão nacional missionária (Páginas 26-28)

Os líderes das missões não devem trabalhar sozinhos, mas criar uma equipa apoiada por líderes-chave.

9. Agilizar a parceria entre as Igrejas Missionárias Sólidas e uma Estrutura Nacional de Envio (Páginas 29-30)

O modelo híbrido da igreja local e a estrutura de envio nacional em contextos onde as igrejas começaram a enviar por conta própria antes de surgir uma estrutura nacional.

10. Modelos para a Mobilização de Igrejas Locais com Visão Missionária (Páginas 31-33)

As missões devem ser o coração da igreja local. Se as igreja local e nacional não tiverem uma visão missionária, os missionários não serão enviados.

11. Um desafio de parceria para os remetentes históricos (Páginas 34 - 36)

Os remetentes históricos podem causar impacto ao orientar as novas estruturas de envio e ao enviar missionários experientes, que podem facilitar o desenvolvimento das novas estruturas missionárias de envio.

12. A Importância da Intercessão e do Apoio em Oração nos Programas de Missões e pelos Missionários (Página 37)

O envio não envolve apenas o apoio financeiro, mas a crucial cobertura em oração.

## Introdução

### Desafios enfrentados pelas novas estruturas de envio

**Todos os países e estruturas de envio enfrentam desafios. No entanto, um novo país de envio enfrenta frequentemente os mesmos desafios de um país que na sua história nunca fez missões no estrangeiro, pois os contextos são semelhantes.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas da WAGF, parte 2

#### Justificação

Todos os países e estruturas de envio enfrentam desafios. No entanto, um novo país de envio enfrenta frequentemente os mesmos desafios de um país que na sua história nunca fez missões no estrangeiro, pois os contextos são semelhantes.

Nesta introdução, nós, enquanto comissão para as missões da WAGF, iremos identificar muitos dos desafios que os novos países de envio enfrentam em diversos contextos. As boas práticas apresentadas na parte 2 desta série, irão tentar elencar estes desafios e equipar os líderes para os ultrapassar.

#### Os desafios que frequentemente a igreja nacional enfrenta dentro de uma variedade de contextos, incluem:

1. A falta de visão na área das missões na igreja nacional e na sua liderança.
2. A escassez de "líderes missionários" na liderança nacional ao mais alto nível.
3. A significativa ausência da missiologia na eclesiologia.
4. A escassez de diretores nacionais formados em missões.
5. A ausência de mecanismos de mobilização para as missões.
6. O cenário de contraste entre as poucas igrejas de envio e a maioria de que não envia.
7. A falta de um sistema coerente de coordenação da visão e dos objetivos missionários.
8. A inexistência de prioridade e a não atribuição de orçamentos para as missões a nível nacional e/ou local.
9. A escassez de formação direcionada para missionários.
10. A escassez de trocas e de trabalho em rede com as nações de envio mais antigas.
11. A perspectiva ou paradigma dos líderes nacionais, igrejas e pessoas de que a liderança missionária é uma "cargo institucional", não uma "liderança influente" (a igreja nacional seleciona o seu líder missionário para uma posição organizacional ou institucional não pela sua visão, experiência e influência missionária).
12. Um paradigma carnal e não bíblico do conceito de missões. (Exemplo: A crença de que a igreja nacional só recebe missionários ocidentais ricos, e ela não pode enviar por causa da sua pobreza).
13. Arrancar com uma estrutura de missões exige sempre um líder a tempo inteiro na igreja nacional, mas os líderes qualificados são pastores ocupados ou que servem noutras áreas do ministério.
14. A realidade é que alguns líderes não querem admitir que não estão à altura do desafio de dar início a estrutura das missões e, portanto, não dão lugar a uma pessoa que consegue enfrentar melhor estas questões.
15. O problema é que algumas igrejas nacionais são passivas e sentem-se

confortáveis por não terem um programa de missões eficaz. Dispõem-se a manter o mesmo “status quo” de não levar a igreja a fazer coisas que não tinham feito antes e a enviarem missionários.

16. O desafio de chegar a uma “massa crítica” em cada nova estrutura de envio. Uma "massa crítica" envia entre 30 a 50 trabalhadores. A igreja nacional precisa de saber que o departamento de missões é sólido e "veio para ficar", e não é algo que vá desaparecer (Exemplo: se um país tem três casais missionários e um deles deixa o campo, esse país perdeu 33% da sua força missionária).
17. A falta de treino missiológico e de formação missionária entre pastores emissários em escolas bíblicas e em programas de formação.
18. A ausência de estruturas financeiras, de administração e de prestação de contas.
19. A confusão entre missões nacionais e missões no estrangeiro.
20. A equiparação das missões na diáspora com as missões transculturais.
21. A inexistência de redes de contacto com outras agências missionárias dentro e fora das Assembleias de Deus.

### **Observações gerais para responder a estes desafios:**

1. A maioria dos problemas é um “problema de liderança”. Uma boa e direcionada liderança será capaz de enfrentar dificuldades e ultrapassá-las.
2. Uma boa mentoria e formação podem ser a solução para potencializar líderes mais eficazes.
3. Embora seja necessário financiamento para o cumprimento das missões, a questão não é a falta de dinheiro, mas sim a falta de visão, empenho e organização.
4. Não obstante a organização supere muitos destes desafios, a verdade é que as missões são um empreendimento espiritual superado com armas espirituais.

### **Boas Práticas para a Comissão e as Equipas de Missões a nível Nacional:**

1. Todos os esforços das estruturas de envio para superar estes desafios, têm de estar empenhadas na guerra espiritual e na oração intercessória. O Espírito Santo pode ajudar a acelerar o processo, Ele é o Senhor da colheita e a Sua direção é essencial.
2. Em todo o processo é fulcral que a estrutura organizacional dê poder aos missionários enviados e àqueles que os enviam. Organizações bem estruturadas são fundamentais.
3. Para o desenvolvimento da estrutura de envio é essencial a interação e o trabalho em rede com outras estruturas de envio.
4. Os programas de formação para líderes missionários e para missionários são vitais.
5. As estruturas de envio devem estar sempre empenhadas e a preparar a próxima geração de missionários, pastores e leigos.

### **Conclusão**

Quando Jesus disse: "Ide e fazei discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai, do Filho e do Espírito Santo" (Mt 28:19). Ele referia-se a todo o Seu povo. Todas as nações, ricas ou pobres têm de responder ao Seu chamado. Este documento apresenta as boas práticas missionárias que ajudarão as igrejas nacionais a superar os desafios mencionados nesta introdução e a desenvolver uma estrutura de envio dinâmica.

## **Implementação da Visão Missionária na Liderança Nacional e na Igreja**

**É importante que tanto a liderança nacional como as igrejas locais tenham uma visão missionária.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Justificação**

Para participar na missão global de Deus, é necessária uma visão missionária global tanto na liderança nacional como nas igrejas locais. A falta de visão de missões impede o envio de missionários através da estrutura de envio e da sua igreja nacional. Esta secção analisará os princípios gerais, as observações e as boas práticas para a visão missionária.

### **Diretores Gerais e Observações**

1. Embora se possam encontrar casos isolados em que, apesar da falta de visão, a estrutura de envio de missões tenha crescido, pelo menos alguns membros da equipa executiva do conselho geral devem partilhar de forma abrangente a visão quanto ao envio de missionários.
2. Muitas vezes, os crentes têm um paradigma incorreto e que não é bíblico, em vez de um paradigma "bíblico correto" em aspetos fundamentais das missões. Exemplos disto incluem:
  - A. Considerar a plantação de igrejas no próprio país como o único campo missionário e, por isso, não ter em mente o envio de trabalhadores para outros países ou regiões.
  - B. A confusão entre o evangelismo interno e as missões transculturais e globais.
  - C. Pensar que não têm recursos disponíveis para o envio de missionários.
  - D. Afirmar que as missões só acontecem quando são feitas por igrejas com um histórico de envio e com recursos.
3. Os paradigmas de missões globais "não bíblicas" devem ser substituídos por paradigmas bíblicos.

### **Boas Práticas para ter uma Visão Missionária na Liderança do Conselho Geral**

1. Fazer com que as missões sejam o foco durante um retiro ou no planeamento de uma sessão da liderança.
2. Encorajar os líderes a fazerem juntos uma viagem numa missão transcultural.
3. Estabelecer uma oferta missionária mensal e regular em cada igreja.
4. Proporcionar a motivação para as missões em todos os grupos etários.
5. Incluir as missões globais no currículo e nos planos de aulas para todas as idades.
6. Utilizar todas as plataformas de que a igreja disponha para promover e ensinar a visão missionária.
7. Esforçar-se por desenvolver o tema das missões em todos os departamentos nacionais (da juventude, da escola dominical, dos

homens, das mulheres, da música, etc.).

8. Instar todas as reuniões nacionais a incluir a oração pelas nações e pelos missionários como parte da agenda das reuniões.
9. Em todos os encontros nacionais, incluir o tema das missões como uma janela de oportunidades, criar um destaque, ou dar algum tipo de ênfase.
10. No Conselho Geral nacional ou na conferência, incluir um tempo específico com ênfase nas missões globais presidido pela liderança da agência de missões.
11. Exigir a formação em missões em todos os programas de formação ministerial.
12. Com periodicidade fornecer à liderança nacional orientações e formação na área das missões.
13. Encorajar a participação nos congressos e nas atividades dinamizadas pela WAGF relacionadas com as missões.
14. Transmitir a informação de que as missões não são apenas um departamento, mas a razão de ser da igreja nacional e das suas afiliadas. O departamento de missões tem um propósito que o distingue dos outros departamentos.
15. A igreja nacional deve considerar a doação de um dízimo ou oferta regular (uma percentagem) do orçamento nacional à estrutura de envio dos missionários, de forma a ajudar, a apoiar e a contribuir para o desenvolvimento das suas infra-estruturas e dos seus esforços missionários.
16. Ter em consideração que, no mínimo, um dos cargos ocupados pela estrutura de envio das missões seja atribuído a tempo inteiro e a longo prazo.

## **A importância da formação dos candidatos a missionários**

**Não é apenas enviar alguém; é enviar alguém que é chamado, preparado e treinado.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Introdução**

O modelo bíblico mostra que os missionários necessitam de formação. Para enviar missionários em missões a longo prazo, é de importância vital fazer planos para preparar novos missionários para campanhas interculturais. A formação deve preceder o envio. Devem ser ensinados métodos de plantação de igrejas em contexto intercultural. É importante que os evangelistas sejam guiados pelo Espírito, com o poder do Espírito, para que então se tornem candidatos a missionários que serão capazes de servir de forma holística. Se um país também não tem historial de envio, estes desafios acentuam-se devido à falta de experiência entre os potenciais formadores.

### **Justificação**

Porque é que os missionários devem ser formados? Os missionários no texto bíblico foram formados, proporcionando um desafio e um modelo para as missões contemporâneas. Jesus preparou os seus discípulos durante três anos; o Espírito Santo treinou Paulo e, depois, ele orientou e treinou outros missionários. A título de exemplo, Deus ajudou a lançar um centro de formação num país seis anos antes de eles terem uma agência de envio viável para enviar os seus missionários. Os pioneiros da visão missionária prepararam obreiros, tendo fé de que Deus faria nascer uma agência de envio. Eles acreditavam que Deus não só os chamaria, mas providenciaria os meios para os enviar. Então, estes formados e designados obreiros, partilharam com os seus pastores e líderes locais a CHAMADA que Deus tinha colocado nas suas vidas, o que, por sua vez, obrigou a que se fizesse algo para possibilitar o ENVIO. Ter obreiros já designados e prontos para ir, acelerou todo o processo de encontrar um meio eficiente para os enviar.

### **Base Filosófica e Observações**

O equilíbrio entre o académico e o prático é importante. Ajuda ter um certo número de pessoas detentoras de um grau académico. Elas podem garantir que a estagnação e o isolamento serão evitados, proporcionando uma visão mais ampla. Os obreiros em missões, contudo, podem beneficiar da aprendizagem de competências práticas e do estudo de modelos aplicados por pares mais experientes.

No Seu ensino, Jesus combinou a teoria com a prática. Marcos 3:14-15 descreve-o desta forma: “E nomeou doze para que estivessem com ele e os mandasse a pregar e para que tivessem o poder de curar as enfermidades e expulsar os demónios”. Para estarem com Ele e para os enviar. Para serem treinados não só em teoria, mas observando como Ele viveu e trabalhou. Isso permitiu que os discípulos fossem enviados para fazerem o mesmo. Este princípio Pentecostal também produziu frutos nos tempos modernos na rua Azusa e noutros locais.

Um missionário bem treinado está equipado para: 1) SER, 2) SABER e 3) FAZER. Ele ou ela tem conhecimentos suficientes das coisas espirituais e das práticas. Ele ou ela foi preparado para FAZER e tanto quanto possível, a sua prioridade deve estar com o Senhor, ouvi-IO e aprender com Ele.

## **Recomendações e Sugestões de Boas Práticas**

Muitos desafios têm de ser respondidos. As pessoas chamadas a serem missionárias vêm com uma formação de base e uma formação ministerial muito diversas. Em alguns países a formação escolar bíblica é muito completa, enquanto noutros têm muito pouca formação. Isto exige que os programas de formação em missões se adaptem a cada contexto.

1. Desafio #1. O que é que o missionário precisa de aprender?
  - A. Gostaríamos de sugerir múltiplas opções de acordo com o nível de desenvolvimento do país que vai enviar missionários. Para o novo candidato a missionário, um currículo básico com diferentes níveis de relevância inclui:
    - 1) Formação espiritual — um curso sobre o crescimento espiritual do missionário na sua caminhada com o Senhor e melhoria de competências nas disciplinas espirituais.
    - 2) Uma introdução às missões, incluindo (estas podem ser divididas em mais cursos):
      - Teologia das Missões, tanto no Antigo como no Novo Testamento.
      - Uma História de Missões — um curso centrado na metodologia desenvolvida pelos missionários.
      - A missiologia “dos três autos” na plantação de igrejas indígenas.
    - 3) Contextualização transcultural — um curso sobre a importância de identificação com a cultura/idioma local.
    - 4) Estudos específicos sobre a religião primitiva do povo para o qual o missionário tem um chamado.
    - 5) Língua inglesa — muitas equipas internacionais utilizam o inglês como língua franca nas reuniões locais. O missionário ter aprendido o inglês, também pode ser uma ajuda para que aprenda a língua local.
    - 6) Discipulado — Cursos de Aconselhamento.
    - 7) Estudos bíblicos — Cursos nas seguintes áreas.
      - Os Evangelhos
      - Atos
      - Introdução ao Antigo e Novo Testamento
      - Doutrinas Bíblicas numa perspectiva Pentecostal
      - Pneumatologia
    - 8) Mobilização de Missões - Os missionários têm de ser capazes de inspirar e equipar as igrejas locais, assim como os seus membros e os seus líderes, a participarem em missões globais.
    - 9) Por favor, consulte os apêndices I, II, e III para mais sugestões sobre programas de formação missionária já experimentados.
2. Desafio #2. Quanto tempo é necessário?

Se possível, um mínimo de um ano de formação básica é o ideal, seguido de um estágio com um missionário veterano (durante um ano, no máximo).



### 3. Desafio #3. Como começar?

O importante é **COMEÇAR!** Se um país tiver uma escola bíblica local, peça para incluir esta especificidade no programa básico, destacando os cursos prioritários ou oferecendo cursos especiais em formatos de seminário. Se atualmente não existir uma escola, tente dar início com uma turma, utilizando uma igreja local como anfitriã, com um(uns) professor(es) visitante(s) — de preferência missionários veteranos. Sempre que possível, exponha os estudantes a uma variedade de professores, incluindo de diversas culturas. Num curso em bloco (ou seja, num formato com horário semanal completo), é possível que professores visitantes venham ensinar. Seja criativo com o formato e o local. Para o sucesso do missionário no terreno, a formação é vital, em particular os conhecimentos básicos de fé e das necessidades e adaptação interculturais. Contudo, o primeiro passo é **COMEÇAR A FORMAR OBREIROS INTERCULTURAIS!!!**

### 4. Desafio 4#. Que modelo a utilizar?

O tamanho único não serve a todos. Tem de haver abertura para diferentes formas no trabalho missionário moderno. Cada trabalhador precisa de uma compreensão clara dos

fundamentos espirituais e práticos, bem como de ferramentas para a aprendizagem ao longo da vida. Além da plantação de igrejas, a base para um trabalho missionário sustentável depende de diferentes aspetos que podem incluir assuntos como o ministério infantil, o discipulado e a educação bíblica, até mesmo o ministério holístico pode ser acrescentado. Outros ministérios especiais como a tradução da Bíblia, aviação missionária, etc. pertencem ao quadro geral dos vários ministérios em missões. Negócios como missão (NCM) ou como transformação (NCT) são também formas eficazes de cumprir a Grande Comissão em muitos contextos. A ideia de fazer tendas utilizada por Paulo, pode igualmente ser praticada hoje em dia por profissionais globais (PG). O ministério de missões de curto prazo tem crescido muito nas últimas décadas. A formação de missionários de curto prazo também necessita de atenção especial.

As formas acima mencionadas de como fazer missões hoje em dia, também precisam de atenção quanto à preparação de programas de formação. Todos os diferentes tipos de obreiros em missões precisam do mesmo tipo de equipamento espiritual, embora as formas práticas de FAZER variem (integrar até os PGs nos objetivos estratégicos das missões é, simultaneamente, desafiante e importante). Manter todos os diferentes tipos de obreiros juntos na mesma visão e na mesma definição de objetivos, requer um programa de treino bem coordenado e suficientemente flexível.

### 5. Desafio 5#. Como formar os que enviam?

Não são só aqueles que vão que precisam de formação, os que os enviam também devem ser treinados. Através da sua igreja local, cada membro precisa de ser mobilizado para participar em missões. Cada líder da igreja, incluindo pastores, precisa de formação para moldar ou remodelar os seus hábitos ministeriais de

modo a incluir a mobilização missionária na sua igreja local. Eles precisam de conhecer o estatuto da evangelização mundial. O ministério Simply Mobilizing Organization ([www.simplymobilizing.com](http://www.simplymobilizing.com)) oferece ferramentas práticas (cursos Kairos, etc.) para aprender os factos globais básicos na perspectiva da missão. Nos seus programas de formação ministerial, os futuros pastores precisam de treinar para terem um envolvimento e uma visão missionária globais.

6. Desafio 6#. Como preparar os formadores?

Tanto os mentores missionários como os professores missionários precisam de continuar a aprender ao longo da vida e beneficiarão também de seminários centrados na situação do evangelismo mundial.

7. Desafio 7#. Onde treinar?

É fundamental uma boa cooperação entre os institutos de formação, as igrejas locais e o departamento/organização de missões. Por vezes, a formação pode ter lugar em instituições teológicas existentes como parte integrante dos programas, outras vezes será necessário formar numa escola especializada em missões. Em alguns lugares, a formação regional pode ser viável. A estrutura de envio de missões deve aproveitar todos os recursos disponíveis que podem incluir cursos on-line, regionais, congressos e eventos patrocinados pela WAGF.

## APÊNDICE I

### O modelo do Instituto Romeno de Formação Missionária APME<sup>1</sup>

<b>Cursos de Primeiro Ano</b>	<b>Cursos do Segundo Ano</b>
Orientação do estudante	SIIR I Introdução ao Islão
Disciplina Espiritual	SIIR 2 Islão Geral (Tradição Islâmica, As Mulheres no Islamismo)
Introdução ao Novo Testamento	SIIR 3 Ministério num Contexto Islâmico
Introdução ao Islão	SIIR 4 Saúde Espiritual quando se Ministra numa Zona Restritiva
Teologia das Missões	SIIR 5 Discipulado num Contexto Islâmico
História da Missão	SIIR 6 Teologia Islâmica
Apologética	Comunicação Transcultural
Guerra Espiritual	Plantação de Igrejas
Ministério da Criança	Apologética
Visão Pessoal do Líder	Guerra Espiritual
Métodos de estudo bíblico Hermenêutica	Visão Pessoal de um Líder
Homilética (Pregação Expositiva)	Contextualização
Atos dos Apóstolos (de um ponto de vista missiológico)	Religiões do Mundo
Aprender uma língua estrangeira	Liderança e Trabalho em Equipa
Introdução ao Antigo Testamento	Religiões do Mundo
Pneumatologia	Estágio no campo durante dois meses
Viagem de missões de curto prazo	Vinho Velho em Odres Novos
A História do Cristianismo	Evangelismo em Missões
Orientação missionária	Finalização de Trabalhos do Diploma
Discipulado	Restantes Trabalhos, Temas, Projeto, etc.
Visão Holística	Sustentar o trabalho do diploma
Reino de Deus	Sinais e Maravilhas
Carácter missionário	Pedagogia
Os Evangelhos	Ética Cristã
Evangelismo em Missões	Juventude
Bi-vocacionalismo	Antropologia
Vida Familiar	

<sup>1</sup>Agência Pentecostal para as Missões no Exterior

## APÊNDICE II

### Um Modelo Opcional de Currículo para a Formação Missionária (Finlândia)

(Arto Hämäläinen: "Missões de Ensino em Colégios", *A Manual For Starting and Developing Bible Schools*, ed. Ulf Strohhahn, Helsínquia: Fida International, 2020).

#### Missiologia Fundacional:

Missiologia incluindo  
Missio Dei História das  
Missões  
Religiões do Mundo  
Hermenêutica para contextos de missão  
Curso Kairos (para visão geral e motivação para missões)  
Hermenêutica Missiológica em particular nos livros da Bíblia: João, Atos, e outros

#### Missiologia Aplicada:

Antropologia cultural, incluindo visões do mundo  
Evangelismo  
Estratégias e Métodos de Missão, incluindo Plantação de Igrejas  
Linguística  
Vida pessoal e familiar dos missionários  
Comunicações transculturais  
Vida de oração e guerra espiritual  
Liderança/pastoreio em contextos estrangeiros

#### Cursos Práticos:

Curso Kairos (com ênfase na UPG)  
Formação de equipas  
Ministério da Reabilitação  
Cursos de línguas estrangeiras  
Cursos em combinação com estudos de desenvolvimento: agricultura, construção, direitos humanos, questões de género, empoderamento, justiça política, etc.  
Meios de comunicação e técnicas de comunicação  
Apoio à construção e angariação de fundos  
Plantação de igrejas  
Primeiros socorros e introdução médica

#### Cursos Especializados:

Islão  
Hinduísmo  
Outras religiões  
Ministério da Criança e do Adolescente  
Especialização regional: (por exemplo, ilhéus do Pacífico, ministérios urbanos, ministérios tribais, etc.).  
Missão entre cultos e seitas  
Tradução da Bíblia  
Alcance de pessoas com deficiência  
Cursos práticos de eletricidade, canalização, etc.  
Ajuda humanitária  
Cursos preparatórios para os fabricantes de tendas e Negócios como Missão  
Internet, Meios de comunicação social  
Rádio e TV

# Construção de Estruturas de Mobilização para Missões Globais

**Se uma estrutura de missões não for devidamente mobilizada, não irá progredir e não crescerá.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

## Introdução

Chama-se mobilização ao processo que decorre desde o chamado de um obreiro para a missão global até à sua deslocalização. Os passos envolvidos têm uma importância vital para um serviço de missões eficaz, bem como para assegurar que os que são chamados não se abstenham de ir para o terreno devido à falta de um processo adequado. Se uma estrutura de missões não for devidamente mobilizada, não irá progredir e não crescerá.

## Justificação

Sem estruturas e processos adequados, deixa-se o sucesso ao acaso e a mera esperança de que um obreiro destacado para o campo esteja pronto para os desafios de viver e ministrar no estrangeiro. Se considerarmos a mobilização de um exército, certos componentes do processo são fundamentais para o sucesso no campo de batalha.

### 1. Fundamento filosófico e observações.

Há quatro etapas no destacamento de um exército e, para os nossos propósitos, um exército de obreiros a nível global.

O primeiro processo na mobilização é o **recrutamento**. Um bom exército procura os lutadores mais fortes, os melhores e os mais corajosos. Procuramos os que receberam o chamado — aqueles que sentiram que o Senhor lhes falou em servirem num cenário transcultural. O recrutamento encontra aqueles a quem Deus chamou e liga-os à estrutura de envio que os ajuda proporcionando oportunidades onde sentem que Deus lhes pediu para irem. Além disso, o recrutamento patrocina ou está presente em eventos que desafiam as pessoas a comprometerem-se de todo o seu coração ao chamado do Senhor para o serviço a nível mundial.

O segundo processo na mobilização é a **seleção**. Só porque as pessoas dizem que têm um chamado na sua vida, não significa que estejam prontas para partir. Uma boa análise pode retirar algumas pessoas com motivos impuros, algumas que podem não estar prontas, apesar de um forte chamado, e outras que passam por desafios que podem tornar o serviço em missões inadequado no momento do seu chamado. O processo de seleção deve considerar o seguinte: candidatura (informação geral), referências, entrevistas, experiência ministerial, aptidão física, educação, capacidade de aprendizagem de línguas, posições doutrinárias, saúde mental, história financeira, e qualquer outra informação que possa ajudar uma agência de envio a considerar quando e se um candidato está apto para o campo missionário.

O terceiro processo na mobilização é a **formação**. A formação antes da deslocalização é vital para preparar os trabalhadores globais para o serviço na linha da frente da Grande Comissão. Voltando à ilustração anterior de um exército a ser destacado, antes dos soldados irem para o campo de batalha, eles passam por um treino rigoroso. O exército não se limita a entregar uma arma à pessoa e a dizer-lhe para ir. O treino pré-campo para um missionário global pode conter, mas

não se limita a estas áreas: comunicações transculturais, estudos nas religiões mundiais, estabelecimento de expectativas adequadas, financiamento, gestão de conflitos internos e externos, segurança pessoal, guerra espiritual, criação de ritmos familiares saudáveis, objetivos e valores da missão, e qualquer outro treino que uma agência de envio considere ser essencial para a missão.

A última área fundamental no processo de mobilização é o **envio** ou a **implantação** no terreno. Um trabalhador global não pode simplesmente entrar num avião e partir sem que as pessoas que o vão receber estejam prontas para a sua chegada. Quando novas unidades do exército chegam ao campo, geralmente são esperadas. Os comandantes no terreno estão prontos para a sua chegada e preparados para os ajudar a tornarem-se eficientes no campo de batalha. O processo de deslocação de obreiros globais para o campo requer reflexão e trabalho com os recetores da missão para se alcançar o sucesso. Antes que possam ser enviados, são necessárias várias autorizações: 1) financeiras — têm fundos ou acordos suficientes para não se tornarem um fardo para o país anfitrião? 2) visto — têm uma forma legal de viver no país para onde vão trabalhar? e 3) chegada — os trabalhadores globais e a igreja nacional (onde ela exista) estão prontos para os receber, têm as suas datas de chegada, e prepararam um lugar para eles ficarem?

### **Recomendações e Sugestões de Boas Práticas:**

Quatro áreas de boas práticas que podem ajudar nos processos de recrutamento, seleção, formação e implantação.

- A. Escolher alguém responsável por cada área (ou pelas quatro áreas, se a estrutura de envio da missão for pequena).

A menos que seja o trabalho de alguém, então não é trabalho de ninguém. Certifique-se que indica claramente quem é o responsável por cada uma das áreas acima referidas. Muitas vezes Deus chama as pessoas para trabalhar nestas áreas. Encontrar alguém que tenha paixão pela mobilização pode ser uma dádiva tremenda para a organização do país. Se a estrutura de envio da missão for pequena e o número de missionários destacados limitado, então designe uma pessoa para supervisionar as quatro áreas.

- B. Enquanto equipa de liderança, pensar em cada passo e determinar quais os que devem ser tomados para alcançar o máximo de resultados.

A realização de reuniões regulares com a liderança que envia e com a que recebe permitirá ao departamento de mobilização evoluir e melhorar ao longo do tempo. Determinar de onde vêm os trabalhadores, que informações ajudam no processo de seleção, quais as ferramentas que são importantes na formação do obreiro e que experiências as pessoas tiveram após a sua chegada ao campo. Se regularmente forem ajustadas as estratégias de mobilização, o resultado levará a uma maior manutenção e sucesso dos trabalhadores no campo.

- C. Colaborar com outras organizações de envio com ideais semelhantes.

Pedir a organizações semelhantes contributos e recursos — inclusive recursos humanos. Outra organização pode ter um formador para emprestar para um novo departamento. Outra pode ser capaz de ajudar à medida que os primeiros trabalhadores chegam e se instalam num país, navegando nas complexidades de encontrar uma casa, abrir uma conta bancária, registar-se junto das autoridades governamentais, encontrar uma escola de línguas e outras questões de implantação. Não vá sozinho; obtenha ajuda. Não tente reinventar algo que já existe; basta torná-lo único para cada estrutura de envio missionário.

- D. Estar empenhado na manutenção e formação e crescimento dos missionários a longo prazo.

Os missionários globais devem estar em constante atualização das suas competências. Eles são enviados pela primeira vez, mas também reenviados aquando das visitas domiciliárias e durante os tempos de angariação de fundos. Vemos isto no Livro de Atos. O apóstolo Paulo considerava a igreja de Antioquia a sua base e foi dali que saiu e voltaria a partir daquele lugar várias vezes durante os seus anos de ministério missionário no mundo antigo. Como estrutura de envio missionário, deve fazer das visitas dos missionários no regresso ao seu país de envio, um tempo de refrigério, treino e reenvio. Eles podem ficar isolados no seu lugar de ministério e não ter conhecimento das ferramentas, tendências e táticas atuais para alcançar os perdidos. Numa estadia periódica em casa, o missionário aumenta os seus conhecimentos e uma formação bem planeada revela que de uma forma global a organização se preocupa com as missões e os seus missionários.

A mobilização inclui equipar os membros e líderes da igreja local para participarem no envio dos missionários e no apoio contínuo destes no terreno. O foco da mobilização da igreja local é destacado e desenvolvido na Parte 2, número 10.

## Criar Recursos para Promover as Missões

**Não há escassez de recursos para responder à Grande Comissão.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Introdução:**

A humanidade vive na era da informação. Hoje em dia, quando as pessoas se interessam por algo, pesquisam a informação *online*. Nesta era moderna, recursos atrativos, informados, inspiradores e bem organizados levam as pessoas interessadas em missões a investir através das suas orações, finanças e tempo para participar na missão de Deus.

### **Justificação:**

Hoje tudo é informação e o fácil acesso a ela. A informação e o fácil acesso a ela é tudo hoje em dia. A criação de recursos que as pessoas querem utilizar realça todos os aspetos da missão. No passado, falámos sobre os grandes três — orar, dar e ir; não mudaram muito ao longo dos anos e cada um apoia o outro. Jesus ordenou aos seus crentes que fossem até aos confins do mundo. Algumas pessoas têm a responsabilidade de ir e outras de enviar. No entanto, o enviar não é apenas trabalho da estrutura de envio, todos devem ser remetentes.

### **Fundação Filosófica e Observações:**

O que estimula alguém a procurar mais informação? A resposta a esta pergunta é, em última análise, o objetivo último dos recursos da missão. A estrutura das missões, de alguma forma, deve despertar o interesse das pessoas pelas missões o suficiente para que elas queiram saber mais do que apenas Mateus 28:19-20. Quando alimentado por excelentes recursos, este interesse estimula a dar, a orar e a ir. Grandes recursos incendeiam a paixão pela Grande Comissão. Se alguém se envolve nos grandes recursos das missões, essa pessoa cresce no orar, dar, ir, enviar e também se torna um melhor apoiante para os outros.

Vários recursos informam e inspiram nesse sentido:

1. **Recursos escritos.** Um jornal/revista sobre missões, com histórias dos obreiros no estrangeiro, é um bom começo para informar as pessoas sobre como as suas orações e doações afetam o mundo. Revistas e devocionais são ferramentas excepcionais para levar as pessoas a uma rotina diária de pensar e rezar pelas missões e pelos missionários.

Estas publicações também podem inspirar as pessoas a verem-se a si próprias nas histórias narradas e a assumirem um papel mais ativo na Grande Comissão. Além disso, biografias de grandes missionários podem inspirar as pessoas a assumirem o seu próprio desafio de levar o evangelho a outro povo.

2. **Recursos vídeo.** Estes podem ajudar as pessoas a ver o campo por si próprias, contando a história dos trabalhadores do país e das pessoas e locais onde trabalham. Nada tem mais impacto do que uma imagem ou um vídeo sobre os acontecimentos atuais no campo. Chamadas ao vivo e vídeos preparados podem revelar-se eficazes para ajudar os remetentes a sentir que estão ali mesmo, com os trabalhadores que eles apoiam. Um vídeo pode contar uma história e ter um



impacto ainda maior do que uma pregação sobre missões.

3. **Recursos digitais.** Estes incluem sítios da Internet e publicações nas redes sociais. O início desta secção diz que o mundo está na era da informação onde que as pessoas querem um acesso rápido e fácil à informação — quão rapidamente utilizam motores de busca como o Google e o Bing. Estes levam as pessoas a sítios web com mais informação. Além disso, os meios de comunicação social mudaram o mundo. Alavancar o conteúdo em várias plataformas para informar e apresentá-lo, pode impulsionar as oportunidades de missões de um país e permitir que as pessoas se envolvam ativamente com a Grande Comissão.

### **Recomendações e Sugestões de Boas Práticas:**

Aqui serão delineadas três boas práticas, mas cada nação de envio deverá pensar qual será a melhor para a sua nação.

1. Certifique-se de que os recursos ensinam a **missiologia correta**. A definição da missão de Deus varia significativamente entre as agências de envio e em especial entre os círculos da igreja local. A estrutura de envio deve permanecer na sua missão de fazer discípulos de todos os povos. Demasiadas vezes as pessoas definem as missões como sejam simplesmente fazer um bom trabalho numa terra estrangeira, ou alcançar os expatriados do seu país que vivem no estrangeiro. Os recursos devem apontar sempre para o trabalho de fazer discípulos.
2. As Igrejas e os cristãos individualmente empenhar-se-ão com os recursos de uma estrutura de missões, se os considerarem **relevantes**. Antes de criar um recurso ou de avançar com um periódico, faça um inquérito ao público-alvo e perguntar sobre o que querem saber. Os recursos das missões estão com frequência centrados em contar a história da estrutura de envio, em vez de descobrir o que as igrejas precisam. Lembre-se sempre do trabalho principal dos pastores das igrejas locais no seu país: discipular o seu próprio povo. Se os pastores considerarem que um recurso os ajuda a fazer isso, eles irão utilizá-lo e promovê-lo.
3. Os recursos têm de ser **esteticamente atraentes**. Envolve profissionais na criação e conceção de quaisquer recursos, sejam eles escritos, vídeos, ou digitais. Se um recurso for atraente aos olhos, tem a melhor hipótese de ser clicado, visto, ou lido. É frequente encontrar pessoas nas igrejas que o fazem profissionalmente e que doarão voluntariamente do seu tempo para criar recursos para a estrutura de envio. Não o faça sozinho, chame pessoas que o Senhor dotou nestas áreas para ajudar.

Além disso, não esqueça os **jovens e as crianças**. Todos os tipos de recursos acima referidos precisam de ser criados para crianças e jovens. Se forem ensinados em tenra idade a orar, dar e ir, também o farão em adultos.

## **Garantir a Transparência e Confiança na Administração de Recursos**

**Se houver confiança, as pessoas respondem dando mais. Não havendo confiança, as pessoas não contribuem.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Introdução**

A Bíblia diz: “O que se exige de quem tem essa responsabilidade é que seja fiel ao seu Senhor.” (1 Coríntios 4:2 NTLH). Se houver confiança, as pessoas respondem ofertando mais. Se não houver confiança, as pessoas não contribuem.

### **Justificação**

Se a estrutura de envio missionário não tiver uma boa administração nos recursos que lhe são confiados, as igrejas e os doadores não confiarão neles e, portanto, não irão contribuir. Além disso, isto será usado como “desculpa” para não corresponder. Assim, é essencial que uma boa e transparente administração seja uma parte essencial da estrutura das missões.

### **Fundamentos Filosóficos e Observações**

A estrutura de envio missionário é obrigada a conduzir as suas atividades com responsabilidade e transparência. Como qualquer organização cristã, a estrutura de envio missionário deve transmitir à comunidade informações sobre as suas atividades, finanças, realizações e processos de tomada de decisão com regularidade e abertura, a fim de construir e estabelecer a compreensão e a confiança. A falta de relatórios adequados e transparentes é uma das principais causas da desconfiança dos doadores, prejudicando a imagem de toda a estrutura de envio missionário.

A excelência na administração dos recursos deve ser estabelecida como objetivo principal, de modo a que cada pessoa envolvida na estrutura seja fiável, digna de confiança e dotada. Antes de construir a confiança, a estrutura de envio missionário precisa de desenvolver relacionamentos, o que leva tempo e intencionalidade. À medida que crescem as relações com os seus doadores, adquirem uma visão das expectativas dos seus doadores, o que os ajudará a definir o rumo a seguir para responder adequadamente.

Por outro lado, tem de existir uma relação de proximidade com os missionários da estrutura de envio missionário para que eles possam ter uma visão geral enquanto parte da equipa. A estrutura e o missionário, juntos, vão para o campo missionário para cumprir o mandamento do Senhor. O missionário deve saber que a estrutura está ao lado deles e que tem o mesmo compromisso com a missão.

Quando planifica e orçamenta, a estrutura de envio missionário precisa de garantir que dispõe dos recursos adequados para funcionar e cumprir a sua tarefa administrativa. O financiamento para tal pode resultar de uma percentagem das ofertas dadas aos missionários. Ao mesmo tempo, a percentagem utilizada para a administração não deve pôr em risco os projetos dos missionários, a sua estabilidade financeira e a sua sustentabilidade. A estrutura missionária deve também manter-se dentro do seu próprio orçamento e não criar défices. Seria útil se a igreja nacional também contribuísse para o

orçamento administrativo das estruturas missionárias.

Ao estabelecer o orçamento tanto da estrutura missionária como da estrutura de envio, os fundos de emergência devem ser colocados de parte e incluídos no orçamento. Isto é uma necessidade devido à existência de missionários globais em ambientes complexos num mundo onde as políticas e as situações podem mudar num minuto. Ainda assim, há alguns aspetos que a estrutura missionária pode orçar e deve criar uma cultura de poupança para cobrir a saúde, as viagens, os custos de imigração e um plano de reforma.

É importante ter uma conta bancária separada em nome da estrutura de envio missionário ou gerida por ela. Se for legalmente necessário, tê-la sob o nome da igreja nacional. Isto permite à estrutura missionária tomar decisões de forma atempada e fazer a contabilidade necessária. Também ajuda a evitar o desvio de fundos do objetivo a que se destinam. Em alguns países as estruturas de envio de missionários podem ter pormenores diferentes, mas os princípios de utilização ética do dinheiro permanecem os mesmos.

### **Recomendações e Sugestões de Boas Práticas**

1. Construir confiança e proporcionar transparência.
  - A. Ser intencional na construção de relações com doadores e missionários.
  - B. Ter um software fiável para fazer a contabilidade e os relatórios.
  - C. Construir e manter uma base de dados de contactos.
  - D. Proporcionar oportunidades para construir relações entre doadores e missionários.
  - E. Oferecer oportunidades aos missionários de trabalho em rede.
  - F. Falar e relatar a verdade.
  - G. Agradecer, reconhecer os esforços e destacar os resultados alcançados.
  - H. Encorajar e ser um modelo de transparência.
  - I. Admitir quando não souber alguma coisa.
  - J. Aceitar a ajuda de outros.
2. Para uma gestão saudável dos custos de administração.
  - A. Gerir os fundos tendo em mente a visão da Grande Comissão.
  - B. Contratar a melhor pessoa para um cargo (administração).
  - C. Acolher os voluntários
  - D. Investir na promoção e desenvolvimento de relações.
  - E. Investir no cuidado pelos missionários
  - F. Anteceder os custos das viagens e as despesas justificáveis.
3. Para criar um fundo de reserva.
  - A. Estabelecer uma cultura de poupança, tanto na organização como nos missionários.
  - B. Honrar o propósito dos fundos. Não autorizar uma utilização diferente (lembre-se deconstruir confiança).
  - C. Ser sensível quando ocorrem emergências, trabalhar para obter respostas com os doadores e os missionários.

- D. Uma recomendação, cada orçamento deve incluir uma contribuição mensal para uma conta poupança para a compra da tarifa aérea de regresso para cada missionário.
4. Contas bancárias separadas.
- A. Explicar a necessidade de gerir os fundos numa conta separada.
  - B. Explicar os riscos de não ter uma conta separada.
  - C. Fornecer relatórios financeiros para manter a direção informada.
  - D. Proporcionar confiança ao ter assinaturas conjuntas quando transferir fundos ou efetuar pagamentos.

## **Criar uma rede de contactos e a colocação de missionários noutros países**

**A colocação de trabalhadores é uma componente chave para a eficácia da estratégia de missões.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Introdução:**

Para que a colocação de missionários noutros países seja eficaz, é vital comunicar e trabalhar em rede tanto com a igreja nacional como com as agências missionárias irmãs de outras nações presentes na área. Sempre que for possível, resultará melhor o trabalho realizado em conjunto pelas estruturas missionárias de envio quando funcionam como equipas internacionais.

### **Justificação:**

As agências de missões devem evitar o desgaste, preparando um ambiente que facilite a transição dos novos missionários e os ajude a identificar oportunidades para o ministério, que sejam de bênção tanto para o missionário como para o órgão nacional. No primeiro ano, devem também ajudar os seus missionários a aprender uma nova língua e atribuir-lhes um mentor local.

### **Diretores Gerais e Observações:**

1. **Colaboração:** É de **vital** importância a ajuda das Assembleias de Deus e outras organizações irmãs com uma filosofia missionária condizente (por exemplo, as estruturas missionárias que têm membros com a PWF<sup>1</sup> e a MC<sup>2</sup>) na colocação de novos missionários. Enquanto agências internacionais de envio, a WAGF e a MC permitem o trabalho em rede e oferecem a possibilidade de proporcionarem contactos para a tutoria de novos estagiários de modo a ajudá-los nos primeiros anos de serviço intercultural, na expectativa de prolongar a longevidade e produtividade no campo onde servem.

2. **Preparação logística:** A estrutura de envio das missões deve organizar a logística para os novos candidatos antes de serem enviados.

A. As melhores opções de formação para a sua missão

B. As melhores plataformas para a obtenção de vistos (e que tipo de vistos)

- 1) ONG
- 2) Educação
- 3) Empresas
- 4) Estudante
- 5) Religioso

1-PWF: Pentecostal World Fellowship

2-MC: Mission Commission

C. Identificar as melhores opções e oportunidades quanto a escolas de línguas.

D. Explorar oportunidades ministeriais para o candidato.

E. Determinar que língua(s) é(são) necessária(s). Determinar se é necessário um conhecimento funcional do inglês para interagir com a equipa.

3. **Trabalho em rede e comunicação:** Este trabalho em rede e de comunicação acontece entre o emissor e o recetor, assim como entre os emissores e os recetores.

A. Onde exista uma organização eclesiástica nacional:

- 1) Aconselhar-se com a igreja nacional sobre as formas mais vantajosas como o missionário pode servir e contribuir. Orientar o serviço do missionário nos seus primeiros passos junto da igreja nacional.
- 2) Insistir para que o missionário se identifique com a cultura para ter impacto no grupo de pessoas.
- 3) Ajudar o novo obreiro a encontrar aquilo onde ele ou ela melhor se encaixa e seguir o chamamento de Deus para colaborar com a igreja nacional.
- 4) Ser proativo na aprendizagem da estrutura da igreja nacional e da sua visão antes e depois do missionário ser enviado.
- 5) Explorar áreas onde um missionário possa ter impacto. Olhar para além do que existe e ver novas possibilidades.

B. Onde não exista uma estrutura eclesiástica nacional:

- 1) O trabalhador precisa de uma mentalidade “pioneira”, mas também deve ter uma “rede de proteção” de mentoria e parceria que possa ser estabelecida quer com líderes das missões do seu país de origem, quer com organizações irmãs.
- 2) Fornecer modelos de como cada potencial missionário pode começar a envolver-se em missões num contexto fronteiriço.
- 3) O trabalho em rede entre missionários com os mesmos interesses é fundamental para proporcionar ajuda ao missionário pioneiro durante todo o processo em que se estabelece num novo contexto.
- 4) Reconhecer que os modelos de “igreja” podem diferir muito de uma cultura para outra.
- 5) Grupos de pessoas não-alcançadas exigem esforços pioneiros. Mesmo assim, o pioneiro precisa do apoio de mentores.
- 6) O objetivo do trabalho em rede é desenvolver comunidades de fé (igrejas locais) que acabarão por se ligar em rede (uma igreja nacional).

C. Exemplos de colaboração em rede:

- 1) A WAGF oferece oportunidades incríveis de colaboração internacional para ajudar na causa das missões a nível mundial.
- 2) Procure contactos e ajuda através da internet com os membros da WAGF que já se encontram no local (por exemplo, foi dada ajuda na colocação de missionários romenos em 26 países, muitos foram para países difíceis onde a religião dominante é o islão).
- 3) As pontes de comunicação são vitais. O trabalho entre as missões de envio da América Central e América do Sul com as estruturas eclesiásticas na Roménia, Bulgária, Macedónia e Albânia proporcionou uma melhor colaboração com impacto em áreas difíceis e abriu portas para que as novas missões de envio progredissem.

## **Boas Práticas de uma Rede de Contactos e Colocação de Missionários:**

1. **Mentoria:** Há necessidade de um ambiente “seguro” para os primeiros passos na aprendizagem de línguas, na adaptação cultural, na auscultação das perguntas e das preocupações. Para facilitar isto, os seus colegas veteranos podem oferecer ajuda, direção e encorajamento aos recém-chegados.
2. **Obtenção de Vistos:** Os missionários precisam de renovar com frequência os seus vistos. Viajar para os países vizinhos em vez de regressar ao seu país de origem para atualizar os seus vistos, é uma ótima opção.
3. **Ligação em rede:** Criação de equipas locais de colegas de trabalho, com os quais um missionário possa partilhar e discutir situações e juntos colaborarem.
4. **Intencionalidade:** Concentrar-se em ajudar as novas agências missionárias a desenvolverem o seu próprio plano de formação e estrutura de missões, incluindo a logística de relatórios financeiros e colocação de missionários.
5. **Memorando de Entendimento (MEN):** As estruturas das missões devem ter papéis e expectativas claramente definidos. O MEN esclarece o que se pode esperar de outras organizações e *vice-versa*.
6. **Afirmar o valor das equipas internacionais:** Exemplos desta prática são o ministério Frontiers (<https://www.frontiers.org>) e, mais recentemente, o Live Dead Arab World (<https://arabworld.livedead.org>). Eles podem fornecer infra-estruturas que um novo remetente não possui.
7. **Participar em eventos organizados:** Estes eventos proporcionam oportunidades de encontro e contactos com estruturas de missões semelhantes (os congressos e as cimeiras da WAGF, os congressos da PWF e outros encontros regionais).

## Compromisso Pessoal e o Gabinete de Apoio

**Um gabinete de missões deve ser organizado e alcançar a confiança de todos.  
Isto só acontece com pessoas dedicadas.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Introdução:**

À medida que um novo país de envio começa a perspectivar como irá enviar os seus missionários, a necessidade de organizar e desenvolver uma estratégia é um passo vital para os enviar e alcançarem uma nova terra ou grupo de pessoas. Isto requer planeamento e reflexão para que a estrutura missionária de envio possa crescer à medida que Deus chama mais obreiros para servirem “até aos confins da terra”.

### **Justificação:**

Com o tempo, cada igreja nacional necessita de encontrar um “campeão” — um(a) líder local e respeitado(a) que se dedique pessoalmente à causa do envio de missionários para alcançar outras culturas e que esteja disposto(a) a investir a sua vida para a promoção nacional da visão das missões interculturais. Esta pessoa precisa de constituir uma equipa de líderes com espírito missionário, que se ofereçam como voluntários para iniciar e possibilitar o processo. As estruturas de envio missionário **PRECISAM DE SE ORGANIZAR**. A fim de enviar eficazmente missionários globais, tem de emergir uma equipa de trabalhadores de apoio dedicada ao objetivo de os enviar até aos confins do mundo.

### **Diretores Gerais e Observações:**

1. **A importância dos líderes a tempo inteiro.** Cada estrutura de envio missionário precisa de líderes que possam dedicar porções significativas da sua vida e do seu tempo à mobilização da igreja e à organização da estrutura. No início, isto pode não ser a tempo inteiro, no entanto, com o crescimento e progressos, pode tornar-se um trabalho a tempo inteiro com a necessidade de atribuição de um salário.
2. **A importância do pessoal de apoio ao escritório.** Em breve, a carga de trabalho pode tornar-se demasiado grande para uma só pessoa. O líder nacional precisa de começar a constituir uma equipa de colaboradores para lidar com as áreas de trabalho específicas, cada um com responsabilidades diferentes.
  - A. Um secretário deverá ser um dos primeiros membros do pessoal de escritório a contratar. Esta pessoa irá manter a comunicação tanto com os missionários como com as igrejas locais e promover missões através de materiais impressos, do telefone e da Internet.
    - 1) A transparência económica é a chave para construir a fé nos mantenedores.
    - 2) Para ajudar nesta tarefa deve ser utilizado um *software* de gestão financeira (disponível através da WAGF MC). Um país deu testemunho de um especialista que veio da América Central com *software* para os ajudar a organizar a sua estrutura financeira. Eles trouxeram *software* utilizado na América Latina para monitorizar e apresentar um relatório das ofertas — como resultado, puderam oferecer resumos anuais detalhados do que cada igreja tinha dado, cada missionário tinha recebido e como adaptar de forma eficiente o *software* às necessidades na Roménia. A diferença que fez este *software* foi indescritível.



- B. É igualmente importante ter um trabalhador financeiro para supervisionar os relatórios — alguém treinado como contabilista, para receber, rececionar, introduzir dados, elaborar relatórios do progresso acerca de cada missionário e para cada missionário, enquanto ele ou ela angariam os fundos necessários.
- C. Um complemento importante é uma equipa de promoções, composta por pastores e líderes locais, para estar ao lado dos missionários iniciantes e ajudá-los a apresentar a sua visão nas igrejas e a aprender a angariar fundos.
- D. À medida que a carga de trabalho se torna maior, torna-se necessário acrescentar mais pessoal. Comece pequeno e deixe que a visão cresça constantemente. Esteja preparado para ver aumentar o pessoal de apoio.
- E. Financiamento de pessoal de escritório. Há custos em ter pessoal de apoio. À medida que os missionários começam a aumentar o apoio mensal, a maioria dos países determina uma pequena percentagem (7%-10%) das ofertas que recebem a fim de apoiar os ministérios do gabinete das missões nacionais. Com o passar do tempo, serão acrescentados mais missionários, permitindo que o tamanho do pessoal corresponda ao número de missionários que estão a ser enviados.

### **Boas práticas em matéria de pessoal e de apoio administrativo**

1. O ideal era que o diretor de missões passasse a trabalhar a tempo inteiro. Ter um diretor de missões e um gabinete a tempo inteiro será um sinal da prioridade dada às missões. Ajudará a mobilizar mais igrejas em missões, auxiliará a angariar uma maior quantidade de fundos e a aumentar a participação das igrejas em missões.
2. Em alguns casos, o diretor de missões é um pastor respeitado e, portanto, incapaz de estar a tempo inteiro. Ao mesmo tempo, eles adoram missões e juntamente com a sua igreja são um exemplo. Nestes casos, a estrutura de envio missionário precisa de um bom diretor executivo (ou outro título) a tempo inteiro para ajudar a facilitar o crescimento.
3. É requerida uma orientação básica sobre missões para o diretor de missões e o pessoal administrativo.
4. A WAGF oferece um programa de mentoria para novos diretores. Esta ferramenta dever ser utilizada por novos diretores e por aqueles que não tenham sido mentorados anteriormente.
5. Todo o pessoal e funcionários de apoio administrativo devem ser avaliados periodicamente.
6. O pessoal e a equipa de apoio devem receber uma compensação justa pelo seu trabalho.
7. Para assegurar a continuidade e a eficácia, deve ser definida duração do mandato do diretor das missões.
8. A pessoa eleita para ficar a tempo inteiro deve ter uma visão missionária e um chamadodo Senhor.
9. Tem de haver uma descrição clara das funções para cada pessoa a tempo inteiro, executivos e pessoal de apoio.

## **Modelos diferentes para uma Comissão Nacional de Missões**

**Os líderes das missões não devem trabalhar sozinhos, mas criar uma equipa apoiada por líderes-chave.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Justificação:**

Uma estrutura de envio de missões eficaz não só terá um líder bom e eficiente, como também uma equipa à sua volta. Uma pessoa sozinha não irá conduzir um país a eficazes missões de longo alcance. As decisões importantes não devem depender apenas de uma pessoa. Assim como há a necessidade de uma equipa para multiplicar o alcance e o impacto do líder. Uma comissão e/ou equipa são essenciais para ganhar o mais profundo respeito a nível nacional.

### **Diretores Gerais e Observações:**

1. Se os líderes, pastores e igrejas virem a estrutura de missões construída em torno de uma personalidade, haverá menos motivação e confiança para se envolverem e apoiarem a mesma.
2. Se um país não tem uma história de envolvimento em missões, uma pessoa não será capaz de provocar as mudanças necessárias para difundir a visão e envolver o maior número de igrejas.
3. É importante que haja algum tipo de comissão e equipa. Em alguns casos, poderá ser necessário ter tanto uma comissão institucional e uma equipa de pessoas que tenham tempo para executar as decisões e implementar o trabalho que tem de ser feito.

### **Modelos diferentes para uma Comissão de Missões:**

Existem múltiplas formas de organizar a comissão das missões nacionais. Seguem-se alguns dos potenciais modelos disponíveis:

1. O modelo “Conselho”.  
Neste modelo, a comissão é composta por líderes e pastores respeitados que dão credibilidade à organização, mas não têm tempo para investir em liderança ou em detalhes. Podem reunir-se apenas duas vezes por ano ou uma vez de dois em dois meses. Se for este o caso, há necessidade de outro tipo de equipa que possa estar mais envolvida e reunir-se com mais frequência.
2. O modelo “Comissão”.  
Uma comissão reunir-se-á uma vez por mês ou, pelo menos, uma vez de dois em dois meses. Estarão mais envolvidos na tomada de decisões. Tanto podem estar organizados por responsabilidades ou por regiões (no início, por regiões pode ser difícil).
3. O modelo “Equipa Executiva”.  
Os dois modelos acima mencionados também podem ser referidos como “modelos institucionais”. Por outras palavras, ajudam a fazer respeitar a estrutura das missões e a que esta faça parte da “instituição” ou “organização”. Muitas vezes é necessário, especialmente à medida que uma estrutura cresce, ter também um tipo de equipa paralela que será composta por pessoas que terão mais tempo e empenho para implementar a visão da estrutura. Esta equipa pode ter muitas designações: Comissão Executiva (que executa as decisões de um grupo que está

institucionalmente sobre elas), Comissão Administrativa, ou outras opções.

4. O modelo "Assistente Administrativo".  
Guiados pela liderança, os empregados implementarão grande parte da ação.

### **Diferentes Formas de Organizar as Equipas.**

Quando a estrutura cresce e há muitos missionários no terreno, é comum ter pessoas organizadas por "regiões", com responsabilidade pela supervisão e cuidado pastoral de pessoas numa determinada região. Por exemplo, "Região Africana", "Região Europeia", etc., devem ser organizadas por "critério religioso" e não geográfico.

Ao mesmo tempo, ou em especial no início, quando a estrutura missionária não tem muitos missionários, as áreas podem ser divididas em tarefas: mobilização (construção de visões entre as igrejas), intercessão, identificação de futuros candidatos a missionários, cuidado pastoral (para os missionários existentes), etc. A equipa pode, portanto, ser construída em torno de diferentes tarefas.

### **Dois Desafios Comuns:**

1. Ter eleito líderes de missões que não têm visão ou experiência.  
Descrição do cenário: muitos países formaram estruturas missionárias quando não tinham visão missionária, portanto, a posição das missões é mais um título do que uma função.  
Assim, tornou-se um grande desafio trabalhar com esta realidade. Em separado, serão listadas as melhores práticas para este cenário.
2. "Liderança institucional" por oposição a "liderança influente".  
Há um outro problema comum que acontece em muitos países, quando um país elege pessoas para uma posição em que não podem influenciar outros. A "liderança influente" dá-se quando uma pessoa que lidera pelo exemplo, pela experiência e tem autoridade que vem da sua vida e ministério e não apenas de uma posição institucional.

### **As Boas Práticas para uma Comissão e para Equipas de Missões Nacionais:**

1. Para criar uma visão missionária a nível nacional, um líder de missões precisa de multiplicar os seus esforços através do desenvolvimento de uma eficiente equipa de missões.
2. Em qualquer nível de liderança (nacional, distrital, grupo de trabalho, etc.), os membros precisam de ter uma visão de missões concreta e tangível.
3. As eleições para a liderança de missões são aceitáveis desde que os candidatos tenham visão e experiência de missões. Os candidatos à liderança missionária devem apresentar um historial de donativos para missões e apoio à estrutura missionária nacional, tanto a nível pessoal como com a sua igreja.
4. Apenas devem tomar parte na designação ou na eleição de líderes, as igrejas que tenham provado um compromisso com as missões.
5. Incentive toda a liderança dentro da estrutura das missões a participar em atividades de missões de curto prazo e a alargar o seu conhecimento e experiência.

6. Os líderes na estrutura das missões devem passar periodicamente por um processo avaliativo.
7. Seguem-se algumas boas práticas que ajudam a avançar na transformação de posições institucionais em posições espirituais, em casos especiais quando um grande número de missões distritais ou regionais são votadas, mas em que muitas nem sempre têm uma visão missionária:
  - A. Discuta com a liderança principal quais os desafios deste problema, a importância de ter pessoas com um historial de visão e envolvimento missionário nestas posições e procure formas de melhorar o processo de seleção e/ou encontre meios de propor mudanças no modo como a igreja nomeia ou elege as pessoas.
  - B. Compreender que antes de potenciais reformas institucionais, é preciso trabalhar com a realidade atual. Procure os representantes que possam ser orientados (formas de construir a visão através de viagens de curto prazo, etc.).
  - C. Ter formação, estar em retiros e ter tempos em que o Espírito Santo possa moldar estes líderes de missões com visão e empenho.
  - D. Identifique algumas regiões ou áreas que possam servir como “modelos” que os motivem a lutar para fazerem o mesmo.

**Conclusão:**

Jesus investiu muito do Seu tempo na orientação e treino da Sua equipa de 12 discípulos. À medida que o líder constrói equipas, estas não só servirão para dar credibilidade à estrutura e multiplicar o impacto do líder, envolvendo outros, mas também ajudarão a contribuir para uma maior “massa crítica” de igrejas envolvidas, a fim que a estrutura de envio de missões veja o seu potencial alcançado.

## **Agilizar a parceria entre Igrejas Missionárias Sólidas e uma Estrutura Nacional de Envio**

**O modelo híbrido de igreja local e estrutura de envio nacional em contextos onde as igrejas começaram a enviar por conta própria antes de surgir uma estrutura nacional.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Justificação:**

Todas as igrejas poderiam beneficiar de uma estrutura de envio, até aquelas que antes trabalharam por conta própria.

### **Diretores Gerais e Observações:**

Alguns contextos dificultam a existência de uma estrutura nacional de envio unificada.

1. Essas razões podem variar desde as igrejas que fazem missões antes de se erguer uma estrutura, até algumas igrejas serem de natureza muito autónoma e não caberem com facilidade numa estrutura nacional de envio.
2. Outra razão poderá ser a pouca cooperação de algumas igrejas com outras. Estas igrejas autónomas podem evitar ter uma estrutura de envio organizada. Se historicamente algumas igrejas locais iniciarem o envio, é um desafio levá-las a considerar alternativas.
3. Nestes cenários, o desafio é de que as igrejas mais pequenas sejam “deixadas de fora” do processo de envio de missionários, porque por si próprias, não têm a capacidade de o fazer. Nestes casos, será possível um modelo “híbrido”. Uma estrutura de missões teria um duplo propósito, o de construir uma relação entre as igrejas que fazem missões de forma autónoma e, também, o de ajudar as igrejas mais pequenas que procuram cooperação com outras para enviarem missionários.

### **Boas Práticas para Modelos “Híbridos”:**

1. Independentemente da razão, mesmo que as igrejas locais sejam muitíssimo autónomas no seu envio, estas podem potencialmente ligar-se à estrutura das missões através de eventos, oportunidades de trabalho em rede, partilha de informação e contactos, assim beneficiam tanto as igrejas como a estrutura partilhada.
2. As igrejas autónomas que enviam os seus próprios missionários, devem comunicar à estrutura nacional de envio, bem como à igreja nacional recetora, as informações relacionadas com o processo de envio. Se esta comunicação não for recebida, o país recetor poderá assumir que o missionário está a ser enviado pela igreja nacional. A estrutura nacional de missões, sendo a voz do trabalho nacional, pode ajudar a abrir portas noutros países para as igrejas locais autónomas que procuram enviar missionários. Ao trabalhar com outras igrejas locais, estas igrejas autónomas multiplicarão a sua influência a todos os níveis, nacional e internacional.
3. Para facilitar a cooperação entre todas as igrejas locais, a estrutura das missões pode partilhar temas estratégicos e informação através de consultas e

organização de outros eventos.

4. O líder das missões na igreja nacional deve reconhecer que em alguns contextos, a confiança tem de ser conquistada. As igrejas autónomas não o(a) vão aceitar simplesmente pela sua posição de liderança institucional. O líder deve ser um modelo de liderança influente para ser verdadeiramente respeitado.

# Modelos para a Mobilização das Igrejas Locais com Visão Missionária

**As missões devem ser o coração da igreja local.**

**Se a igreja local e a igreja nacional não tiverem uma visão missionária, os missionários não serão enviados.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

## 1. Introdução:

A igreja deve desenvolver uma cultura de missões e não apenas um programa de missões.

## 2. Justificação:

É inquestionável que a razão da existência da igreja e da sua identidade está ligada ao seu trabalho de fazer discípulos, alcançando as nações desde a sua localização até aos confins da terra.

## 3. Fundação Filosófica e Observações:

A igreja local é a base para a primeira viagem missionária (Atos 13). Paulo fala constantemente da igreja local como sustentadora (por exemplo, a igreja de Filipos), emissária de obreiros e apoiante em oração. Para obter apoio para os missionários, a igreja local deve ter um coração missionário.

A igreja deve crescer em todos os sentidos. Isto inclui descobrir os dons de cada um e refletir o amor pelo evangelho indo até todas as pessoas do mundo. Em Efésios 4:11-12 declara: “Estes são agora **os dons que Cristo deu à igreja**: os apóstolos, os profetas, os evangelistas, e os pastores e professores. **A sua responsabilidade é equipar o povo de Deus para fazer a sua obra e edificar a igreja**, o corpo de Cristo”. O ministério da igreja é o ministério da revelação e da reconciliação. Por conseguinte, o foco das missões é consistente e central para o ministério da igreja.

Se a Bíblia revela de forma clara o envolvimento da igreja em missões e na Grande Comissão, surge uma questão: Porque é que a maioria das igrejas locais não está envolvida em missões transculturais?

As igrejas também devem incluir todos os membros e não apenas aqueles que se encontram num “departamento” ou num setor da igreja. Enquanto a igreja trabalha localmente e tem uma visão para o evangelismo, deve também ter uma visão para as missões mundiais.

## Recomendações e Sugestões de Boas Práticas:

1. A igreja deve ter uma visão e uma cultura de missões tanto global como local, por conseguinte, a igreja deve criar uma cultura de missões que seja o ADN bíblico e arazão da sua existência.
2. Descubra e capacite cada membro da igreja para a tarefa das missões.
3. Treine todos os grupos da igreja através do discipulado e do ensino sobre missões. As missões também devem ser ensinadas aos jovens, adultos, idosos, estudantes, profissionais, etc.

4. Crie uma cultura de intercessão, que inclui um fardo pelas missões mundiais e intercede pela evangelização do mundo.
5. Desenvolva uma cultura de generosidade. Ensine a generosidade em relação à participação missionária, o que inclui a disciplina das ofertas missionárias e o compromisso com as promessas de fé. Ensine sobre o compromisso da promessa de fé, a comprometer-se com a doação sistemática e contínua para as missões. Empenhe-se para que participe uma grande porcentagem da igreja.
6. Incentive e proporcione a participação de membros da igreja em viagens missionárias transculturais.
7. Organize uma equipa local de mobilização missionária que promova missões durante o culto e outros eventos. Assegure-se de que na atividade a equipa é unida.
8. Convide missionários a partilhar a sua visão e experiências com a igreja, motivando os membros a participar na missão global de Deus.
9. Dê ênfase às missões através da organização anual ou semestral com foco nas missões e envolva as pessoas com a visão missionária.
10. Tenha como alvo as crianças e jovens usando uma linguagem e recursos apropriados à sua idade que os levem a participar em missões.
11. Em todas estas atividades de mobilização missionária, crie espaço para ouvir o chamado de Deus para as missões com oportunidades únicas para que crianças, jovens e adultos respondam.
12. Utilize os meios de comunicação e as redes sociais para acelerar a visão. Tire partido do Zoom, de vídeos, do Whatsapp e outros meios para manter atualizada a comunicação com os missionários e com a igreja.
13. Mantenha uma atmosfera espiritual em todas as atividades missionárias, porque as missões não são apenas um programa ou uma instituição. São o apelo de Deus para a igreja.
14. Avalie constantemente e faça alterações. Adapte conforme for necessário. Aprenda com os outros. Aprenda com os sucessos e também com as coisas que não causam impacto.

### **As Boas Práticas para as Estruturas de Missões a fim de Incentivar as Igrejas Locais com uma Visão Missionária.**

Embora se possa encontrar uma parte deste assunto em “Mobilização”, vale a pena notar aqui que se as igrejas locais são o “impulso vital” do apoio e da visão missionária, então as estruturas missionárias devem tornar prioritário o envolvimento das igrejas locais para que abracem a visão missionária.

1. As estruturas das missões devem encorajar e treinar as igrejas locais a envolverem-se em missões.
2. As estruturas das missões devem preparar material apropriado à idade para que possa ser utilizado pela igreja local.
3. As estruturas das missões associam os missionários indicados a nível nacional com a igreja local para facilitar a mobilização e capacitar o missionário a ser enviado e apoiado.
4. As estruturas das missões devem treinar as igrejas locais.
5. A estrutura das missões deve fornecer orientação para que as igrejas locais participem em viagens e proporcionar oportunidades de missões a curto prazo para



os líderes nacionais.

**Conclusão:**

Alguns países ainda se surpreendem quando a igreja local faz missões a nível mundial. No futuro, desejamos que isto seja revertido: as pessoas fiquem surpreendidas ao verem uma igreja que não faz missões mundiais. A existência de uma cultura de missões na igreja local deveria ser a norma e não algo espantoso ou extraordinário.

## **Um desafio de parceria para os remetentes históricos**

**Os remetentes históricos podem causar impacto ao orientar as novas estruturas de envio e ao enviar missionários experientes, que podem facilitar o desenvolvimento das novas estruturas missionárias de envio.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Introdução:**

Como parte da sua visão global, os remetentes históricos devem incluir a possibilidade de enviarmissionários que vão construir relações que facilitarão o envolvimento missionário com igrejas parceiras fraternas.

### **Justificação:**

Mesmo que não haja pessoal disponível para responder à chamada, devem encontrar formas de orientar e desafiar as novas estruturas de envio. O objetivo dos remetentes históricos deve ser o de criar uma igreja missionária com intencionalidade e proativa.

### **Fundamentos Filosóficos e Observações:**

Há muitas razões para que alguns países que são novos remetentes, antes não se tenham envolvido em missões mundiais. Uma delas era os remetentes históricos terem frequentemente o paradigma de que estes países eram campos de missão, por isso não os viam como futuras forças missionárias com potencial. Muitas vezes o foco em “alcançar o seu país” era feito de uma forma que criava um mal-entendido, de que o papel dos missionários era alcançar o mundo e o papel igreja nacional era apenas o de alcançar o seu próprio país.

Agora o desafio é a inversão de décadas de paradigmas. Embora os remetentes históricos devam continuar a ter uma visão para alcançar o mundo, como parte do trabalho missionário devem incluir a ajuda no envolvimento daqueles que receberam missionários, para que agora se tornem uma igreja missionária de envio. Podemos ver exemplos em como missionários dos Estados Unidos encorajaram vários líderes na América Latina a acreditar que “pode ser feito”. A Roménia é outro exemplo de um trabalho missionário com a igreja nacional no desenvolvimento de uma forte visão e estrutura de envio. As agências missionárias consideram o trabalho humanitário como legítimo. Formação de obreiros através de escolas bíblicas. Plantação de igrejas. Todas estas coisas são consideradas como trabalho missionário normal. Sugerimos que se acrescente a essa lista de atividades missionárias, o encorajamento dos “recetores a darem uma volta completa e tornarem-se remetentes”.

### **Boas Práticas para Remetentes Históricos Orientarem os Novos:**

1. Considere a mobilização missionária como uma tarefa missionária. Se as pessoas nãoconsiderarem isto como um foco nas missões, não o farão.
2. Compreenda que o novo remetente não tem experiência. Os remetentes históricos têm. Ter alguém a ajudar e a orientar a formação de uma estrutura de envio pode acelerar o processo e encurtar os anos do desenvolvimento da mesma.
3. Certifique-se de que o foco está no mentor e não no apoio financeiro aos

missionários dopaís. Não roube à igreja a bênção de apoiar os seus missionários.

4. Se considerar a prestação de assistência, certifique-se de que esta é direcionada, focalizada e estratégica.
5. Peça aos missionários veteranos que orem sobre este desafio. Muitas vezes, os novos missionários não têm a experiência cultural para serem capazes de influenciar, orientar e impactar uma mudança.
6. Partilhe a viagem e conte a história: partilhe o contexto histórico de envio do seu país para encorajar os novos remetentes. Reafirme o papel do mandato bíblico das missões na sua viagem. Partilhe as histórias e experiências missionárias das nações remetentes. Partilhe os desfechos e os resultados.
7. Explore opções e encoraje a estrutura nacional de envio, encontrando formas de participar no desenvolvimento da estrutura de envio. Isto pode incluir alguns dos aspetos seguintes:
  - A. Adotar e formar um Diretor Nacional de Missões e contribuir para a sua orientação.
  - B. Fornecer o apoio inicial à estrutura de envio que lhes permita ter um diretor ou pessoal a tempo inteiro.
  - C. Ajudar na instalação de um gabinete nos escritórios da igreja nacional ou noutras instalações.
  - D. Apoiar o desenvolvimento de material promocional de missões e sistemas de comunicação para acelerar a sensibilização e visão das missões.
  - E. A possibilidade de acrescentar o Diretor Nacional para as Missões como missionário da nação de envio. Este pode ter um papel ímpar e uma posição para se tornar um catalisador dos esforços nas missões.
8. O investimento das nações com um histórico *historicamente* de envio deve ser impactante e contribuir para o desenvolvimento das missões de envio no país recetor. O investimento deve encorajar a generosidade e não deve reforçar a dependência.
9. Os remetentes históricos guiados pelos princípios da igreja indígena, precisam de abraçar o conceito de “ajudar os recetores a darem uma volta completa e tornarem-se remetentes” (“autopropagação” deve ser “propagação mundial”. Ao elevar a “fasquia”, percebemos que muitas igrejas ainda não se tornaram totalmente “autopropagadoras”).
10. Os remetentes históricos e os novos remetentes podem estabelecer parcerias no desenvolvimento de equipas e iniciativas conjuntas para chegar às pessoas não alcançadas.

### **Conclusão:**

1. Deve haver uma mudança de paradigma na compreensão que os remetentes históricos têm das metas e objetivos da igreja nacional.
  - A. É para criar uma igreja nacional, ou uma igreja missionária?
  - B. Os projetos e programas patrocinados por remetentes históricos devem evitar acriação de dependência.
  - C. Devem evitar fazer programas que produzam na igreja nacional uma conceção errada quanto às missões. Devem repensar e apresentar iniciativas

que criem a paixão missionária na igreja nacional. As missões não são uma obrigação apenas das nações de envio com riqueza, mas a responsabilidade é de todas as igrejas em toda a parte.

2. Os remetentes históricos devem levar a cabo uma autoavaliação para determinar o quanto contribuíram para a existência de novas estruturas de envio e visão nacional.
  - A. Os remetentes históricos ou igrejas locais que não criaram ou não contribuíram para os modelos de envio missionário na igreja nacional devem avaliar seriamente os seus objetivos missionários.
  - B. As missões de envio com crescimento na América Latina e na Roménia, poderiam servir de modelo para futuras parcerias em missões entre remetentes históricos e novos remetentes.

Número 12:

## **A Importância da Intercessão e do Apoio à Oração nos Programas de Missões e pelos Missionários**

**O envio não envolve apenas o apoio financeiro, mas a crucial cobertura em oração.**

Original preparado em junho de 2022, pelo Grupo de Trabalho das Boas Práticas, parte 2, da WAGF

### **Justificação:**

Os programas de missões eficientes devem incluir uma componente de oração e intercessão eficazes. Sem oração e intercessão, a obra nunca estará completa.

### **Fundamentos Filosóficos e Observações:**

Num espírito de oração e intercessão, nasceu na igreja de Antioquia a primeira viagem missionária. Através da oração e da intercessão eles enviaram e incumbiram os seus primeiros missionários. Esta oração e intercessão fizeram avançar a missão de Deus.

No campo missionário, os obreiros travam grandes batalhas espirituais, especialmente em lugares difíceis onde a igreja ainda não foi estabelecida. Eles comprovam constantemente a necessidade de cobertura e apoio em oração. Podem-se ouvir inúmeros testemunhos que documentam o facto da oração de intercessão ter salvo vidas, evitado muitas crises, curado e protegido pessoas de doenças ou situações que ameaçavam a vida. O Espírito Santo intercede em situações difíceis.

### **Boas Práticas:**

1. Incluir a intercessão como parte fundamental de um programa de missões da igreja local e nacional.
2. Procure alguém com um ministério de intercessão que possa liderá-lo e envolver mais pessoas neste ministério.
3. Uma boa comunicação pode proporcionar uma rede de pessoas com um fardo e uma visão para a oração de intercessão.
4. Muitos países têm ministérios de oração. Encontre formas para que estes ministérios tenham um foco nas missões.
5. Nunca se deve enfatizar as finanças ao ponto das pessoas considerarem que a oração tem menos importância no trabalho missionário.
6. Os novos missionários não deveriam apenas angariar “apoiantes financeiros”, mas também “apoiantes em oração”.
7. Muitos países que passam por dificuldade em fazer avançar a visão missionária, devem ser cobertos em oração, porque, muitas vezes, um avanço não acontecerá por causa da guerra espiritual.