

Pessoas Servindo na Missão de Deus: Declarações de Valor e Observações Relacionadas, Decorrentes de Consulta Missiológica Patrocinada pela Aliança Global Wycliffe

Versão de 17 de dezembro de 2018

1. Introdução

A missão cristã funciona hoje em um cenário diferente do ambiente que deu origem ao movimento missionário protestante. Isso afeta as agências de missão em todo o mundo, incluindo a Aliança Global Wycliffe (Aliança). Reconhecer os contextos em evolução nos quais as agências missionárias interagem com as pessoas que servem na missão de Deus pode lançar luz sobre mudanças dessa interação e perspectivas em diferentes épocas.

Os primeiros missionários protestantes, do final do século XVIII, eram pessoas do seu tempo, e isso influenciou sua teologia e prática. Isso poderia, por exemplo, ser visto no desejo do Ocidente cristão de compartilhar o evangelho de Cristo com os não-crentes em todo o mundo, tanto por meio de proclamação quanto por serviços caridosos. O mundo das missões durante este tempo, e operando em grande parte a partir dessa mentalidade, foi claramente dividido em contextos de envio e recebimento.

Essa mentalidade também deu origem ao movimento de tradução da Bíblia do século XX. Como pano de fundo desse movimento, tanto a SIL (1934) quanto a Wycliffe Bible Translators (1942, a organização fundadora do que hoje são as mais de 100 organizações que formam a Aliança), foram estabelecidas nos Estados Unidos. As estruturas operacionais dessas agências, em termos de pessoas, foram baseadas nesses contextos de envio e recebimento, desenvolvidos nas décadas anteriores. De forma sintética, as organizações Wycliffe do país de origem atuavam como enviados, em nome da Igreja em seus respectivos contextos de envio, e a SIL agia como recebedora em nome das comunidades linguísticas, frequentemente distantes, em contextos de recebimento.

O mundo no qual a Aliança funciona hoje, no início do século XXI, mudou significativamente, e as formas como as organizações da Aliança (e as agências missionárias em geral) lidam com pessoas que servem em missão tornaram-se uma das áreas naturalmente afetadas por essas mudanças.

A diferenciação entre os contextos de enviar e de receber não é tão simples. Muitas organizações da Aliança atuam tanto como enviadoras como recebedoras. Algumas organizações da Aliança enviam pessoas apenas para atuarem em contextos dentro de fronteiras nacionais ou regionais, enquanto outras podem enviá-las globalmente. Algumas organizações da Aliança podem limitar o envio de pessoas apenas a contextos de recebimento que atendam aos requisitos regulatórios do seu próprio país de origem ou às expectativas dos doadores. Outras organizações da Aliança podem não ter estas restrições.

1. Contexto da consulta

À luz dessas realidades em mudança, a Aliança sediou uma consulta missiológica com o tema ‘Pessoas servindo na missão de Deus’ em Cingapura, de 21 a 24 de agosto de 2018. Compareceram vinte e seis participantes, representando 22 países, a maioria dos quais é responsável pela supervisão do pessoal de sua organização de uma forma ou de outra.

Por meio de um processo reflexivo e consultivo, os participantes discutiram maneiras de fazer o seguinte:

- esclarecer e fortalecer sua compreensão sobre o tipo de pessoas que Deus sempre desejou para seus propósitos na missão;
- explorar as realidades importantes que afetam o pessoal que atua em contextos atuais e futuros do movimento de tradução da Bíblia;
- abordar os desafios enfrentados na colocação de pessoal em outras agências – locais e no exterior – incluindo as expectativas e a capacidade de todas as agências envolvidas nesses processos de colocação; e
- reunir os conhecimentos adquiridos durante a consulta e formulá-los de forma a fortalecer as organizações da Aliança nesta área.

A intenção deste documento, que reflete os resultados da consulta, especialmente em termos de expressar valores e em relação ao bem-estar espiritual do povo de Deus, é ajudar as organizações da Aliança a considerarem suas próprias realidades de Recursos Humanos à medida que cuidam de maneira responsável das pessoas que servem na missão de Deus.

Os componentes deste documento são apresentados da seguinte forma:

- uma seção que fala sobre valores e bem-estar espiritual
- breves descrições de formas para demonstrar esses valores
- observações e recomendações, e
- um apêndice que apresenta considerações mais práticas

Tenha em mente que o conteúdo deste documento é derivado das notas brutas das anotações dos grupos, das discussões dos participantes e de *insights* que surgiram.

2. Declarações de Valor

Valores importantes que orientam as organizações da Aliança em relação às pessoas que servem na missão:

Valorizamos Deus como o dono de sua missão. Estamos em missão porque Deus nos chamou

para nos juntarmos a Ele em sua missão. Jesus Cristo deu o exemplo do que significa ser enviado por Deus. Seguindo o exemplo de Cristo, os cristãos podem servir em sua missão onde quer que estejam, seja qual for seu contexto.

Valorizamos o papel da Igreja na missão de Deus. A Igreja é o corpo de Cristo e Cristo é a cabeça da Igreja. A Igreja global realiza a missão de Deus de maneira contextualizada por meio de suas expressões locais. Dentro dessas expressões locais da Igreja, Deus ofereceu pessoas exclusivamente para servir nos movimentos de tradução da Bíblia, como parte de sua missão.

Valorizamos cada pessoa que serve na missão de Deus. Em nível global, valorizamos nossos irmãos na fé em Cristo e sua participação única na missão de Deus. Nos nossos contextos da Aliança, valorizamos igualmente cada pessoa que participa nos movimentos de tradução da Bíblia em e através das organizações que fazem parte da Aliança e por meio de nossos parceiros.

Valorizamos o bem-estar espiritual. O bem-estar espiritual das pessoas que servem na missão de Deus é o fundamento da sua produtividade. O foco desse valor não está na tarefa, mas no resultado desejado de tal serviço: vidas transformadas. Para ver pessoas e comunidades transformadas, a pessoa que serve em missão deve ser transformada à semelhança de Cristo.

- ***Bem-estar espiritual como núcleo para vidas transformadas.*** Nossa própria transformação nasceu da morte sacrificial e ressurreição de Cristo. Transformação à semelhança de Cristo é um processo contínuo. É por meio da disciplina espiritual que o nosso bem-estar espiritual continua a se desenvolver. Nossa transformação espiritual impactará nossos relacionamentos. Isso inclui nosso relacionamento com Deus, conosco mesmos, com nossa família, com nossos colegas e com aqueles a quem somos chamados a servir.
- ***Cultivar o bem-estar espiritual.*** O bem-estar espiritual é um valor da Aliança. Os líderes têm a responsabilidade de demonstrar pessoalmente a importância do bem-estar espiritual e fornecer incentivo e espaço para o desenvolvimento do bem-estar espiritual do indivíduo que serve em missão.

3. Breves descrições de maneiras para demonstrar valores em relação às pessoas que servem na missão de Deus

Comunicar a importância da tradução da Bíblia como parte do discernimento.

Comunicamos a importância da tradução da Bíblia para informar a todas as partes envolvidas que tornar a Palavra de Deus disponível em uma língua que comunique melhor às comunidades é fundamental para o crescimento cristão. Esse conhecimento proporciona às pessoas a oportunidade de discernir como podem participar dos movimentos de tradução da Bíblia como uma expressão da missão de Deus. Nossa ênfase está em acompanhar as pessoas ao discernirem o chamado de Deus.

Avaliação das pessoas. Quando uma pessoa indica seu interesse em servir na missão de Deus na Aliança e por meio dela, a avaliação da pessoa deve ser abordada com amor, honestidade, graça e profissionalismo – tendo em mente que Deus pode ver potencial em uma pessoa e isso pode não ser claro para nós.

A vida em comunidade e garantia de um ambiente de cuidado. Servir na missão de Deus implica que estejamos em comunidade. Estamos inseridos em inúmeras comunidades, abrangendo igrejas domésticas, organizações da Aliança, organizações parceiras em contextos de ministérios e comunidades linguísticas locais atendidas, incluindo igrejas locais. Cuidar um do outro, crescer em maturidade espiritual e viver o chamado é melhor em comunidade. A maneira como nos importamos uns com os outros nos ajuda a estabelecer confiança. Para construir e manter a confiança, devemos colocar um foco intencional nos relacionamentos saudáveis – entre as pessoas e Deus e entre uns com os outros – sempre conscientes que construir confiança pode acontecer de maneira diferente em diferentes culturas.

4. Algumas observações e recomendações

- Organizações de Aliança devem abraçar oportunidades para melhorar os relacionamentos com a Igreja e organizações parceiras, pois isso pode abrir formas inovadoras de conduzir as práticas de Recursos Humanos
- Múltiplos centros de influência no domínio dos Recursos Humanos devem ser reconhecidos e explorados, pois isso pode ajudar a fortalecer as práticas de Recursos Humanos das organizações da Aliança.
- As organizações de Aliança devem estar cientes dos desafios que as pessoas que estão servindo na missão estão enfrentando, em meio às rápidas mudanças e transformações que ocorrem em geral no cenário global e, mais especificamente, no contexto da missão. O pessoal da Aliança deve ser auxiliado na compreensão dessas mudanças e transformações, pois essas realidades influenciam suas vidas e as de suas famílias imediatas e estendidas.
- As realidades atuais que as organizações da Aliança enfrentam influenciaram e também complicaram a colocação de pessoas em diferentes contextos ministeriais. Diferentes organizações da Aliança usam diferentes abordagens na colocação de pessoas. Para algumas faz sentido confiar, em grande parte, em sistemas formais e procedimentos bem estabelecidos. Para outros, o processo de colocação funciona melhor por meio de relacionamentos e várias discussões informais. Uma tensão pode surgir quando, por exemplo, uma organização da Aliança se associa a várias outras organizações que mantém abordagens diferentes. Para lidar com essa tensão, todas as organizações parceiras envolvidas precisam de bons relacionamentos. No entanto, estabelecer e manter tais relacionamentos leva tempo e recursos, o que pode causar tensão adicional. Independentemente disso, várias questões práticas de Recursos Humanos devem ser decididas entre as organizações parceiras. Relacionamentos permitem que acordos desse tipo ocorram.

Finalmente, como a Aliança é composta de numerosas organizações, cada uma com necessidades e gestão únicas de Recursos Humanos, a natural falta de uniformidade na condução dos serviços de Recursos Humanos também pode criar vários desafios. Por exemplo, as regulamentações governamentais locais frequentemente prescrevem requisitos de Recursos Humanos para seus próprios países, usando terminologia e práticas comuns, aceitas cultural ou funcionalmente em seus próprios contextos. Essas diferentes abordagens podem trazer vários

benefícios, como a capacidade de cada organização da Aliança de determinar os sistemas apropriados de Recursos Humanos que eles podem administrar, bem como a oportunidade de estabelecer relacionamentos diretos com outras entidades (igrejas, organizações, etc.). Adicionalmente, as organizações da Aliança podem compartilhar sistemas e processos de acordo com a capacidade e as estratégias de cada organização.

Apêndice:
Declarações sobre vários assuntos e Considerações Práticas
Reconhecidas pelos participantes da consulta

Devido à duração da consulta e ao número limitado de participantes, as questões, sugestões, desafios e outras dinâmicas de Recursos Humanos descritas no Apêndice não são abrangentes em seu escopo. Eles são apresentados aqui para incentivar as organizações de Aliança e as equipes de Recursos Humanos a continuarem discutindo esses assuntos regionalmente e em seus contextos.

Considerações gerais

Quando confrontados com inúmeros desafios e tensões, nossa abordagem padrão deve sempre alinhar nossas práticas com nossos valores. As organizações de Aliança devem trabalhar intencionalmente no sentido de administrar suas políticas, estruturas e procedimentos de Recursos Humanos para obter relevância e garantir práticas saudáveis.

Preparação

A responsabilidade pela preparação de cada indivíduo para o serviço do ministério deve ser um esforço colaborativo. Coletivamente, todos os atores devem garantir que o treinamento e a orientação necessários sejam recebidos por aqueles que servem dentro e por meio das organizações e parceiros da Aliança. Da mesma forma, comunicar a natureza das atribuições a serem realizadas pelo pessoal deve ser algo promovido e compartilhado com precisão. O contexto local onde o ministério acontece deve ser envolvido na determinação de tais atribuições.

Cuidado de pessoas

Cuidar da pessoa que serve na missão é mais do que uma atividade ou um serviço da organização para o indivíduo. É um processo colaborativo em que cada pessoa no relacionamento tem uma responsabilidade. Isso inclui a responsabilidade do indivíduo pelo autocuidado.

Inúmeros passos práticos podem ser implementados em relação ao bem-estar espiritual de indivíduos que servem em missão. Embora reconhecendo que certas etapas podem parecer diferentes em diferentes contextos e culturas, elas podem incluir:

- nomeação de equipe dedicada a auxiliar no desenvolvimento espiritual (por exemplo, um capelão)
- partilha generosa (por exemplo, refeições, excedentes, etc.)
- possibilitar que o pessoal use os domingos para repouso semanal

Fatores de mudança e terminologia

Em uma era de mudanças globais e redefinição de identidades, valores e normas da comunidade, o contexto da missão e das organizações missionárias também estão experimentando mudanças de várias maneiras. Essas mudanças acontecem em um ritmo diferente para cada organização e as questões críticas nem sempre são as mesmas para cada uma delas. Devido ao fato de que variações únicas estão influenciando essas mudanças, nós da Aliança podemos ver o desenvolvimento de múltiplas abordagens de Recursos Humanos que se

refletem em sistemas, processos e até vocabulário. Por exemplo, algumas organizações da Aliança podem ter uma certa compreensão do significado do termo “cuidado dos membros”, enquanto outras organizações da Aliança podem até ter abandonado o termo por completo. O mesmo se aplica a termos como ‘recrutamento’, ‘destacamento’, ‘atribuição de campo’, ‘licença’ etc.

Propósito dos sistemas e processos de gestão de Recursos Humanos

Em termos de uma perspectiva de Recursos Humanos, a pessoa que serve na missão é especialmente importante. Mesmo que vários sistemas de Recursos Humanos sejam úteis, eles servem apenas para apoiar o processo. Como a Aliança é uma comunidade global, deve-se reconhecer que nem todos os sistemas e processos serão uniformes. Eles devem estar abertos a avaliações e ajustes para garantir que nos ajudem a servir bem uns aos outros. Idealmente, os sistemas devem ser mínimos e estruturados para garantir o bom funcionamento dos processos essenciais.

Diferentes sistemas e processos de gestão de Recursos Humanos

O sistema e os processos de gerenciamento de Recursos Humanos de uma organização da Aliança podem parecer muito complexos, enquanto outros podem parecer muito simplistas. No entanto, para cada uma delas, seu próprio sistema e seus processos funcionam bem. Cada organização percebe seus processos como suficientes para suas necessidades e exigências. Um método não é superior ao outro, mas cada um oferece resultados adequados para seu contexto. Devemos respeitar e criar espaço para as realidades uns dos outros em toda a Aliança nesta área.

Desafios e perguntas para avaliar o chamado de Deus às pessoas

Existe uma tensão no equilíbrio entre o chamado de Deus para o indivíduo e a necessidade de preencher cargos determinados pela organização? Será que, por um lado, temos ênfase em fazer com que o maior número possível de pessoas se junte à nossa organização e, por outro lado, nos concentremos em gerenciar o que determinamos como necessidade de ‘força de trabalho’ estrategicamente definida? Poderíamos, por exemplo, criar ‘postos de trabalho’ só porque temos pessoas dispostas a servir? E nós, por termos percebido um sentido de urgência, pressionamos as pessoas a servir porque temos posições abertas para preencher?

Não há um caminho determinado, um método fixo ou uma fórmula pela qual o chamado de uma pessoa para a missão possa ser determinado. Tal determinação é mais bem tratada no relacionamento entre essa pessoa, a comunidade da igreja à qual a pessoa pertence e a organização da Aliança.

Assim, precisamos trabalhar junto com a igreja da pessoa na confirmação de seu chamado para servir no movimento de tradução da Bíblia. A avaliação dos indivíduos deve preferencialmente basear-se mais nas interações pessoais com eles e menos no que é refletido nos documentos de requerimento. O discernimento de práticas, na entrevista, requer uma grande consciência do desenvolvimento de um relacionamento.

Carência ou excesso de informações

As organizações da Aliança devem determinar que informações relativas aos indivíduos que estão sendo colocados no serviço ministerial devem ser transmitidas entre as organizações

relevantes. O formato no qual as informações serão compartilhadas deve ser elaborado antecipadamente. O método no qual a informação será retida deve ser combinado, assim como a informação que será usada.