BATISTAS UNIDOS

CONVENÇÃO DAS IGREJAS BATISTAS UNIDAS DO CEARÁ

GUIA DIDÁTICO

A COOPERAÇÃO QUE TRANSFORMA

A Jornada do Planejamento Estratégico da CIBUC



Como usar este guia

Esta edição preserva a narrativa do planejamento e acrescenta recursos visuais para facilitar reuniões, treinamentos, Assembleias, Conselhos e conversas com igrejas locais.



Sumário

Navegação pelas partes e capítulos do planejamento estratégico.

PREFÁCIO 5

INTRODUÇÃO 7

PARTE I | A JORNADA DA DESCOBERTA 9

CAPÍTULO 1 | Quando parar também é caminhar 10

CAPÍTULO 2 | O caminho percorrido 12

CAPÍTULO 3 | As vozes que construíram nosso diagnóstico 14

PARTE II | REDESCOBRINDO QUEM SOMOS 17

CAPÍTULO 4 | Como Deus formou a CIBUC 18

CAPÍTULO 5 | Nossa identidade 22

CAPÍTULO 6 | Uma teologia da cooperação 26

CAPÍTULO 7 | Governança: a estrutura a serviço da missão 28

PARTE III | DA IDENTIDADE À TRANSFORMAÇÃO 31

CAPÍTULO 8 | Do diagnóstico à transformação 32

CAPÍTULO 9 | Os recursos que Deus já colocou em nossas mãos 36

CAPÍTULO 10 | O Ceará: nosso campo, nossa responsabilidade 39

CAPÍTULO 11 | CIBUC 2036: consolidar para expandir 42

EPÍLOGO 48

Os números de página correspondem à paginação interna desta edição.

Dedicatória

Às igrejas batistas que decidiram caminhar juntas.

Aos pastores que serviram e continuam servindo, muitas vezes em contextos de grandes limitações, sustentados pela convicção de que o chamado de Deus é maior do que as dificuldades encontradas no caminho.

Aos missionários que deixaram lugares conhecidos para anunciar Cristo onde ainda havia muito a fazer.

Às esposas, famílias, voluntários, educadores, líderes, conselheiros e irmãos anônimos que ajudaram a construir a história da Convenção das Igrejas Batistas Unidas do Ceará.

Àqueles que vieram antes de nós e deixaram um legado.

E às próximas gerações, que receberão a responsabilidade de continuar escrevendo essa história.

Comissão de Planejamento Estratégico

Integrantes e funções institucionais durante o processo de planejamento estratégico da CIBUC.

- **Pr. Abraão Guimarães de Aquino**
  Membro do Conselho da CIBUC
- **Pr. Edson Cavalcanti de Araújo Junior**
  Vice-presidente da CIBUC
- **Enílima da Cruz Moraes Braid**
  Presidente das Mulheres Batistas
- **Francisco Ximenes Filho**
  Diretor executivo da CIBUC
- **Pr. Paulo Henrique Estevão Salustiano**
  Presidente da CIBUC
- **Pr. Paulo Roberto da Silva Seabra**
  Relator da Comissão
- **Pr. Victor José Garcia Soares**
  2º vice-presidente da CIBUC

PREFÁCIO

Existem momentos na vida de uma organização em que continuar caminhando exige algo aparentemente contraditório: parar.

Parar para olhar para trás sem nostalgia. Parar para olhar para dentro sem medo. Parar para olhar para frente sem presunção. E, acima de tudo, parar para perguntar se aquilo que fazemos continua coerente com a missão que recebemos de Deus.

Foi exatamente esse movimento que deu origem ao processo registrado neste livro.

Ao longo de mais de duas décadas, a Convenção das Igrejas Batistas Unidas do Ceará construiu uma história marcada por iniciativa missionária, cooperação entre igrejas, formação de líderes, ação social, evangelização e abertura de novos campos. Igrejas foram organizadas, congregações nasceram, missionários foram enviados e parcerias foram estabelecidas. Em diferentes momentos, homens e mulheres investiram tempo, recursos, dons e parte significativa de suas vidas na construção dessa história.

Mas nenhuma história institucional é composta apenas de conquistas. Ao lado dos avanços vieram limitações financeiras, mudanças de gestão, conflitos, interrupções de projetos, fragilidades na comunicação, dificuldades no cuidado com obreiros, decisões tomadas de maneira reativa e questionamentos sobre o papel da própria Convenção. Em determinado momento, tornou-se evidente que a pergunta não poderia continuar sendo apenas: **“O que devemos fazer?”**

Era necessário perguntar antes:

“Quem somos?”

A partir dessa pergunta nasceu a Comissão de Planejamento Estratégico.

Seu propósito não foi simplesmente elaborar um novo calendário de atividades, produzir metas ou redesenhar um organograma. A missão recebida era mais profunda: compreender a CIBUC, ouvir sua história, analisar sua realidade e oferecer caminhos capazes de fortalecer sua identidade e sua capacidade de cumprir a missão.

O que começou como planejamento tornou-se um processo de redescoberta.

As entrevistas realizadas com pessoas que participaram de diferentes momentos da Convenção abriram janelas para épocas distintas. Em algumas conversas, o entusiasmo surgia ao recordar a abertura de novos campos missionários. Em outras, aparecia a preocupação com decisões que não tiveram continuidade. Alguns recordavam construções, campanhas, congressos e projetos sociais. Outros falavam sobre missionários, dificuldades financeiras, relacionamentos institucionais e oportunidades perdidas.

Cada relato acrescentava uma parte da história. Aos poucos, percebemos que não estávamos apenas reunindo informações. Estávamos preservando memória. E a memória nos ajudou a perceber algo fundamental: apesar das diferentes gestões, estilos de liderança e circunstâncias históricas, havia uma linha que atravessava toda a trajetória da CIBUC. **A cooperação para a missão.**

Foi essa convicção que reuniu as igrejas no início. Foi ela que tornou possíveis muitos dos avanços ocorridos ao longo dos anos. E será ela que precisará sustentar o futuro.

Este livro procura registrar esse caminho.

Não é uma ata da Comissão. Não é um estatuto. Não substitui documentos oficiais. Também não pretende apresentar respostas imutáveis para problemas que certamente continuarão se modificando.

É uma narrativa de identidade, discernimento e direção. Se este livro cumprir seu propósito, quem o ler deverá compreender não apenas quais mudanças estão sendo propostas, mas por que elas foram consideradas necessárias. Mais importante ainda: deverá compreender por que a CIBUC existe. Porque estruturas passam. Gestões terminam. Projetos são substituídos. Mas a missão permanece.

INTRODUÇÃO

Uma Convenção que decidiu olhar para si mesma

Toda organização carrega duas histórias. A primeira é a história dos acontecimentos: datas, pessoas, decisões, projetos, instituições, igrejas plantadas, recursos investidos, avanços e crises. A segunda é mais difícil de registrar. É a história das convicções que deram sentido a esses acontecimentos. Uma organização pode lembrar perfeitamente o que fez e, ainda assim, esquecer por que fez.

Esse é um dos maiores riscos de qualquer instituição que atravessa gerações.

Com o crescimento, estruturas são criadas. Com as estruturas surgem processos. Com os processos surgem necessidades administrativas. Pouco a pouco, aquilo que nasceu para servir à missão pode começar a exigir tanta atenção que a própria missão deixa de ocupar o centro.

É por isso que planejar, para uma organização cristã, precisa começar de modo diferente.

O planejamento não começa com planilhas.

Começa com discernimento.

Não começa perguntando quanto podemos fazer.

Começa perguntando o que Deus nos chamou para fazer.

Foi essa compreensão que orientou o trabalho da Comissão de Planejamento Estratégico da CIBUC.

A metodologia adotada reuniu história, escuta, análise organizacional e leitura territorial do campo missionário. Foram examinados documentos institucionais, estatutos, relatórios de gestões anteriores, estruturas organizacionais, informações sobre igrejas e campos missionários e registros históricos. Paralelamente, foram ouvidas pessoas que haviam ocupado posições importantes em diferentes fases da Convenção.

Utilizou-se também a metodologia VOE — Visualizar, Organizar e Executar — como uma estrutura simples para orientar o processo. Antes de executar, seria necessário organizar. Antes de organizar, seria necessário enxergar.

VOE: o caminho escolhido para planejar

A metodologia organiza o processo em uma sequência simples: primeiro enxergar, depois compreender e, então, agir.



O VOE evita que a urgência da execução substitua o discernimento estratégico.

A análise SWOT ajudou a identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Mas, mais importante do que preencher quadrantes, foi perceber os padrões que apareciam repetidamente nas diferentes fontes. Quando pessoas de gerações, funções e experiências distintas começam a apontar para as mesmas questões, existe ali um sinal que merece atenção. Foi assim que alguns temas ganharam força: identidade, continuidade institucional, planejamento, cooperação, formação de líderes, cuidado com os missionários, relacionamento com as igrejas, transparência, regionalização e expansão missionária.

Esses temas não foram inventados pela Comissão.

Foram encontrados.

PARTE I

A JORNADA DA DESCOBERTA

Uma etapa da jornada do planejamento estratégico

CAPÍTULO 1

Quando parar também é caminhar

"Examinai tudo. Retende o que é bom."
1 Tessalonicenses 5.21

Existe uma diferença entre movimento e direção. Uma organização pode realizar muitas atividades e ainda assim não saber exatamente para onde está caminhando. Pode possuir calendário cheio, reuniões frequentes, projetos em andamento e recursos sendo utilizados e, mesmo assim, ter dificuldade para responder qual resultado pretende alcançar nos próximos anos. Por isso, uma das primeiras convicções do processo de planejamento foi a de que parar para avaliar não significava interromper a missão. Significava protegê-la.

A CIBUC havia crescido.

Começou com um pequeno grupo de igrejas e, ao longo dos anos, ampliou sua presença no estado. Igrejas foram agregadas, outras nasceram de trabalhos missionários, organizações desenvolveram ministérios relevantes, coordenadorias foram criadas e uma rede cada vez maior de pessoas passou a depender de algum nível de apoio, conexão ou serviço da Convenção.

O crescimento, entretanto, aumenta a complexidade. Aquilo que podia ser resolvido de maneira informal nos primeiros anos passa a exigir processos claros. Aquilo que dependia do relacionamento pessoal entre poucos líderes precisa ser traduzido em cultura institucional quando dezenas de igrejas, pastores, missionários e organizações passam a caminhar juntas. Essa transição nem sempre acontece de maneira natural.

Em muitos momentos, organizações crescem mais rapidamente do que suas estruturas. Seus projetos se multiplicam, mas seus processos permanecem os mesmos. A liderança se expande, mas as responsabilidades não ficam suficientemente claras. Novas demandas aparecem, porém continuam sendo tratadas como situações emergenciais.

Esse fenômeno apareceu repetidamente na história narrada pelos entrevistados. Havia paixão missionária, mas nem sempre planejamento de longo prazo. Havia disposição de servir, mas em alguns momentos faltavam critérios. Havia pessoas dedicadas, porém muito do funcionamento institucional dependia excessivamente

delas. Havia abertura de campos, mas alguns permaneceram durante muitos anos sem alcançar maturidade suficiente para se tornarem igrejas autônomas.

Havia cooperação, mas também períodos de distanciamento entre igrejas, lideranças e instituições parceiras. Foi diante desse cenário que se tornou necessário parar. Não para julgar as gerações anteriores. Muito menos para começar tudo novamente. A história demonstrava que muita coisa havia sido construída. O desafio era compreender essa história suficientemente bem para preservar seus acertos, aprender com suas limitações e preparar a Convenção para uma nova fase.

Uma pergunta passou a acompanhar a Comissão:

A estrutura que possuímos hoje é capaz de sustentar a missão que desejamos cumprir amanhã?

Responder a essa pergunta exigia mais do que opinião. Exigia escuta.

CAPÍTULO 2

O caminho percorrido

"Com muitos conselheiros há bom êxito."
Provérbios 15.22

A primeira decisão metodológica foi também uma decisão de humildade: antes de falar, ouvir. A Comissão poderia ter começado reunindo especialistas, produzindo propostas e apresentando soluções. Preferiu outro caminho. Era necessário ouvir aqueles que haviam vivido a Convenção.

Ex-presidentes e ex-executivos possuíam lembranças que nenhum relatório registrava completamente. Missionários conheciam a distância entre uma decisão administrativa e sua consequência no campo. Organizações auxiliares enxergavam a Convenção a partir de perspectivas próprias. Pastores experimentavam diariamente a relação entre a igreja local e a estrutura denominacional.

Cada voz possuía uma parte da realidade. Nenhuma possuía o todo. Foi assim que a escuta se tornou um dos fundamentos do planejamento.

Um ex-executivo poderia recordar o esforço para organizar as finanças. Outro destacaria a expansão do campo. Uma coordenadora lembraria da necessidade de consolidar uma cultura institucional. Um missionário apontaria dificuldades de acompanhamento. Um ex-presidente chamaria atenção para a missão. A liderança pastoral falaria sobre contratos, clareza de funções e credibilidade.

Em vez de escolher qual narrativa parecia mais correta, procuramos compreender como todas elas se relacionavam. A metodologia VOE ajudou a organizar esse processo. **Visualizar** significava enxergar a realidade sem tentar corrigi-la imediatamente. Antes de propor qualquer solução, precisávamos compreender como a Convenção funcionava, quais recursos possuía, onde estava presente, como havia chegado até ali e quais dificuldades apareciam repetidamente.

Organizar significava transformar informações dispersas em conhecimento. Relatos foram comparados, temas agrupados e problemas analisados não apenas por seus efeitos, mas também por suas causas.

A partir daí, ferramentas como a análise SWOT ajudaram a enxergar o quadro de forma mais ampla. Forças e fraquezas internas foram colocadas ao lado de

oportunidades e ameaças externas. O objetivo não era classificar a Convenção como “boa” ou “ruim”, mas perceber onde sua energia deveria ser concentrada.

Somente então chegamos ao terceiro movimento: **executar**. Executar, nesse contexto, não significava começar imediatamente todas as mudanças. Significava transformar diagnóstico em direção. A partir das informações reunidas, começaram a nascer propostas de visão, missão, valores, governança, organograma, regionalização, diretrizes missionárias, Recursos Humanos e desenvolvimento de obreiros. O planejamento deixou de ser uma coleção de problemas e começou a se tornar um sistema de respostas.

A própria estrutura do livro reflete esse método. Primeiro enxergamos. Depois compreendemos. Finalmente propomos.

CAPÍTULO 3

As vozes que construíram nosso diagnóstico

Não foi necessário muito tempo para que as entrevistas revelassem um fenômeno importante: pessoas que haviam servido em épocas diferentes frequentemente descreviam problemas semelhantes. As palavras mudavam. As experiências eram distintas. Mas os temas voltavam. A escuta pastoral chamou atenção para a necessidade de preparo, cuidado, liderança competente e atenção à família pastoral. Essa contribuição ampliou o problema para além da organização: nenhum planejamento missionário saudável poderia ignorar a realidade humana dos obreiros.

A leitura administrativa e missionária oferecida por antigas lideranças descreveu uma Convenção que, em determinados períodos, cresceu de maneira reativa, assumiu campos sem critérios suficientemente claros, enfrentou dificuldades financeiras e precisou de maior integração com a Convenção Batista Brasileira e suas juntas missionárias. Também foram recordadas iniciativas que demonstraram o potencial da CIBUC quando planejamento e parceria caminharam juntos: coordenadorias regionais, polos de formação, reorganização administrativa e definição de áreas estratégicas.

Outro relato recuperou a memória de um período marcado por intensa atividade missionária, ação social, construção de capelas, formação teológica e crescimento institucional. A Convenção já havia demonstrado capacidade de mobilizar parcerias, construir estruturas e ampliar sua presença, embora ainda existissem fragilidades na formação de pastores e missionários, no desenvolvimento de novas igrejas e na capacitação de líderes.

A experiência executiva também deslocou o olhar para a cultura organizacional. Não bastava falar de estruturas; era necessário tratar de identidade, continuidade, valores, comunicação e comportamento. Mudanças de diretoria não deveriam produzir rupturas traumáticas para missionários e projetos. A Convenção precisaria desenvolver uma política institucional capaz de sobreviver às gestões.

A reflexão sobre a missão levou o diagnóstico a outra dimensão: proclamar o Evangelho e amar concretamente o próximo não são vocações concorrentes. A

missão da igreja precisa olhar para a pessoa inteira; evangelização, discipulado, ação social, compaixão e responsabilidade cristã caminham juntas.

O missionário parceiro reforçou a necessidade de planejamento integrado e maior participação das igrejas na plantação. A experiência do campo mostrava que transferir bons obreiros simplesmente para “apagar incêndios” podia enfraquecer trabalhos que estavam florescendo. Sua fala também reforçou o valor das coordenadorias, das parcerias com as igrejas locais e da aproximação com a Junta de Missões Nacionais.

Da Ordem dos Pastores e da Capelania vieram preocupações sobre credibilidade, acordos, contratos, clareza de cargos, organograma e necessidade de pacificação do campo. Essas vozes recordaram que governança não é apenas estrutura: é confiança. Quando colocados lado a lado, esses relatos revelavam algumas convergências incontornáveis. A CIBUC possuía um forte DNA missionário, mas precisava transformá-lo em planejamento permanente.

Possuía igrejas comprometidas, mas precisava fortalecer a cultura de cooperação. Possuía missionários vocacionados, mas precisava cuidar melhor deles. Possuía história, mas precisava preservar sua memória e transformar aprendizados em continuidade. Possuía estrutura, mas necessitava esclarecer responsabilidades. Possuía parceiros, mas alguns relacionamentos precisavam ser restaurados ou fortalecidos. E, acima de tudo, havia uma questão de identidade.

Muitos dos problemas encontrados pareciam diferentes na superfície, mas estavam ligados por uma pergunta comum:

Qual é exatamente o papel da CIBUC?

Responder a essa pergunta tornou-se o centro do trabalho.

Síntese didática do diagnóstico

As entrevistas e análises convergiram em quatro campos de atenção. Esta síntese ajuda a interpretar o diagnóstico; não substitui os documentos de trabalho da Comissão.



Leitura construída a partir das convergências apresentadas no texto.

PARTE II

REDESCOBRINDO QUEM SOMOS

Uma etapa da jornada do planejamento estratégico

CAPÍTULO 4

Como Deus formou a CIBUC

Antes de falar sobre o futuro, precisamos compreender de onde viemos.

A CIBUC nasceu em um contexto de conflito. Em 2001, um grupo de igrejas foi desligado da Convenção Batista Cearense em meio a sérias divergências administrativas, não doutrinárias. O episódio poderia ter produzido apenas fragmentação. No entanto, daqueles acontecimentos nasceu a disposição de construir uma nova experiência de comunhão e cooperação.

O próprio nome escolhido revela algo sobre aquele momento. **Convenção das Igrejas Batistas Unidas do Ceará.**

"Unidas" não era apenas uma palavra institucional.

Era uma aspiração. Depois de um período marcado por desgastes, desejava-se afirmar que aquelas igrejas poderiam continuar caminhando juntas.

Em 18 de maio de 2002, no templo da Primeira Igreja Batista de Fortaleza, 114 mensageiros representando 22 igrejas participaram da primeira Assembleia da nova Convenção. A organização havia sido precedida por meses de trabalho de uma Comissão de Estruturação e recebeu apoio da Convenção Batista Brasileira, cuja liderança esteve representada na assembleia de fundação.

Pouco tempo depois, dois movimentos já revelavam o caráter que a nova Convenção desejava assumir. O primeiro era social.

Em junho de 2002, foi aprovada a implantação do Programa de Educação Pré-Escolar — PEPE — nas igrejas. O segundo era missionário. Ainda naquele período foi aprovado o plano "Missões para o Ceará", que previa a abertura de dezenas de frentes missionárias no interior do Estado.

A CIBUC nasceu, portanto, com dois olhos voltados para a mesma missão: proclamar o Evangelho e servir pessoas.

Em 2003, ocorreu o reconhecimento oficial pela Convenção Batista Brasileira. Naquele mesmo período, a Serra da Ibiapaba tornou-se uma das primeiras áreas prioritárias para expansão missionária. O planejamento considerava a proximidade entre os municípios e a escassez de presença batista ligada à CBB naquela região.

A parceria com a Junta de Missões Nacionais mostrou-se decisiva.

Programas de evangelização, envio de obreiros e operações missionárias ampliaram rapidamente o alcance da Convenção. A Trans Ceará mobilizou pessoas de diversas regiões do país. Frentes foram abertas, missionários capacitados e igrejas envolvidas em projetos que ultrapassavam os limites de suas comunidades locais.

Em poucos anos, uma parte significativa das cidades previstas no planejamento inicial já havia sido alcançada.

Parcerias internacionais também contribuíram para esse avanço. Missionários e igrejas norte-americanas ajudaram na aquisição de terrenos, construção de capelas, equipamentos e apoio a novos trabalhos. Em outra etapa da história da Convenção, novas parcerias fortaleceram a expansão patrimonial e missionária, incluindo a construção de capelas em várias cidades cearenses.

A educação teológica também começou a ocupar espaço relevante. A realidade do interior demonstrava que muitos vocacionados não possuíam condições de se deslocar para grandes centros a fim de estudar. Surgiram, então, iniciativas de formação regional que posteriormente se desdobrariam no Curso Médio de Teologia e em novas parcerias com instituições denominacionais.

Ao mesmo tempo, a ação social crescia.

O PEPE, o Espaço Voar e outros projetos deram à Convenção uma experiência significativa de missão. O trabalho desenvolvido por missionários parceiros e lideranças da Convenção mostrou que evangelização e transformação social poderiam caminhar lado a lado. Projetos voltados para crianças, adolescentes, famílias e comunidades ampliaram a presença da CIBUC para além dos templos.

As organizações auxiliares também foram construindo sua própria história.

O trabalho feminino nasceu logo nos primeiros meses da Convenção. Os Embaixadores do Rei se tornaram uma importante ferramenta de formação missionária para meninos e adolescentes, alcançando reconhecimento inclusive em encontros nacionais. A Ordem dos Pastores desenvolveu uma rede de apoio, formação e comunhão entre os ministros.

Em um período de dificuldades financeiras, a Convenção também experimentou novas iniciativas missionárias. Frentes foram abertas em Itarema, Trairi, Sobral e Barroquinha. Em Itarema, um modelo de cooperação envolvendo várias igrejas e a CIBUC mostrou que o financiamento missionário poderia ser compartilhado. A proximidade com igrejas do interior e da capital também foi enfatizada.

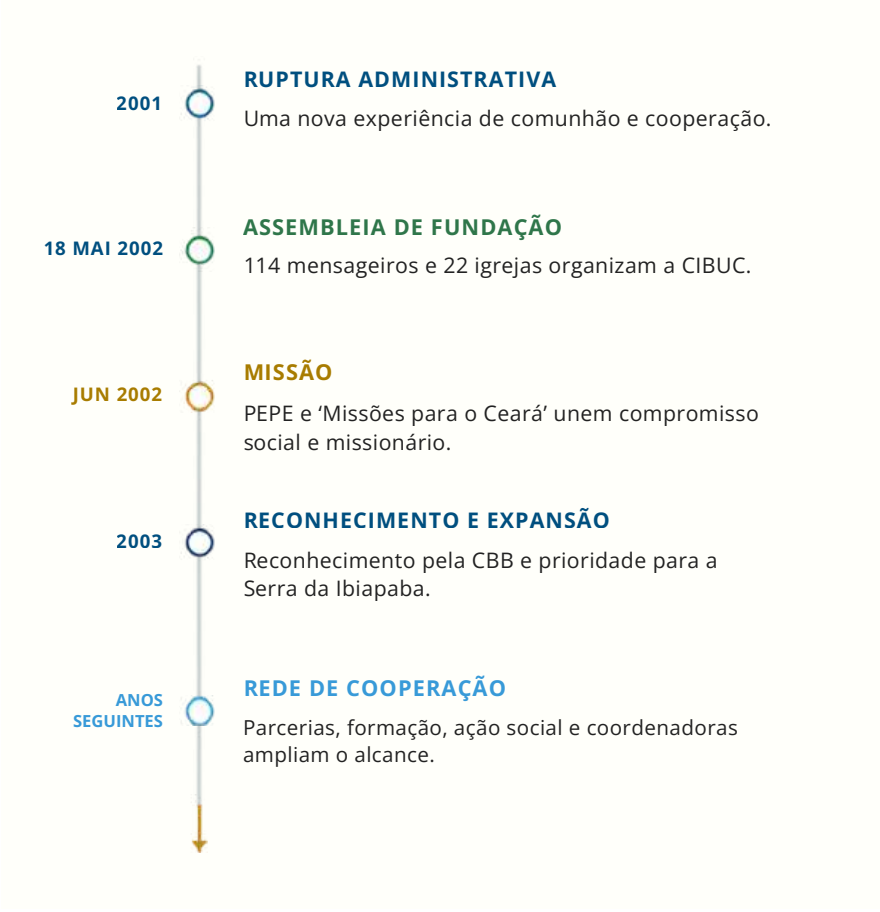
Em outro período, novas parcerias com instituições de ensino e com a Junta de Missões Nacionais buscaram fortalecer a formação e a plantação de igrejas na região metropolitana. A capelania começou a ganhar espaço como resposta à necessidade de cuidado emocional dos obreiros. Nos anos seguintes, as coordenadorias regionais buscaram aproximar a Convenção das diferentes partes do estado. Projetos de formação, capelania e novas iniciativas em parceria com a JMN continuaram sendo desenvolvidos.

Essa história não é linear. Há projetos que começaram e não continuaram. Há planos que produziram grandes frutos e outros que não alcançaram os resultados esperados. Há períodos de maior proximidade institucional e outros de distanciamento. Mas existe uma linha contínua que não pode ser ignorada. Desde seu nascimento, a CIBUC procura responder a uma vocação missionária.

Foi essa vocação que abriu campos. Foi ela que mobilizou igrejas. Foi ela que trouxe parceiros. Foi ela que formou lideranças. E é ela que precisa continuar orientando o futuro. Nossa história não deve ser tratada como museu. Ela deve funcionar como bússola.

Linha do tempo: a cooperação como fio condutor

Os marcos abaixo mostram que a identidade missionária e cooperativa aparece desde o nascimento da CIBUC.



A história funciona como bússola: preserva aprendizados e orienta escolhas futuras.

CAPÍTULO 5

Nossa identidade

"Há um só corpo e um só Espírito."
Efésios 4.4

Conhecer a história trouxe a Comissão novamente à pergunta central do planejamento:

Quem somos?

A resposta não poderia ser apenas jurídica.

O estatuto define a natureza institucional da Convenção e estabelece como uma de suas finalidades servir às igrejas associadas, coordenar programas de interesse denominacional, fortalecer as igrejas e desenvolver a evangelização e missões. Mas era necessário traduzir essa definição em uma identidade que pudesse ser compreendida, lembrada e vivida.

A CIBUC é, antes de tudo, uma Convenção de igrejas.

Essa frase estabelece limites importantes.

A CIBUC não é uma superigreja.

Não substitui a igreja local.

Não possui a missão de governar comunidades autônomas.

Sua existência depende da decisão voluntária das igrejas de cooperarem umas com as outras.

A Convenção só tem sentido se essa cooperação fortalecer aquilo que Cristo confiou às igrejas.

Dessa compreensão nasceu uma das frases que melhor resumem a filosofia institucional deste planejamento:

A CIBUC não governa as igrejas; a CIBUC coopera com as igrejas.

Isso não significa ausência de governança.

Significa compreender corretamente onde a governança deve ser exercida.

A Convenção precisa governar bem sua própria estrutura, seus recursos, seus funcionários, missionários, projetos e responsabilidades. Precisa definir critérios, prestar contas, acompanhar resultados e proteger a integridade institucional.

Mas sua relação com a igreja local não é de domínio.

É de serviço.

É nesse ambiente que visão e missão encontram seu lugar.

Nossa visão

A visão formulada ao longo deste processo procura reunir a identidade histórica da Convenção e a direção desejada para o futuro: Ser uma Convenção de igrejas batistas unidas que cooperam harmoniosamente para consolidar e expandir integralmente o Reino de Deus em todo o Ceará.

A palavra **unidas** preserva a essência do próprio nome da CIBUC.

Cooperam define a forma como desejamos caminhar.

Harmoniosamente expressa o tipo de relacionamento que buscamos.

Consolidar reconhece que nosso dever não é apenas abrir novos trabalhos, mas fortalecer aquilo que Deus já colocou em nossas mãos.

Expandir mantém viva nossa vocação missionária.

Integralmente afirma que nossa missão considera a pessoa inteira e não separa proclamação, discipulado, compaixão e serviço.

Todo o Ceará define nosso campo prioritário.

A visão não é uma frase de efeito.

É uma imagem do futuro.

Nossa missão

Se a visão aponta para onde queremos caminhar, a missão explica aquilo que devemos fazer para chegar lá:

Cooperar com as igrejas batistas no fortalecimento de sua identidade, na formação de líderes e na expansão missionária, transformando integralmente vidas e comunidades para a glória de Deus.

Essa missão possui uma consequência simples e profundamente prática.

Toda iniciativa da Convenção deveria ser capaz de responder à pergunta:

Isso fortalece igrejas, forma pessoas, amplia a cooperação ou contribui para o avanço da missão?

Se não contribui, sua prioridade precisa ser questionada.

Valores e princípios

A identidade também depende daquilo que consideramos inegociável. Nosso fundamento está na Palavra de Deus, na centralidade de Cristo e na ação do Espírito Santo. Nosso propósito é glorificar a Deus e participar da expansão do seu Reino. Nosso relacionamento é cooperativo, reconhecendo simultaneamente a autonomia da igreja local e a força da união voluntária.

Nossa conduta precisa ser marcada por integridade, transparência, responsabilidade e prestação de contas. Nosso compromisso pessoal reconhece que nenhuma transformação institucional será sustentável sem transformação nas pessoas que compõem a instituição. Valores expressam aquilo que consideramos importante. Princípios orientam decisões. Governança transforma ambos em prática. A ordem importa. Uma organização que começa pela governança pode produzir controle.

Uma organização que começa por valores e princípios pode produzir cultura. E culturas saudáveis reduzem a necessidade de controles excessivos.

Identidade estratégica: quem somos, para onde vamos e como servimos

Visão, missão, valores e princípios formam o centro de coerência do planejamento.



A CIBUC não governa as igrejas; coopera com elas.

CAPÍTULO 6

Uma teologia da cooperação

A cooperação não é uma invenção administrativa moderna. Ela está profundamente presente na experiência da igreja no Novo Testamento. Quando observamos o livro de Atos, percebemos igrejas que preservavam sua vida local, mas participavam de uma missão maior. Em Atos 6, a comunidade precisou organizar responsabilidades para que necessidades concretas fossem atendidas sem que a proclamação da Palavra fosse negligenciada. A estrutura surgiu para proteger a missão.

Em Atos 13, a igreja em Antioquia tornou-se uma igreja enviadora. Barnabé e Saulo foram separados e enviados porque uma comunidade local compreendeu que a missão de Deus ultrapassava seus próprios limites. Em Atos 15, líderes de diferentes contextos reuniram-se para discernir juntos uma questão que afetava várias igrejas. A autonomia local não impediu a consulta, o diálogo e a cooperação.

Nas cartas de Paulo, vemos comunidades cooperando financeiramente para atender necessidades de outras igrejas. Vemos obreiros sendo recomendados, enviados, recebidos e sustentados. Vemos a missão sendo realizada por uma rede de relacionamentos.

A cooperação bíblica não elimina responsabilidade. Ela amplia capacidade. Essa é uma distinção fundamental para a CIBUC. A autonomia da igreja local jamais deve ser usada como sinônimo de isolamento. Da mesma forma, a cooperação denominacional não pode ser transformada em controle sobre a igreja. Somos autônomos e cooperativos. Uma coisa não ameaça a outra.

Ao contrário, uma cooperação saudável só é verdadeira quando nasce de comunidades livres que decidem caminhar juntas. Essa compreensão também redefine o significado de liderança denominacional. Liderar a Convenção não é exercer autoridade sobre igrejas. É criar ambiente para que igrejas se conectem, recursos sejam compartilhados, missionários sejam enviados, líderes sejam formados e projetos que ultrapassam a capacidade de uma comunidade local se tornem possíveis.

Teologia da cooperação em quatro afirmações

A estrutura denominacional é legítima quando facilita a missão das igrejas e preserva sua autonomia.



Autonomia local e cooperação denominacional não são opostas: caminham juntas. A pergunta central deixa de ser 'quanto centralizamos?' e passa a ser 'quanto facilitamos a missão das igrejas?'

CAPÍTULO 7

Governança: a estrutura a serviço da missão

"Tudo seja feito com decência e ordem."
1 Coríntios 14.40

Uma das conclusões mais importantes do diagnóstico foi perceber que paixão missionária sem processos claros pode produzir desgaste. Boas intenções não eliminam a necessidade de boa governança. Quando responsabilidades não são definidas, pessoas se sobrecarregam. Quando decisões não seguem processos transparentes, surgem desconfianças. Quando acordos dependem apenas da memória das pessoas, mudanças de liderança podem interromper projetos.

Quando não existem indicadores, é difícil distinguir atividade de resultado. Por isso, governança tornou-se uma das áreas centrais do planejamento. Governança institucional é o conjunto de princípios, estruturas, normas e práticas que orientam a forma como uma organização é dirigida, administrada e supervisionada para cumprir sua missão de maneira ética, responsável e eficiente.

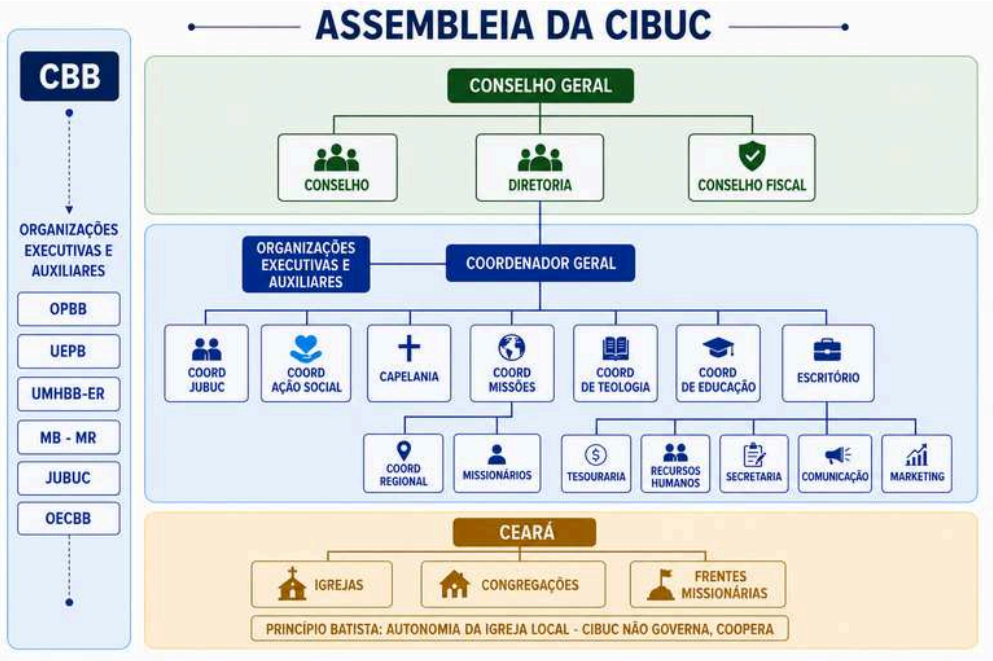
Para a CIBUC, porém, essa definição precisa ser lida à luz de sua natureza batista. A autoridade máxima da Convenção está na Assembleia formada pelos mensageiros das igrejas associadas. Essa afirmação não é meramente regimental. Ela comunica uma convicção: a Convenção nasce das igrejas e existe para servi-las. Entre as Assembleias, o Conselho Geral exerce sua responsabilidade institucional, preservando decisões e acompanhando a vida administrativa. Diretoria e Conselho Fiscal participam desse sistema de governança com atribuições próprias e complementares.

A gestão executiva precisa transformar as decisões institucionais em ação coordenada. Nesse ponto, o planejamento propõe fortalecer a função de Coordenação Geral. O Coordenador Geral não surge para concentrar autoridade, mas para diminuir fragmentação. Sua função é conectar. Coordenar áreas. Acompanhar projetos. Garantir que missões, educação, teologia, ação social, capelania, escritório e demais estruturas não funcionem como ilhas.

O organograma, portanto, não é apenas uma representação de cargos. Ele é uma tentativa de transformar cooperação em fluxo.

Organograma proposto: cooperação transformada em fluxo

O desenho distribui responsabilidades sem transformar a Convenção em governo sobre as igrejas.



As organizações executivas e auxiliares também ocupam posição importante nessa arquitetura. Sua existência representa a riqueza ministerial da Convenção. Mulheres, jovens, pastores e outros segmentos organizados possuem histórias e contribuições próprias.

O desafio não é controlar essas organizações. É conectá-las à visão comum. O escritório, por sua vez, precisa ser entendido como centro de suporte e não apenas como endereço administrativo. Tesouraria, secretaria, comunicação, marketing e Recursos Humanos existem para permitir que a missão aconteça com menos improvisação e maior qualidade. A criação de Recursos Humanos representa uma mudança particularmente significativa.

Por muitos anos, as organizações religiosas frequentemente trataram desenvolvimento de pessoas como uma questão secundária. Imaginava-se que vocação e boa vontade resolveriam aquilo que, em qualquer ambiente humano, exige cuidado, acompanhamento, avaliação e formação. Nossa reflexão chegou a uma conclusão diferente. Cuidar de quem serve faz parte da missão. O setor de RH deve colaborar para integração de novos líderes, descrição de funções, formação continuada, avaliação, acompanhamento e desenvolvimento de pessoas. Em diálogo com a Capelania, poderá também ajudar a construir uma cultura de cuidado mais ampla.

O mesmo princípio orienta a Coordenação de Missões. Seu papel não deve ser apenas administrar pagamentos ou resolver problemas emergenciais de missionários. O coordenador precisa tornar-se um líder estratégico da obra missionária. Supervisionar. Treinar. Mentorear. Mobilizar. Avaliar. Construir pontes entre missionários, igrejas-mãe, coordenadores regionais e Convenção. Os coordenadores regionais, por sua vez, aproximam a estratégia do território. Não existem para exercer domínio sobre igrejas da região, mas para facilitar cooperação, acompanhar missionários, identificar oportunidades e fortalecer relacionamentos.

A estrutura toda precisa funcionar sob um mesmo princípio: **quanto mais clara for nossa governança interna, melhor poderemos respeitar a autonomia das igrejas externamente.** Governamos a Convenção para servir às igrejas. Não governamos as igrejas através da Convenção.

PARTE III

DA IDENTIDADE À TRANSFORMAÇÃO

Uma etapa da jornada do planejamento estratégico

CAPÍTULO 8

Do diagnóstico à transformação

Diagnósticos só têm valor quando conduzem a decisões.

Uma árvore de problemas pode explicar por que determinada situação existe, mas não muda a realidade por si mesma. Uma análise SWOT pode revelar oportunidades, mas não aproveita nenhuma delas. Entrevistas podem identificar insatisfações, mas não restauram confiança.

Chegou, portanto, o momento de transformar descobertas em respostas. E foi justamente nesse ponto que o planejamento começou a ganhar forma. A primeira transformação diz respeito à **identidade**. Se uma das fragilidades encontradas era a dificuldade de explicar claramente quem somos, a resposta não poderia ser apenas produzir um slogan. Era necessário consolidar visão, missão, valores, princípios e governança em uma declaração institucional capaz de orientar decisões.

A segunda transformação envolve **continuidade**. Diversos relatos mostraram os impactos causados quando cada nova administração redefinia prioridades sem mecanismos suficientemente fortes de preservação do planejamento anterior. A resposta foi pensar a estratégia como patrimônio institucional, e não como propriedade de uma gestão. Presidentes mudam. Executivos mudam. Coordenadores mudam. A missão não pode mudar a cada eleição.

A terceira transformação está na **governança**. Problemas de comunicação, acordos não documentados, sobreposição de funções e dificuldade para identificar responsabilidades exigiam mais do que boa vontade. Era necessário clareza. Daí surgiram a revisão do organograma, a definição de funções, o fortalecimento da Coordenação Geral, a criação de fluxos e a organização das áreas de trabalho.

A quarta transformação diz respeito às **pessoas**. Os relatos sobre baixos salários, formação insuficiente, desgaste emocional e falta de acompanhamento mostraram que uma estratégia missionária não pode ser construída apenas sobre metas territoriais. Nenhum mapa missionário será melhor do que os missionários que o ocupam. Por isso, surgiram propostas de Recursos Humanos, mentoria, formação continuada, avaliação ministerial e desenvolvimento de carreira.

O missionário deixa de ser visto apenas como alguém enviado para preencher um campo. Passa a ser compreendido como um líder em desenvolvimento. A quinta transformação envolve o **modelo missionário**. Durante anos, parte da expansão ocorreu em resposta a oportunidades ou crises. Esse movimento produziu frutos, mas também campos que permaneceram excessivamente dependentes e missionários realocados para atender urgências.

A nova perspectiva procura equilibrar duas palavras: **consolidação e expansão.** Consolidar sem expandir produziria acomodação. Expandir sem consolidar produziria fragilidade. Precisamos fazer as duas coisas. A sexta transformação está no **relacionamento com as igrejas**. A relação entre CIBUC, igreja-mãe e congregação precisa ser clara. A igreja-mãe mantém responsabilidade espiritual, jurídica e financeira por sua congregação; a Convenção entra como parceira, oferecendo apoio, capacitação, estratégia, supervisão e, em casos específicos, recursos e obreiros. Essa lógica já aparece nas diretrizes desenvolvidas anteriormente pela própria Convenção.

Essa clareza protege a autonomia da igreja e, ao mesmo tempo, amplia a capacidade de cooperação. A sétima transformação envolve **medição**. Durante muito tempo, resultados missionários foram percebidos principalmente de forma qualitativa. Isso possui valor, mas não é suficiente para planejamento. Precisamos aprender a perguntar:

O campo está crescendo?

Novos discípulos estão sendo formados?

Há líderes locais sendo preparados?

A congregação está aumentando sua sustentabilidade?

Existe participação da igreja-mãe?

Há progresso em direção à autonomia?

Essas perguntas não reduzem a missão a números. Elas ajudam a enxergar se nossos esforços estão produzindo os frutos esperados. Finalmente, existe uma transformação mais profunda que todas as outras. **Cultura.** Estruturas podem ser mudadas em uma Assembleia. Cultura não. Cultura é construída ao longo do

tempo. É o modo como tratamos pessoas quando não existe uma norma dizendo exatamente o que fazer.

É a forma como prestamos contas. É a maneira como reagimos ao conflito. É nossa disposição de ouvir. É nossa capacidade de cumprir acordos. É aquilo que toleramos e aquilo que celebramos. Se o planejamento estratégico produzir novos documentos, mas não produzir uma cultura mais cooperativa, transparente, missionária e servidora, terá falhado em sua tarefa mais importante.

Da análise à transformação: sete movimentos estratégicos

O planejamento converte o diagnóstico em mudanças conectadas. A cultura cooperativa é o ambiente que sustenta todas elas.



CAPÍTULO 9

Os recursos que Deus já colocou em nossas mãos

"De quem muito recebeu, muito será exigido."
Lucas 12.48

Diagnósticos organizacionais possuem um risco. Quando olhamos por muito tempo para problemas, podemos começar a enxergar a organização apenas a partir daquilo que lhe falta. A Comissão precisou fazer um movimento consciente na direção oposta. Antes de perguntar quais recursos precisaríamos obter, perguntamos:

O que Deus já nos deu?

A resposta mudou nossa percepção. A CIBUC não está começando. Existe uma história. Existe uma rede de igrejas. Existem pastores. Missionários. Organizações. Projetos. Parcerias. Conhecimento acumulado. Presença territorial. Relacionamentos. Há mais de vinte anos de investimento que não podem ser ignorados. Nos registros utilizados neste planejamento aparecem 82 igrejas e 25 congregações vinculadas à Convenção, sendo a maioria das igrejas formada por comunidades de porte relativamente pequeno.

Esse dado revela simultaneamente força e desafio. A força está na capilaridade. A CIBUC não depende de algumas poucas megaestruturas. Sua história está espalhada por dezenas de comunidades locais. O desafio está em fortalecer essas igrejas para que consigam sustentar pastores, formar líderes, desenvolver ministérios e tornar-se cada vez mais multiplicadoras. Também possuímos uma rede pastoral significativa.

A própria seccional da Ordem dos Pastores registrava 88 filiados, dos quais 44 exerciam o pastorado no período registrado no documento histórico. Ao mesmo tempo, o relato reconhecia que grande parte desses pastores servia em igrejas com capacidade financeira limitada. Isso significa que desenvolvimento pastoral não é um tema periférico. É estratégico.

Outro recurso é a experiência acumulada na formação teológica.

Desde iniciativas de capacitação na Serra da Ibiapaba até o CMT e parcerias posteriores com instituições como o Seminário do Sul, a CIBUC já experimentou

diferentes caminhos para levar formação a pessoas que não poderiam se deslocar para centros tradicionais de educação teológica. O registro mais recente do documento analisado menciona 35 alunos vinculados à modalidade a distância em parceria com o Seminário do Sul.

Existe também uma história expressiva de ação social. PEPE. Espaço Voar. Instituto Nabor. Projetos com mulheres. Ações durante a pandemia. Parcerias com organizações nacionais e internacionais. Tudo isso demonstra uma competência institucional que pode ser novamente mobilizada no contexto da missão. Há ainda o patrimônio das organizações auxiliares e executivas. Quando bem integradas, elas permitem que a Convenção alcance públicos e necessidades que a estrutura central jamais conseguiria atender sozinha.

Temos também parceiros. A CBB. A Junta de Missões Nacionais. Instituições de ensino. Igrejas de outros estados. Organizações internacionais. Igrejas locais dispostas a participar de projetos específicos. A história mostra que alguns dos maiores avanços da CIBUC ocorreram exatamente quando essas parcerias foram bem desenvolvidas.

Até mesmo nossas campanhas missionárias oferecem sinais positivos. Nos registros recentes, os alvos de 2023, 2024 e 2025 alcançaram respectivamente R$ 200 mil, R$ 250 mil e R$ 350 mil, enquanto o Plano Cooperativo apresentou crescimento sucessivo em anos recentes, embora as despesas também tenham aumentado e ainda exista necessidade de maior capacidade de reserva e investimento.

O recurso mais importante, porém, não aparece em nenhum balanço. É a experiência. Sabemos o que significa abrir campos. Sabemos o que significa construir capelas. Sabemos o que significa treinar líderes no interior. Sabemos o que significa realizar grandes mobilizações evangelísticas. Sabemos também o que significa ver um projeto não ter continuidade.

Sabemos o custo de decisões apressadas. Sabemos como relações fragilizadas podem limitar parcerias. Acertos são patrimônio. Erros também podem ser, quando geram aprendizado. A CIBUC possui mais recursos do que às vezes percebe. O desafio agora é conectá-los.

Recursos já disponíveis: uma base para avançar

O diagnóstico não olha apenas para carências. Ele reconhece pessoas, redes, conhecimento, presença territorial e capacidade de mobilização.

82	25	90	46
IGREJAS	CONGREGAÇÕES	FILIADOS NA OPBB	ALUNOS EM FORMAÇÃO

CAMPANHAS DE MISSÕES ESTADUAIS

Metas registradas no planejamento (R$ mil)



Fonte: registros citados no planejamento estratégico; os números refletem o período documentado. Além dos números, experiência, parcerias, ação social e conhecimento acumulado são patrimônio estratégico.

CAPÍTULO 10

O Ceará: nosso campo, nossa responsabilidade

"Ergueiosolhose vedeoscampos."
João 4.35

Depois de meses olhando para dentro da Convenção, chegou um momento em que precisávamos mudar a direção do olhar. A pergunta deixou de ser:

"Como está a CIBUC?"

E passou a ser:

"Como está o Ceará?"

Essa mudança parece simples, mas alterou profundamente o planejamento. Uma Convenção pode tornar-se tão preocupada com suas estruturas que começa a medir sua saúde pela quantidade de reuniões, departamentos e eventos que realiza. Mas nenhuma dessas coisas é finalidade. A finalidade está no campo. O campo da CIBUC é o Ceará. Um estado marcado por grandes centros urbanos, municípios pequenos, regiões serranas, litoral, sertão, polos econômicos emergentes e localidades com desafios sociais profundos.

Um único modelo missionário não responderá adequadamente a tamanha diversidade. Foi por isso que o mapeamento territorial tornou-se uma das etapas mais importantes do planejamento. Cada igreja foi deixando de ser apenas um nome em uma relação e passou a ocupar um lugar no mapa. A partir daí, novas perguntas surgiram.

Quais regiões possuem maior concentração de igrejas?

Onde existem comunidades capazes de exercer papel de apoio regional?

Quais municípios permanecem sem presença batista ligada à Convenção?

Onde há congregações antigas que ainda precisam de apoio para alcançar autonomia?

Quais localidades possuem mudanças populacionais e econômicas que criam novas oportunidades missionárias?

O mapa missionário transformou uma lista de igrejas em uma visão de território. E isso tornou evidente uma realidade. A presença da CIBUC é significativa, mas

desigual. Existem regiões com várias igrejas relativamente próximas. Outras possuem poucos trabalhos separados por grandes distâncias. Algumas áreas demonstram maior maturidade institucional. Outras ainda necessitam de forte investimento em liderança e consolidação.

Foi dessa leitura que nasceu a proposta de regionalização missionária. Regionalizar não significa criar pequenas convenções dentro da Convenção. Também não significa transferir autoridade sobre igrejas para coordenadores regionais. Significa aproximar. A distância geográfica frequentemente se transforma em distância relacional. Uma coordenação centralizada em Fortaleza dificilmente conseguirá acompanhar, com a mesma intensidade, missionários e igrejas espalhados por todo o estado.

O coordenador regional passa, então, a funcionar como um articulador. Ele conhece os campos. Visita missionários. Ouve pastores. Percebe necessidades. Facilita treinamentos. Estimula cooperação. Identifica oportunidades. E leva essas informações para a Coordenação de Missões. Não governa as igrejas. Serve a conexão entre elas. Dentro dessa perspectiva surgiu também o conceito de **igreja-polo**.

Algumas igrejas, por maturidade, localização, liderança ou estrutura, possuem condições de oferecer apoio a uma região. Isso não lhes concede maior valor eclesiológico. Uma igreja pequena continua sendo igreja de Cristo tanto quanto uma igreja grande. A função de polo é funcional, não hierárquica. Uma igreja-polo pode sediar treinamentos, ajudar na formação de líderes, participar do envio de missionários, oferecer estrutura para encontros e aproximar igrejas que compartilham desafios semelhantes.

Também precisamos recuperar com força o conceito de **igreja-mãe**. Uma das conclusões do diagnóstico foi que a plantação de igrejas não deve ser excessivamente centralizada na Convenção. A igreja local precisa voltar a ocupar posição central no processo. A CIBUC pode incentivar. Capacitar. Ajudar financeiramente. Disponibilizar missionários. Oferecer planejamento e supervisão. Mas a plantação precisa possuir vínculo real com igrejas.

Quando uma congregação é filha de uma igreja que ora, visita, acompanha, participa e assume responsabilidade, suas possibilidades de desenvolvimento são maiores.

Regionalização missionária: aproximar para cooperar melhor

A diversidade territorial do Ceará exige presença relacional, articulação regional e vínculo real entre campos e igrejas.



Regionalizar é aproximar, não transferir autoridade sobre igrejas. A função de polo é funcional, não hierárquica. O mapa deixa de ser apenas o retrato de onde estamos e torna-se a imagem de para onde precisamos ir.

CAPÍTULO 11

CIBUC 2036: consolidar para expandir

Planejar não é tentar controlar o futuro. É decidir como desejamos administrar fielmente aquilo que está sob nossa responsabilidade hoje. Por isso, o horizonte de 2036 não deve ser tratado como uma promessa de resultados exatos. É uma direção. Uma década é tempo suficiente para transformar cultura, desenvolver líderes, consolidar campos e estabelecer novas igrejas — desde que exista continuidade.

O primeiro princípio da visão CIBUC 2036 é que expansão e consolidação precisam caminhar juntas. Durante muito tempo, expansão foi naturalmente associada à abertura de novas frentes. Isso continua sendo importante. Mas abrir não é suficiente. Uma frente precisa amadurecer. Uma congregação precisa desenvolver liderança local. Precisa discipular. Contribuir. Administrar. Servir sua comunidade.

Formar novos líderes. Aproximar-se da autonomia. A organização de uma congregação em igreja não deve ser vista apenas como uma cerimônia. É a evidência de que um ciclo missionário alcançou maturidade suficiente para iniciar outro. Por isso, a transformação de congregações em igrejas autônomas precisa tornar-se um dos indicadores centrais do planejamento missionário.

CIBUC 2036: consolidar para expandir

O objetivo não é apenas abrir frentes, mas acompanhar um ciclo de maturidade capaz de gerar igrejas autônomas e multiplicadoras.



2036 é direção estratégica: continuidade para consolidar o que existe e expandir com saúde. Expansão sem consolidação gera fragilidade; consolidação sem expansão gera acomodação.

A mesma lógica vale para patrimônio. Adquirir terreno ou construir templo não é missão em si. Mas, em determinados contextos, estabilidade patrimonial pode ser decisiva para a consolidação de um trabalho. Daí a importância de critérios. Nem todo campo precisa imediatamente de construção. Nem todo campo está no momento adequado para aquisição patrimonial.

O investimento precisa acompanhar o desenvolvimento real da congregação.

O missionário como pessoa em desenvolvimento

Nenhum plano de expansão será sustentável se nossos missionários continuarem sendo tratados apenas como mão de obra ministerial. Foi por isso que o Plano de Desenvolvimento Ministerial tornou-se parte da proposta. Reconhecemos diferentes estágios de desenvolvimento: missionário, missionário com formação teológica, missionário pastor, coordenador regional e coordenador de missões. Essa progressão não significa que ministério possa ser reduzido a uma carreira secular.

Significa reconhecer que experiência, formação, responsabilidade e liderança precisam ser valorizadas. Tempo de serviço deve produzir reconhecimento. Formação deve ser incentivada. Resultados ministeriais saudáveis devem ser celebrados. Organizar uma igreja, desenvolver liderança, conduzir um campo à sustentabilidade, participar de aquisição patrimonial ou liderar projetos relevantes são marcos que demonstram desenvolvimento ministerial. Mas métricas precisam ser utilizadas com discernimento.

O missionário não pode ser avaliado apenas por números. Existem campos mais receptivos do que outros. Existem realidades sociais profundamente diferentes. Crescimento numérico sem discipulado não é necessariamente saúde. Por isso, a avaliação precisa combinar indicadores quantitativos e qualitativos. Evangelização. Discipulado. Batismos. Frequência. Formação de líderes. Organização administrativa. Sustentabilidade financeira. Relacionamento com a igreja-mãe.

Ação social. Vida familiar. Desenvolvimento pessoal. Cooperação. O propósito da avaliação não é criar medo. É tornar o acompanhamento melhor.

Coordenação de Missões: do operacional ao estratégico

Outra mudança importante está na própria definição do Coordenador de Missões. Historicamente, grande parte da energia desse cargo poderia ser consumida por urgências administrativas. A nova proposta espera mais. O Coordenador de Missões precisa olhar para o mapa inteiro. Deve acompanhar coordenadores regionais e missionários, promover capacitação, construir métricas, elaborar ações missionárias, desenvolver mentoria e atuar diplomaticamente nas relações entre igrejas, congregações e obreiros.

Também é de sua responsabilidade coordenar as campanhas de Missões Estaduais. Essas campanhas não podem ser tratadas apenas como arrecadação. Elas possuem uma função pedagógica. Uma boa campanha ensina missões. Conta histórias. Mostra campos. Apresenta missionários. Conecta igrejas à realidade do Ceará. Mobiliza oração. Desperta vocações. E, como consequência, levanta recursos. A campanha precisa aproximar o ofertante da missão que sua oferta ajuda a realizar.

O documento de diretrizes da Coordenação de Missões já previa que o coordenador funcionasse como elo entre missionários, igrejas-mãe e Convenção, coordenasse campanhas, participasse das decisões sobre movimentação de obreiros, mantivesse mentoria e acompanhasse os campos. O planejamento amplia essa lógica e a coloca no centro da estratégia.

Recursos Humanos: uma organização que cuida

O setor de Recursos Humanos representa outra dimensão do futuro que desejamos construir. Sua tarefa não se resume à documentação funcional. Queremos que ele ajude a formar cultura. Integrar pessoas. Organizar descrições de função. Acompanhar desenvolvimento. Construir processos de avaliação. Apoiar capacitação. Ajudar na elaboração de planos de desenvolvimento. Trabalhar em diálogo com a Capelania.

Missionários e coordenadores não deveriam perceber a Convenção apenas quando precisam enviar um relatório. Precisam senti-la presente na caminhada. Isso também significa criar limites saudáveis. Cuidado não elimina responsabilidade. Acompanhamento não substitui prestação de contas. Mentoria

não significa ausência de avaliação. Uma cultura madura sabe unir graça e responsabilidade.

Cooperação financeira

O Plano Cooperativo continua sendo um dos instrumentos mais importantes dessa cultura. Ele não deve ser apresentado apenas como obrigação financeira. É expressão concreta de pertencimento. Quando uma igreja participa do Plano Cooperativo, ela está dizendo que aceita investir em uma missão que ultrapassa seus próprios muros. A mesma compreensão deve marcar as ofertas de Missões Estaduais.

Transparência será indispensável para fortalecer essa cultura. As igrejas precisam saber quanto entrou. Precisam compreender como os recursos foram utilizados. Precisam enxergar os resultados. Prestação de contas não enfraquece confiança. Constrói confiança.

Parcerias restauradas e ampliadas

A relação com a Convenção Batista Brasileira e com suas organizações também precisa ocupar posição estratégica. Nossa história demonstra que alguns dos períodos de maior expansão ocorreram quando havia cooperação significativa com a Junta de Missões Nacionais. O distanciamento ocorrido em determinados períodos precisa ser compreendido, mas não perpetuado. Não precisamos escolher entre autonomia e parceria.

Podemos preservar nossa identidade e, ao mesmo tempo, construir relações maduras com organismos denominacionais nacionais. Também podemos buscar parcerias com convenções, igrejas e organizações de outros estados e países. Cooperação foi uma das forças da nossa história. Precisa continuar sendo força do nosso futuro.

Uma pergunta para proteger o foco

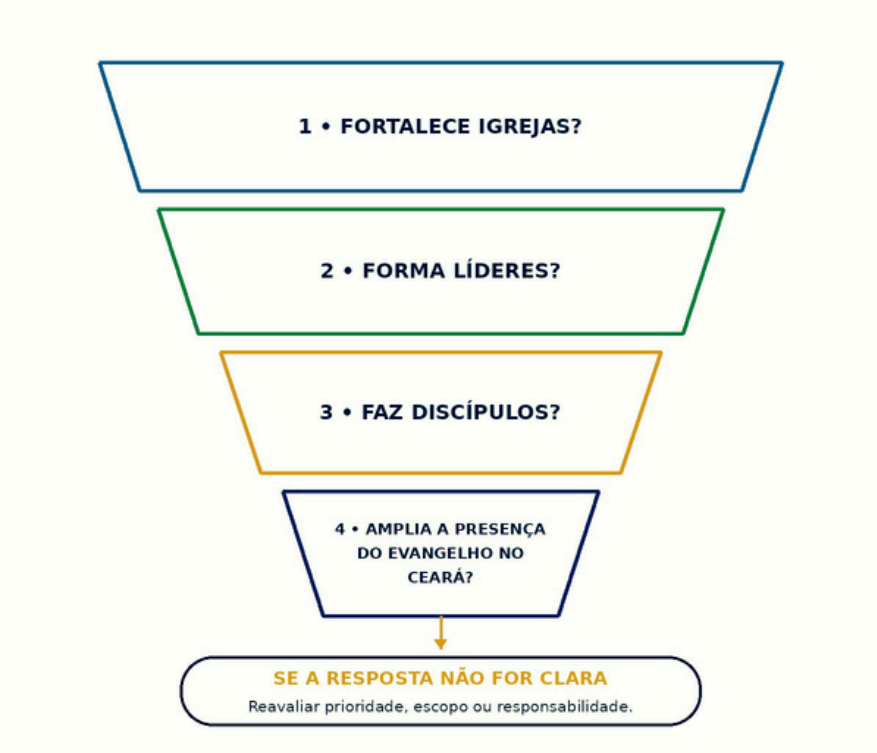
Toda organização que cresce começa a receber mais oportunidades do que consegue executar.

Será necessário aprender a dizer não.

Para isso, propomos um filtro simples para as decisões estratégicas:

Filtro estratégico para proteger o foco

Nem toda boa ideia precisa se tornar um projeto da CIBUC. O foco exige critérios simples, repetíveis e coerentes com a missão.



Use as quatro perguntas antes de aprovar iniciativas, campanhas, projetos, parcerias ou novos investimentos.

EPÍLOGO

O próximo capítulo ainda será escrito

"Até aqui nos ajudou o Senhor."
1 Samuel 7.12

Chegamos ao final deste livro, mas não ao final do planejamento.

Na verdade, talvez este seja apenas o começo.

Ao olhar para trás, enxergamos igrejas que decidiram permanecer juntas quando seria mais fácil simplesmente seguir caminhos isolados.

Vemos missionários que chegaram a cidades onde não havia estrutura.

Vemos pastores que serviram com recursos limitados.

Vemos famílias que abriram suas casas.

Vemos irmãos de outros estados e países carregando tijolos para levantar capelas no interior do Ceará.

Vemos mulheres ensinando crianças.

Vemos jovens participando de ações missionárias.

Vemos igrejas ofertando para sustentar trabalhos que talvez nunca visitassem pessoalmente.

Vemos líderes tentando, acertando, errando, recomeçando.

Essa é a nossa história.

Uma história humana.

Por isso possui imperfeições.

Mas também é uma história marcada pela graça de Deus.

Talvez o maior aprendizado deste planejamento seja perceber que não precisamos escolher entre honrar o passado e mudar o futuro.

Podemos fazer as duas coisas.

Honramos aqueles que vieram antes de nós quando aprendemos com aquilo que construíram.

E honramos ainda mais quando temos coragem de aperfeiçoar o que precisa ser aperfeiçoado.

A CIBUC não precisa começar novamente.

Precisa continuar amadurecendo.

O desafio dos próximos anos não será simplesmente crescer.

Será crescer com saúde.

Não será apenas abrir novas frentes.

Será transformar frentes em congregações maduras e congregações em igrejas capazes de multiplicar.

Não será apenas aumentar arrecadação.

Será aumentar confiança e participação.

Não será apenas contratar missionários.

Será formar, cuidar, acompanhar e desenvolver pessoas.

Não será apenas redesenhar um organograma.

Será construir uma cultura.

Não será apenas falar de unidade.

Será aprender a cooperar.

Há uma diferença profunda entre estar junto e caminhar junto.

Podemos estar na mesma Assembleia sem compartilhar uma visão.

Podemos pertencer à mesma Convenção e permanecer isolados.

Podemos utilizar o mesmo nome e trabalhar em direções diferentes.

A unidade que desejamos é mais profunda.

É a unidade de quem compreendeu que existe uma missão maior do que qualquer igreja isoladamente.

É a unidade de quem consegue celebrar o crescimento de outra igreja.

É a unidade de quem compartilha recursos.

É a unidade de quem forma líderes para enviar.

É a unidade de quem não pergunta apenas “o que a CIBUC pode fazer por minha igreja?”, mas também “o que nossa igreja pode fazer, junto com as demais, pelo Reino de Deus no Ceará?”

Essa mudança talvez seja a essência de tudo o que este planejamento procura construir.

No início deste processo, perguntávamos:

Quem somos?

Hoje conseguimos responder com maior clareza.

Somos uma Convenção de igrejas batistas unidas.

Igrejas autônomas, mas não isoladas.

Diferentes, mas comprometidas com o mesmo Evangelho.

Distribuídas por muitas cidades, mas chamadas a olhar para um único campo.

O Ceará.

Nossa visão resume esse compromisso:

Ser uma Convenção de igrejas batistas unidas que cooperam harmoniosamente para consolidar e expandir integralmente o Reino de Deus em todo o Ceará.

E nossa missão indica como caminharemos:

Cooperar com as igrejas batistas no fortalecimento de sua identidade, na formação de líderes e na expansão missionária, transformando integralmente vidas e comunidades para a glória de Deus.

Essas declarações não pertencem a uma Comissão.

Também não deveriam pertencer a uma gestão.

Precisam tornar-se patrimônio da Convenção.

Um dia haverá outra Diretoria.

Outro Conselho.

Outro Coordenador Geral.

Outro Coordenador de Missões.

Novos missionários chegarão ao campo.

Outros pastores assumirão nossas igrejas.

Novas organizações serão necessárias.

Algumas estruturas descritas neste livro provavelmente precisarão ser alteradas.

Esperamos que sejam.

Planejamento saudável não cria uma prisão para o futuro.

Cria fundamentos sobre os quais o futuro pode continuar sendo construído.

Talvez, daqui a vinte anos, outra geração leia estas páginas.

Algumas das pessoas mencionadas aqui já terão concluído sua caminhada.

Outras igrejas terão surgido.

Alguns municípios que hoje aparecem como desafios missionários talvez possuam igrejas fortes e multiplicadoras.

Missionários que hoje estão começando poderão estar formando uma nova geração de plantadores.

Talvez nossa Convenção seja muito diferente.

Nossa oração é que sua essência permaneça.

Que continue bíblica.

Que continue missionária.

Que continue cooperativa.

Que continue servindo às igrejas.

Que continue cuidando de pessoas.

Que continue anunciando Cristo.

Que nunca confunda crescimento institucional com expansão do Reino.

Que nunca confunda autoridade com controle.

Que nunca permita que a manutenção de sua própria estrutura se torne mais importante do que a missão.

Que nunca perca o primeiro amor.

E que, quando futuras gerações perguntarem por que existe uma Convenção das Igrejas Batistas Unidas do Ceará, encontrem uma resposta não apenas em documentos, mas na própria vida de suas igrejas:

porque compreendemos que o Reino de Deus é grande demais para tentarmos cumprir sua missão sozinhos.

A CIBUC nasceu da cooperação.

Cresceu pela cooperação.

E seu futuro continuará dependendo dela.

O planejamento termina nestas páginas.

A missão continua.

Soli Deo Gloria.

A MISSÃO CONTINUA.

Cooperação que fortalece igrejas, forma líderes, faz discípulos e amplia a presença do Evangelho em todo o Ceará



BATISTAS
UNIDOS
CONVENÇÃO DAS IGREJAS BATISTAS UNIDAS DO CEARÁ