UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

ALBERTO DOMENICONI KÜNTGEN-NERY

DISTRESS MORAL ENTRE PASTORES ADVENTISTAS
NA GRANDE SÃO PAULO

São Paulo
2019

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

ALBERTO DOMENICONI KÜNTGEN-NERY

DISTRESS MORAL ENTRE PASTORES ADVENTISTAS
NA GRANDE SÃO PAULO

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia
da Universidade de São Paulo para
obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e
do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Esdras Guerreiro
Vasconcellos

São Paulo
2019

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE
TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO,
PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Domeniconi Küntgen-Nery, Alberto

Distress Moral Entre Pastores Adventistas na Grande São Paulo / Alberto
Domeniconi Küntgen-Nery; orientador Esdras Guerreiro Vasconcellos. – São
Paulo, 2019.

193 f.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) – Instituto
de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2019.

1. Distress Moral. 2. Logoterapia. 3. Pastores Adventistas. 4. Stress. 5. Discurso
do Sujeito Coletivo. I. Guerreiro Vasconcellos, Esdras, orient. II. Título.

Nome: Alberto Domeniconi Küntgen-Nery

Título: Distress Moral Entre Pastores Adventistas na Grande de São Paulo.

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia
da Universidade de São Paulo para
obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e
do Trabalho

Aprovado em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Agradecimentos

A conclusão de um ciclo invariavelmente nos leva a reflexão sobre as situações e pessoas que participaram do mesmo. Este exercício por sua vez, proporciona a oportunidade de agradecer àqueles que fizeram parte e tornaram possível tal jornada.

Assim, sou grato ao Eterno, por ter me trazido até aqui e me ajudado a concluir essa fase tão importante e ao mesmo tempo difícil da minha jornada intelectual.

Aos meus familiares que através do seu apoio e torcida, tornaram possível esse momento. Em especial à minha esposa Maria Fernanda, por ter sido a principal incentivadora em todos os momentos e que desde quando passou a fazer parte da minha vida, faz de mim alguém melhor. Aos meus filhos, Pedro e Júlia, aos quais a vontade de ser um exemplo, foi sempre uma das maiores fontes de motivação. Aos meus pais e irmãs, que acompanharam meu caminho desde o início, compartilhando a alegria de cada realização. Aos meus sogros, família que ganhei no decorrer desse caminho, por todo apoio e torcida. A todos os demais familiares pelo incentivo e por compartilharem comigo essa vitória.

Ao professor Dr. Esdras Guerreiro Vasconcellos, que desde 2010, orienta o caminho intelectual que me propus a seguir. A história da Psicologia nos conta que Edmund Husserl referia-se à Franz Brentano como “meu professor Brentano...”. É dessa mesma forma que diante dos meus alunos, me refiro ao Dr. Esdras, cujo impacto dos ensinamentos, orientações, exemplo e amizade, são determinantes para o profissional que me tornei e para a minha prática, seja ela acadêmica ou clínica.

Da mesma forma, sou grato à professora Dr^a. Zélia Ramozzi-Chiarottino, que além de acompanhar minha trajetória acadêmica desde o início na Universidade de São Paulo, é também fonte de inspiração profissional e amizade.

Aos demais professores que contribuíram com a minha formação desde os primeiros anos. Ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, em especial ao Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, pelo acolhimento e pelos meios que tornaram essa realização possível, em especial às funcionárias da secretaria do PST pela pronta ajuda em todos os momentos.

Aos colegas pesquisadores da USP, Camila Torres, Érika Nakano, Mônica Huang, Saul Orozco e tantos outros com os quais compartilhei horas de estudo e ideias para esse trabalho. Aos colegas de trabalho do curso de Psicologia do Unasp, em especial às professoras Tércia Barbalho, Vivian Araújo, Suely Santos e Sideli Biazzi que apoiaram ativamente meu caminho até aqui. Aos meus alunos de graduação em Psicologia e de formação em Logoterapia que me levam sempre a querer ser um professor e pesquisador melhor. À Igreja Adventista do Sétimo dia e seus pastores, que foram a fonte dessa pesquisa.

Por fim, registro minha gratidão póstuma à Viktor Emil Frankl, criador da Logoterapia, ferramenta que viabiliza toda a minha prática clínica, e que norteia meu desenvolvimento intelectual.

A todos esses, minha gratidão.

“Todavia, não me importo, nem considero a minha vida de valor algum para mim mesmo, se tão-somente puder terminar a corrida e completar o ministério que o Senhor Jesus me confiou, de testemunhar do evangelho da graça de Deus”.

Atos 20:24

RESUMO

NERY, A.D. Distress Moral Entre Pastores Adventistas na Grande São Paulo. 2019. 192 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

O conceito de Distress Moral foi criado em 1984 pelo filósofo Andrew Jameton, com o propósito de retratar um tipo específico de distress, aquele proveniente do enfrentamento de dilemas morais no ambiente de trabalho. Inicialmente o tema passou a ser estudado entre os profissionais de enfermagem, área na qual a maior parte dos estudos se concentram até os dias de hoje. A presente tese abordou o tema sob uma perspectiva psicológica, pesquisando o fenômeno dentro da categoria profissional dos pastores adventistas, contribuindo assim para a ampliação do conceito de Distress Moral bem como sua aproximação com a Psicologia. A pesquisa foi realizada com um grupo de 20 pastores na região da grande São Paulo, através do método da apresentação de um caso que serviu como base para uma conversa sobre o tema. Os dados foram transcritos e tabulados com o modelo do Discurso do Sujeito Coletivo. Os pastores adventistas da grande São Paulo relataram a vivência de situações que se enquadram dentro do conceito de Distress moral. A logoterapia foi utilizada como referência para compreender as situações de distress moral na medida em que as mesmas estão ligadas ao sofrimento que os indivíduos enfrentam ao lidarem com determinadas situações as quais não podem mudar. A solução que muitos apresentaram consiste em uma mudança interior que pode ser compreendida à luz do conceito de *Homo Patiens*: O homem que é capaz de sofrer, mas transformar o seu sofrimento em uma conquista. O recurso utilizado pelos pastores é a sua fé que pode ser considerada à luz da Logoterapia, como uma expressão da autotranscendência. Capacidade humana que o permite superar o sofrimento na direção da busca por um sentido maior que o sofrimento em si.

Palavras Chaves: Distress Moral; Pastores Adventistas; Logoterapia; Discurso do Sujeito Coletivo.

ABSTRACT

NERY, A.D. Moral Distress Among Seventh-day Adventist Pastors in Greater São Paulo. 2019. 192 f. Thesis (Doctoral Studies) – Institute of Psychology, University of São Paulo, São Paulo, 2019.

The concept of Moral Distress was created in 1984 by the philosopher Andrew Jameton, with the purpose of portraying a specific type of distress. The one coming from the confrontation of moral dilemmas at workplace. Initially, the subject was studied among nursing professionals, an area in which most of the studies are concentrated up to the present day. The present thesis approached the subject from a psychological perspective, researching the phenomenon within the professional category of Adventist Pastors, thus contributing to the expansion of the concept of Moral Distress as well as its approach to Psychology. The research was carried out with a group of 20 pastors who work in greater São Paulo, through the presentation of a case that served as the basis for a later interview with each one of the subjects. The data collected were tabulated through the Collective Subject Discourse model. The seventh-day adventist pastors of São Paulo reported the experience of situations that fall within the concept of moral Distress. Logotherapy was used as basis to understand situations of moral distress inasmuch as they were linked to the suffering that individuals face in dealing with certain situations that they could not change. The solution that many have presented was an inner change that can be understood under the light of the concept of Homo Patiens: The man who is able to withstand the suffering and transforming it into an achievement. The main resource used by pastors was their faith, that can be considered as an expression of self-transcendence, which, according to Viktor Frankl (1969), is the human capacity that allows someone to overcome suffering through the search of a meaning greater than the suffering itself.

Key Words: Moral Distress; Adventist Pastors; Logotherapy; Collective Subject Discourse.

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Evolução do Conceito “Distress Moral”

Tabela 2 – Distribuição Por Faixa Etária

Tabela 3 – Distribuição por Estado Civil

Tabela 4 – Distribuição por Tempo de Ministério

Tabela 5 – Distribuição por Função

Tabela 6 - Categorias dos Discursos

Tabela 7- Distribuição dos Participantes em Cada Categoria

Tabela 8 - Tabela Original Sobre a Evolução do Conceito de Distress Moral

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	p.14
2. OBJETIVOS	p.19
2.1 Objetivo Geral	p.19
2.2 Objetivos Específicos	p.19
3. DISTRESS MORAL: O CONCEITO	p.21
3.1 Revisitando os Conceitos de Stress	p.22
3.2 O Surgimento do Conceito de Distress Moral	p.25
3.3 A Evolução e o Estado Atual do Conceito de Distress Moral	p.29
4. REFERENCIAL TEÓRICO: A LOGOTERAPIA DE VIKTOR FRANKL	p.32
4.1 Breve Histórico da Logoterapia	p.34
4.2 Conceitos Fundamentais da Logoterapia	p.36
4.2.1 Sentido Para a Vida	p.36
4.2.2 Vontade de Sentido	p.38
4.2.3 Liberdade de Vontade	p.38
4.2.4 Autotranscendência	p.39
4.2.5 Dimensão Noética/Espiritual	p.39
4.2.6 Tríade Trágica	p.40
4.2.7 Homo Patiens	p.41
4.2.8 Vazio Existencial	p.41
4.2.9 Neurose Noogênica	p.41
4.2.10 Neurose Coletiva	p.42
4.2.11 Noodinâmica	p.42
5. O PASTOR ADVENTISTA E SEU TRABALHO	p.43
5.1 A Função Pastoral	p.44
5.2 A Igreja Adventista do Sétimo Dia	p.47

5.2.1 Breve Histórico da Igreja Adventista do Sétimo Dia	p.47
5.2.2 Estrutura Organizacional da Igreja Adventista do Sétimo Dia	p.50
5.3 O Pastor Adventista	p.51
5.3.1 Código de Ética do Pastor Adventista	p.52
5.3.2 Formação Pastoral	p.53
5.3.3 Ordenação Feminina	p.53
5.3.4 Atuação Pastoral	p.53
5.4 O Pastor Adventista em São Paulo	p.54
5.5 Pastores e Saúde Mental	p.55
 6. MÉTODO E MATERIAIS	p.57
6.1 Caracterização dos sujeitos	p.58
6.2 Instrumentos e Materiais	p.58
6.2.1 Revisão de Literatura	p.58
6.2.2 Apresentação de um Caso	p.59
6.2.3 Banco de Perguntas Auxiliares	p.61
6.2.4 Questionário Sociodemográfico	p.62
6.3 O processo de coleta de dados	p.63
6.4 Descrição do tratamento dos dados	p.63
6.5 Discurso do Sujeito Coletivo	p.63
6.5.1 Princípios Básicos e Conceitos Fundamentais do DSC	p.63
6.5.2 O Discurso do Sujeito Coletivo e a Logoterapia	p.64
 7. RESULTADOS	p.65
7.1 Análise Descritiva das Variáveis Sócio Demográficas	p.66
7.1.1 Distribuição por Faixa Etária	p.66
7.1.2 Distribuição por Estado Civil	p.67
7.1.3 Distribuição por Tempo de Ministério	p.68
7.1.4 Distribuição por Função	p.68
7.2 Análise dos Discursos	p.69
7.2.1 Expressões Chaves, Ideias Centrais e Categorização	p.69
7.2.2 Os Discursos	p.70
7.2.3 Análise dos Discursos	p.82

8. DISCUSSÃO DE RESULTADOS	p.94
8.1 Fatores de Distress Moral	p.95
8.2 Compreensão do Distress Moral entre Pastores à Luz da Logoterapia	p.99
8.3 Aspectos nos Quais os Pastores Não Apresentaram Distress Moral	p.103
8.4 Propostas	p.105
8.5 Perspectivas Futuras na Pesquisa do Tema	p.106
 9. CONCLUSÃO	 p. 107
 10.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 p.110
 11.ANEXOS	 p.115
Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	p.116
Anexo 2 – Seleção de Expressões Chaves e Ideias Centrais	p.118
Anexo 3 – Distribuição dos Participantes em Cada Categoria	p.136
Anexo 4 – Entrevistas Completas	p.137
Anexo 5 – Email do Dr. Andrew Jameton	p.192
Anexo 6 – Evolução do Conceito de Distress Moral	p.193

1. INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

Desde o início de 2010, tenho tido a oportunidade de frequentar o ambiente acadêmico do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Depois de um ano na condição de aluno especial, ingressei no programa de mestrado em Psicologia Social, tendo concluído a defesa no início de 2014. Durante este período, pude participar de diferentes disciplinas ministradas pelo professor Dr. Esdras Guerreiro Vasconcellos, todas elas relacionadas à teoria do stress. Desta forma, entrei em contato pela primeira vez com o conceito de Distress Moral, que tem como ponto de partida a teoria do stress.

No início de 2014, estava prestes a defender o mestrado e o Dr. Esdras estava lecionando pela segunda vez a disciplina de Distress Moral. Embora não estivesse regularmente matriculado, me propus a assistir as aulas. Mais do que isso, uma vez que já havia assistido a disciplina no ano anterior, recebi um convite para apresentar uma das aulas, cujo tema sugestivo foi: Distress Moral entre Pastores Evangélicos.

O convite não surgiu apenas porque já havia feito a disciplina anteriormente, mas também porque na ocasião, estava iniciando meu décimo quinto ano de trabalho como pastor da Igreja Adventista do Sétimo Dia, e dentro de uma relação de amizade que nasceu do convívio acadêmico, já havia relatado ao professor algumas das situações peculiares que havia vivenciado dentro do trabalho pastoral.

Preparei a aula, que foi ministrada pouco depois da defesa do mestrado. O tema foi empolgante, daqueles que tornaram as três horas de aula insuficientes. Estimulou minha curiosidade acadêmica, o que veio em boa hora, afinal, já estava na hora de começar a pensar em um projeto de doutorado. Conversei com o professor Esdras que incentivou a idéia. Na pesquisa preliminar, voltada para o preparo da aula, já havia sido constatada a escassez de materiais nessa área específica do conhecimento. Posteriormente, em conversa por email com o Dr. Andrew Jameton, criador do conceito de Distress Moral, recebi do mesmo a confirmação de que se tratava de um tema relevante, e que desconhecia na ocasião (2014), pesquisas que relacionassem o tema distress moral com a vocação e o trabalho pastorais.

Assim nasceu este projeto de pesquisa, através da experiência prática do pesquisador, identificava o fenômeno como sendo comum, no entanto sem a evidência científica tal afirmação. A proposta foi desde o início, a de identificar o fenômeno e procurar entender quais as implicações do mesmo para os pastores no que diz respeito a saúde, qualidade de vida, relações sociais e profissionais.

O estudo do tema Distress Moral, torna-se relevante e justifica-se na medida em que representa um fenômeno presente em diferentes práticas profissionais, e está diretamente relacionado com a saúde do trabalhador. Segundo Jameton (2013), Distress Moral não está confinado à enfermagem, mas é uma experiência comum à muitos profissionais, trabalhadores e cidadãos em geral. Praticamente todas as pessoas em certos momentos se encontram diante de posições que produzem distress moral.

Trata-se de um tema atual dentro da Psicologia, e que ao mesmo tempo, ainda é carente de pesquisas e consolidação teórica, especialmente nas áreas que não estão relacionadas a enfermagem, onde se concentram a maior parte das pesquisas. Este é outro aspecto que credencia o tema, uma vez que, apesar de tratar majoritariamente de um conceito de natureza psicológica, o tema não tem sido abordado por psicólogos. A apropriação do assunto por parte da Psicologia, pode trazer grandes contribuições para o estudo do mesmo.

A pesquisa desta categoria profissional composta pelos pastores, é um campo muito vasto e que se encontra em franco crescimento, uma vez que existe um aumento significativo no número de igrejas evangélicas no Brasil, de maneira mais acentuada, a partir dos anos oitenta. (Censo IBGE 2010). A Igreja Adventista do Sétimo Dia, contando com mais de 1.500.000 adeptos corresponde a uma das maiores denominações evangélicas do Brasil. Além disso, pastores estão sujeitos à condições que favorecem o surgimento do Distress Moral (Viola, 2005)

A vivência do distress moral entre pastores, corre o risco de passar despercebida enquanto tema da psicologia, e ser encarada apenas como um assunto religioso, concernente ao campo da fé, o que torna o estudo do tema ainda mais instigante e ao mesmo tempo sensível, assim como aqueles nos quais ciência e religião se encontram.

Na trajetória dessa pesquisa, tive a oportunidade conversar com pastores de diferentes idades e experiências ministeriais. Homens que escolheram dedicar suas vidas a uma causa que confere sentido máximo às suas existências. Sendo um pesquisador que já esteve por muitos anos “do outro lado”, percebia que as situações, os dilemas, as dificuldades, as alegrias e tantas outras situações narradas pelos sujeitos da pesquisa, me eram todas muito familiares.

Ao mesmo tempo em que tinha a oportunidade de ouvir os relatos, como uma espécie de pesquisador-psicoterapeuta, sim, porque não foram poucas as vezes em que ouvia dos sujeitos que “estavam falando daquelas coisas para alguém pela primeira vez”, não posso negar que também vivenciei um processo terapêutico, uma vez que a minha saída da atividade pastoral foi um tanto quanto conturbada, e deixou algumas cicatrizes e questionamentos que nem sempre despertavam sentimentos positivos.

O contato com esses pastores e a oportunidade de ouvir suas histórias, me ajudou no processo de reconciliação com o passado e de valorização de uma parte muito importante da minha vida. Sem sombra de dúvidas, me enchi de admiração por esses “homens de Deus”, e ao mesmo tempo, passei a olhar o meu passado com a sensação de “dever cumprido” e com satisfação de ter feito parte por tantos anos, de um grupo de pessoas tão especiais. Em momento algum desde o surgimento da ideia de pesquisa sobre este tema, o efeito terapêutico foi previsto. Posso afirmar então que foi um bônus, um presente inesperado daquilo que o universo científico chamaria de “acaso”, mas que na visão particular dos sujeitos desta pesquisa (a qual o pesquisador compartilha), pode ser chamado de Deus. Como diria Frankl (1993), “o incompreensível não precisa ser inacreditável”.

Desta forma, o presente trabalho parte de uma apresentação objetiva sobre o surgimento e evolução do conceito de distress moral desde o seu surgimento, até os dias de hoje. Além disso, o referencial teórico da Logoterapia será apresentado como ferramenta para a compreensão do fenômeno dentro do grupo de sujeitos pesquisados. A caracterização dos sujeitos da pesquisa abrange a descrição da identidade e atividade pastoral, dentro do contexto da Igreja Adventista do Sétimo dia, que também será caracterizada em termos de história e estrutura organizacional, a fim facilitar a compreensão dos discursos dos pastores.

Posteriormente o método do Discurso do Sujeito Coletivo (LE FEVRE, 2000) será utilizado para a organização dos dados e resultados. Por fim, esta pesquisa se propõe a levantar hipóteses que ajudem a fazer da mesma um ponto de partida para futuras intervenções tanto no contexto dos sujeitos da mesma, como também em outros contextos nos quais o fenômeno do distress moral possa estar presente.

A presente tese proporciona uma oportunidade para o diálogo entre diferentes campos da Psicologia, tais como a Psicologia da Saúde, a Psicologia Social, a Psicologia do Trabalho e Organizações, e a Psicologia da Religião em especial, uma vez que o universo profissional que circunda o tema desta pesquisa é propício para tal aproximação.

2. OBJETIVOS

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral:

Identificar o fenômeno do Distress Moral em um grupo de pastores Adventistas do Sétimo Dia na grande de São Paulo.

2.1 Objetivos Específicos:

1. Contribuir para a ampliação do conceito de Distress Moral através da pesquisa do mesmo em um outro grupo profissional que não seja o da enfermagem, lugar comum nas pesquisas sobre o tema;
2. Produzir uma pesquisa que aproxime o tema Distress Moral de uma perspectiva psicológica (a Logoterapia), uma vez que a literatura demonstra uma carência de iniciativas desta natureza.

3. DISTRESS MORAL: O CONCEITO

3. DISTRESS MORAL: O CONCEITO

3.1 Revisitando o Conceito de Stress

Desde Hipócrates, o conceito de saúde está relacionado ao estado de equilíbrio das funções orgânicas. Durante o século XVII, o termo stress, derivado do latim, era popularmente utilizado com o significado de “fadiga”, “cansaço”. Já nos séculos XVIII e XIX, o termo é relacionado com “força”, “pressão”, “esforço” e “tensão”. (FARIAS, 1985).

No entanto, o estudo do fenômeno que hoje é conhecido como *stress*, remonta ao início do século 20. Com o propósito de compreender as respostas fisiológicas a estímulos ambientais, Walter Cannon utilizou a palavra “stress” em 1915 (McGONIGAL, 2015) ao criar o termo “emotional stress”. Assim, descreveu sob um ponto de vista darwinista, as reações de luta e fuga do organismo a estímulos “stressores”, como sendo comportamentos instintivos fundamentais à sobrevivência da espécie. Podemos então tomar como marco inicial da pesquisa moderna do stress, a descrição de Walter Cannon sobre a reação de lutar ou fugir. (STRAUB, 2012).

Posteriormente, Hans Selye (1936/1974) e Lazarus (1966/1984) apresentaram os conceitos clássicos da teoria do stress, que continuam a exercer influência sobre o tema até os dias de hoje. Desde os estudos pioneiros nesse campo do saber, passou-se a compreender a natureza complexa do stress, um processo que abrange pelo lado orgânico, o cérebro e o sistema nervoso, as glândulas endócrinas e os hormônios, além do sistema imune (STRAUB, 2012), e ao mesmo tempo, as emoções e processo cognitivos. Hans Selye delineou a síndrome de adaptação geral para descrever os efeitos do stress crônico. Essa síndrome consiste em uma reação de alarme, um estágio de resistência e um estágio de exaustão. O stress persistente pode aumentar a suscetibilidade da pessoa a uma doença da adaptação. (STRAUB, 2012). Segundo Bears e seus colaboradores (2017, p.5310), o encéfalo gera o stress biológico em resposta a estímulos reais ou imaginários. As muitas respostas fisiológicas associadas ao stress, ajudam a proteger o corpo e o encéfalo dos perigos que inicialmente o desencadearam, no entanto, o stress, em doses crônicas, também pode ter efeitos prejudiciais e

insidiosos.

Com o tempo, a partir da descoberta dos efeitos negativos que a reação de stress poderia trazer, a percepção popular passou a associar ficar estressado a uma falha psicológica ou uma fraqueza a ser corrigida. Para McGonigal (2015), isto está enraizado na crença incorreta de que cada resposta de stress é uma resposta de luta ou fuga, ou de opressão total.

Em uma concepção contemporânea do tema, Vasconcellos (1988/2000) apresenta o stress como um fenômeno biopsicossocial de caráter psiconeuroendocrinoimológico. Esta concepção, contraria a noção popular de stress, segundo a qual, o mesmo seria o agente causador de uma reação, ou a reação em si. Segundo esta perspectiva, stress pode ser definido como o processo iniciado a partir de um ou mais stressores (estímulos ou demandas ambientais ou internas). O processo é mediado por um elemento cognitivo e psicológico, e resulta em um comportamento (interno ou externo), que é a reação de stress. Para o autor, que é o pioneiro no ensino e pesquisa do tema no contexto brasileiro, tendo ministrado o primeiro curso de stress documentado no Brasil, ainda nos idos dos anos 80, os aspectos sociais e ambientais atuam em conjunto com os emocionais e cognitivos. A proposta de Vasconcellos contempla uma visão interacionista do stress, segundo a qual as dimensões situacionais estão intimamente relacionadas à forma como o indivíduo interpreta seu ambiente social externo.

Assim, representando uma nova perspectiva dentro da ciência do stress, para Vasconcellos (2000) o stress em si é um processo natural e saudável, enquanto os agentes e reações de stress podem ser de teor agradável ou não. O autor sugere a utilização do termo *distress* “quando a reação de stress é caracterizada por sentimentos desagradáveis, podendo envolver dor, mal-estar, desconforto ou esgotamento emocional”, e *eustress* para um cenário no qual o stressor “gera sentimentos de alegria, bem-estar e que levam o indivíduo a ação”. Ao mesmo tempo, propôs a classificação dos fatores desencadeadores do *stress* prazeroso como *eustressores*, e os do desprazer, como *distressores* (Vasconcellos, 2015). Esta proposta leva a uma mudança paradigmática na ciência do stress, na medida em que a partir de sua contribuição não necessitamos mais olhar para o processo

psiconeuroendócrino do stress como algo que deva ser evitado ou combatido, mas como algo natural e que pode contribuir para as realizações humanas.

Esta perspectiva é corroborada por pesquisadores contemporâneos em escala mundial. Segundo McGonigal (2015), um olhar mais completo sobre a própria biologia do stress, nos ajuda a entender a razão de termos a resposta de stress a cada momento, e a percebermos que essas respostas de stress podem nos ajudar na direção de algo. Assim, a resposta de stress passa a ser vista como mais do que um instinto de sobrevivência básico passa a relacionar-se com a maneira como os seres humanos funcionam, como se relacionam uns com os outros, e como vivem nesse mundo.

A autora aponta para o que chama de “paradoxo do stress”, ou seja, a presente noção de que altos níveis de stress estão associados tanto com o distress, como com a sensação de bem-estar. Em outras palavras, “uma vida feliz não está livre de stress, e uma vida livre de stress não é garantia de uma vida feliz” (2015, p.64)

A partir de uma visão interacionista, podemos identificar o fenômeno relacionado com diferentes aspectos da vida de um indivíduo, entre elas a dimensão profissional. Segundo Limongi-França e Rodrigues (2002) isto acontece quando a pessoa identifica seu ambiente de trabalho como ameaçador, seja pelo excesso de demandas ou pela falta de condições adequadas para realização do mesmo. Straub (2012, p. 107) aponta entre os fatores que tornam o trabalho estressante, a sobrecarga de atividade, o esgotamento, o conflito e a ambiguidade de papéis, a progressão inadequada na carreira e a falta de controle sobre o trabalho.

Para Zanelli (2010), assim como afirma Straub, no que diz respeito ao ambiente profissional, entre os principais stressores estão o baixo poder de decisão e controle sobre os processos, as demandas além das condições de produção, as longas jornadas e o ambiente competitivo. Sato e cols. (2004), demonstram como a preocupação com a saúde do trabalhador é um tema recente no Brasil, tendo como fundamento o processo de redemocratização do país, que teve lugar a partir dos anos oitenta, em especial com a promulgação da constituição de 1988. A partir de então, pela primeira vez a questão da saúde do trabalhador passou a ser vista como

um "direito".

Primeiramente, a atenção sob a saúde do trabalhador foi baseada no modelo do processo de industrialização. Havia uma preocupação com fatores tais como a carga horária de trabalho, as condições de segurança do local de trabalho e o acesso aos serviços básicos de saúde. Posteriormente, a atenção à saúde do trabalhador passou a lançar seu olhar sobre o processo chamado de relação homem-trabalho.

O stress no trabalho foi relacionado a uma série de doenças, a ponto de ser considerado uma epidemia, uma questão de saúde pública com graves consequências para os indivíduos, organizações e nações (WAINWRIGHT; CALNAN, 2002). O stress exacerba muitas patologias cuja característica central é a inflamação excessiva, incluindo doenças alérgicas, autoimunes, reumatológicas, neurológicas e cardiovasculares (STRAUB, 2012). Segundo relatório da OMS (2007), trabalhos com alta demanda, alto grau de exaustão e baixo índice de controle, aumentam a incidência de doenças emocionais, doença cardíaca e propensão ao alcoolismo.

3.2 O Surgimento do Conceito de Distress Moral

O estudo e a compreensão dos perigos e danos associados ao stress, evoluiu para a descoberta de processos danosos relacionados ao mesmo, como por exemplo a síndrome de Burnout. De acordo com Nakano (2016, p.23), o interesse no tema deve-se principalmente as contribuições de Freudenberg, Maslach e Jackson, em meados dos anos 70.

Posteriormente, outro conceito relacionado aos efeitos negativos potenciais do stress (distress), foi criado no início dos anos oitenta pelo filósofo Andrew Jameton. Em 1984 ele apresenta o termo para abordar o enfrentamento da incerteza moral, de dilemas morais e do sofrimento moral nos ambientes de trabalho, de forma mais específica, no campo da enfermagem (Barlem et al., 2013).

Para Musto e Rodney (2018), o estudo do distress moral surgiu em uma época quando ainda havia pouca atenção sendo dada ao bem-estar dos profissionais de saúde. As publicações de Jameton, em um primeiro momento através de seu livro sobre a ética na enfermagem, bem como suas publicações subsequentes, foram determinantes para uma mudança nesse cenário. Ulrich e Grady (2018, p.1) entendem que este tema precisa ser estudado justamente por estar diretamente ligado ao bem-estar físico e mental dos profissionais de saúde, e que o estudo do distress moral requer que olhemos para o sistema ou meio nos quais os profissionais estão inseridos.

“O termo distress moral tem se tornado crescentemente familiar e um fenômeno comum na vida diária daqueles que trabalham nas profissões de cuidado da saúde. Desde a criação da definição original, por um filósofo, há mais de 30 anos, distress moral tem sido definido e estudado de diversas maneiras por muitos autores. A maior parte compreende que o distress moral acontece quando um profissional de saúde, enquanto um agente moral, não pode ou não age de acordo com o seus juízos morais, (ou o aquilo que pensa ser correto em determinada situação) por conta de constrangimentos institucionais ou internos.”

Segundo Jameton (2013), embora a ênfase no estudo do conceito de Distress Moral tenha origem nos anos 70 e 80, o conceito já havia sido mencionado anteriormente. Apareceu anteriormente em publicações de 1909 e 1887 (Elmer 1909; Fouillée 1887). O distress ligado ao trabalho incluindo desentendimentos entre médicos e enfermeiros sobre o cuidado dos pacientes, foi amplamente observado no trabalho de Isabel Hampton Robb (Robb 1900) and Florence Nightingale.

Outro trabalho citado por Jameton, que pode ser considerado um precursor do estudo do tema foi um pequeno livro publicado por Alfred O. Hirschman na área de Ética nos Negócios, chamado *Exit Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* (Hirschman 1970). Esta obra apresentava uma argumentação interessante que ligava a insatisfação no trabalho a discordâncias éticas. Segundo Hirschman, nestes casos, os empregados tinham duas alternativas: manifestar sua insatisfação, o que poderia levá-los até mesmo a sair do emprego ou serem demitidos, ou serem resignados e optarem por ser leais à organização.

Segundo Jameton (2013), Distress Moral é uma experiência comum em sociedades complexas que surge quando os indivíduos possuem julgamentos

morais claros sobre as regras sociais, mas tem dificuldades em alinhar suas ações com seus preceitos morais. O campo da enfermagem, tornou-se um ambiente fértil para o estudo e pesquisa do tema, justamente devido ao grande número de conflitos desta natureza que surgem no trabalho dos profissionais de enfermagem.

Assim, conforme Jameton (2013) esclarece, o conceito de distress moral foi um recurso útil na promoção de uma discussão das questões morais que os enfermeiros estavam enfrentando. Dentro do campo da enfermagem, Distress Moral foi caracterizado como um desafio que surge quando um indivíduo possui um julgamento moral ou ético sobre o cuidado, que difere daquele dos outros que estão responsáveis. Ou seja, um conflito moral que estava relacionado ao conflito de visões sobre cuidado do outro, e as condições institucionais para a realização deste cuidado.

O Distress Moral, na visão de Jameton, pode ser dividido em duas partes: Distress Inicial e Distress Reativo. O Distress Inicial, ocorre no momento em que a situação começa a se desdobrar. Depois que a situação que gerou o Distress Moral termina, o Distress Reativo permanece (Epstein; Hamric, 2009)

Ao trabalhar com enfermeiras, Jameton propôs que os problemas morais e éticos em um hospital, poderiam ser classificados em três tipos: 1. Incerteza Moral, 2. Dilemas morais, 3. Distress Moral. A definição original de Jameton para o distress moral foi: “Quando alguém sabe a coisa certa a fazer, mas os constrangimentos institucionais tornam praticamente impossível prosseguir no curso correto de ação”. (Musto e Rodney, 2018)

Russel (2012) aponta para quatro atributos do distress moral: Sentimentos negativos, falta de poder para agir, conflito de lealdade e incerteza. Outros atributos secundários como por exemplo desumanização dos pacientes, competitividade e falta de condições para se reduzir a dor e o sofrimento, também são identificadas no fenômeno. Lützen e colaboradores (2010) sugerem que a intensidade do sentimento de Distress Moral pode variar de acordo com dois fatores, a sensibilidade moral, um fator pessoal que se refere a capacidade de um indivíduo ser consciente da sua influência moral sobre o outros em determinadas circunstâncias, e o clima moral da organização, que tem a ver com a maneira através da qual a estrutura

organizacional facilita determinadas formas de conduta, com base em regras ou preceitos, as quais o indivíduo deve seguir a fim de manter seu emprego.

Para Corley e colaboradores (2001), o conceito de Distress Moral tem a ver com um desequilíbrio psicológico doloroso, que resulta de reconhecer qual é a ação ética apropriada, mas ainda assim não colocá-la em prática devido a obstáculos como falta de tempo, barreiras institucionais ou questões legais, por exemplo.

O estudo retrospectivo do tema nos mostra que, trata-se de um conceito ainda novo, e justamente devido a este fato, em formação. Woods (2014) associa o Distress Moral a uma experiência de dissonância cognitiva e emocional que surge quando alguém se sente compelido a agir de maneira contrária aos seus requisitos morais. Esta definição amplia o conceito para além das fronteiras da enfermagem. A grande questão em sua perspectiva, tem a ver com a integridade moral, isto envolve tanto desvalorização do indivíduo como a pressão por agir de maneira contrária ao que faria segundo seus próprios princípios.

Para Lunardi e colaboradores (2009) o Distress Moral manifesta-se quando os trabalhadores apresentam dificuldades para executar situações moralmente adequadas, segundo suas consciências. Wocial e Weaver (2012) entendem que o distress moral pode estar relacionado a uma falha do indivíduo consigo mesmo, como por exemplo a incapacidade em atender seus próprios padrões morais, bem como relacionada aos outros, como por exemplo uma falha ou incapacidade na execução do cuidado. O impacto do distress moral afeta o profissional, os pacientes e a organização como um todo.

Mais recentemente, Fourie (2015) apontou para a dificuldade em se conceituar distress moral nos últimos anos, devido as definições do tema não serem suficientemente abrangentes. Em sua opinião, as definições devem ser mais amplas e permitir a inclusão das causas. Sua proposta considera o distress moral como sendo uma resposta psicológica a situações morais desafiadoras, tais como as de constrangimento moral, conflito moral, ou ambos.

Vasconcellos (2015) apresenta uma forma específica de stress, chamado de stress sócio-existencial, que se dá justamente na convivência de um indivíduo com o

outro, no que tange as regras e valores de cada um, gerando uma situação de conflito. O conceito de distress moral, a partir dessa perspectiva, pode ser enquadrado nessa categoria do stress sócio-existencial, e assim, ter seu escopo ampliado para além da dimensão das relações profissionais no ambiente da saúde, e avançar em outras áreas profissionais, e até mesmo em questões políticas e sociais.

3.3 A Evolução e O Estado Atual do Conceito de Distress Moral

Desde a criação do conceito original, a noção de distress moral tem evoluído se tornado mais abrangente. Em um trabalho publicado em 2018, Musto e Rodney listaram a evolução do conceito desde o seu início até os dias atuais. Seu trabalho resultou na tabela apresentada a seguir, que pode ser considerada a fonte mais atual sobre a evolução histórica do conceito.

Tabela 1 – Evolução do Conceito “Distress Moral”

Ano	Autores	Definição
1984:	Jameton	Quando alguém sabe a coisa certa a fazer, mas os constrangimentos institucionais tornam praticamente impossível prosseguir no curso correto de ação.
1987	Wilkinson	Desequilíbrio psicológico e estado de sentimento negativo experienciado quando uma pessoa toma uma decisão moral, mas não segue em frente com o comportamento moral indicado por esta decisão.
1993	Jameton	Distress Moral Inicial: Envolve os sentimentos de frustração, ira e ansiedade, que as pessoas experimentam quando se deparam com obstáculos institucionais e conflitos com outros sobre valores. Distress Moral Reativo: É o distress que as pessoas sentem quando não atuam sobre o seu distress inicial.
2002	Hanna	Distress Moral ocorre no contexto de situações que possuem implicações morais embutidas em si, nas quais a finalidade moral, uma bondade ou retidão inerentes, é compreendida como existente e como sendo ameaçada, prejudicada ou violada.

2003	Austin et al.	O estado experimentado quando escolhas morais e ações são frustradas por constrangimentos.
2004	Kälvemark et al.	Sintomas negativos tradicionais do stress, que ocorrem por conta de situações que envolvem dimensões éticas e nas quais o profissional de saúde sente que não é capaz de preservar todos os interesses e valores em jogo.
2006	Nathanial	Distress moral é a dor que afeta a mente, o corpo ou relacionamentos que resultam da situação de cuidado de um paciente na qual o enfermeiro/a é ciente de um problema moral, reconhece responsabilidade moral, e faz um julgamento moral sobre a ação correta, ainda assim, como resultado da percepção de constrangimentos, participa, por ação ou omissão, de uma forma que percebe como moralmente incorreta.
2011	Mitton et al,	Distress moral é o sofrimento experimentado como o resultado de situações nas quais os indivíduos, sentem-se moralmente responsáveis e determinam a ação eticamente correta a ser tomada, no entanto devido a constrangimentos (reais ou percebidos) não pode levar a sua ação adiante, acabando por cometer uma ofensa moral.
2012	Varcoe et al	A experiência de ter sido seriamente comprometido enquanto agente moral por práticas em acordo com valores profissionais e padrões aceitos.
2013	Rodney et al	Aquilo que enfermeiros (ou qualquer agente moral) experimenta quando são constrangidos a mover-se das escolhas morais as ações morais – uma experiência associada com sentimentos de ira, frustração, culpa e impotência.
2013	Crane et al.	A experiência de distress psicológico que resulta de engajar-se em, ou falhar ao prevenir, decisões ou comportamentos que transgridem, ou levam a transgredir crenças éticas ou pessoalmente sustentadas moralmente.
2014	Barlem e Ramos	O sentimento de impotência experimentado durante os jogos de poder nos micro-espacos de ação, que levam o sujeito a uma cadeia de eventos que o impelem a aceitar individualidades impostas, reduzindo suas resistências e poucas possibilidades de ação moral; isto obstruí o processo de deliberação moral, compromete a defesa e sensibilidade moral, o que resulta em inexpressividade política, ética e defensiva, e em uma série de manifestações físicas, psíquicas e comportamentais.
2016	Campbell et al.	Uma ou mais emoções e atitudes negativas auto-direcionadas que surgem em resposta ao envolvimento percebido de alguém em uma situação percebida como moralmente indesejada

*Musto e Rodney, 2018 (Tradução livre feita pelo autor. A tabela original em inglês pode ser encontrada no Anexo 6)

Uma leitura das diferentes definições propostas durante mais de 30 anos de evolução do conceito, nos leva a percepção de que alguns fatores permanecem como parte essencial da composição do fenômeno. Entre os pontos em comum das diferentes definições, podemos destacar:

- a) A existência de um conflito de valores da ordem moral, que leva o indivíduo a agir ou sentir-se impelido a agir de maneira contrária à própria consciência, ou seja ao que acredita ser correto.
- b) O sentimento de frustração e/ou impotência, resultantes desse conflito ou das ações ligadas a ele, o sofrimento que emerge a partir de uma solução inadequada dos conflitos.
- c) A presença das instituições como parte tanto do contexto no qual os conflitos acontecem, como também sendo a fonte de origem dos conflitos.

Outro fator relevante que notamos a partir dos apontamentos de Musto e Rodney, foi que durante 22 anos (entre 1984 e 2006), apenas sete trabalhos científicos se propuseram a definir ou contribuir para as definições existentes do termo, por outro lado, mais recentemente, em um curto período de tempo, entre 2011 e 2016 surgiram seis trabalhos com a mesma proposta. Em outras palavras, há uma espécie de tendência para que a pesquisa na área seja ampliada cada vez mais.

O presente trabalho adota justamente esta perspectiva atual, de ampliar a abrangência de estudos sobre o tema, trazendo pela primeira vez no Brasil, para o campo do trabalho de um profissional religioso. Como antecedentes para esta proposta, citamos um estudo de 2013, de Susan Houston apontou para a incidência de distress moral entre capelães hospitalares, que identificou nessa categoria profissional fatores que abriam espaço para a manifestação do distress moral.

4. REFERENCIAL TEÓRICO: A LOGOTERAPIA DE VIKTOR FRANKL

4. REFERENCIAL TEÓRICO: A LOGOTERAPIA DE VIKTOR FRANKL

Em 2013, pesquisadores da Universidade de Stanford e da Florida State University, fizeram uma pesquisa com o objetivo de descobrir quais eram os melhores preditores para uma vida cheia de sentido. De acordo com McGonigal (2015, p.65) o resultado da pesquisa foi surpreendente, na medida em que o stress foi ranqueado como um dos principais elementos presentes na vida daqueles que consideravam suas vidas cheias de sentido. As pessoas que haviam passado pelas maiores quantidades de eventos estressores em suas vidas, eram mais propensas a considerarem suas vidas cheias de sentido, e ao mesmo tempo, as pessoas que disseram estar enfrentando muito stress no momento, também classificaram suas vidas como sendo mais cheias de sentido. Segundo a autora, (p.65) o “stress parece ser uma consequência inevitável de se engajar em papéis e prosseguir na direção de metas que encham o nosso senso de propósito”

Mesmo em meio ao sofrimento, o ser humano pode ser capaz de direcionar a solução para o seu enfrentamento de situações de altíssimo distress, para um desfecho positivo. McGonigal afirma (2015, p.64):

“Os seres humanos possuem um instinto inato e uma capacidade de criar sentido em meio ao seu sofrimento. Este instinto é parte até mesmo da resposta biológica do stress, frequentemente experimentada como contemplação, questionamento espiritual, ou uma busca profunda. É por isso que a vida cheia de stress é frequentemente uma vida cheia de sentido; o stress nos desafia a encontrarmos o sentido em nossas vidas”.

Uma leitura mais atenta da história da psicologia vai nos mostrar que a proposta de McGonigal não é exatamente nova. Na verdade, toda uma teoria psicológica e antropológica foi construída justamente ancorada na ideia de que todo ser humano é capaz de encontrar o sentido mesmo em meio ao sofrimento. Mais do que isso, que em certas situações o sofrimento em si pode ser um gatilho para que o indivíduo seja desafiado a dar um significado para sua existência. Há cerca de 90 anos, em Viena, Viktor Frankl começou a apresentar as ideias iniciais que serviram como fundamento para a sua própria teoria, que veio a se chamar “Logoterapia”.

4.1 Breve Histórico da Logoterapia

Viktor Emil Frankl foi um psiquiatra e neurologista austríaco que viveu entre 1905 e 1997, em Viena. Sendo ainda um adolescente, afirma ter ficado impactado em 1920 pela leitura de "Além do princípio do prazer". Pouco a pouco, via-se cada vez mais envolvido com a psicanálise, começando a trocar correspondências com o próprio Sigmund Freud. Em 1922, chegou a enviar o manuscrito de um texto a ele, que posteriormente (1924) recomendou a sua publicação. Mesmo tendo se direcionado para longe da Psicanálise, manteve sempre uma atitude de respeito pelo seu primeiro grande mestre, como mostra a seguinte afirmação "Quem me conhece sabe que minha oposição a Freud não diminuiu meu respeito em relação a ele". (1996/2010)

Posteriormente passou a fazer parte do grupo de Adler, do qual acabou por ser expulso em função de suas diferenças teóricas. Em 1925 publicou na Revista Internacional de Psicologia Individual, o artigo "Psicoterapia e Visão de Mundo". Posteriormente publica sua própria revista de Psicologia Individual. Em 1927, com as saídas de Allers e Schwarz da sociedade de Psicologia Individual, Adlers exigiu pessoalmente a exclusão de Frankl dessa mesma sociedade por causa das suas opiniões não ortodoxas. (1996/2010)

Depois disso, Frankl passa a seguir de uma vez por todas, sua própria trajetória intelectual. Em 1926, em uma palestra, usa pela primeira vez o termo Logoterapia, como uma psicoterapia que trata adicionalmente do esclarecimento e da cura dos conflitos psicológicos e das pressões da dimensão mental do homem. Em menos de uma década, por volta de 1933, Frankl já tem a Logoterapia fundamentada filosoficamente, e caminha na direção de aprofundá-la enquanto uma ferramenta de aconselhamento psicológico. Durante esse período, exerce a prática da medicina, voltando sempre sua atenção para temas tais como o suicídio. (Batthyany, 2004).

Em um primeiro momento, Frankl diferencia a sua teoria, a qual chama de Análise Existencial, da sua prática clínica, a qual chama de Logoterapia, mas posteriormente acaba unindo os dois aspectos sob a mesma nomenclatura, como ele mesmo explica:

"No início dos anos 30, eu cunhei o termo Existenzanalyse, como um nome alternativo ao vocábulo Logoterapia, que eu criara nos anos 20...

Posteriormente, quando os autores norte-americanos começaram a publicar trabalhos no âmbito da Logoterapia, eles introduziram o termo “análise existencial” (existential analysis) como tradução de Existenzanalyse. Infelizmente, outros autores fizeram o mesmo com a palavra Dasainanalyse – termo criado na década de 40 por Ludwig Binswanger, para designar o conjunto de seus ensinamentos. Desde então a expressão “análise existencial” tem se tornado bastante ambígua. Logo, para evitar o fomento de mais confusão conceitual, nesse estado de coisas, decidi abster-me de usar o termo “análise existencial” nas minhas publicações em língua inglesa”. (Frankl, 1969/1988, p.14)

Na concepção de Frankl, a “Logoterapia” seria a “terapia através do sentido”, mas poderia ser compreendida também, como a “cura através do significado. (1969/1988)

Em 1937, Frankl abre seu consultório como especialista em Psiquiatria e Neurologia. No ano seguinte (1938), publica "Sobre a Problemática Espiritual da Psicoterapia". Trata-se da primeira publicação original de Frankl sobre a Logoterapia e a Análise Existencial. No mesmo ano, a Áustria sofre a invasão nacional-socialista, o que limitou a atuação de Frankl como médico. Teve que fechar seu consultório particular, e os médicos judeus, a partir de então, só poderiam ter pacientes judeus. A perseguição se intensifica, e a partir de 1942, é levado para o início de uma viagem que duraria três anos e meio, passando pelos campos de concentração de Theresienstadt, Auschwitz, Kaufering e Türkheim. Foi separado de sua mãe, e sua primeira esposa, que viriam a ser mortas nos campos de concentração.

Frankl chega a esta fase de sua vida com a Logoterapia desenvolvida. Leva em um bolso falso costurado em seu sobretudo o rascunho de um livro com sua teoria, na esperança de preservá-lo até o final da guerra. Seu livro é tomado em Auschwitz.

Ao fim da guerra, volta para Viena e se vê em uma situação de desespero total. Seus amigos temem pelo seu suicídio e pedem que ele assine um compromisso pela vida em uma folha de papel em branco. A mesma folha é utilizada, sem o conhecimento de Frankl, para escrever sua candidatura ao cargo de diretor do departamento de neurologia da policlínica da universidade de Viena. Sua candidatura é aceita e em 1946, ele torna-se o diretor, cargo que exerceu até 1965. No mesmo ano, conheceu Elly, com quem se casou e tornou-se sua esposa e o acompanhou até o fim dos seus dias. (1996/2010)

Até o final da sua vida, em 2 de setembro de 1997, Frankl lecionou como professor convidado por todo o mundo, em mais de 209 universidades e recebeu 29 títulos de doutor honoris causa. Escreveu 32 livros que foram publicados em 26 idiomas. Lecionou sua última aula aos 91 anos de idade, em 21 de outubro de 1996, na Universidade de Viena. (1996/2010)

4.2 Conceitos Fundamentais da Logoterapia

A Logoterapia encontrou seu lugar na Psicologia, entre as teorias classificadas como fenomenológico-existenciais e humanistas, no entanto, apresenta algumas particularidades que a diferenciam das outras teorias dessas matrizes, e fazem dela uma teoria pioneira e inovadora em diversos aspectos. ()

“... a Logoterapia é habitualmente classificada dentro das categorias da psiquiatria existencial ou da psicologia humanística. Entretanto quem lê meus livros talvez tenha observado que faço alguns reparos críticos ao existencialismo, ou ao menos ao que tem sido chamado de existencialismo”. p.11 (FRANKL, 1978/2005)

É uma teoria “aberta a sua própria evolução” (FRANKL, 1978/2005 p.15) e a contribuição de outras teorias psicológicas. Frankl a considerava uma teoria “antidogmática e aberta” (1969/1988 p.197) e que não tinha interesse em “em formar robôs, nem em gerar papagaios que só repetem a voz do mestre”. Considerava-se o “fundador” da teoria, no sentido daquele que lançou um fundamento para que outros continuasse construindo. Em sua visão, a Logoterapia deveria se configurar como uma “terra de ninguém”. (1969/1988, p.108)

A fim de relacionarmos posteriormente a Logoterapia com o conceito de distress moral, e analisarmos uma eventual incidência do mesmo entre pastores adventistas, apresentaremos a seguir algum dos principais conceitos teóricos teoria.

4.2.1 Sentido Para a Vida

O eixo central ao redor do qual giram todos os pressupostos teóricos da Logoterapia, é a ideia de que a vida tem um sentido. Segundo Frankl, esta noção surge cedo em sua vida:

“Durante meus anos de juventude, por muito tempo tomei o café da manhã (ou melhor, só o café) na cama, e em seguida permaneceria na cama por mais alguns minutos, pensando sobre o sentido da vida e, especialmente, o sentido do dia por vir - melhor dizendo, seu sentido para mim”. (1996/2010, p.31).

Ele atribui a gênese dessa ideia a uma intuição que surgiu cedo em sua vida: “É verdade, minha convicção que a vida seja incondicionalmente rica de sentido foi inicialmente uma intuição, não há razão para admirar-se, que eu era um estudante de escola média superior”. (1978/2005, p.43)

Boa parte de sua obra é dedicada a fundamentar o conceito do que ele vai chamar de “Sentido Para a Vida”, tanto justificando a existência do conceito, como também fundamentando teoricamente o mesmo.

Com relação à noção de sentido para a vida, Frankl afirma:

- a) É relativo na medida em que sempre se relaciona a cada pessoa especificamente. “Pode-se dizer que o sentido difere, primeiramente, de homem para homem e, depois, de dia para dia e, de fato, até de hora para hora”. (1978/2005, p. 72)
- b) Os sentidos são mutáveis: “Não pode haver algo como um sentido universal na vida, mas apenas os sentidos únicos das situações individuais. (1978/2005, p. 75)
- c) Passível de ser encontrado ou descoberto por cada indivíduo. Esta é uma responsabilidade individual. Ninguém pode criar ou inventar o sentido, embora ele possa ser encontrado em atividade que o indivíduo cria. (1978/2005, p. 81)
- d) Embora sejam únicos, podem ser compartilhados: “Há sentidos partilhados pelos seres humanos transversalmente, nas sociedades e ao longo da história. Eles dizem respeito a própria condição humana. Esses sentidos são o que entendemos por valores.” (1969/1988, p.75).
- e) Os sentidos nunca faltarão: “A vida não deixa jamais de ter sentido”.
- f) Os sentidos podem ser encontrados:

“...no criar uma obra ou no completar uma ação, no fazer experiência de algo ou no encontrar alguém”, mas também “quando nos vemos em uma situação sem esperança, na qualidade de vítimas sem nenhuma ajuda, mesmo quando enfrentamos um destino que não pode ser mudado”. (1978/2005, p.41)

- g) Essas diferentes formas de se encontrar sentido podem ser classificadas como: Valores de Criação (o que o homem dá ao mundo, sob a forma de suas obras e criações); Valores de Experiência (o que o homem recebe do mundo, em termos de encontros e experiências), e Valores de Atitude (a postura que se adota diante da vida, quando se é defrontado com um destino ao qual não pode mudar). (1978/2005, p.91)
- h) O sentido pode ser encontrado mesmo em meio ao sofrimento: Se é que a vida tem sentido, também o sofrimento necessariamente o terá.” (1946/2008, p.87)
- i) O suprassentido é o sentido último que excede e ultrapassa a capacidade intelectual finita do ser humano. (1993)

4.2.2 Vontade de Sentido

Assim como existe um sentido para a vida, o ser humano se caracteriza por ter vontade e necessidade de encontrar o mesmo. É uma característica fundamental do ser humano: “A busca por sentido é a motivação primária da vida do homem”. (1946/2008, p.124)

4.2.3 Liberdade de Vontade

a) O conceito de liberdade de vontade, pressupõe que na busca pelo sentido, o indivíduo é livre para exercer sua vontade.

b) Mesmo nas situações de maior opressão, existe algum nível de liberdade de escolha: “Nosso argumento é o de que há um sentido para a vida – isto é, um sentido pelo qual o homem sempre esteve a buscar – e de que o homem tem a liberdade de engajar-se, ou não, na realização desse sentido”. (1969/1988)

c) O uso dessa liberdade pode fazer do sofrimento uma conquista: “Esta liberdade pode ser exercida mesmo nas piores condições: “Inerente o sofrimento, há uma conquista, que é uma conquista interior. A liberdade espiritual do ser humano, a

qual não se lhe pode tirar, permite-lhe até o último suspiro, configurar sua vida de modo que tenha sentido”. (1969/1988)

4.2.4 Autotranscendência

a) Para Frankl, esta é uma das características fundamentais dos seres humanos. Significa ser direcionado para algo que não o “si mesmo”. “A existência não só é intencional, como também é transcendente. A autotranscendência constitui a essência da existência. Ser humano é ser direcionado para algo que não si mesmo”. (1969/2011)

b) É uma condição para a realização pessoal:

“Somente na medida em que consegue viver essa autotranscendência da existência humana, alguém é autenticamente homem e autenticamente si próprio. Assim o homem se realiza, não se preocupando com o realizar-se, mas esquecendo-se a si mesmo e dando-se, descuidando de si e concentrando seus pensamentos para além de si”. (1969/1988, p.36)

4.2.5 Dimensão Noética/Espiritual

a) Além das dimensões biológica/orgânica, e psicológica, o ser humano é dotado, na visão de Frankl, de uma dimensão noética, ou espiritual:

“A essa totalidade, ao ser humano total, pertence o espiritual, e lhe pertence como sua característica mais específica. Enquanto somente se falar de corpo e mente, é evidente que não se pode estar falando de totalidade”. (1993, p.23).

Frankl complementa:

“O espiritual, contudo, não é apenas uma dimensão própria, mas também a dimensão propriamente dita do ser do homem. Por mais que a dimensão espiritual constitua a dimensão propriamente dita, ela não é a única dimensão do ser do homem. O homem é uma unidade e uma totalidade corpóreo-psíquico- espiritual. (1959, p.62)

b) A autotranscendência humana se dá na dimensão noética:

“ É esse distanciar-se de si mesmo enquanto organismo psicofísico que

constitui pela primeira vez efetivamente a pessoa espiritual enquanto tal, enquanto espiritual, dimensionando ao mesmo tempo o espaço do humano enquanto espiritual. Somente quando o homem se confronta consigo mesmo, o espiritual e o psíquico-corporal se estruturam. (1959, p.60)

- c) Dentre os existenciais do ser humano estão: a espiritualidade, a liberdade e a responsabilidade do homem. (1959, p.72)
- d) O elemento espiritual é por definição justamente, apenas o elemento livre no homem. (1959, p.96)
- e) A existência propriamente humana é existência espiritual, noética. Neste sentido, a dimensão noética é considerada superior às demais, sendo também mais compreensiva porque inclui as dimensões inferiores, sem negá-las. O homem se difere dos animais porque faz parte de seu ser a dimensão noética.

4.2.6 Tríade Trágica

O sofrimento humano é algo inevitável. Para Frankl ele está inserido naquilo que chamou de: Tríade Trágica.

a) Os três elementos da tríade trágica são: dor, culpa e morte. “Não há um único ser humano que possa dizer que jamais sofreu, que jamais falhou e que não morrerá”. (1978/2005, p.94)

b) O sofrimento não invalida o sentido da vida: “É possível tirar sentido até do sofrimento, embora com esforço; isto significa portanto, que o sentido potencial da vida é incondicional”. (1993, p.104)

c) O sofrimento, porém, não é condição para se encontrar o sentido:

“Será que com isso quero dizer que o sofrimento é necessário para se encontrar um sentido? De maneira alguma. O que quero dizer não é absolutamente que o sofrimento é necessário, mas que o sentido é possível apesar do sofrimento, contanto que esse sofrimento seja inevitável, que não possa ser eliminada sua causa, quer biológica, psicológica ou social...Um sofrimento desnecessário redundaria em masoquismo e não em heroísmo”. (1993, p. 104)

4.2.7 Homo Patiens

a) Consiste em uma possibilidade existencial que se abre quando o ser humano é desafiado a transformar a dor em uma conquista. O conceito de *Homo Patiens* refere-se ao “homem que sofre, que sabe como sofrer, como transformar seus sofrimentos em uma conquista humana”. (1978/2005, p. 44).

4.2.8 Vazio Existencial

a) O vazio existencial é um conceito criado por Frankl que emerge da frustração da realização da necessidade de sentido, ou seja do sentimento de falta de sentido.

b) É uma característica marcante do mundo contemporâneo:

“Hoje, vive-se uma era de esgotamento e desaparecimento das tradições. Desse modo, em vez de novos valores serem encontrados através de sentidos únicos, o contrário ocorre. Valores universais estão em declínio. Por isso, cada vez mais as pessoas são tomadas por um sentimento de falta de propósito, ou de vazio ou vácuo existencial” (1969/1988, p. 84)

c) Resulta de uma dupla perda: As tradições que serviam como norte diminuíram e os instintos já não dizem mais ao homem o que deve fazer. Assim, o indivíduo acaba caindo no conformismo (fazer o que todos fazem), ou no autoritarismo (fazer o que querem que ele faça). (1946/2008, p.131)

e) Também pode levar o indivíduo ao tédio (perda de interesse pelo mundo) e a indiferença (Falta de iniciativa para melhorar ou modificar algo no mundo). (1993, p.101)

4.2.9 Neuroses Noogênicas

a) Elas surgem de problemas existenciais, dos quais a frustração da vontade de sentido desempenha papel central. (1946/2008, p.126)

4.2.10 Neurose Coletiva

Uma espécie de neurose coletiva é o resultado da experiência em massa do vazio existencial, e acaba se manifestando das seguintes formas:

a) Atitude Existencial Provisória: Vaguear constante e sem sentido “dirigido para a bomba atômica futura”

b) Posicionamento Fatalista: “não é possível agir e tomar o destino nas próprias mãos”

c) Pensamento Coletivista: não consegue diferenciar-se. Ignora a si mesmo. (Autoritarismo/Conformismo)

d) Fanatismo: Ignora a personalidade do outro, em detrimento de uma posição radical em direção a um sentido hipertrofiado.

4.2.11 Noodinâmica

A busca por sentido em face da possibilidade constante do sofrimento e ou do vazio, podem levar a uma tensão interior, ao invés de um estado de equilíbrio interno. Para Frankl, no entanto (1946, p.129) tal tensão “é um pré-requisito indispensável para a saúde mental”. Saber que a vida tem um sentido, apesar das condições, contribui efetivamente para a sobrevivência humana. “A saúde mental está baseada em certo grau de tensão...Essa tensão é inerente ao ser humano e por isso indispensável ao bem-estar mental”. Segundo Frankl, (p.130) este equilíbrio é o que chama de noodinâmica: “A dinâmica existencial num campo polarizado de tensão, onde um polo está representado por um sentido a ser realizado, e o outro polo, pela pessoa que deve realizá-lo”.

5. O PASTOR ADVENTISTA E SEU TRABALHO

5. O PASTOR ADVENTISTA E SEU TRABALHO.

5.1 A Função Pastoral

A função pastoral é conhecida dentro do Cristianismo desde o seu princípio. Recebe seu nome com base em analogias encontradas na própria Bíblia, como por exemplo o famoso Salmo 23, que inicia com a frase: "O Senhor é meu pastor, e nada me faltará...". Dentro do contexto de uma sociedade rural, a figura do pastor era muito comum, pois dele dependia o cuidado dos rebanhos. O salmo é atribuído à Davi, ele mesmo, um pastor durante a sua juventude, e que posteriormente tornou-se rei de Israel. Cabia ao pastor cuidar, proteger, zelar e prover alimento para os seus rebanhos.

O novo testamento reproduz a ideia. O próprio Jesus, conta por exemplo, a parábola da ovelha perdida (Mateus 18:10-14; Lucas 15:1-7), na qual relata uma história em que um pastor deixa o seu rebanho com noventa e nove ovelhas, e sai em busca de uma que se perdeu. No evangelho de João, Jesus se identifica com a figura do pastor cuidadoso. Ele afirma: "Eu sou o bom pastor. O bom pastor dá a sua vida pelas ovelhas." (João 10:11)

Assim, nota-se quão comum e significativa era esta comparação dentro do contexto judaico, que deu origem ao cristianismo. A partir da morte de Jesus, dentro do processo de organização do cristianismo primitivo, a figura do pastor volta a aparecer.

Nesse contexto mais específico, o termo foi usado pela primeira vez pelo apóstolo Paulo em sua carta aos cristãos de Éfeso: "E ele designou alguns para apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas, e outros para pastores e mestres, com o fim de preparar os santos para a obra do ministério..." (Efésios 4:11,12).

O termo grego utilizado na passagem em questão era "Poimen", cujo significado era pastor, ou aquele que pastoreia. Segundo Viola e Barna (2005), embora denote uma atribuição dentro do contexto da Igreja Cristã, o uso do termo pastor no século I ainda estava distante do sentido especializado e profissional que veio a ter no cristianismo contemporâneo. O cargo pastoral mencionado por Paulo

não era o principal, mas apenas uma das muitas funções da igreja primitiva e nada tinha que ver com uma profissão.

A função pastoral é mencionada também pelo apóstolo Paulo, em Atos 20: 28: "Cuidem de vocês mesmos e de todo o rebanho sobre o qual o Espírito Santo os colocou como bispos, para pastorearem a igreja de Deus". No contexto desta mensagem, Paulo se dirigia aos líderes da igreja cristã primitiva, exortando-os a cuidarem das primeiras comunidades cristãs, assim como um pastor cuidava do seu rebanho de ovelhas. Paulo faz uso também da expressão bispo e presbítero, dando a entender que esses termos se referiam as mesmas pessoas, e que cabia aos que exerciam esta função, o cuidado das primeiras igrejas.

Segundo Stott, (1990), esta passagem dá a entender que havia em Éfeso uma equipe de presbíteros-bispos, e que não havia apenas um líder, ou qualquer tipo de estrutura hierárquica piramidal nesse momento do cristianismo. Viola e Barna (2005) afirmam que até o segundo século, não havia nenhuma estrutura verticalizada de poder na Igreja Cristã Primitiva. Eram relações horizontalizadas que se davam entre a liderança e os adeptos, como fica claro por exemplo no Concílio de Jerusalém, mencionado em Atos 15, no qual Pedro, Paulo, Tiago e outros líderes do cristianismo resolveram juntos, auxiliados por outros cristãos, questões relacionadas às práticas religiosas do cristianismo e a influência que o judaísmo exercia sobre esta nova religião. O clima do encontro foi de diálogo e busca de um consenso com o qual a maioria estivesse de acordo.

O apóstolo Pedro também faz uso da imagem do pastor no contexto da Igreja Cristã Primitiva. Afirma que o grande pastor era Cristo, a quem as ovelhas (cristãos) deveriam seguir (I Pedro 2:25). Ao mesmo tempo, Pedro refere-se aos presbíteros, colocando-se também no papel de um deles, e afirma que cabia a eles a obra de apascentar o rebanho de Deus voluntariamente e com boa vontade, até que se manifestasse o sumo Pastor, no caso o próprio Cristo, que os recompensaria por este trabalho (I Pedro 5:1 a 4).

Percebe-se então que há uma confluência de significados entre as palavras pastor, bispo e presbítero, o que ajuda a compreender porque dentro das diferentes denominações cristãs, o mesmo cargo até hoje é designado por vocábulos

diferentes. Desde então, o pastor tem se firmado como figura central na liderança do cristianismo.

No decorrer da história, foi a partir do segundo século que a figura de liderança do pastor/bispo/presbítero passou a assumir um papel de maior importância. Inácio de Antioquia é tido como aquele que defendeu de maneira mais veemente esta idéia, que acabou por encontrar eco entre os cristãos da época (VIOLA; BARNA, 2006). Segundo estes autores, entre o segundo e o quarto século, na medida em que o cristianismo deixou de ser adversário e passou a ser incorporado pelo império romano, o modelo administrativo dos romanos passou a influenciar a forma como a igreja era liderada. O imperador Constantino teria sido aquele que pela primeira vez fez uso do termo "clero" para designar uma classe social mais elevada. Desde então, a função pastoral passou a ser revestida de autoridade e poder, tanto em caráter espiritual como político.

O movimento da reforma protestante (1517) rechaçou muitos dos atributos que durante mais de mil anos foram incorporados à função de liderança no cristianismo, como por exemplo o celibato do clero, a sucessão apostólica e a ideia de que o sacerdote possuía poderes especiais para converter vinho em sangue. Porém, mantiveram a distinção entre leigos e clero. Martinho Lutero e João Calvino valorizavam o papel dos pastores. Para eles, suas principais funções eram a pregação, celebração da eucaristia, e o cuidado da congregação. É no escopo do protestantismo que surge então a função pastoral conforme a conhecemos hoje. A de um líder sobre o qual recai o cuidado de uma congregação. Para Viola e Barna (2006), o pastor é a peça central das igrejas de fundamentação protestante modernas: "Remova o pastor e o protestantismo como o conhecemos morre."

Entre as funções do pastor protestante contemporâneo está a pregação, o ensino, a assistência aos membros da Igreja através da visitação e do aconselhamento, a administração da Igreja, a execução dos rituais cristãos tais como a comunhão, batismos, casamentos e funerais, e a promoção dos eventos denominacionais. É justamente nesse contexto, que a presente pesquisa se propõe a estabelecer uma relação entre a atividade pastoral, conforme ela se configura nos dias de hoje e a manifestação do distress moral.

Em outras palavras, quais são as condições e circunstâncias que favorecem este tipo de distress entre aqueles que desempenham esta função. A Igreja Adventista do Sétimo Dia acompanha as correntes protestantes tradicionais em sua perspectiva sobre a função pastoral. A fim de apresentarmos uma compreensão mais adequada do fenômeno estudado e as particularidades do mesmo na denominação Adventista do Sétimo Dia, faz-se necessária uma apresentação do contexto histórico e religioso nos quais os adventistas surgiram e se desenvolveram.

5.2 A Igreja Adventista do Sétimo Dia

5.2.1 Breve Histórico da Igreja Adventista do Sétimo Dia

A Igreja Adventista do Sétimo Dia, é oriunda de um movimento de reavivamento religioso que ocorreu no início do século 19. Na América, este movimento evangélico tornou-se conhecido como o “Segundo Grande Despertamento”, ocasião em que muitos saíram do deísmo secular para o cristianismo. Entre eles estava William Miller (Knight 2010, p.33). Após anos de estudo particular da Bíblia, este fazendeiro da Nova Inglaterra, passou a pregar suas conclusões em um movimento interdenominacional que posteriormente veio a ser chamado de “Movimento Milerita”.

Em 1818, Miller convenceu-se que Jesus retornaria ao planeta Terra dentro de um período ao redor de 25 anos. Depois de alguns anos, passou a expor em público suas conclusões, baseadas principalmente nas profecias do livro do profeta Daniel (no Antigo Testamento), em consonância com “pelo menos outros oitenta intérpretes do texto bíblico”, de que a profecia dos 2300 dias que estava selada até o tempo do fim, teria seu cumprimento entre 1843 e 1847” (Knight, 2010)

O movimento tomou grandes proporções e abarcou diferentes denominações protestantes da região nordeste dos Estados Unidos, como por exemplo as igrejas Metodista, Batista e Episcopal. Muitas das denominações de origem dos mileritas não encorajavam seus membros a fazer parte do movimento. Em alguns casos, chegavam a ser excluídos de suas igrejas.

Conforme o movimento milerita se desenvolvia, os adeptos passaram a buscar uma data específica para o retorno de Cristo. Embora um período mais amplo houvesse sido apontado, o próprio Miller hesitava em determinar uma data específica. Porém, “um metodista milerita chamado Samuel Snow, propôs uma nova interpretação que apresentava a data do dia 22 de outubro de 1844, como sendo a data do retorno de Cristo. O próprio Miller só veio a aceitar esta proposta no dia 6 de outubro do mesmo ano”. (Knight, 2010)

A partir daí os mileritas intensificaram seu preparo espiritual. Muitos tiraram seus filhos das escolas, perdoavam as dívidas das outras pessoas, em alguns casos chegaram mesmo a não colher a safra do ano, uma vez que Jesus voltaria. O dia 22 de outubro de 1844 chegou, e desde seu início os cristãos do movimento milerita aguardavam ansiosamente o retorno de Cristo. Alguns chegaram a se reunir em um monte, vestir roupas brancas e aguardar juntos o evento tão esperado.

Porém, o dia passou e Jesus não voltou. O evento passou a ser chamado de “o grande desapontamento”. Depois disso, os participantes do movimento tiveram diferentes reações. De acordo com Knight, 2010, três movimentos surgiram:

1. Aqueles que afirmavam que Jesus tinha voltado mas não fisicamente, e sim espiritualmente no coração dos fiéis;
2. Aqueles que entenderam que haviam errado a data, e continuaram marcando novas datas que da mesma forma mostravam-se equivocadas.
3. Os que concluíram que a data estava correta, mas o evento estava errado. Era um grupo que se propôs a continuar estudando a Bíblia a fim de compreender o que havia acontecido de fato. Inicialmente era um grupo muito pequeno.

Este pequeno grupo de pessoas constituiu o núcleo inicial do que viria a se tornar a Igreja Adventista do Sétimo Dia. Entre eles, estavam Tiago White, Ellen Gould Harmon, (que posteriormente veio a se casar com Tiago e passou a ser chamada de Ellen G. White), e José Bates. Em seus estudos, começaram a chegar a conclusões peculiares sobre a Bíblia, como por exemplo, a crença de que o sábado era um dia de adoração, a exemplo do que os judeus faziam, discordando da adoração dominical praticada existente entre os demais cristãos. Além disso, de acordo com

Knight, 2010, p.46, “entre os pioneiros do movimento adventista, havia a firme crença de que o adventismo sabatista não era apenas uma nova igreja, mas se tratava de um movimento profético”.

Por quase vinte anos esse grupo continuou crescendo e buscando fundamentar suas crenças na Bíblia “Os que se tornavam adventistas guardadores do sábado aceitavam uma mensagem que lhes empolgava e lhes inspirava o senso de evangelismo, e assim começou-se a formar um povo... entre o fim de 1848 e o início de 1853, os adventistas subiram de 100 para 2500 membros (KNIGHT, 2010), porém, em um primeiro momento, refutavam a ideia de criar uma nova denominação.

Segundo Oliveira, (p.62, 1988) havia um pensamento de que a organização da Igreja seria uma forma de despotismo. Não havia um registro formal de membros e nem de igrejas. Os pastores recebiam diretamente dos membros das igrejas os recursos para o seu sustento. Alguns acabavam recebendo razoáveis recursos e outros lutavam pela sobrevivência. O crescimento exponencial da igreja, no entanto, levou sua liderança a repensar o assunto:

“Aumentando o nosso número, tornou-se evidente que sem alguma forma de organização, haveria grande confusão, e a obra não seria levada adiante com êxito. A organização era indispensável para prover a manutenção do ministério, para levar a obra a novos campos, para proteger dos membros indignos tanto as igrejas como os ministros, para a conservação das propriedades da igreja, para a publicação da verdade pela imprensa e para muitos outros fins.” Ellen G. White Testemunhos Para Ministros, p.26.

Em 1861 uma comissão de nove pastores foi formada para discutir o tema da organização formal da igreja e propuseram o nome de Adventistas do Sétimo Dia. De acordo com Oliveira (1988, p.64), entre 20 e 23 de maio de 1863, os representantes das igrejas adventistas se reuniram em Battle Creek e elegeram os primeiros dirigentes da chamada Associação Geral. Desde então, a IASD continuou crescendo e se firmando. De acordo com o relatório estatístico de 2018, os membros ultrapassam 20 milhões em mais de 80,000 igrejas. Além disso, a denominação possui uma vasta obra médica e educacional, contando com 683 instituições de saúde como hospitais e clínicas, 59 editoras, 20 indústrias de alimentos e 8515 instituições educacionais que atendem quase 2 milhões de alunos.

Em termos doutrinários, segundo Knight (2005, p.210), existem dois agrupamentos doutrinários essenciais que definem o que significa ser um cristão adventista do sétimo dia:

Os primeiros são as doutrinas centrais desenvolvidas nos primeiros anos do adventismo: o sábado do sétimo dia, o segundo advento, o ministério bifásico de Cristo no santuário celestial, a imortalidade condicional e a perpetuidade dos dons espirituais (que inclui o dom de profecia) até o fim do tempo...

O segundo agrupamento principal da teologia adventista consiste em várias crenças que o adventismo compartilha com outros cristãos, como a Trindade, a inspiração divina da Bíblia, o problema do pecado, a vida, a morte vicária de Jesus e o plano da salvação.

5.2.2 Estrutura Organizacional da IASD

Os adventistas do sétimo dia se organizam em quatro níveis organizacionais e administrativos desde o membro individual até a organização mundial:

1. A **igreja local** composta dos membros de uma determinada comunidade. As igrejas locais podem ser agrupadas em conjuntos geograficamente divididos e chamados de distritos pastorais.
2. A **Associação** ou **Missão** local formada por um grupo organizado e unido de igrejas de um estado, província ou território;
3. A **União**, que é composta por um grupo de associações, missões ou campos dentro de um território maior. Por exemplo, a União Sul-Brasileira, que compreende os estados da região Sul do Brasil.
4. A **Associação Geral**, que abrange as uniões em todas as partes do mundo. A Associação Geral é representada localmente pelas **Divisões**, que agrupam um determinado número de Uniões por proximidade geográfica. A Divisão Sul-Americana, por exemplo, é a sub-sede da Associação Geral para os países da América do Sul.

A IASD adota um modelo administrativo chamado de “representativo”, no qual as igrejas locais não ficam responsáveis pelo pagamento dos salários dos pastores. O sistema é centralizado. Os dízimos das igrejas são enviados todos ao nível administrativo imediatamente superior (as Associações) e a mesma se encarrega de

pagar os salários dos pastores e repassar uma parte aos níveis superiores. No Brasil, todos os pastores são contratados em regime de tempo integral e dedicação exclusiva, não sendo autorizados a exercer outras atividades profissionais simultaneamente.

Os quadros administrativos são definidos a cada quatro ou cinco anos, escolhidos através de votações realizadas por comissões formadas por pastores e membros das igrejas, escolhidos de maneira representativa em cada uma dessas ocasiões.

No nível das igrejas locais, a estrutura se reproduz. O pastor ocupa o papel de líder da comunidade, sendo auxiliado pelos membros que ocupam os departamentos. Os departamentos das igrejas locais, seguem a mesma organização dos níveis superiores, tomando os departamentos da Associação Geral como modelo.

5.3 O Pastor Adventista

Segundo o *Guia Para Ministros Adventistas do Sétimo Dia (2010)*, embora todo cristão receba um chamado para servir a Cristo,

"alguns recebem um chamado adicional para o ministério em tempo integral como uma vocação, para atender especificamente às necessidades da igreja e conduzi-la no trabalho de ministrar às necessidades mais amplas da sociedade, dando testemunho, cuidado amoroso, e graça salvadora a um mundo agonizante". (2010, p.9)

O mesmo manual oficial de conduta e orientação dos pastores, deixa claro as ideias de que ser um pastor é um privilégio, pois trata-se de um chamado que "não é de origem humana, mas divina" (p.10). Sendo assim, o ministério é "mais do que uma profissão, é uma vocação" (p.10). A noção de um chamado sobrenatural ao ministério, coloca sobre os ombros dos pastores uma grande responsabilidade, e "não exclui a necessidade de cuidadosa capacitação e preparo para o serviço. Antes, ele motiva e impele os vocacionados para despender tempo e esforços indispensáveis ao cumprimento do chamado" (p.11). Os adventistas consideram o

chamado como uma "convocação para tornar-se um embaixador de Cristo", que por sua vez, "exige comprometimento pleno do indivíduo com sua alta vocação" (p.11).

O pastor deve apresentar uma série de características, como por exemplo: "fidelidade, pureza moral, integridade, liderança espiritual, inteligência, bom senso, habilidades relacionais e capacidade para ensinar" (p.12). Na ausência dessas características, o pastor deve confiar que "a todos os que Cristo chama, Ele capacita" (p.12) uma vez que "Ele não chama para o fracasso" (p.12).

Em outras palavras, repousa sobre os ombros dos pastores a necessidade de possuírem ou desenvolverem uma lista de virtudes, tendo a certeza de que isso será possível caso tenham de fato sido chamados por Deus.

O Guia Para Ministros (p.14 a 49), apresenta instruções e recomendações claras divididas em capítulos, sobre como o pastor deve conduzir os seguintes aspectos: a) Formação Espiritual, b) Relações Interpessoais, c) Administração do Tempo, d) Saúde, e) Aparência, f) Finanças Pessoais, g) Vida Familiar, h) Ética Pastoral, i) Desenvolvimento Profissional, e j) Relacionamento com a Organização da Igreja.

O código de Ética do Pastor Adventista do Sétimo Dia é uma fonte adequada para compreensão das expectativas e responsabilidades de cada pastor. Sintetiza o sentimento de cada um em relação ao trabalho e a vida. O código será apresentado na íntegra, conforme está no Guia Para Ministros, p.37 e 38.

5.3.1 Código de Ética do Pastor Adventista do Sétimo Dia

Reconheço que o chamado ao ministério evangélico da igreja adventista do Sétimo dia não tem o propósito de conceder privilégio especial ou posição, mas requer uma vida de devoção e serviço a Deus, sua igreja e ao mundo. Afirmo que minha vida pessoal e atividades profissionais estarão alicerçadas na palavra de Deus e sujeitas ao senhorio de Cristo. Estou totalmente comprometido com as crenças fundamentais da igreja adventista do Sétimo dia.

Dedico-me à manutenção de altos padrões de conduta profissional e

competência em meu ministério. Proponho-me a estabelecer relacionamentos baseados nos princípios expressos na vida e ensinos de Cristo.

Devo, pela graça de Deus, aplicar esses padrões em minha vida, de forma a incluir o seguinte:

1. Manter minha vida devocional significativa para mim mesmo e minha família.
2. Dedicar tempo integral e atenção ao ministério como minha única vocação.
3. Comprometer-me a um contínuo crescimento profissional.
4. Iniciar e manter relacionamentos de apoio profissional com meus colegas de ministério.
5. Praticar a mais estrita confidencialidade profissional.
6. Apoiar minha organização empregadora e a Igreja Mundial.
7. Administrar as finanças da igreja e pessoais com integridade e transparência.
8. Entender e tratar minha família como parte fundamental de meu ministério.
9. Praticar um estilo de vida saudável.
10. Relacionar-me dignamente com homens e mulheres.
11. Respeitar a personalidade de cada indivíduo sem parcialidade ou preconceito.
12. Amar aqueles a quem é o ministro e comprometer-me com seu crescimento espiritual.

5.3.2 Formação pastoral

A formação do pastor adventista acontece dentro dos seminários teológicos da própria denominação. No Brasil existem quatro seminários que oferecem cursos com a duração de quatro anos e com status de um curso superior em teologia. O formando ou recém-formado nos seminários teológicos fica à disposição das oportunidades de trabalho na organização adventista, dando início às suas atividades ao receber um chamado para trabalho que usualmente é feito por alguma das associações.

5.3.3 Ordenação Feminina

A igreja Adventista não reconhece a ordenação de mulheres ao ministério. Informalmente, algumas mulheres foram ordenadas em países como Austrália e

Estados Unidos, no entanto, oficialmente esta conduta não é recomendada pela Associação Geral da IASD, e as Igrejas da Divisão Sul-americana da IASD mantêm a mesma posição.

5.3. Atuação Pastoral

O pastor adventista pode atuar nos diferentes níveis administrativos da instituição, bem como nas áreas de educação e saúde. No entanto, é nas igrejas locais onde a maioria dos pastores desempenha suas funções pastorais. Esta atuação pode ser limitada a uma única igreja, ou, de maneira mais comum no contexto brasileiro, no que é chamado de distrito pastoral. Um grupo de igrejas em uma mesma região, que ficam sob a liderança de um mesmo pastor.

Assim, o pastor divide o seu tempo entre estas diferentes congregações, ocupando o papel de líder para todos os membros daquele distrito pastoral. É uma prática comum na Igreja Adventista no Brasil, que os pastores sejam transferidos para outros distritos em média a cada quatro anos. As transferências acontecem de maneira mais comum entre os distritos de uma mesma associação, mas as transferências também podem ocorrer entre associações.

5.4 O Pastor Adventista em São Paulo

A Igreja Adventista no Estado de São Paulo, é representada pela União Central Brasileira da IASD. Segundo o relatório estatístico de 2018, é composta por 271.589 membros, divididos em em cerca de 2045 igrejas e grupos. Estas igrejas e grupos, por sua vez, são divididas em 398 distritos pastorais. No total, incluindo pastores que trabalham nos setores administrativos, existem 488 pastores em atividade, dos quais cerca de 180 atuam em igrejas na Grande São Paulo, maneira como é chamada a região metropolitana composta por 38 municípios ao redor da cidade de São Paulo e incluindo a própria cidade.

5.5 Pastores e Saúde Mental

Para Soloveitchik, (1965/1995), o papel do homem de fé tem sido difícil desde os tempos de Abraão e Moisés, em função da incongruência e conflitos internos, gerados a partir da oscilação entre “o êxtase na companhia de Deus, e o desespero quando se crê abandonado por Ele” além do efeito devastador do “violento embate entre a auto-estima e a abnegação” (p.8). Como consequência, o “homem de fé” acaba sendo “uma figura solitária em todas as épocas, e mesmo milênios”, e na sociedade secular dos dias atuais, “o homem de fé contemporâneo vive uma crise particularmente difícil e angustiante” pois “vê a si mesmo como um estranho na sociedade moderna...”

O estudo da saúde mental de líderes religiosos, é um campo fértil para pesquisas e descobertas. Se o indivíduo religioso já apresenta em sua constituição, traços que o diferenciam da média da população, o líder religioso apresenta elementos que podem potencializar estes traços e suas implicações. Em 1997, o professor Francisco Lotufo Neto apresentou uma tese de livre-docência sobre “A prevalência de transtornos mentais entre ministros religiosos” propondo-se a identificar eventuais correlações.

Trata-se de um trabalho inovador, em uma época na qual constatou que o tema ainda era pouco estudado (1997). Com uma amostra de 207 ministros religiosos, sua pesquisa (p.257) apontou para o fato de que “ministros religiosos cristãos não católicos residentes em São Paulo, tem uma prevalência aumentada de transtornos afetivos e ansiosos, e menor de abuso e dependência de álcool e drogas. Seu trabalho oferece uma vasta bibliografia (p.225 - 235) sobre o stress na vida de ministros religiosos. Sua revisão de literatura sobre o tema apresenta trabalhos que remontam a década de 1950), evidenciando o interesse antigo no tema.

Em 2006, Ferreira da Silva apresentou uma tese sobre “o burnout pastoral na perspectiva da teologia prática”, na qual pesquisou a incidência do fenômeno

através de uma pesquisa de campo na cidade de São Paulo com 63 pastores evangélicos de cinco denominações diferentes.

Em 2017, no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Nakano e Simões apresentaram trabalhos nos quais pesquisaram o Burnout em grupos de indivíduos religiosos.

O presente trabalho segue a mesma linha de pesquisa dos supracitados, buscando acrescentar conhecimento ao tema da saúde mental de pessoas religiosas, de maneira específica lançando um olhar sob o fenômeno do distress moral, em um grupo de pastores adventistas do sétimo dia.

6. MÉTODO E MATERIAIS

6. MÉTODO E MATERIAIS

6.1 Caracterização dos sujeitos

Os participantes da pesquisa respondiam aos seguintes critérios:

Ser pastor em atividade da Igreja Adventista do Sétimo Dia, ocupando uma das seguintes posições: Pastor Distrital, Pastor Distrital Associado ou Secretário Ministerial. Uma vez que os pastores adventistas podem atuar em diferentes frentes dentro da organização, delimitamos que os mesmos ocupassem cargos nas posições referidas, por serem justamente funções nas quais o indivíduo está em contato direto com a liderança das igrejas e seus membros. A única exceção estava relacionada ao secretário ministerial, que embora ocupe uma função administrativa, está diretamente ligado aos pastores distritais, uma vez que é considerado pela Igreja Adventista como sendo o “pastor dos pastores”.

Trabalhar na cidade de São Paulo, ou nas suas imediações, conhecida como “Grande São Paulo” (conforme apresenta o item 5.4). O recorte de ordem geográfica fez-se necessário em função da grande abrangência territorial da Igreja Adventista do Sétimo Dia, que poderia levar a diferentes resultados dependendo da região na qual fosse feita. A fim de garantir a homogeneidade no contexto, optamos então pela região da Grande São Paulo.

Estado civil e faixa etária não foram considerados critérios de inclusão ou exclusão para a presente amostra.

A caracterização da instituição, bem como da função pastoral, já foi detalhadamente realizada no capítulo 5 do presente trabalho.

6.2 Instrumentos e materiais

6.2.1 Revisão de Literatura

A proposta metodológica para a realização deste trabalho, baseou-se em um primeiro momento em uma revisão de literatura sobre o tema principal da pesquisa,

o fenômeno do distress moral. A pesquisa foi realizada com base em uma bibliografia científica sobre os principais temas abordados por esta tese: Teoria do stress, distress moral e trabalho pastoral, e Logoterapia.

Esta investigação bibliográfica serviu como referência para a análise posterior dos dados colhidos através da pesquisa de campo. Através da mesma, especialmente no que tange a temática do distress moral, encontramos dados empíricos e teóricos da literatura sobre o tema, de maneira sistematizada, proporcionando assim um entendimento mais abrangente da questão.

Conforme mencionado anteriormente, as principais referências foram artigos científicos e capítulos de livros. De maneira mais específica, os termos "distress moral" e "sofrimento moral" foram pesquisados tendo como principais bancos de dados consultados o Pubmed, Google Scholar, Medline e o Web of Science. Foram considerados para análise todos os artigos e capítulos de livros encontrados a partir de 1984, ano no qual Andrew Jameton apresentou o termo pela primeira vez. A maior parte dos documentos encontrados estavam no formato open access, porém uma parte deles só foi acessível mediante o uso da plataforma da biblioteca do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

6.2.2 Apresentação de um caso

A proposta da pesquisa experimental foi realizada através da apresentação de um caso imaginário no qual era apresentada a história de um pastor, vivenciando dilemas que podem ser caracterizados como distress moral.

O instrumento de coleta de dados a ser utilizado, tem sido uma ferramenta útil para os pesquisadores da área de stress e burnout. Recentemente foi utilizado com eficácia em dissertações de mestrado, e tem sido aperfeiçoado pelos pesquisadores que o utilizaram tais como Nakano (2017) e Simões (2017) sob a orientação do Prof. Dr. Esdras Vasconcellos.

As diferentes dimensões do distress moral experimentadas no trabalho pastoral, foram apresentadas aos sujeitos da pesquisa através de uma situação

hipotética sobre a qual eram convidados a opinar. Na medida em que passavam a expressar suas opiniões, o pesquisador apresentava perguntas que ajudavam a elucidar a percepção e os sentimentos que o sujeito tinha em relação ao assunto.

Modelo de caso apresentado aos participantes da pesquisa:

Os últimos dias do pastor Silva* não tem sido muito fáceis. Apesar das muitas horas de trabalho e do desgaste físico que as mesmas lhe impõem, o sono anda muito leve. Uma situação em especial tem tirado o seu sono. A organização superior da igreja da qual faz parte, espera que ele tome uma decisão dura em relação a um membro de sua igreja. O pastor Silva está relutante. Conhece a história e o membro muito bem. Sabe as circunstâncias, os dramas envolvidos. Há muito tempo tem se dedicado a conduzir a situação de forma discreta, minimizando o sofrimento e a exposição pública dos envolvidos. Agir conforme seus superiores estão exigindo, colocaria tudo a perder

Logo o pastor Silva que já não anda com um bom conceito na organização, pois no último ano não atingiu os alvos de batismo e crescimento de dízimos estipulado pela Associação onde trabalha. Na verdade, ele nem concorda muito com essa ideia de quantificar o trabalho espiritual com base na produtividade. Tem sérias dúvidas sobre este ser o modelo de trabalho que Deus espera que ele faça. Mas talvez a falta de convicção o esteja impedindo de ter resultados melhores.

Ele gostaria de poder compartilhar este dilema com alguém, mas tem medo do que seus colegas diriam, e se alguém contasse para os superiores? A vida de um pastor por vezes é muito solitária. Sempre cercado de pessoas, mas ao mesmo tempo sozinho.

A esposa poderia ser um bom auxílio nessa hora, mas já faz algum tempo que não conversam sobre nada além das trivialidades do cotidiano. Vivem muito mais como colegas do que como parceiros. Amantes então? Já não são há algum tempo. A rotina, as pressões, o excesso de tempo dedicado ao trabalho e a igreja.. Nenhum dos dois sabe dizer bem a razão, mas o fato é que o casamento está por um fio.

Enfim, existem boas razões para o sono estar leve. Depois de muitos anos dedicados a uma causa, é difícil cogitar a ideia de uma mudança, ou de que não está apto para oferecer o que se espera de você.

*Nome fictício.

Após a leitura do caso em voz alta, a seguinte proposta era feita aos voluntários:

“O que você diria sobre a situação do pastor Silva, seu trabalho e os conflitos emocionais que ele enfrenta? “. A partir desse momento o sujeito da pesquisa apresentava suas opiniões e respondia algumas questões relacionadas ao tema.

6.2.3 Banco de perguntas auxiliares:

A fim de facilitar o diálogo com os voluntários, o seguinte banco de perguntas poderia ser utilizado parcialmente ou por completo, conforme a necessidade de se aprofundar nos assuntos surgisse:

- a) É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?
- b) Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?
- c) Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.
- d) E com relação a administração, você vê os pastores sentindo-se plenamente confiantes para se abrir?
- e) Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?
- f) Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?
- g) Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

- h) Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?
- i) Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

6.2.4 Questionário Sociodemográfico

Idade:

Formação:

Tempo de Profissão:

Função atual dentro da organização:

6.3 O processo de coleta de dados

Os pastores foram convidados a participarem aleatoriamente, através de contatos mediante telefone, mensagens ou e-mails. Uma mensagem convite era apresentada e ficavam livres para participar ou não. Assim que aceitavam participar, uma data era marcada para a realização da entrevista. No início da entrevista, eram instruídos claramente do que se tratava e convidados a preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. As entrevistas eram filmadas ou tinham o áudio gravado através de um dispositivo eletrônico. As gravações eram pausadas sempre que os sujeitos pediam e as partes não autorizadas não foram transcritas. Nomes de pessoas e lugares foram omitidos para garantir a privacidade dos voluntários.

Algumas entrevistas foram feitas presencialmente e uma parte foi realizada através do recurso de videoconferência.

Inicialmente foi definido que o número máximo de voluntários seria de 30 participantes. Porém, ao alcançarmos o número de 20, a coleta de dados foi encerrada em função do critério de saturação. Segundo Minayo (2001) o critério de

representatividade da amostra na pesquisa qualitativa não é numérico como na pesquisa quantitativa. É considerada suficiente quando ocorre a repetição de informações ou saturação dos dados, o que significa que novas informações não eram acrescentadas.

Desta forma, uma amostra ideal é aquela que reflete as múltiplas dimensões do objeto de estudo e que possibilita abranger a totalidade do problema investigado em suas múltiplas definições. Ainda assim, nossa amostra correspondeu a cerca de 11% do universo total de sujeitos com as características do recorte proposto.

6.4 Descrição do tratamento dos dados

A fim de se garantir a privacidade dos voluntários, a transcrição das entrevistas foi feita pelo próprio pesquisador. Este processo também funciona como uma forma de se iniciar o tratamento dos dados, na medida em que, ao transcrever, anotações e conclusões preliminares eram realizadas para fins de análises posteriores.

6.5 Discurso do Sujeito Coletivo

6.5.1 Princípios Básicos e Conceitos Fundamentais do DSC

O Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) foi utilizado como forma de organização e tabulação dos dados colhidos, com vistas a uma compreensão da fala não apenas de cada voluntário, mas também com a finalidade de se chegar a uma fala grupal. Foi desenvolvido por Lefevre e Lefevre no fim da década de 90. Segundo Costa Marinho (2015), a aplicação do método DSC possibilita estudar a representação de coletividades por meio do conhecimento do sentido comum utilizado nas interações e comunicações cotidianas.

O DSC possibilita conhecer e descrever opiniões e representações de caráter descritivo, preventivo e avaliativo. De acordo com Figueiredo e cols (2013), o DSC “representa uma mudança nas pesquisas qualitativas porque permite que se

conheça os pensamentos, representações, crenças e valores de uma coletividade sobre um determinado tema utilizando-se de métodos científicos”. O DSC é um discurso-síntese elaborado com partes de discursos que possuam um sentido semelhante, e construído por meio de procedimentos sistemáticos e padronizados. (Lefevre, F. e Lefevre AMC, 2011).

Antes da construção do discurso, há uma análise dos dados colhidos que são classificados em expressões-chave, ideias centrais e ancoragens. Por meio das expressões-chaves e ideias centrais, buscamos identificar o sentido dos discursos, a fim da construção de um texto coletivo, em primeira pessoa, que represente o pensamento coletivo, a partir dos pensamentos dos indivíduos que pertencem a tal grupo.

6.5.2 O Discurso do Sujeito Coletivo e a Logoterapia

O referencial teórico integrou conceitos da psicologia clínica e da psicologia da saúde, na tentativa de compreender os discursos à luz da Logoterapia de Viktor Frankl.

7. RESULTADOS

7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Uma vez que os dados foram coletados, a fase seguinte foi a análise de cada entrevista com o propósito de se identificar as Expressões Chaves (ECH), ou seja, trechos do discurso que foram destacados por conter a essência do conteúdo do discurso, e ao mesmo tempo as ideias centrais (IC), que correspondem ao sentido de cada uma das EHC.

Posteriormente, as Ideias Centrais (IC) passaram por um processo de agrupamento por semelhança, resultando na categorização, que foi nomeada de acordo com o sentido das EHC e IC. Os Discursos do Sujeito Coletivo foram compostos pelas expressões chaves dos sujeitos, respeitando a literalidade de suas palavras, sem o uso de paráfrases ou figuras de linguagem. Para cada uma das categorias surgiu um discurso, expresso pela primeira pessoa, embora representando o pensamento da coletividade e não de um único indivíduo, conforme o método se propõe a fazer.

7.1 Análise das Variáveis Sócio Demográficas

7.1.1 Distribuição por Faixa Etária

Tabela 2 – Distribuição por Faixa Etária

A distribuição por faixa etária teve a sua concentração maior de sujeitos entre pastores de 51 a 60 anos de idade, seguida pela faixa dos 41 aos 50, e dos 31 aos 40. Apenas um sujeito se encontrava na faixa entre 21 aos 30 anos. Isso se deve ao fato de que para ocupar a posição de pastor distrital, o pastor adventista deve ser ordenado. A ordenação é um processo que ocorre somente após um período inicial que dura em média entre 4 e 6 anos de ministério. Somados a idade média em que muito se formam, no final os pastores acabam ocupando cargos de pastores distritais apenas por volta dos 30 anos. As exceções se dão com pastores auxiliares ou associados de distrito que não precisam ser ordenados. Pastores com mais de 60 anos também não são tão comuns na organização adventista no Brasil, por conta do programa de jubilação (aposentadoria), dos mesmos. Em média o máximo que um pastor alcança ativo no ministério é por volta dos 65 anos.

7.1.2 Distribuição por Estado Civil

Tabela 3 – Distribuição por Estado Civil

Na distribuição por estado civil, a grande maioria, correspondendo a 95% da amostra foi de pastores casados. Isto se deve ao fato de que também não é comum na organização adventista que um pastor solteiro ocupe a posição de pastor distrital.

Pastores solteiros podem ser pastores associados, evangelistas ou capelães escolares. Sendo assim é mais comum encontrarmos pastores casados exercendo essa função. A única exceção da amostra foi um pastor associado.

7.1.3 Distribuição por Tempo de Ministério

Tabela 4 – Distribuição por Tempo de Ministério

No que diz respeito ao tempo de ministério, a maior concentração da amostra, (14 voluntários) foram classificados entre 11 e 30 anos de ministério. A maior parte foi composta por um grupo mais experiente, seguido pelo grupo com até dez anos de experiência, e com apenas um representante do grupo com mais de 30 anos de experiência ministerial.

7.1.4 Distribuição por Função

Tabela 5 – Distribuição por Função

Conforme a proposta inicial a pesquisa restringiu-se a figura do pastor distrital. Por este motivo a predominância desta função se apresenta na mostra. Uma exceção diz respeito ao pastor associado, e a outra ao secretário ministerial que é o responsável administrativo pela assistência espiritual aos pastores sendo considerado o pastor dos pastores

7.2 Análise dos Discursos

7.2.1 Expressões Chaves, Ideias Centrais e Categorização

A partir das expressões chaves e ideias centrais de cada discurso individualmente analisado, conforme apresentados no Anexo 2. Sete categorias foram definidas para que dessem origem a cada discurso do sujeito coletivo. A distribuição dos sujeitos em categorias também foi especificada em uma tabela no anexo 3.

Tabela 6 - Categorias dos Discursos

IDEIAS CENTRAIS/Categorias	N
A. Identificação com Cenário de Distress Moral	15 (75%)
B. Pressão Organizacional	14 (70%)
C. Desconfiança entre Pares	16 (80%)
D. Desconfiança na Organização	20 (100%)
E. Pressão Comunitária	19 (95%)
F. Pressão sobre a Família	16 (80%)
G. Desejo de Desistir	11 (55%)

7.2.2 Os Discursos

A. Identificação com cenário de Distress Moral

“Eu acho que isso é uma situação bem comum, infelizmente né? Tipifica muito o que a maioria está vivendo. Eu acho que isso é o que acontece com todo mundo né? É mais frequente do que a gente poderia imaginar. Eu diria que eu tenho muito em comum. Está dentro da realidade ministerial. Bom, é... o que você falou aí é uma realidade que acontece de fato. É, pelo que a gente tem visto, é uma possibilidade muito grande de isso acontecer. É muito comum, a gente ouvir esse tipo de acontecimento na vida de um pastor. Eu imagino que pode mudar bastante esse tipo de conflito de Associação para Associação, e de União para União. Mas esse tipo de situação existe sim. Cara, é até engraçado... a gente começa a se identificar muito com alguns aspectos da história. Eu diria que é mais ou menos parecida com a situação da maioria. É... isso é muito corriqueiro na obra né? São desafios, lá atrás eu ouvi que o pastor depois dos quinze anos, ele sente muito o peso da obra. E isso é realidade, a gente sente nitidamente como esse pastor, o peso do trabalho. Eu acho que isso é uma coisa comum. Eu diria que tem algumas coisas que ele está vivendo que eu também vivo.”

B. Pressão Organizacional

“Já acompanhei na minha vida pessoal, e na vida de outros, situações semelhantes a essa em que o pastor foi convidado a, ou pressionado a tomar uma decisão com a qual ele mesmo não estava muito confortável. Concordo que existe a pressão da organização em alguns momentos e lugares. É muito comum, porque houve uma inversão de que a liderança, e as instituições como a associação, e a união, que estariam ali para servir né, para empoderar a gente, dar treinamento, capacitação e material para você poder escolher no seu contexto, isso não existe. Você tem que fazer em prol de um departamento que se você não fizer, ele não tem um relatório. É meio complicado. São situações que todos os pastores passam, situações de conflito são frequentes. Na própria história que você contou, o fato de ele discordar dos fatores de mensuração dos resultados, apesar de todos os pastores seguirem essa linha, a grande maioria não concorda que seja assim. É, é comum no sentido assim, principalmente envolvendo essas questões de alvos quantitativos, aos quais nós somos submetidos, e, para quem tem essa visão de igreja não empresarial, a igreja não é uma simples empresa. A maioria dos pastores, pelo que eu tenho percebido e conversado, eles não aceitam essa ideia de um programa engessado que venha de cima para baixo sem o conhecimento da realidade local... mesmo insatisfeitos cumprem o que pedem. Alguns não cumprem nada né... Eu vejo isso comumente acontecendo. Pastores às vezes abrindo mão de algumas situações, para simplesmente satisfazer as instâncias superiores. Isso é muito normal acontecer. E é transparente isso, visível. Fazer coisas que nem sempre estão dentro da crença pessoal, o jeito de falar, o jeito de pregar, às vezes a roupa de vestir. Eu tenho conhecidos, colegas, e às vezes eu me deparo com essa situação que abandonam várias questões que tem a ver com o próprio eu, para parecer um pouco mais com a figura pastoral esperada pela instituição, nas reuniões administrativas, alguns projetos, alguns programas que não necessariamente ele acha que são os mais viáveis para os destinos do distrito. A gente sempre tem essa dificuldade de engessamento sim. Então a gente tem a Divisão, a União e um bilhão de projetos e material. Então o departamental lá tem que fazer um livrinho, um programa, o cara da União, o cara da Associação, e a gente tem um monte de material entulhado na igreja que ninguém lê, ninguém segue. São poucos presidentes de campo, e isso eu não posso nem culpá-los, porque eu acho que vem de cima pra baixo. São poucos

que não tem isso como ponto principal. Pra eles eu acho que é o ponto principal. Há sim situações dessa forma. Você tem que tomar uma decisão, você acha que tem que ser assim, mas tem pessoas envolvidas nessa decisão, essas pessoas vão às vezes lá na administração e buzinam lá, entendeu? Daí eles tomam partido daquela pessoa, e pressionam... é complicado. Às vezes para cumprir algumas metas, uma vez que se quer permanecer no sistema, na organização, por vezes tem se tornado necessário agir contra o que ele pensa para atender uma exigência da organização, do sistema no qual ele quer continuar. Atender a Associação nas demandas que ela pede, porque muitas vezes o que ela pede está em dissonância com a realidade da igreja, pois são pessoas que estão há muito tempo em um cargo, e distantes da realidade da igreja. E tentar conciliar isso com o aspecto espiritual que você vê no ministério e o que igreja realmente precisa. Quando você não alcançava o que o presidente local queria, tudo o que você tinha feito, já não era o que ele esperava de você, porque ele já tinha um outro pensamento. Diferente do que você já estava fazendo, porque no fundo, no fundo, é batismo o sinal de crescimento... o alvo era 80, mas a pessoa só era reconhecida se ele passasse de cem. Se ele não passasse de cem, tudo o que ele tinha feito não tinha realmente valor. Não tinha sido feito o que se esperava dele. Batismo tinha um peso maior. Eu acho que é assim, no começo do ministério, o cara faz isso. Eu fiz isso no começo. Meio que nessa ideia de querer que, quase que... eu não falo mas é... aquela ideia de que “não estou fazendo para agradar ninguém”, mas no fundo o camarada está fazendo para fazer média... Não tem como fugir do ego. Hoje já estou com dezessete anos, eu confesso que já perdi isso daí. Já penso de forma diferente. Eu procuro fazer o que eu acredito que deve ser. Pela minha estrutura e pelo jeito que eu sou. Eu não vou fazer essa linha de sair batizando feito um doido apenas para ficar bem com a administração. Eu tenho dito as favas com o sistema, porque o sistema é opressor. Mas por outro lado eu posso dizer isso porque eu já tenho essa quilometragem. Quem está começando não tem essa condição, esse modo de pensar. A gente tá vivendo um conto de fadas, um matrix que não existe. Alguém vai desconectar você e você vai dizer: Então era isso? É... eu acredito que eu sou parte da matrix, eu teria que me desvencilhar muito do que acontece... mas isso é desanimador. Saber que ela existe, saber que eu sou parte e... mas o ponto é esse... você pegou um cara que tá meio em crise para falar disso.

C. Desconfiança entre Pares

“Se você tiver que abrir um dilema seu, o medo de isso em uma mesa, um ano depois aparecer... um dia ele me falou tal coisa, não sei não...se é pra confiar, porque ele tem problema com a esposa... Isso aí vem à tona e te prejudica, e prejudica a sua imagem, e o pastor vive da imagem dele. Então, eu vejo isso com muita raridade. Eu diria para você que o nível de confiança é zero. Ninguém compartilha isso porque isso é complicado. A maioria dos pastores, acha que isso pode demonstrar fraqueza. Torna a pessoa vulnerável demais diante dos seus parceiros de trabalho. E há o aspecto da confiança também. Você vai confiar em quem? É um pouco difícil isso aí. ... é perigoso. Eu faço, mas faço com receio. Tem algumas pessoas específicas que eu posso falar. Outros não falaria. Não...não... de jeito nenhum... quem eu encontro entre os colegas que vejo que posso abrir o coração e encontrar apoio, são aqueles colegas que eu conheci antes de ser pastor, antes de ser qualquer coisa. Não, não... é mais difícil. Não tem. Eu acho que essa liberdade não vem porque na verdade a gente não tem intimidade. Talvez, a impressão que eu tenho, é que não é porque é pastor e não pode contar, é porque a gente está distante. Não tem momentos de se encontrar, porque é uma questão de afinidade. Não com todos. Com alguns, possivelmente sim. Aqueles amigos mais antigos, aqueles talvez que tenham sido colegas no seminário, e por aí vai. Mas não há assim um a confiança sólida no nível do coleguismo. Corre o risco desse amigo, em um momento de vantagem para ele, é... te denegrir, te depreciar... então, não existe isso. Eu acho muito temerário. A gente percebe assim que há um cuidado grande para não se expor, alguma coisa... pois você não confia em todo mundo, não tem esse companheirismo que poderia ter. Tem realmente esse perigo. Desde o colégio, eu lembro que uma vez eu contei uma coisa lá pra alguém assim e o cara usou o que eu falei pra zuar da minha cara né? Tem o perigo de distorcer as coisas. E você não está lá pra se defender. Eu prefiro ficar na minha e não falar algumas coisas né. Nós somos bem mais solitários, no sentido de partilhar pormenores. Tem um ou outro que a gente se afina, que a gente tem intimidade, no sentido de amizade além do trabalho. Não...não... os pastores eles não confiam uns nos outros de jeito nenhum. Um pastor que com vinte e pouco anos de ministério, eu devo ter no máximo uns três colegas... com os colegas se sente mais à vontade para compartilhar algumas coisas em certos níveis, mas certas coisas só com um amigo

mesmo. E são poucos os que tem esses amigos. Não são muitos. Vou dizer uma coisa. Não sei o que pensam os outros, mas eu tenho poucos amigos. Eu não tenho coragem de abrir meu coração nem conversar com qualquer outro colega, porque pode ser que se volte contra mim mesmo. É muito raro. Ouvir comentários assim a nível de distrital com administradores ou departamental. É muito difícil. Sempre fica no nível de colegas de distrito. E mesmo assim é difícil entrar em um campo mais profundo. Fica mais no superficial. Muito difícil se abrir e dizer que está com um problema lá... sempre fica no nível da trivialidade. Os pastores eles são solitários mesmo. No ministério adventista a gente tem mesmo dificuldade de confiar uns nos outros. Não deveria ser assim, mas infelizmente, as coisas são assim. É... a minha experiência com coisas mais ou menos nessa direção, sinceramente, tenho muitas vezes procurado é “o ombro de Cristo”, como diz Ellen White para me confortar, me consolar, e bater os joelhos no chão mesmo. Não vou dizer que não tenha alguns amigos. Tenho alguns amigos que são de confiança né. Mas às vezes a gente fica pensando assim, que a pessoa já tem seus conflitos, seu trabalho, tem lá suas dificuldades para desenvolver o trabalho, e eu ainda vou chegar lá para, querendo dividir alguma coisa, tornando a carga dele tão pesada né? Então, cada um quase que com seus problemas né? ”.

D. Desconfiança na Organização

“É mais difícil o pastor estar à vontade em falar dessas questões, com quem está em posição de superioridade em relação a ele, ou pode definir o futuro dele. E nesse sentido, acho que mesmo com os ministeriais, os pastores falam muitas coisas, mas poucos tocam no cerne das questões. Falam de muitas coisas, mas não chegam ao ponto. A maioria não tem essa confiança. Confiam parcialmente. Muitos tem confiança moral, em termos de olhar para o líder... eu mesmo tenho confiança moral nos líderes em termos de ética, de humanidade, de cristianismo, mas um confiança institucional, em termos de saber que o que eles estão dizendo, trabalhando por é genuíno, é singelo, é simples, é puro, tem algo que você vê o brilho no olho... isso a gente vê pouco. Entende? Você vê que é um sistema tão bruto que não permite você ter liberdade cara. De poder viver uma coisa genuína, em termos de relação, empregado e empregador, líder institucional ou não. Eu posso dizer que eu faço

parte dessa nova geração, nas conversas com colegas, a gente espera que alguma coisa aconteça pra que esse rumo que a organização está tomando, ele mude. Eu acho que um bom número não. Agora, a questão é, a outra parte que aceita isso, talvez não tenha se conscientizado que poderia ser diferente. Poderíamos alcançar a proposta da missão de outra forma. Confiança no sentido de se abrir, conversar, tratar de situações particulares, eu creio que não existe. Eu não teria. Eu não teria condições de compartilhar uma situação particular minha com a administração. Pode ser que sim, pode ser que nós confiemos, e às vezes eu encontro pessoas no meu círculo mais próximo, na minha administração que são visivelmente bem intencionados, mas de forma geral, eu pelo menos, tenho um nível que sou meio cético quanto a isso. É um número muito grande que confia na igreja, mas não em quem lidera a igreja. O dia a dia, as conversas, o clima, a gente sente que as pessoas não tem confiança de questões pessoais. É o dia a dia do pastor. A gente fala que não pode mostrar a fraqueza, porque de repente eu tô lá e meu nome passa para um chamado legal, e alguém vai falar que eu não posso porque confessei pra alguém que não estou muito bem com a esposa, essas coisas que sempre falam. Depende do tipo de confiança. Se for no sentido de falar dos seus problemas pessoais, é... não há essa confiança, a gente não confia em ninguém. Não tem essa abertura para contar as situações que vive, é... e possivelmente pelo fato que ele não encontraria concordância nesses líderes. Em conversas, na convivência com os pastores, uns cinco mais próximos, eu vejo que existe um grande descrédito com as autoridades superiores. Em todas as instâncias. Seja União, Associação, Divisão... existe sim um descrédito, em função da estrutura organizacional que deveria ser isenta e que muitas vezes falta com a ética, quando você procura abrir alguns assuntos, isso é muito sério. O ministerial que deveria ser é... um porto seguro do pastor, pelo menos do que eu sei, em mais de dez anos de ministério, entre os colegas, o diálogo que a gente tem, a maioria diz que não confia. Eu já fui um desses que desconfiava muito, muito, muito. Eles ficam julgando se a pessoa está fazendo. Se está certo, se está errado. O xxxx por exemplo, me ligou um dia desses para desabafar. Um administrador o havia procurado pela questão de batismos. Havia ameaçado o transferir aqui da associação. É assim que funciona. Ou você produz ou você está fora. Não fora da obra, mas vão te mandar lá pro Mato Grosso, lá pra não sei aonde. No meu ponto de vista, confiança plena no sentido de cuidar da igreja, administrar a igreja, querer o bem da igreja, querer o bem do pastor, isso

eu não tenho dúvidas. Agora, são também seres humanos, sujeito a falhas. Agora, é natural a gente não se abrir nos pormenores, como somos seres humanos, e como eles não tem uma visão do comportamento humano tão amplo, a gente toma cuidado de dizer certas coisas e não dizer outras, porque pode dar margem para interpretações... A desconfiança é geral. O cara pode estar passando o problema que for, o cara vai contar para alguém que seja muito amigo, e olhe lá ainda... É muito difícil. Até porque que a gente sabe de muitas histórias de caras que foram dividir as coisas até com o ministerial, que seria o cara que supostamente está ali para defender o cara, e o caso foi parar em mesas diretivas, tal... Então desconfiança é geral. De jeito nenhum, de jeito nenhum... É muito difícil essa coisa de confiança. É muito difícil. Penso que de maneira geral não. Nessa fase que estou aqui, nós até temos uma boa relação com a administração, mas ao ponto de confiar é muito difícil essa coisa de confiança. A organização nem quer que o pastor fique trazendo trabalho, trazendo alguma dificuldade. Nem quer. Se traz é porque você está lá para resolver os problemas, mas não consegue resolver os problemas, então você já não é um pastor eficiente né? Então em geral as pessoas não levam mesmo. A grande maioria não leva problemas. Só quando a coisa azeda mesmo, estoura, aí não tem jeito mesmo. Em geral eles vão sofrer sozinhos.

E. Pressão Comunitária

“Cem por cento do tempo. Porque você tem que... você não pode errar. Você não pode errar nunca. Você tem que ser um administrador excelente, um comunicador excelente, um palestrante excelente. É, infelizmente, não é o que eu penso que eu tenho que ser, mas é o que pensam que eu tenho que ser. De um lado você como pastor é tentado, ou sente a pressão em agradar as pessoas, mas você também sente a pressão em agradar a Deus. Daí o dilema, eu quero agradar as pessoas, mas será que eu estou agradando a Deus? Vou agradar os membros da igreja, a organização, a Deus? A quem eu vou agradar nessa história? Há uma pressão muito forte sobre o pastor. Eu acho que você tem um respeito pela cultura da sua igreja local, você tem que fazer algumas coisas que vão comunicar melhor para eles. Em parte todo mundo se sente pressionado a agradar um pouco como líder, mas tem que manter as regras, os procedimentos, e aí você acaba desagradando alguns.

Aos membros? Com certeza... (risos). Até porque é onde tem o nível maior de stress né? Então para que o pastor não tenha que lidar com esses conflitos, ele prefere fazer para agradá-los né? A todo tempo. Em todos os níveis. Tanto com membro, como com os superiores. Isso acontece, mas aí vai depender muito do pastor né. Esse tipo de pressão existe. Somos tensionados pela administração, pela organização em si, somos tensionados pela expectativa dos membros, e quando eles se frustram, a situação é desgastante. A membresia tem expectativas a respeito do que eles gostariam, do que tem que ser, pode ser de cunho administrativo, do que eles acham que os pastores deveriam estar agindo, de cunho teológico do que eles acham que os pastores deveriam estar pensando, pregando, podem ser de cunho comportamental, como acham que deveríamos estar nos comportando, ou até relacional, como acham que devemos nos relacionar com as outras pessoas. Basicamente nosso trabalho é apaziguar os egos, um tem uma perspectiva, outro tem outra, a associação tem uma, os membros tem outra, e de alguma forma a gente tem que ir apaziguando os egos, agradar as pessoas, massageando em alguns casos, em outras vezes atacando, então, eu acho que a parte mais difícil do trabalho pastoral, é essa lida com os egos, com as intenções, com os desejos das pessoas. E a gente fica gerenciando problemas de ego, de vingança, e de muitas situações que tem mais a ver com o a pessoa do que com a doutrina mesmo. Passa muito pelo ego né, mais pelo pessoal do que pelo doutrinário, na dinâmica dos membros. E isso é natural. É uma coisa aquela forma de politicamente correto, entendeu? Ou seja, pra eu me manter aqui, eu tenho que abrir mão dos meus valores, das minhas convicções. Particularmente, eu repudio esse tipo de atitude. O pastor além de ser pastor, de ter que se preocupar com pregar, preparar bons sermões, ele é conselheiro, ele é construtor, ele às vezes é psicólogo, ele faz N atividades. Ele é administrador. Enfim, há uma gama de atividades por trás desse trabalho. Isso desencadeia por muitas vezes uma, um stress fora do normal na vida do pastor. Eu acho que assim, a grande pegada da igreja hoje, e também da sociedade né, é sempre a questão dos relacionamentos. Eu não sou o tipo de pastor muito afeito a esse tipo de relação, mas eu pago por isso, eu pago por isso... sei que muitas oportunidades não vieram por causa disso. A gente muitas vezes tem que estar entre a Associação e a igreja. Você não pode estar mal nem com a Associação, nem com a igreja. Tem que encontrar o meio termo disso. o pastor tem que estar bem com a igreja, tem que agradar a igreja, a igreja tem que gostar do

pastor. O pastor, ele tem que agradar a igreja sim. Principalmente as igrejas maiores, que são o maior desafio. Se eu não estiver bem com os líderes das igrejas grandes, você não sobrevive ali. O pastor tem que lutar pra isso. Quando ele percebe alguma luta, alguma questão ali, ele fica no fio da navalha. Então às vezes para não estragar o todo, o pastor pode ter que ouvir o que ele não concorda e agir de modo até a neutralizar a si mesmo, no caso de algumas ações que ele tomaria. Ser conselheiro e ser pastor são duas coisas difíceis de conciliar. Você não vai poder falar tudo o que você está pensando. Você fala o que a pessoa precisa ouvir. E muitas vezes nem isso você não pode falar o que a pessoa precisa ouvir porque você acaba magoando a pessoa. Hoje as pessoas são muito sensíveis né? Na igreja vem a cobrança da Associação por disciplina, mas a igreja espera da gente ser acolhedor, amigo, querem mais um lado social. A associação quer um pastor que desafie a igreja para projetos, para a missão. É difícil conciliar. O pastor tem que ter um jogo de cintura, tem que saber lidar com as pessoas, se relacionar. Nem sempre ele vai poder fazer o que ele quer, tem que ouvir a visão da maioria, tem que saber lidar... você sabe... lidar com seres humanos não é fácil. As pessoas olham como um ser que não é humano. E isso não existe. A pressão sempre é muito forte. E são geralmente grupos pequenos, de um lado e de outro que fazem barulho. E o grito se faz soar. Especialmente os conservadores. Esse grupo mais fanático faz muito barulho. Eu costumo conversar bastante para amenizar isso. Se eu já sei que há grupos assim, procuro conversar bastante. Principalmente com os grupos para evitar isso. Mas eu sei que essa pressão existe e é muito comum. As pessoas não estão tão familiarizadas com valores, princípios, normas. Uns não leem muito essas coisas, então quando estão diante de uma situação assim, tem dificuldades de entender e aceitar um corretivo, alguma coisa assim que seja aquilo que a igreja indica o caminho. Eles esperam que o pastor resolva os problemas da igreja, visite ele, conheça ele, e que resolva os problemas espirituais da igreja, que às vezes a gente não consegue, mas aí, eu procuro seguir um caminho que é o melhor que eu tenho.

F. Pressão sobre a Família

“Ah sim. Com certeza. Isso existe com certeza né. De novo fazendo uma comparação, quando você vai a um médico, você não está preocupado se ele é bem casado, se ele já separou, casou de novo... é... se ele é fiel a esposa, se ele educa bem os filhos entendeu? Quando você procura um advogado, não está preocupado com isso. Quando procura um mecânico, não está preocupado com isso. Agora um pastor não. Até pela função que ele ocupa, como um líder espiritual, e até certo ponto um modelo para a comunidade ali. Até certo ponto as pessoas estão preocupadas. Como é o casamento dele? Como ele vai me aconselhar por um problema no casamento, se ele está enfrentando problema no casamento dele? Como são os filhos dele? Ele vai me ajudar a educar os filhos, mas como ele educou os dele? Ele vai me aconselhar a vir a igreja, mas a esposa ou os filhos dele não frequentam a igreja. Então, é uma pressão muito grande nesse sentido...E tem até orientação bíblica né? Como é que alguém que não cuida da sua casa vai cuidar do rebanho de Deus? Se o pastor falha no casamento, de alguma forma a igreja entende que ele não está apto para exercer o seu ministério. Se você não consegue cuidar da sua família, você não consegue cuidar de uma igreja. Isso tem um certo sentido. Esse senso de família perfeita, da propaganda de manteiga, que acorda todo mundo de manhã vestido de branco, faz um culto, se abraça e tal. Essa é a utopia, é isso que faz a gente tentar caminhar para uma família organizada sempre. Mas ela não é real. A gente tem dramas reais. Existe uma pressão. Existe. Institucionalizada. Verbalizada. Pastores que dizem que a sua primeira igreja é sua família. O discurso da AFAM que diz para as mulheres que você tem que ser quase que uma Miriã, misturada com uma Rute, misturada com uma super-heroína. Você tem que ser um super-marido que agrada sua esposa, cuidar dela. Mas ao mesmo tempo é uma contradição porque você tem que fazer isso com todo mundo, todo o tempo, com a sua igreja, ou seja. No fim das contas, ninguém vai te dar o tempo para isso. Você ou faz uma coisa ou faz outra. É quase isso que é colocado na realidade, entendeu? Recentemente por exemplo, um colega teve um problema conjugal. Então, tanto os superiores dele, ao expor a situação, quanto os colegas pares, eles esperavam que ele tivesse tomado uma atitude. Então não é só com os superiores, mas os colegas. Alguém que quer ser um líder religioso e não tem uma família estruturada, é difícil né? Você corre o risco de ter um filho rebelde ou coisa assim, e para a imagem do trabalho seu como líder espiritual, isso pode pesar bastante. Então eu acredito que muitos sentem essa pressão sim. De ter uma família

que seja vitrine. Para que o pastor mantenha um testemunho. De alguém que tem condições de conduzir uma igreja, de alguém que tem condições de conduzir famílias. Então desde o processo de formação familiar você já começa a sentir as pressões que virão. Desde esse momento a gente tem que estar feliz, dando tudo certo, uma harmonia às vezes muito plástica porque as dificuldades não podem aparecer tanto. É...em grande escala, veladamente. E em pequena escala talvez pequena para pequeníssima escala, escapa assim em concílios uma frase infame do tipo: “Cuide da sua família, porque você sem a sua família seria seriamente prejudicado... a sua permanência no grupo, no ministério...”. Às vezes se fala, se fala de outros casos... Quando acontece algum caso de algum ancião, de algum pastor. É bem clara essa expectativa sim. Falando ou sem falar, é bem claro. E acaba afetando. Se o pastor na realidade, não... a gente percebe que eles desejam que a gente tenha tempo de qualidade para a família, tempo para os filhos...mas a cobrança muitas vezes, no final, batismo, tal... faz com que a pessoa corra em demasia e esqueça a família no final. Isso a gente vai aprendendo ao longo do tempo. Eu por exemplo, no início do meu ministério, meus filhos quase não me viam. Essa expectativa vem desde o seminário de teologia, continua na administração, continua com os anciãos, continua com a igreja... Esse é um desafio tremendo, tremendo. Ah... É desafiador. Primeiro porque você sabe que a família precisa estar bem para você estar bem. Difícil você trabalhar se a sua família não está bem. Existem muitos pastores cometendo erros graves ao ponto de ter que deixar o ministério. Então, por conta desses erros que acontecem constantemente, tá sempre acontecendo, por conta desses erros existe uma... não digo que uma cobrança, mas um monitoramento mais próximo. Pra ficar no ministério hoje, não importa o motivo, eu não posso me separar. Antigamente a pessoa tinha que ter pedido para separar ou adulterado. Hoje em dia a regra mudou. Eu particularmente, por muito tempo, carreguei esse peso sobre mim. É... você fica refém do cônjuge né? Porque você não vai jogar o seu ministério para o alto. É... eu, a partir de um certo tempo, particularmente né, já tem um certo tempo, em vinte e três anos de igreja né, eu sou bastante calejado, já passei por poucas e boas, estou em um processo de libertação disso. Alguma vez a esposa quis fazer a mala para ir embora, eu implorei: “Por favor, não faz isso... “. Hoje eu não penso mais assim. Se ela falar que vai embora, eu ajudo ela a por a mala no carro e levo ela embora.

G. Desejo de Desistir

“Alguns verbalizam isso e outros não verbalizam. Mas eu acho que existe. Só não é mais frequente porque o pastor tem medo de deixar o salário, o ganha pão dele. Tem escola para os filhos, plano de saúde, plano de aposentadoria, auxílio de combustível, dentista... agora eu vou largar e como eu vou manter? Anualmente eu penso algumas vezes em deixar. É, isso me gera uma culpa muito grande, porque eu não sei se eu estou traindo uma vocação, se eu estou traindo um chamado místico, uma coisa espiritual que... estou negando aquilo. Eu comecei a ler sobre isso, e falar sobre isso com alguns colegas, e aí minha surpresa foi essa, que quando eu falava, a maioria já tinha pensado em uma vez ou outra... Muito comum. Muito comum... Quando você vai fazer teologia, você tem uma visão muito apaixonada da pregação do evangelho, do trabalho... E quando você vai para a prática, tem que fazer algumas coisas que você pensa o contrário, ou que você não sabia. No geral, não vou dizer que seja contrária, mas que entra em conflito. Eu já tive várias vezes vontade de sair. Sim... muito, muito... surge em todo mundo. Eu acho que o ministério é a coisa mais difícil que eu já conheci na vida, a barra mais pesada que eu já imaginei conhecer. Existe um saturamento, stress, e muitos pastores jovens, até quinze anos de ministério, eu vejo neles um, vamos dizer assim, planejamento para não concluir o período de trinta e cinco anos de serviço prestado. Percebo isso com mais intensidade do que no passado. Não é o que todos falam, mas não é difícil de você ouvir. Semana passada eu ouvi de alguém, não é que falou que vai deixar, mas que já pensou várias vezes em deixar o ministério. Ultimamente isso tem se tornado mais comum. Vou te falar que há três anos atrás não era, mas de três anos pra cá, eu tenho ouvido bem mais. Tem se tornado mais comum, mais colegas tem falado sobre isso. Cogitado a possibilidade. Muitas vezes eu tive vontade de deixar o ministério. Justamente por essas situações. De você estar fazendo aquilo que você acredita ser o certo, e você está fazendo aquilo que você sonhou em fazer... mas por parte dos administradores, a resposta é bem diferente. Então eu acredito que muitos colegas já tenham tido vontade de deixar o ministério, como eu já quis em alguns momentos. Ao longo do tempo a carga vai pesando tanto que tenho pra mim que muitos, muitos, se tivessem condições procurariam outra coisa. O índice de insatisfação aumenta proporcionalmente na medida em que os anos passam. Eu disse pra ele que nunca tinha pensado nisso,

mas se tivesse um milhão, eu não sairia da obra, mas eu tiraria uns dois anos de férias. Para eu poder retornar com prazer. Tiraria uns dois anos.

7.2.3 Análise dos Discursos

Os depoimentos concedidos pelos voluntários foram analisados e resultaram em 7 categorias presentes nos discursos, a partir da identificação das expressões chaves (ECH) e ideias centrais (IC). A distribuição por categorias variou entre 11 (55%) para a categoria G. Desejo de Desistir, até 20 (100%) na categoria D. Desconfiança Organizacional. A seguir, será feita uma análise individual do DSC de cada categoria.

Um total de 15 participantes (75% da amostra total) tiveram seus discursos categorizados dentro da categoria **A. Identificação com cenário de Distress Moral**. A primeira reação em geral dos voluntários ao terminarem de ouvir o caso a eles apresentado, era a de fazer uma afirmação que confirmasse a identificação com a história fictícia que acabaram de ouvir.

Nem sempre a identificação se apresentava no nível individual, mas de uma forma geral, coletiva, através de expressões tais como: *“... é uma situação bem comum”. “a maioria está vivendo”. “é mais ou menos parecida com a situação da maioria”. “é uma possibilidade muito grande de isso acontecer”. “É muito comum, a gente ouvir esse tipo de acontecimento na vida de um pastor”. “Está dentro da realidade ministerial”. “É muito comum, a gente ouvir esse tipo de acontecimento na vida de um pastor”. “É mais frequente do que a gente poderia imaginar...”* Esta forma de Identificação das situações de forma coletiva é um indício de que o problema existe, mesmo que no momento o indivíduo não passe por ele, ou ainda que nunca tenha experimentado o mesmo em sua realidade. Pode ser atribuído ainda a uma forma de tentar distanciar-se do problema, até mesmo porque sendo a primeira questão levantada, o vínculo do pesquisador com o voluntário ainda não estava firmado, ou ainda uma forma do voluntário tentar se distanciar de uma realidade a qual vivencia mas não deseja assumir nem para si mesmo, e menos ainda para um estranho.

Em outras situações a identificação foi e pessoal mais direta: *“Eu diria que eu tenho muito em comum”. “... a gente sente nitidamente como esse pastor, o peso do trabalho”. “tem algumas coisas que ele está vivendo que eu também vivo.”. “é até engraçado... a gente começa a se identificar muito com alguns aspectos da história”.*

Um grupo pequeno (N=5) não apresentou nenhum indício de identificação com a situação a eles apresentada. Apesar da identificação com o cenário ser comum, dois fatores foram apresentados como variáveis para esse sentimento, um deles foi a região na qual o pastor trabalha “pode mudar bastante esse tipo de conflito de Associação para Associação, e de União para União”.

Outro fator apresentado como sendo relacionado com a identificação com o cenário apresentado, foi a questão do tempo de trabalho: “...eu ouvi que o pastor depois dos quinze anos, ele sente muito o peso da obra. E isso é realidade”.

De maneira geral, o alto índice de frequência dos participantes nessa categoria, evidencia que situações que envolvem distress moral são vistas como comuns na experiência de um pastor adventista. A sequência dos depoimentos suas respectivas categorizações permitiram que fosse possível identificar com mais clareza, quais pontos do trabalho pastoral despertam esta sensação com maior intensidade.

A categoria **B. Pressão Organizacional**, também apresentou um alto índice de frequência de participantes (14), sendo identificada na experiência de 70% da amostra. Esta categoria concentrou os trechos dos discursos nos quais os sujeitos falaram das pressões da organização no seu trabalho como fonte de sofrimento, bem como das dificuldades que este tipo de pressão acarreta, e a reação que apresentam a pressão: *“Concordo que existe a pressão da organização em alguns momentos e lugares”. “São situações que todos os pastores passam, situações de conflito são frequentes”.*

Entre as razões para que isso aconteça, foi apresentada uma perda de compreensão do papel da liderança: *“houve uma inversão de que a liderança, e as instituições como a associação, e a união, que estariam ali para servir né...”, “a igreja não é uma simples empresa...”.* *“Há sim situações dessa forma. Você tem que tomar uma decisão, você acha que tem que ser assim, mas tem pessoas envolvidas*

nessa decisão, essas pessoas vão às vezes lá na administração e buzinam lá, entendeu? Daí eles tomam partido daquela pessoa, e pressionam... é complicado". O distanciamento dos líderes em relação ao dia-a-dia das igrejas, também é apresentado como causa para esta pressão surgir: *"Atender a Associação nas demandas que ela pede, porque muitas vezes o que ela pede está em dissonância com a realidade da igreja, pois são pessoas que estão há muito tempo em um cargo, e distantes da realidade da igreja.*

As formas de avaliação de desempenho no trabalho pastoral, surgem também como uma das razões para que isso aconteça: *"Você tem que fazer em prol de um departamento que se você não fizer, ele não tem um relatório". "fato de ele discordar dos fatores de mensuração dos resultados, apesar de todos os pastores seguirem essa linha, a grande maioria não concorda que seja assim". "é comum no sentido assim, principalmente envolvendo essas questões de alvos quantitativos, aos quais nós somos submetidos..."*. A adaptação ao sistema é vista como forma de se manter no emprego: *"Às vezes para cumprir algumas metas, uma vez que se quer permanecer no sistema, na organização, por vezes tem se tornado necessário agir contra o que ele pensa para atender uma exigência da organização, do sistema no qual ele quer continuar".*

A cobrança por uma forma de trabalho na qual a individualidade do pastor é relegada a um segundo plano, apareceu também como um dos motivos para a percepção desse tipo de pressão: *"A maioria dos pastores... eles não aceitam essa ideia de um programa engessado que venha de cima para baixo sem o conhecimento da realidade local". "Eu vejo isso comumente acontecendo. Pastores às vezes abrindo mão de algumas situações, para simplesmente satisfazer as instâncias superiores". "alguns programas que não necessariamente ele acha que são os mais viáveis para os destinos do distrito. A gente sempre tem essa dificuldade de engessamento sim".*

Questões relacionadas ao próprio estilo de vida do pastor e as cobranças sobre o mesmo também foram mencionadas: *"Fazer coisas que nem sempre estão dentro da crença pessoal, o jeito de falar, o jeito de pregar, às vezes a roupa de vestir... essa situação que abandona várias questões que tem a ver com o próprio eu, para parecer um pouco mais com a figura pastoral esperada pela instituição".*

Mais uma vez, o tempo de ministério é visto como uma forma para se lidar com essa pressão: *“Hoje já estou com dezessete anos, eu confesso que já perdi isso daí. Já penso de forma diferente. Eu procuro fazer o que eu acredito que deve ser”. “Eu tenho dito as favas com o sistema, porque o sistema é opressor. Mas por outro lado eu posso dizer isso porque eu já tenho essa quilometragem. Quem está começando não tem essa condição, esse modo de pensar”.*

Fazer parte desse modelo, surge como fonte de insatisfação e desmotivação: *“A gente tá vivendo um conto de fadas, um matrix que não existe. Alguém vai desconectar você e você vai dizer: Então era isso? É... eu acredito que eu sou parte da matrix, eu teria que me desvencilhar muito do que acontece... mas isso é desanimador”.*

A categoria **C. Desconfiança entre Pares** foi criada a partir de trechos dos discursos nos quais os voluntários identificaram uma dificuldade ao compartilhar suas dificuldades no trabalho com os colegas. A frequência foi de 16 participantes, correspondendo a um total de 80% da amostra: *“Eu diria para você que o nível de confiança é zero. Ninguém compartilha isso porque isso é complicado”. “é perigoso. Eu faço, mas faço com receio”. “Nós somos bem mais solitários, no sentido de partilhar pormenores”. “Não...não... os pastores eles não confiam uns nos outros de jeito nenhum”. “Vou dizer uma coisa. Não sei o que pensam os outros, mas eu tenho poucos amigos. “No ministério adventista a gente tem mesmo dificuldade de confiar uns nos outros. Não deveria ser assim, mas infelizmente, as coisas são assim”.*

O receio quanto a falta de confidencialidade e suas possíveis consequências, apareceu como uma das causas dessa situação: *“Se você tiver que abrir um dilema seu, o medo de isso em uma mesa, um ano depois aparecer...isso aí vem à tona e te prejudica, e prejudica a sua imagem”. “Corre o risco desse amigo, em um momento de vantagem para ele, é... te denegrir, te depreciar... então, não existe isso. Eu acho muito temerário”. “Eu não tenho coragem de abrir meu coração nem conversar com qualquer outro colega, porque pode ser que se volte contra mim mesmo”.*

A ideia de que o pastor não pode ter fraquezas ou fragilidades também é apresentada como causa para esse tipo de comportamento: *“A maioria dos*

pastores, acha que isso pode demonstrar fraqueza. Torna a pessoa vulnerável demais diante dos seus parceiros de trabalho”.

Uma das exceções tem a ver com colegas cuja a amizade é mais longa: *“quem eu encontro entre os colegas que vejo que posso abrir o coração e encontrar apoio, são aqueles colegas que eu conheci antes de ser pastor, antes de ser qualquer coisa”. “Aqueles amigos mais antigos, aqueles talvez que tenham sido colegas no seminário”.*

A falta de convivência e intimidade também foi apresentada como razão para que isso acontecesse: *“Eu acho que essa liberdade não vem porque na verdade a gente não tem intimidade. Talvez, a impressão que eu tenho, é que não é porque é pastor e não pode contar, é porque a gente está distante”. “Tem um ou outro que a gente se afina, que a gente tem intimidade, no sentido de amizade além do trabalho. Com os colegas se sente mais à vontade para compartilhar algumas coisas em certos níveis, mas certas coisas só com um amigo mesmo. E são poucos os que tem esses amigos. Não são muitos”.*

A solução apresentada foi a de recorrer ao recurso da fé quando houver a necessidade de se compartilhar algo: *“É... a minha experiência com coisas mais ou menos nessa direção, sinceramente, tenho muitas vezes procurado é o ombro de Cristo, como diz Ellen White para me confortar, me consolar, e bater os joelhos no chão mesmo”.*

Entre todas as categorias, a que apresentou uma frequência de participantes mais elevada foi a **D. Desconfiança na Organização**. Embora toque em um aspecto semelhante a categoria C, diferencia-se pelo fato de identificar a falta de confiança em relação às instâncias organizacionais superiores, e não aos pares. Todos os participantes apresentaram em suas falas a falta de confiança na organização da lasd no que tange ao diálogo sobre as necessidades, dificuldades e lutas de um pastor. *“A maioria não tem essa confiança. Confiam parcialmente”. “Você vê que é um sistema tão bruto que não permite você ter liberdade cara. De poder viver uma coisa genuína, em termos de relação, empregado e empregador, líder institucional ou não”. “Confiança no sentido de se abrir, conversar, tratar de situações particulares, eu creio que não existe. Eu não teria”. “É um número muito*

grande que confia na igreja, mas não em quem lidera a igreja". "O dia a dia, as conversas, o clima, a gente sente que as pessoas não tem confiança de questões pessoais". "A desconfiança é geral. O cara pode estar passando o problema que for, o cara vai contar para alguém que seja muito amigo, e olhe lá ainda...". "A grande maioria não leva problemas. Só quando a coisa azeda mesmo, estoura, aí não tem jeito mesmo. Em geral eles vão sofrer sozinhos".

O medo de consequências negativas resultantes dessa iniciativa, é um dos fatores que inibe a confiança: *"É mais difícil o pastor estar à vontade em falar dessas questões, com quem está em posição de superioridade em relação a ele, ou pode definir o futuro dele". "O xxxx por exemplo, me ligou um dia desses para desabafar. Um administrador o havia procurado pela questão de batismos. Havia ameaçado o transferir aqui da associação. É assim que funciona. Ou você produz ou você está fora. Não fora da obra, mas vão te mandar lá pro Mato Grosso, lá pra não sei aonde". "A gente fala que não pode mostrar a fraqueza, porque de repente eu tô lá e meu nome passa para um chamado legal, e alguém vai falar que eu não posso porque confessei pra alguém que não estou muito bem com a esposa, essas coisas que sempre falam".*

A descrença na capacidade da liderança em compreender os dilemas de um pastor, também foi apresentada como razão para a falta de confiança: *"Não tem essa abertura para contar as situações que vive, é... e possivelmente pelo fato que ele não encontraria concordância nesses líderes". "Existe sim um descrédito, em função da estrutura organizacional que deveria ser isenta e que muitas vezes falta com a ética, quando você procura abrir alguns assuntos, isso é muito sério". "Eles ficam julgando se a pessoa está fazendo. Se está certo, se está errado". "A organização nem quer que o pastor fique trazendo trabalho, trazendo alguma dificuldade. Nem quer. Se traz é porque você está lá para resolver os problemas, mas não consegue resolver os problemas, então você já não é um pastor eficiente né?"*

A figura institucional do Secretário Ministerial, aquele que é considerado como sendo "o pastor dos pastores", também é colocada em descrédito: *"O ministerial que deveria ser é... um porto seguro do pastor, pelo menos do que eu sei, em mais de dez anos de ministério, entre os colegas, o diálogo que a gente tem, a maioria diz*

que não confia". "É muito difícil. Até porque que a gente sabe de muitas histórias de caras que foram dividir as coisas até com o ministerial, que seria o cara que supostamente está ali para defender o cara, e o caso foi parar em mesas diretivas, tal.."

Um fator interessante que surge na análise que é feita sobre a categoria D, é uma diferenciação de níveis de confiança. A confiança na honestidade e integridade dos líderes é notada, embora não seja suficiente para criar uma confiança pessoal em se abrir com eles: *"Muitos tem confiança moral, em termos de olhar para o líder... eu mesmo tenho confiança moral nos líderes". "Depende do tipo de confiança. Se for no sentido de falar dos seu problemas pessoais, é... não há essa confiança, a gente não confia em ninguém". "No meu ponto de vista, confiança plena no sentido de cuidar da igreja, administrar a igreja, querer o bem da igreja, querer o bem do pastor, isso eu não tenho dúvidas. Agora, são também seres humanos, sujeito a falhas".*

A categoria **E. Pressão Comunitária**, foi formada a partir de trechos dos discursos dos voluntários, que abordavam a maneira como sentem e lidam com as pressões que as congregações (igrejas e grupos) e seus respectivos membros exercem sobre os pastores, tanto em termos de cobranças como de expectativas. Foi a segunda categoria com uma frequência mais alta de voluntários (N: 19), atingindo 95% da amostra.

"De um lado você como pastor é tentado, ou sente a pressão em agradar as pessoas". "A membresia tem expectativas a respeito do que eles gostariam, do que tem que ser...". "Aos membros? Com certeza... (risos). Até porque é onde tem o nível maior de stress né?". "Em parte todo mundo se sente pressionado a agradar um pouco como líder, mas tem que manter as regras, os procedimentos, e aí você acaba desagradando alguns". "O pastor tem que lutar pra isso. Quando ele percebe alguma luta, alguma questão ali, ele fica no fio da navalha".

A necessidade de acertar em suas decisões e condutas, aparece como uma das razões para o pastor sentir-se pressionado pelos membros: *"As pessoas olham como um ser que não é humano. E isso não existe". "Você não pode errar. Você não pode errar nunca. Você tem que ser um administrador excelente, um comunicador excelente, um palestrante excelente...". "O pastor além de ser pastor, de ter que se*

preocupar com pregar, preparar bons sermões, ele é conselheiro, ele é construtor, ele às vezes é psicólogo, ele faz N atividades”. “Tem que encontrar o meio termo disso”. “O pastor tem que estar bem com a igreja, tem que agradar a igreja, a igreja tem que gostar do pastor”.

As expectativas em relação ao que seria um ideal de pastor também contribuí nesse cenário: *“...pode ser de cunho administrativo, do que eles acham que os pastores deveriam estar agindo, de cunho teológico do que eles acham que os pastores deveriam estar pensando, pregando, podem ser de cunho comportamental, como acham que deveríamos estar nos comportando, ou até relacional, como acham que devemos nos relacionar com as outras pessoas...”. “É, infelizmente, não é o que eu penso que eu tenho que ser, mas é o que pensam que eu tenho que ser”. “Eles esperam que o pastor resolva os problemas da igreja, visite ele, conheça ele, e que resolva os problemas espirituais da igreja, que às vezes a gente não consegue”.*

A dificuldade em administrar as relações interpessoais entre os membros das igrejas, também contribuí para a sensação de opressão por parte dos pastores: *“Basicamente nosso trabalho é apaziguar os egos”. “De alguma forma a gente tem que ir apaziguando os egos, agradar as pessoas, massageando em alguns casos, em outras vezes atacando, então, eu acho que a parte mais difícil do trabalho pastoral, é essa lida com os egos...”. “Passa muito pelo ego né, mais pelo pessoal do que pelo doutrinário, na dinâmica dos membros”. “Eu acho que assim, a grande pegada da igreja hoje, e também da sociedade né, é sempre a questão dos relacionamentos”. “O pastor tem que ter um jogo de cintura, tem que saber lidar com as pessoas, se relacionar”.*

A ambivalência dos papéis pastorais é vista como uma das dificuldades para manejar essas situações: *“Ser conselheiro e ser pastor são duas coisas difíceis de conciliar. Você não vai poder falar tudo o que você está pensando. Você fala o que a pessoa precisa ouvir. E muitas vezes nem isso você não pode falar o que a pessoa precisa ouvir porque você acaba magoando a pessoa. Hoje as pessoas são muito sensíveis né?”. “Na igreja vem a cobrança da Associação por disciplina, mas a igreja espera da gente ser acolhedor, amigo, querem mais um lado social”. “Daí o dilema, eu quero agradar as pessoas, mas será que eu estou agradando a Deus? Vou*

agradar os membros da igreja, a organização, a Deus? A quem eu vou agradar nessa história? ”.

Ceder às pressões dos membros, aparece como uma forma de lidar com a situação: *“Então para que o pastor não tenha que lidar com esses conflitos, ele prefere fazer para agradá-los né? ”. “Ou seja, pra eu me manter aqui, eu tenho que abrir mão dos meus valores, das minhas convicções”. “Então às vezes para não estragar o todo, o pastor pode ter que ouvir o que ele não concorda e agir de modo até a neutralizar a si mesmo, no caso de algumas ações que ele tomaria”. “Nem sempre ele vai poder fazer o que ele quer, tem que ouvir a visão da maioria, tem que saber lidar... você sabe... lidar com seres humanos não é fácil”. “Principalmente as igrejas maiores, que são o maior desafio. Se eu não estiver bem com os líderes das igrejas grandes, você não sobrevive ali”*

Um total de 16 voluntários apresentaram em suas falas as características que deram origem a categoria **F. Pressão Sobre a Família**. Trata-se de um alto índice de frequência, atingindo 80% dos participantes. *“Esse senso de família perfeita, da propaganda de manteiga, que acorda todo mundo de manhã vestido de branco, faz um culto, se abraça e tal. Essa é a utopia... Mas ela não é real. A gente tem dramas reais”. “Você corre o risco de ter um filho rebelde ou coisa assim, e para a imagem do trabalho seu como líder espiritual, isso pode pesar bastante. Então eu acredito que muitos sentem essa pressão sim. De ter uma família que seja vitrine”. “Ah... É desafiador. Primeiro porque você sabe que a família precisa estar bem para você estar bem. Difícil você trabalhar se a sua família não está bem.*

As expectativas dos membros e da organização são apontadas como uma das causas para esta pressão, diferente do que acontece com outros profissionais, um bom relacionamento familiar é visto como pré-requisito para ser um bom pastor: *“Agora um pastor não. Até pela função que ele ocupa, como um líder espiritual, e até certo ponto um modelo para a comunidade ali... Como é o casamento dele? Como ele vai me aconselhar por um problema no casamento, se ele está enfrentando problema no casamento dele? ”. “Se você não consegue cuidar da sua família, você não consegue cuidar de uma igreja. Isso tem um certo sentido”. “Alguém que quer ser um líder religioso e não tem uma família estruturada, é difícil né? ”.*

A pressão surge ainda no seminário, de acordo com alguns dos sujeitos: *“desde o processo de formação familiar você já começa a sentir as pressões que virão. Desde esse momento a gente tem que estar feliz, dando tudo certo, uma harmonia às vezes muito plástica porque as dificuldades não podem aparecer tanto”. “Essa expectativa vem desde o seminário de teologia, continua na administração, continua com os anciãos, continua com a igreja... Esse é um desafio tremendo, tremendo”.*

O conceito teológico que os pastores possuem sobre família, também faz parte do contexto no qual essa pressão surge: *“E tem até orientação bíblica né? Como é que alguém que não cuida da sua casa vai cuidar do rebanho de Deus?”*

Um relacionamento familiar desajustado pode trazer consequências sobre a carreira do pastor, ameaçando inclusive sua permanência na função: *“Se o pastor falha no casamento, de alguma forma a igreja entende que ele não está apto para exercer o seu ministério”. “E em pequena escala talvez pequena para pequeníssima escala, escapa assim em concílios uma frase infame do tipo: “Cuide da sua família, porque você sem a sua família seria seriamente prejudicado... a sua permanência no grupo, no ministério...”.* *“Existem muitos pastores cometendo erros graves ao ponto de ter que deixar o ministério”. “Pra ficar no ministério hoje, não importa o motivo, eu não posso me separar”.*

A necessidade de conciliar o tempo exigido no cuidado familiar, com as atividades ministeriais, são uma das fontes de pressão constante: *“Você tem que ser um super-marido que agrada sua esposa, cuidar dela. Mas ao mesmo tempo é uma contradição porque você tem que fazer isso com todo mundo, todo o tempo, com a sua igreja, ou seja. No fim das contas, ninguém vai te dar o tempo para isso. Você ou faz uma coisa ou faz outra”. “A gente percebe que eles desejam que a gente tenha tempo de qualidade para a família, tempo para os filhos... mas a cobrança muitas vezes, no final, batismo, tal... faz com que a pessoa corra em demasia e esqueça a família no final.*

O tempo de trabalho é apresentado como um fator que pode ajudar a lidar melhor com a situação: *“Eu particularmente, por muito tempo, carreguei esse peso sobre mim. É... você fica refém do cônjuge né? Porque você não vai jogar o seu*

ministério para o alto. É... eu, a partir de um certo tempo, particularmente né, já tem um certo tempo, em vinte e três anos de igreja né, eu sou bastante calejado, já passei por poucas e boas, estou em um processo de libertação disso. Alguma vez a esposa quis fazer a mala para ir embora, eu implorei: “Por favor, não faz isso... “. Hoje eu não penso mais assim. Se ela falar que vai embora, eu ajudo ela a por a mala no carro e levo ela embora.”

Por fim, a categoria **G. Desejo de Desistir**, complementa o quadro de categorias identificadas a partir dos discursos. Foi a categoria com a menor frequência de participantes, sendo identificada na fala de 11 sujeitos, ou seja, 55% da amostra. Nota-se que embora tenha sido apresentada com um índice abaixo das outras categorias, ainda assim corresponde a maior parte dos sujeitos.

Segundo os participantes: *“Alguns verbalizam isso e outros não verbalizam. Mas eu acho que existe”. “Anualmente eu penso algumas vezes em deixar”. “aí minha surpresa foi essa, que quando eu falava, a maioria já tinha pensado em uma vez ou outra...”. “Eu já tive várias vezes vontade de sair. Sim... muito, muito... surge em todo mundo. Eu acho que o ministério é a coisa mais difícil que eu já conheci na vida, a barra mais pesada que eu já imaginei conhecer. “Então eu acredito que muitos colegas já tenham tido vontade de deixar o ministério, como eu já quis em alguns momentos.*

A necessidade financeira dos pastores é apontada como um dos fatores que impede a desistência: *“Só não é mais frequente porque o pastor tem medo de deixar o salário, o ganha pão dele. Tem escola para os filhos, plano de saúde, plano de aposentadoria, auxílio de combustível, dentista... agora eu vou largar e como eu vou manter? “. “Ao longo do tempo a carga vai pesando tanto que tenho pra mim que muitos, muitos, se tivessem condições procurariam outra coisa”.*

A diferença entre a expectativa e a realidade da atividade pastoral é uma das causas do desejo de desistência: *“Quando você vai fazer teologia, você tem uma visão muito apaixonada da pregação do evangelho, do trabalho... E quando você vai para a prática, tem que fazer algumas coisas que você pensa o contrário, ou que você não sabia”. “Muitas vezes eu tive vontade de deixar o ministério. Justamente por essas situações. De você estar fazendo aquilo que você acredita ser o certo, e*

você está fazendo aquilo que você sonhou em fazer... mas por parte dos administradores, a resposta é bem diferente”.

A possibilidade de um afastamento temporário é vista como uma forma de lidar melhor com a situação: “mas se tivesse um milhão, eu não sairia da obra, mas eu tiraria uns dois anos de férias. Para eu poder retornar com prazer. Tiraria uns dois anos...”

Pensar em desistir é fonte de culpa: “É, isso me gera uma culpa muito grande, porque eu não sei se eu estou traindo uma vocação, se eu estou traindo um chamado místico, uma coisa espiritual que... estou negando aquilo”. “Percebo isso com mais intensidade do que no passado”.

Ultimamente isso tem se tornado mais comum: “Vou te falar que há três anos atrás não era, mas de três anos pra cá, eu tenho ouvido bem mais”. “Existe um saturamento, stress, e muitos pastores jovens, até quinze anos de ministério, eu vejo neles um, vamos dizer assim, planejamento para não concluir o período de trinta e cinco anos de serviço prestado”. “Tem se tornado mais comum, mais colegas tem falado sobre isso. Cogitado a possibilidade”.

Os discursos e suas respectivas análises serão relacionados e compreendidos à luz dos conceitos de Distress Moral e da Logoterapia.

8. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

8. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A partir dos dados colhidos nas entrevistas e tabulados por meio do Discurso do Sujeito Coletivo, analisaremos a seguir os aspectos mais relevantes que vieram à tona. As categorias utilizadas criadas a partir dos discursos, servirão como norte para as análises. Certamente mais categorias poderiam ser extraídas, no entanto nos limitamos às que poderiam de fato apresentar algum tipo de relação com o distress moral.

Retomando o conceito inicialmente apresentado, é válido lembrar que para a caracterização de uma situação de distress moral, são necessários alguns elementos, como a pressão institucional ou organizacional superior agindo sobre um indivíduo que é subordinado a mesma, e o impelindo a agir de tal forma que contrarie sua própria consciência e/ou valores. Como consequência o indivíduo acaba experimentando um estado de impotência, frustração e/ou sofrimento. As instituições podem ser tanto a fonte do distress como também o contexto no qual o mesmo acontece.

8.1 Fatores de Distress Moral

O primeiro fato que deve ser ressaltado, é que embora nem todos os sujeitos da pesquisa tenham demonstrado algum nível de identificação com a situação de distress moral (25% da amostra não se identificou com o caso apresentado), a experiência de distress moral foi vivenciada por todos em algum nível, como a distribuição posterior por categorias demonstrou. Sendo assim, podemos afirmar a partir da pesquisa realizada com este grupo de sujeitos, que o distress moral é um fenômeno que acontece ou aconteceu com todos eles. Isso serve como um indício para a universalidade do fenômeno entre os pastores adventistas na grande São Paulo.

Vale destacar que os relatos correspondem tanto a classificação. (Jameton, de nível inicial, quando o fenômeno começa a se manifestar, como de nível reativo, quando o mesmo se instaura definitivamente, o indivíduo não consegue combatê-lo e começa a sentir seus efeitos. (Jameton, 1993)

Outro fator digno de nota, é que apesar de todos terem apresentado a vivência do distress moral em algum nível, o efeito do mesmo sobre os sujeitos da pesquisa variou de acordo com o conceito de sensibilidade moral (Lützen e cols, 2010). Ou seja, o fator pessoal relacionado “a capacidade de cada indivíduo ser consciente da sua influência moral sobre o outros em determinadas circunstâncias”. De acordo com este conceito, a estrutura organizacional local acaba determinando o efeito da vivência de distress moral. Aplicado ao contexto da Igreja Adventista, vimos o reflexo disso ao notar que dependendo da região administrativa a qual cada pastor pertence, o cenário de distress moral pode ser agravado ou minimizado.

A distribuição dos discursos por categorias, ajudou a organizar as informações e a compreendermos de que forma o distress moral se dá entre os sujeitos da pesquisa. Levando em conta que o distress moral está relacionado a um desalinhamento entre o que um indivíduo entende que deve fazer, e aquilo que ele é pressionado a fazer, especialmente em função das pressões institucionais e do trabalho, o contexto histórico e organizacional de uma instituição deve ser levado em conta ao tentarmos nos aproximar de como o fenômeno se manifesta.

Segundo os pastores entrevistados (70% da amostra) a organização da Igreja Adventista do Sétimo Dia, representada pelos seus líderes, por vezes impõe condições, programas e/ou metas de trabalho que são vivenciadas pelos pastores como causadoras de distress moral, na medida em que os força a agir de maneira contrária a que entendem ser melhor.

O discurso do S04 é um exemplo de como esse tipo de situação acontece:

“Esse é o meu ponto de vista. E quando essas situações são colocadas para nós com muita força, alvos quantitativos, dá a impressão que a igreja se resume a uma empresa, então nesse sentido, é comum de haver um conflito entre propostas administrativas e consciência pessoal”.

O S09 apresenta uma percepção semelhante:

“Quando falo convicções, são procedimentos administrativos. Você às vezes tem que adotar um procedimento administrativo que não seria o que você pensa, mas você deve tomar porque existe uma pressão para que você tome. Há sim situações dessa forma.

Entre todas as categorias que surgiram na análise dos discursos, a desconfiança na organização foi a única que apareceu no depoimento de todos os entrevistados. Fatores tais como o receio em relação a uma eventual quebra de sigilo da parte dos administradores, o medo de demonstrar fraquezas aos superiores e ter que arcar com consequências negativas para a carreira pastoral, a falta de crença na capacidade dos líderes em ajudarem a resolver seus problemas formam algumas das razões apresentadas para que a confiança fosse parcial ou inexistente.

A desconfiança em relação aos líderes pode ser relacionada com o sentimento de insatisfação e opressão com a execução de atividades apresentadas pelas instâncias superiores. O processo se acontece da seguinte forma: O pastor não possui confiança nos seus líderes, conseqüentemente, não sente a confiança necessária para executar as tarefas apresentadas pela liderança. Assim, o pastor passa a realizar as suas atividades apenas para atender suas obrigações com a organização, ainda que não esteja satisfeito com a situação, ou encontre sentido na tarefa. Assim a desconfiança aumenta e um ciclo de Distress Moral se instaura. Os pastores relataram também a necessidade de equilibrarem aquilo que consideram agradar a Deus e a organização simultaneamente.

O S05 expressa um conflito dessa natureza:

“A auto cobrança, a percepção do que é a Igreja Adventista em um contexto de igreja remanescente, isso traz uma carga maior, um compromisso, uma responsabilidade maior. Mas não no sentido de agradar aos outros, mas de agradar a Deus mesmo”.

O S01 também relata a natureza desse conflito:

“Daí o dilema, eu quero agradar as pessoas, mas será que eu estou agradando a Deus? E além disso, você tem a questão da instituição, da organização. No caso desse pastor, da história, às vezes o pastor fica nesse dilema... Vou agradar os membros da igreja, a organização, a Deus? A quem eu vou agradar nessa história? Há uma pressão muito forte sobre o pastor”.

A noção de pertencimento a um movimento profético é vista também como um componente que aumenta a sensação de opressão por parte do pastor adventista.

A pressão por parte dos membros é também relatada como fonte de Distress Moral de forma intensa. 95% dos entrevistados relataram já terem passado por situações dessa natureza. Entre as razões para isso, os pastores apresentam a alta expectativa dos membros em relação a figura pastoral, que vê no pastor alguém que não pode errar e deve cumprir com eficiência todas as atribuições que a sua função exige.

A dificuldade dos membros em serem contrariados é outro fator que aumenta a pressão sobre os pastores para que atuem de forma diferente daquela que entendem ser a ideal. Em alguns casos, os membros chegam a usar a liderança da igreja como forma de pressionar os pastores, que ao serem acuados dessa forma, acabam cedendo. Ceder é uma forma de sobreviver no ministério.

A pressão da Administração e dos membros é vivenciada pelos pastores como sendo direcionada não somente a eles, como também aos seus familiares. Como o DSC F apresentou, os pastores entendem que tem uma obrigação de manter suas relações familiares em ordem para garantirem sua autoridade eclesialística diante dos membros, e ao mesmo tempo para evitarem represálias por parte da administração que pode culminar até mesmo com uma demissão. Por outro lado, as múltiplas atribuições e responsabilidades do ministério deixam os pastores com uma sensação de incapacidade de atenderem as demandas da igreja e da família de maneira adequada.

O S02 expressou de forma clara esta situação de distress moral:

“Você tem que ser um super-marido que agrada sua esposa, cuidar dela. Mas ao mesmo tempo é uma contradição porque você tem que fazer isso com todo mundo, todo o tempo, com a sua igreja, ou seja. No fim das contas, ninguém vai te dar o tempo para isso. Você ou faz uma coisa ou faz outra. É quase isso que é colocado na realidade, entendeu?”

Se por um lado os pastores relataram sentirem-se pressionados tanto pela administração como pelos membros das igrejas, ao mesmo tempo apresentaram uma dificuldade compartilhar suas situações de conflitos e dificuldades com seus colegas de ministério. Fazer amigos é considerado como algo muito difícil na vida de um pastor. A sensação de solidão é constante. Mais uma vez, o medo da falta de confidencialidade e suas possíveis consequências, é apresentado como um dos fatores que impede essa proximidade. Além disso, a convivência necessária para

que uma relação de amizade mais íntima seja despertada, é vista como não sendo encorajada pela administração.

Mais uma vez, identificamos um cenário de Distress Moral, na medida em que o silêncio e afastamento dos pastores não é apresentado como algo voluntário e espontâneo, mas como uma estratégia de sobrevivência dentro do contexto organizacional que lhe é imposto.

8.2 Compreendendo o Distress Moral entre pastores à Luz da Logoterapia

O uso da Logoterapia como moldura teórica para a compreensão do Distress Moral foi utilizado pela primeira vez por Lützen e Ewalds-Kvist em 2013, com a finalidade de apresentar um conceito por eles denominado de Resiliência Moral, que seria o senso de que a vida pode ser repleta de sentido sob quaisquer circunstâncias que envolvam o Distress Moral.

Estes autores apresentam não somente a Logoterapia enquanto uma teoria que provê subsídios teóricos para a compreensão de tal dinâmica, como também apresentam o próprio Viktor Frankl como um exemplo vivo de alguém que desenvolveu forte resiliência moral.

A partir dos dados relacionados a manifestação do distress moral no grupo de pastores adventistas do sétimo dia que compuseram a amostra da presente pesquisa, podemos ampliar a proposta de Lützen e Ewalds-Kvist, e relacionar o distress moral e sua vivência, com outros aspectos teóricos da Logoterapia.

8.2.1 Distress Moral enquanto Neurose Noogênica

Ainda levando em conta a moldura teórica da Logoterapia e seus conceitos principais, chegamos a compreensão de que o distress moral pode ser classificado como uma “neurose noogênica”, ou seja, uma neurose ligada aos conflitos de valores. Segundo Frankl, p.82 (1969/1988) é a consciência que serve como guia para o homem na sua busca por sentido. Esta consciência seria uma capacidade

intuitiva do homem para encontrar o sentido em cada situação. Em alguns casos ela pode levar o indivíduo a agir de maneira contrária ao que a sociedade na qual ele está inserido tenta lhe impor.

Os valores são sentidos universais, que se cristalizaram nas situações típicas que a sociedade ou a humanidade tem que enfrentar (1969/1988). A presença dos valores alivia o homem da busca por sentido na medida em que ele é poupado de tomar decisões. Quando os valores colidem entre si, para Frankl, este choque se espelha no psiquismo humano na forma de conflito e têm grande importância na origem das neuroses noogênicas.

As neuroses noogênicas surgiriam justamente das questões existenciais nas quais essa vontade de sentido é frustrada. Em situações de distress moral, as pressões institucionais impedem o indivíduo de concretizar sua vontade de sentido, agindo de tal forma que seus atos ou relações alcancem tal objetivo.

Os pastores sofrendo situações de distress moral expressaram exatamente este tipo de conflito, na medida em que seus valores pessoais, tanto de ordem teológicos, vocacionais ou familiares, chocavam-se com os valores institucionais, dentro de um contexto no qual a fidelidade a instituição também ocupa papel importante em sua escala de valores, configurando-se assim uma neurose noogênica.

Ao mesmo tempo, Frankl (1946/2008) também apresenta a ideia de que “a busca por sentido certamente pode causar tensão interior em vez de equilíbrio interior”. Essa tensão não deve ser vista como algo negativo, mas como um “pré-requisito indispensável para a saúde mental”. Para Frankl o ser humano não necessita de “um estado livre de tensões, mas antes, a busca e a luta por um objetivo que valha a pena, uma tarefa escolhida livremente”.

O equilíbrio entre as tensões e a busca pelo sentido é o que Frankl vai chamar de noodinâmica. A noodinâmica pode contribuir para a sobrevivência do indivíduo até mesmo nas piores situações. Frankl fazia uso constante de uma frase de Nietzsche para resumir o conceito. “*Quem tem um por que viver pode suportar quase qualquer como*”

Tal tarefa só é possível porque o ser humano é visto por Frankl como um ser livre para tomar decisões e se posicionar diante de todas as circunstâncias que se lhe apresentam. Em sua visão, quando o indivíduo se depara com uma situação a qual ele não pode mudar (como por exemplo no caso do distress moral), ele é desafiado a mudar a si mesmo.

Quando a situação, além de imutável, é fonte de sofrimento, a pessoa se vê diante da oportunidade de “transformar a tragédia em triunfo”.

Os indivíduos que ocupam cargos de liderança religiosa não possuem um simples trabalho, toda a sua vida está relacionada com aquilo que fazem. É por essa razão que seus conflitos organizacionais que levam ao distress moral são grandemente potencializados. Houston (2013) estudou a incidência de distress moral entre um grupo de capelães hospitalares, e concluiu que para eles, o distress moral é uma forma de sofrimento espiritual, emocional e moral. É uma crise de identidade que ameaça o senso de eu, de ser moral e a própria noção de chamado que o indivíduo possui.

O S02 expressou com clareza esse sentimento:

“Anualmente eu penso algumas vezes em deixar. É, isso me gera uma culpa muito grande, porque eu não sei se eu estou traindo uma vocação, se eu estou traindo um chamado místico, uma coisa espiritual que... estou negando aquilo. Pô, você está aqui, você veio, será que você não está negando o seu chamado? Então isso é uma culpa, uma divisão que eu tenho carregado no coração assim”.

A noção de chamado é também apresentada pelo S04, como o sentido que lhe dá forças para suportar as dificuldades do ministério:

“De alguma forma os pastores tentam suportar a pressão. Eles preferem suportar até o final, tendo em vista essa ideia do chamado né? A pessoa que tem certeza que foi chamada por Deus, ela tenta aguentar isso até o final. Ela tenta sublimar isso”.

Assim, recorremos ao conceito de *Homo Patiens* criado por Frankl para designar o indivíduo cuja realização pessoal não depende de uma vida livre de sofrimentos. É o indivíduo capaz de transformar a tragédia em triunfo, o sofrimento em conquista. Como expressa o S19 e o S16:

“Bom, é.... é assim... o pastor é um solitário mesmo. Eu acho que isso é uma coisa comum. Os pastores eles são solitários mesmo. No ministério adventista a gente tem mesmo dificuldade de confiar uns nos outros. Não deveria ser assim, mas infelizmente, as coisas são assim. É... a minha experiência com coisas mais ou menos nessa direção, sinceramente, tenho muitas vezes procurado é o ombro de Cristo, como diz Ellen White para me confortar, me consolar, e bater os joelhos no chão mesmo.

“Já passei por isso uma vez, e a situação foi usada pelo presidente do jeito que quis. Não me chamou em nenhum momento, não me respeitou nesse sentido. Fiquei completamente à mercê nessa situação. Então é isso que às vezes a gente fica temeroso, de não ter ninguém por você a não ser Deus mesmo.

É na expressão da confiança do indivíduo em Deus e no chamado que ele torna-se capaz de superar as dificuldades, de acordo com o S07:

“Mas eu não vejo com muita frequência, faz muito tempo que não vejo um pastor dizer pra mim, e eu tenho um bom relacionamento com pastores, dizer pra mim, cara, eu não aguento mais ser pastor... acho que quem é pastor de vocação, ele é pastor. Ele montou, ele vai aguentar, cumprir fielmente o trabalho dele, mesmo que não consiga ser perfeito em tudo, mas ele vai continuar e concluir o ciclo dele, entendeu? Deus abençoa, Deus fortalece, dá esse suporte aí pro cara.

Na dimensão da fé se manifesta sua autotranscendência. Segundo Frankl (1969/1988), “*Ser humano significa ser em face de um sentido a ser preenchido e de valores a concretizar. Isto é, trata-se de viver nesse campo de tensão existente entre a realidade e os ideais a serem materializados*”. A dimensão da fé é justamente a dimensão humana, A dimensão na qual a autotranscendência, ou seja, o movimento do indivíduo em relação aos outros e ao mundo acontece. Ao exercer esta característica o homem é capaz de esquecer por um instante de si mesmo, e direcionar-se para um sentido fora de si, que pode ser alcançado através dos valores de criação, ou o que o homem dá ao mundo, sob a forma de suas obras e criações, os valores de experiência, ou o que o homem recebe do mundo, em termos de encontros e experiências, e nos valores de atitude, expressos pela postura que se adota diante da vida, quando se é defrontado com um destino ao qual não pode mudar.

Na expressão da autotranscendência em busca de sentido, se manifesta a vocação pastoral maior e o indivíduo é capaz de criar a resiliência moral, superando os efeitos adversos do distress moral.

Expressando sua autotranscendência na direção da sua fé religiosa, os

pastores encontram o sentido necessário e suficiente para lidarem com as situações de distress moral que enfrentam. Reconhecem as dificuldades de sua tarefa, mas encontram motivos para continuarem dando o seu melhor. Ao tomarem tal atitude, os pastores adventistas do sétimo dia assume o papel do autêntico *Homo Patiens*.

8.3 Aspectos nos Quais os Pastores Não Apresentaram Distress Moral

Ao mesmo tempo podemos destacar alguns aspectos nos quais os pastores não apresentaram evidências de distress moral.

Até mesmo na questão da confiança em relação à organização que por um lado foi um ponto que os levou a duvidarem da possibilidade de se abrirem e compartilhar em seus conflitos com os líderes por outro lado, foi um ponto no qual a confiança foi expressa no que diz respeito a honestidade dos líderes ao comprometimento dos mesmos em administrar a igreja com seriedade. De maneira geral os pastores não sentem confiança para se abrir com a liderança mas sentem confiança de que os líderes são bem-intencionados.

Como expressa o S02:

“Muitos tem confiança moral, em termos de olhar para o líder... eu mesmo tenho confiança moral nos líderes em termos de ética, de humanidade, de cristianismo...”

Outro fator que merece destaque diz respeito a unidade teológica em geral. Os pastores adventistas não identificaram grandes pontos de discordância teológica entre o que creem individualmente e as doutrinas da igreja. Em sua percepção podem até existir pequenos pontos da ordem do comportamento e da teologia aplicada nos quais ha diversidade de pensamento porém nos pontos mais relevantes nas doutrinas centrais existe um consenso. Alguns trechos das entrevistas esclarecem esse ponto:

“Não. Teológicas eu acho que não. Não vejo assim casos graves de discordância não. Pode ser que tenha uma minoria. São raros os casos. Acho que existe até uma unidade interessante. Existem casos isolados né?”
(S04)

“Nas grandes questões teológicas eu não consigo ver nem colegas, e muito menos eu contradizendo as grandes questões. Nas pequenas... sempre”. (S06)

“Acho que a igreja está bem unida nesse processo teológico. Não vejo nenhuma ruptura nesse momento, e acho que a igreja está bem”. (S07)

“Não. Eu creio que dentro dos princípios básicos, dos temas fundamentais, não há divergências”. (S12)

“Nós concordamos ali na base. Nas doutrinas principais né? Mas quando você vai ali na questão da música, da própria liturgia, da própria disciplina... então aí já há muita divergência. Divergência não... opiniões diferentes que se conversam ali, é... muitas vezes não se tem uma clareza”. (S14)

Isto é importante porque evita a ocorrência de situações de Distress moral causadas por eventualmente ter que agir de forma contrária à sua própria crença teológica.

Além disso, podemos considerar um aspecto positivo o fato de que apesar de uma boa parte já ter pensado em desistir prevalece o desejo de cumprir a carreira e o ministério até o fim. Os pastores adventistas são convictos do seu chamado, e isto os ajuda a manterem-se ativos no ministério apesar das dificuldades que enfrentam.

Por fim, merece destaque a menção que a grande maioria dos sujeitos entrevistados fez, a percepção da existência de uma rede de apoio composta por psicólogos que estão à disposição dos pastores e suas famílias.

“Você tem os psicólogos, ou seja, a União mantém um convênio e coloca à disposição os psicólogos para os pastores.”(S01)

“Não, antigamente não existia nada. Hoje em dia me parece que tem aí, é... a União tem aí, aqui em São Paulo, alguns profissionais de saúde, psicólogos e terapeutas familiares que estão atendendo famílias de pastores e famílias de obreiros” (S04)

“A igreja tem trabalhado nisso. Eu nunca me vali disso entendeu? Mas eu tenho colegas que tem buscado. A igreja tem feito boas indicações, de bons terapeutas, e a igreja tem se preocupado ultimamente muito mais nesse sentido, e até ajudado financeiramente os pastores que querem buscar apoio para a família, durante determinado tempo. Eu acho que a igreja avançou muito nisso daí”. (S07)

“Bom, aqui, o que a gente tem, que a União oferece é o psicólogo. Você pode procurar um psicólogo, tem aquela parte que a própria União paga isso, o pastor vai pagar uma pequena quantia, e segundo eles, isso fica somente entre você e o psicólogo. Não vai o caso pra eles. Eu creio que isso é muito positivo”. (S12)

Alguns sujeitos desconfiam da confidencialidade de tal serviço, e outros consideram esta iniciativa ainda insuficiente, porém trata-se de um começo na direção de um maior cuidado com a saúde mental dos pastores.

8.4 Propostas

Algumas propostas foram apresentadas pelos pastores no decorrer das entrevistas como eventuais soluções para as dificuldades que enfrentam outras estão surgindo também a partir da análise de situações descritas nas entrevistas.

- a) A primeira delas é a proposta de que desde o seminário teológico invista-se em programas de desenvolvimento emocional e saúde mental, afim de criar a consciência e fortalecer os recursos psicológicos dos futuros pastores diante das situações que enfrentarão no futuro.
- b) A segunda proposta é que se utilize os momentos de reuniões encontros e conselhos pastorais também com o propósito de promover a educação emocional abrindo espaço para o diálogo e a instrução sobre estes temas.
- c) Aumentar a rede de apoio é visto também como uma opção importante na promoção da saúde mental dos pastores e seus familiares. Entre as possibilidades nessa direção, destacamos o investimento em programas de mentoria nos quais pastores mais experientes e outros profissionais poderão auxiliar os pastores mais jovens ou aqueles que estiverem demandando ajuda em suas respectivas dificuldades. Além disso o encorajamento da amizade entre os pastores através de atividades sociais e espirituais em grupo pode ser um meio de se promover uma maior saúde mental entre eles.
- d) Por fim uma última alternativa, um pouco mais difícil de ser colocada em prática na medida em que envolveria uma mudança estrutural da organização seria a adoção de carreiras mais flexíveis aos pastores, tanto em termos da possibilidade de um trabalho que não exija dedicação exclusiva como também através de um programa que permita licenças em certas circunstâncias, nas quais os pastores poderão distanciar-se por um tempo das atividades ministeriais e retornar posteriormente.

8.5 Perspectivas Futuras na Pesquisa do Tema

O presente trabalho buscou identificar e compreender o fenômeno do Distress moral entre um grupo de pastores adventista do Sétimo dia na Grande São Paulo.

Ainda é possível e necessária a realização de muitas pesquisas nessa direção. Entre as alternativas destacamos aqui a necessidade de recortes que incluam estudos relacionando a faixa etária e o tempo de ministério dos pastores com a incidência de Distress moral.

Outra possibilidade é a realização de pesquisas com outros grupos de pastores que não os distritais, como os administradores por exemplo, com a finalidade de olhar uma outra perspectiva do fenômeno.

Além disso estudos em outras regiões podem também contribuir para um diagnóstico mais claro com relação a incidência do de stress moral entre os pastores adventistas. A pesquisa do tema entre líderes religiosos de outras denominações certamente trará contribuições para uma compreensão mais ampla do fenômeno.

9. CONCLUSÃO

9. CONCLUSÃO

O presente trabalho foi pioneiro em dois sentidos. Em primeiro lugar, ao investigar o panorama do distress moral em um grupo de profissionais que exercem funções relacionadas à vocação religiosa. Ao mesmo tempo, ao trazer a compreensão do tema para uma leitura de uma teoria psicológica completa, pela primeira vez no contexto brasileiro.

A incidência do Distress Moral foi investigada entre pastores adventistas na Grande São Paulo. A pesquisa foi realizada com um total de 20 pastores que atuam como distritais associado e secretário ministerial.

Identificamos a manifestação do fenômeno entre todos os indivíduos que participaram da pesquisa. As categorias nas quais o índice de distress moral encontrou a maior frequência de participantes foram em relação a desconfiança organizacional e a pressão comunitária sobre os pastores.

A pressão organizacional e a pressão sobre as famílias pastorais junto com a desconfiança dos pares foram categorias que surgiram também a partir da utilização do método do Discurso do Sujeito Coletivo como forma de tabulação dos dados.

Concluimos que o Distress Moral do pastor adventista é um fator presente. O fenômeno foi compreendido à luz da Logoterapia, segundo a qual podemos classificar os pastores como *Homo Patiens*, ou seja o indivíduo que sabe sofrer e superar o sofrimento. “Sofrimento de certa forma deixa de ser sofrimento no instante em que encontra um sentido, como um sentido de um sacrifício” (FRANKL, 1946/2008). Utilizamos também o conceito de resiliência moral de Lützen e Kvist para descrever a maneira através da qual os pastores lidam com as situações de distress moral.

Aspectos tais como divergências teológicas e de crenças não surgiram como fatores de distress moral.

Os pastores apresentaram também possíveis soluções para situações que enfrentam, entre as quais destacamos a necessidade de maior educação para saúde mental desde os tempos de seminário, um nível maior de convivência

intimidade entre os pastores, e uma flexibilização da carreira em termos de licenças e sabáticos quando necessário.

Sugerimos que mais estudos que abordem recortes regionais, de funções pastorais, e de faixa etária sejam feitos futuramente. Ao mesmo tempo entendemos que a pesquisa foi importante e trouxe inovação ao lançar um olhar psicológico sobre o tema do distress moral.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANNUAL STATISTICAL REPORT. *154th Report of the General Conference of for 2016 and 2017*. Seventh Day Adventist Church. 2018
- ASSOCIAÇÃO GERAL DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA. *Manual Para Ministros*. Tatuí, SP. Casa Publicadora Brasileira. 2010.
- ASSOCIAÇÃO MINISTERIAL DA ASSOCIAÇÃO GERAL DOS ADVENTISTAS DO SÉTIMO DIA. *Guia para Ministros Adventistas do Sétimo Dia*. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2010.
- ALMADA, R. *O Cansaço dos Bons*. São Paulo: Ed. Cidade Nova, 2013.
- BARLEM, E.; LUNARDI, V.; LUNARDI, G.; TOMASCHEWSKI-BARLEM, J.; SILVEIRA, R.; DALMOLIN, G.; *Sofrimento moral em trabalhadores de enfermagem*. IN: Revista Latino-Americana de Enfermagem, Janeiro-Fevereiro, 2013.
- BARNA, G. *Revolução*. São Paulo: ABBA Press. 2005
- BATTHYANY, A. *What is Logotherapy and Existential Analysis?* Viktor Frankl Institute. www.viktorfrankl.org/e/logotherapy.html. 2013. Acesso em setembro de 2018.
- BEAR, M; CONNORS, B; PARADISO, M. *Neurociências: Desvendando o Sistema Nervoso*. 4ª Edição. Porto Alegre, ARTMED. 2017.
- BÍBLIA SAGRADA, Tradução João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada, 2ª Edição. Barueri: SBB. 1994.
- CARNEVALE, F. A.; *Fazendo frente ao sofrimento moral na Enfermagem: reconhecendo as enfermeiras como agentes morais*. In: Revista Brasileira de Enfermagem, Rev Bras Enferm. 66(esp):33-8; 2013.
- COSTA MARINHO, M.L *O Discurso do Sujeito Coletivo: uma abordagem qualiquantitativa para a pesquisa social*. Trabajo Social Global. Revista de Investigaciones en Intervención social, 5 (8), 90-115; 2015.
- CORLEY, M.C.; ELSWICK, R. K.; GORMAN, M.; CLOR, T. *Development and evaluation of moral distress scale*. In: Journal of Advanced Nursing 33(2):250-6. 2001.
- DAVIS & cols. *Healthcare Professional Narratives on Moral Distress: Disciplinary Perspectives*, in: ULRICH, C; GRADY C; Editores. Moral Distress in the Health Professions. (p.21-57). Switzerland: Springer, 2018.
- FARIAS, F.R. *Arquivo Brasileiro de Psiquiatria*. 38 (4): 97-105. Rio de Janeiro, out/dez, 1985.

FERREIRA DA SILVA, J. *O Burnout Pastoral Na Perspectiva Da Teologia Prática: Definições, Causas e Prevenção*. Tese de Doutorado, Pontifícia Faculdade de Teologia Nossa Senhora Assunção, 2007.

FIGUEIREDO, M. Z., BRASILIA, M. CHIARI, B, GOULART N.G.. *Discurso do Sujeito Coletivo: um breve introdução à ferramenta de pesquisa quali-quantitativa*. *Distúrb Comun*, São Paulo, 25(1): 129-136, abril, 2013

FRANKL, V. *A Questão do Sentido em Psicoterapia*. 1a Ed. Tradução de Jorge Mitre. Campinas: Papirus, 1991.

FRANKL, V. *A Presença Ignorada de Deus*. (3a Ed). Petrópolis: Vozes, 1993.

FRANKL, V. *A Vontade de Sentido*. São Paulo: Paulus, (1969/2011).

FRANKL, V. *Em Busca de Sentido: Um Psicólogo no Campo de Concentração*. Petrópolis: Vozes. (1946/2008)

FRANKL, V. *O Que Não Está Escrito nos Meus Livros*. São Paulo: É Realizações, 2010.

FRANKL, V. *Um Sentido Para A Vida: Psicoterapia E Humanismo*. São Paulo: Ed. Ideias E Letras, 2005.

FRANKL, V. *Psicoterapia e Sentido da Vida*. São Paulo: Quadrante, 1989.

HARRIS, A. H. S.; THORESEN, C. E.; MCCULLOUGH, M. E.; Spiritually and Religiously Oriented Health Interventions. In: *Journal of Health Psychology* 4: 413, 1999.

HOLLWAY, W. *Work Psychology and Organizational Behaviour*. London, SAGE Publications, 1991.

HOUSTON, S e cols. *The intensity and frequency of moral distress among different healthcare disciplines*. *Journal of Clinical Ethics*. 2013; 24 (2): 98 – 112.

JAMETON, A.; The Ethical Issues. In: *Nursing Practice*. 1984

JAMETON, A.; A Reflection on Moral Distress in Nursing Together With a Current Application of the Concept. In: *Bioethical Inquiry*. 10:297–308. 2013.

KNIGHT, G. *A Visão Apocalíptica e a Neutralização do Adventismo*. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2010.

KNIGHT, G. *Em Busca de Identidade*. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2005.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer, 1984.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE A. M. C.; *O Discurso do Sujeito Coletivo. Uma nova abordagem metodológica em pesquisa qualitativa*. Caxias do Sul; Educs, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 2002.

LÜTZEN, K.; EWALDS-KVIST, B.; *Moral Distress and its Interconnection with Moral Sensitivity and Moral Resilience: Viewed from the Philosophy of Viktor E. Frankl*. In: *Bioethical Inquiry*, 10:317–324. 2013.

LÜTZEN, K.; KVIST, B. E.; *Moral Distress: A Comparative Analysis of Theoretical Understandings and Inter-Related Concepts*. In: *HEC Forum* 24:13–25, 2012.

LYONS, A.C.; CHAMBERLAIN, K.; *Challenges for Health Psychology: Theorizing belief and beyond*. In: *Journal of Health Psychology*, 17:965, 2012.

McGONIGAL, K. *The Upside of Stress*. Penguin, New York, 2015.

MAXWELL, M. *História do Adventismo*. Tatuí. Casa Publicadora Brasileira. 1982.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). (2001). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.

MUSTO, L.; RODNEY, P. *What We Know About Moral Distress*. In: Ulrich, C; Grady C; Editores. *Moral Distress in the Health Professions*.(p.9-19) Springer, Switzerland. 2018.

NAKANO, E. F. *Discurso do Sujeito Coletivo e Aspectos Psicossociais em Pastoras e Pastores*. Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2017.

NETO, L. F. *Psiquiatria e Religião: A prevalência de Transtornos Mentais entre Ministros Religiosos*. Tese de livre-docência apresentada à Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. São Paulo. 1997.

OLIVEIRA, E. *A Mão de Deus ao Leme*. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1988.

PERES, J. F. P.; SIMÃO, M. J. P.; NASELLO, A. G.; *Espiritualidade, Religiosidade e Psicoterapia*. In: *Revista de Psiquiatria Clínica*. 34, supl 1; 136-145, 2007.

SATO, L.; LACAZ, F. A.; BERNARDO, M.H; *Psychology and the Workers' Health Movement in the State of São Paulo (Brazil)*. In: *Journal of Health Psychology* 2004 9:121

SELYE, H. *Stress without Distress*. New York: Signet, 1975.

SIMÕES, T. *O Burnout no Discurso do Sujeito Coletivo de Religiosas de uma Instituição Eclesial Católica de Vida Ativa*. Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2017.

SOLOVEITCHIK, J. *A Solidão do Homem de Fé* (1965). Florianópolis: Exodus Editora, 1995.

STRAUB, R. *Psicologia da Saúde: Uma Abordagem Psicossocial*. 3ª Edição. Porto Alegre: ARTMED, 2012.

STOTT, J. *A Mensagem de Atos*. São Paulo: ABU, 1990.

UNIÃO CENTRAL BRASILEIRA da IASD. *ucb.adventistas.org*, acesso em 13/02/2019

ULRICH, C; GRADY C; *Moral Distress in the Health Professions*. Springer, Switzerland. 2018.

VASCONCELLOS, E. G. *O Modelo Psiconeuroendocrinológico de Stress*. In: Serger, L. (org.) *Psicologia e Odontologia*. 4 ed. São Paulo: Editora Santos, 2000.

VASCONCELLOS, E. G. *Stress, Coping, Burnout, Resiliência: Troncos da Mesma Raiz*. In: SILVA, M. J.; ZANGARI, W. (Orgs.). *A Psicologia Social e a Questão do Hífen*. São Paulo: Blucher, 2015.

VIOLA, F; BARNA G. *Cristianismo Pagão*. São Paulo: Abba Press, 2005.

WOCIAL, L. D.; WEAVER, M. T.; Development and Psychometric Testing of a New Tool for Detecting Moral Distress: the Moral Distress Thermometer. In: *Journal of Advanced Nursing*, 2012.

WOODS, M. Beyond Moral Distress: Preserving the Ethical Integrity of Nurses. In: *Nursing Ethics*, 21:127; 2014.

WAINWRIGHT, D.; CALNAN, M. *Work Stress: the Making of a Modern Epidemic*. Buckingham: Open University Press, 2002.

WHITE, E.G. *Testemunhos Para Ministros*. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1996.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Work Organization & Stress. Protecting Workers*. Genebra, 2003.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Protecting Workers, Health series, vol. 6*. Genebra, 2007

ZANELLI, J. C. *Stress nas Organizações de Trabalho: Compreensão e Intervenção Baseadas em Evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

11. ANEXOS

11. ANEXOS

Anexo 1 - Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)

Pesquisa: *Distress Moral Entre Pastores Adventistas do Sétimo Dia na Grande São Paulo.*

Este documento é um convite para você participar da pesquisa: Distress Moral Entre Pastores Adventistas do Sétimo Dia na Grande São Paulo que é coordenada pelo doutorando Alberto Domeniconi Küntgen-Nery e orientada pelo Prof. Dr. Esdras Guerreiro Vasconcellos.

Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga prejuízo ou penalidade. Este estudo tem como objetivo analisar a incidência do distress moral entre pastores da Igreja Adventista do Sétimo Dia, na região da grande São Paulo.

Caso decida aceitar o convite, você será submetido ao seguinte procedimento de pesquisa:

- 1) O entrevistador combinará com você um local adequado para a coleta de dados.
- 2) Você responderá livremente um questionário com dados sócio-demográficos, e depois será apresentado a você um caso hipotético sobre o qual será colhida a sua opinião e percepção. O entrevistador também poderá apresentar algumas perguntas sobre a situação hipotética. Você pode escolher se deseja ou não respondê-las.
- 3) O tempo médio da entrevista será de 25-40 minutos
- 4) Sua resposta será gravada em áudio ou vídeo em um dispositivo apropriado.
- 5) Os relatos serão transcritos e analisados com a finalidade de compreender a incidência do fenômeno entre o grupo alvo da pesquisa.
- 6) Após a elaboração da tese, as gravações serão apagadas, para seu sigilo.

Os riscos envolvidos com sua participação são mínimos. Mas, aconselhamos a não participar da pesquisa se você, por problemas de ordem psicológica, não sentir-se à vontade com o procedimento.

Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome ou qualquer um dos dados informados, não serão identificados em nenhum momento. Os dados serão guardados enquanto forem utilizados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários.

O conteúdo dessa entrevista será publicado sob a forma de tese de doutorado para o IPUSP e, possivelmente, sob a forma de artigos em revistas ou periódicos indexados em bases de dados oficiais da área de Psicologia. A tese também ficará disponível na internet em formato PDF, conforme solicitação do IPUSP.

Você ficará com uma via deste termo e toda a dúvida a respeito desta pesquisa, poderá ser esclarecida com o doutorando Alberto Domeniconi Küntgen-Nery cujos contatos são:

Celular: (11) 99174 3355. E-mail: alberto.domeniconi@gmail.com

Endereço: Avenida Lavandisca, 741. Conjunto 125. Moema – SP.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos e procedimentos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos, e concordo em participar voluntariamente da pesquisa.

Nome do participante da
pesquisa: _____

Assinatura do participante da pesquisa:

Data: ____/____/____

Nome coordenador da pesquisa: Alberto Domeniconi Küntgen-Nery

Assinatura do coordenador da pesquisa:

Data: ____/____/____

Anexo 2 - Seleção de expressões chaves e ideias centrais

Sujeito 1

<p>“Eu acho que isso é uma situação bem comum, infelizmente né?”</p>	<p>A. Identificação com cenário de Distress Moral</p>
<p>“A gente ouve muitas situações em que fora daqui, a pressão e a cobrança é muito maior né? “</p> <p>“Mas eu conheço casos sim, e já acompanhei na minha vida pessoal, e na vida de outros, situações semelhantes a essa em que o pastor foi convidado a, ou pressionado a tomar uma decisão com a qual ele mesmo não estava muito confortável”.</p> <p>“Concordo que existe a pressão da organização em alguns momentos e lugares. Mas alguns tem uma sensibilidade maior, e o que é normal, ele já acha que está sendo pressionado, e para ele isso aqui é opressor. Então isso também deve ser levado em consideração”.</p>	<p>B. Pressão Organizacional</p>
<p>“...é mais difícil o pastor estar à vontade em falar dessas questões, com quem está em posição de superioridade em relação a ele, ou pode definir o futuro dele. E nesse sentido, acho que mesmo com os ministeriais, os pastores falam muitas coisas, mas poucos tocam no cerne das questões. Falam de muitas coisas, mas não chegam ao ponto”.</p> <p>“A maioria não tem essa confiança. ão. Confiança plena não. Confiam parcialmente”.</p>	<p>D. Desconfiança na Organização</p>
<p>“O pastor sofre essa pressão, agora ele também, o dilema, e talvez aí a diferença com outros profissionais. Porque de um lado você como pastor é tentado, ou sente a pressão em agradar as pessoas, mas você também sente a pressão em agradar a Deus. Daí o dilema, eu quero agradar as pessoas, mas será que eu estou agradando a Deus? Vou agradar os membros da igreja, a organização, a Deus? A quem eu vou agradar nessa história? Há uma pressão muito forte sobre o pastor”.</p>	<p>E. Pressão Comunitária</p>
<p>“Ah sim. Com certeza. Isso existe com certeza né. De novo fazendo uma comparação, quando você vai a um médico, você não está preocupado se ele é bem casado, se ele já separou, casou de novo... é... se ele é fiel a esposa, se ele educa bem os filhos entendeu? Quando você procura um advogado, não está preocupado com isso. Quando procura um mecânico, não está preocupado com isso. Agora um pastor não. Até pela função que ele ocupa, como um líder espiritual, e até certo ponto um modelo para a comunidade ali. Até certo ponto as pessoas estão preocupadas. Como é o casamento dele? Como ele vai me aconselhar por um</p>	<p>F. Pressão sobre a Família</p>

<p>problema no casamento, se ele está enfrentando problema no casamento dele? Como são os filhos dele? Ele vai me ajudar a educar os filhos, mas como ele educou os dele? Ele vai me aconselhar a vir a igreja, mas a esposa ou os filhos dele não frequentam a igreja. Então, é uma pressão muito grande nesse sentido. Com certeza né. Seja pela expectativa da comunidade, ou uma cobrança do próprio pastor mesmo. E tem até orientação bíblica né? Como é que alguém que não cuida da sua casa vai cuidar do rebanho de Deus?”</p> <p>“se o pastor falha no casamento, de alguma forma a igreja entende que ele não está apto para exercer o seu ministério.”</p>	
<p>“Olha, acho que existe. Alguns verbalizam isso e outros não verbalizam. Mas eu acho que existe.”</p> <p>“Acho que só não é mais frequente porque o pastor tem medo de deixar o salário, o ganha pão dele. Tem escola para os filhos, plano de saúde, plano de aposentadoria, auxílio de combustível, dentista... agora eu vou largar e como eu vou manter?”</p>	G. Desejo de Desistir

Sujeito 2

<p>“Bom, a minha leitura é que esse pastor tipifica na minha condição de expectador de alguns colegas e de ouvir alguns colegas, tipifica muito o que a maioria está vivendo”.</p>	A. Identificação com cenário de Distress Moral
<p>“É muito comum, porque houve uma inversão de que a liderança, e as instituições como a associação, e a união, que estariam ali para servir né, para empoderar a gente, dá treinamento, capacitação e material para você poder escolher no seu contexto, isso não existe. Você tem que fazer em prol de um departamento que se você não fizer, ele não tem um relatório...”</p> <p>“A gente tá vivendo um conto de fadas, um matrix que não existe. Alguém vai desconectar você e você vai dizer: Então era isso? É... Só que se você consegue enxergar isso, você não pode falar muitas vezes porque você... você tem que fazer o seu né? Na minha realidade, no meu grau de influência, com muitas pessoas que passam na minha mão todos os sábados, eu faço aquilo que eu acredito”.</p> <p>“Mas, fora dali, é... eu acredito que eu sou parte da matrix, eu teria que me desvencilhar muito do que acontece... mas isso é desanimador. Saber que ela existe, saber que eu sou parte e... mas o ponto é esse... você pegou um cara que tá meio em crise para falar disso. É meio complicado”.</p>	B. Pressão Organizacional
<p>“Se você tiver que abrir um dilema seu, o medo de isso em uma mesa, um ano depois aparecer... um dia ele me falou</p>	C. Desconfiança

<p>tal coisa, não sei não...se é pra confiar, porque ele tem problema com a esposa... “</p> <p>“Isso aí vem à tona e te prejudica, e prejudica a sua imagem, e o pastor vive da imagem dele. Então, eu vejo isso com muita raridade. Eu diria para você que o nível de confiança é zero”.</p>	entre Pares
<p>“Muitos tem confiança moral, em termos de olhar para o líder... eu mesmo tenho confiança moral nos líderes em termos de ética, de humanidade, de cristianismo, mas um confiança institucional, em termos de saber que o que eles estão dizendo, trabalhando por é genuíno, é singelo, é simples, é puro, tem algo que você vê o brilho no olho... isso a gente vê pouco. Entende? “</p> <p>“Você vê que é um sistema tão bruto que não permite você ter liberdade cara. De poder viver uma coisa genuína, em termos de relação, empregado e empregador, líder institucional ou não”.</p>	D. Desconfiança na Organização
<p>“eu creio que sim, mas um pouco menos. Eu acho que você tem um respeito pela cultura da sua igreja local, você tem que fazer algumas coisas que vão comunicar melhor para eles, mas eu também entendo que a pressão maior não vem da igreja local”.</p> <p>“Cem por cento do tempo. Porque você tem que... você não pode errar. Você não pode errar nunca. Você tem que ser um administrador excelente, um comunicador excelente, um palestrante excelente. É, infelizmente, não é o que eu penso que eu tenho que ser, mas é o que pensam que eu tenho que ser”.</p>	E. Pressão Comunitária
<p>“Sim. Eu acho que a família como é cobrado, é, socialmente de todos nós, como homens assim, sua família tem que estar organizada. Se você não consegue cuidar da sua família, você não consegue cuidar de uma igreja. Isso tem um certo sentido”</p> <p>“Esse senso de família perfeita, da propaganda de manteiga, que acorda todo mundo de manhã vestido de branco, faz um culto, se abraça e tal. Essa é a utopia, é isso que faz a gente tentar caminhar para uma família organizada sempre. Mas ela não é real. A gente tem dramas reais”.</p> <p>“Existe uma pressão. Existe. Institucionalizada. Verbalizada. Pastores que dizem que a sua primeira igreja é sua família. O discurso da AFAM que diz para as mulheres que você tem que ser quase que uma Miriã, misturada com uma Rute, misturada com uma super-heroína”.</p> <p>“Você tem que ser um super-marido que agrada sua esposa, cuidar dela. Mas ao mesmo tempo é uma contradição porque você tem que fazer isso com todo mundo, todo o tempo, com a sua igreja, ou seja. No fim das contas, ninguém vai te dar o tempo para isso. Você ou faz</p>	F. Pressão sobre a Família

uma coisa ou faz outra. É quase isso que é colocado na realidade, entendeu?”	
“Bom, falando por mim, é comum. Anualmente eu penso algumas vezes em deixar. É, isso me gera uma culpa muito grande, porque eu não sei se eu estou traindo uma vocação, se eu estou traindo um chamado místico, uma coisa espiritual que... estou negando aquilo. eu comecei a ler sobre isso, e falar sobre isso com alguns colegas, e aí minha surpresa foi essa, que quando eu falava, a maioria já tinha pensado em uma vez ou outra...”	G. Desejo de Desistir

Sujeito 3

“Eu acho que isso é o que acontece com todo mundo né?”	A. Identificação com cenário de Distress Moral
<p>“São situações que todos os pastores passam, situações de conflito são frequentes, em relação ao pastor e o membro. A cobrança que tem”.</p> <p>“Sim. Muito comum. Na própria história que você contou, o fato de ele discordar dos fatores de mensuração dos resultados, apesar de todos os pastores seguirem essa linha, a grande maioria não concorda que seja assim”.</p> <p>“Acho que também nós pessoalmente nos cobramos. Não é só a organização... eu lido bem com a cobrança da organização, mas eu me cobro muito. Mesmo que o meu superior não esteja falando, eu fico me cobrando para produzir o resultado que eu acredito que eles esperam”.</p>	B. Pressão Organizacional
<p>“Não, ninguém compartilha isso porque isso é complicado. AS pessoas, a maioria dos pastores, acha que isso pode demonstrar fraqueza. Torna a pessoa vulnerável demais diante dos seus parceiros de trabalho. E há o aspecto da confiança também. Você vai confiar em quem? É um pouco difícil isso aí”.</p> <p>“Em relação aos colegas do mesmo nível, aos pares... é perigoso. Eu faço, mas faço com receio. Tem algumas pessoas específicas que eu posso falar. Outros não falaria”.</p>	C. Desconfiança entre Pares
“Não... eu acho que não... (risos).. eles não confiam. Se eu posso dizer que eu faço parte dessa nova geração, nas conversas com colegas, a gente espera que alguma coisa aconteça pra que esse rumo que a organização está tomando, ele mude”.	D. Desconfiança na Organização
“Aos membros? Com certeza... (risos). Até porque é onde tem o nível maior de stress né? Então para que o pastor não tenha que lidar com esses conflitos, ele prefere fazer para agradá-los né? . A todo tempo. Em todos os níveis. Tanto com membro, como com os superiores”.	E. Pressão Comunitária

“Mas eu acho que existe sim. Recentemente por exemplo, um colega teve um problema conjugal. Então, tanto os superiores dele, ao expor a situação, quanto os colegas pares, eles esperam que ele tivesse tomado uma atitude. Então não é só com os superiores, mas os colegas”.	F. Pressão sobre a Família
“Sim. Muito comum. Muito comum. Acho que todos eles, na verdade é assim... Quando você vai fazer teologia, você tem uma visão muito apaixonada da pregação do evangelho, do trabalho... E quando você vai para a prática, tem que fazer algumas coisas que você pensa o contrário, ou que você não sabia. No geral, não vou dizer que seja contrária, mas que entra em conflito”.	G. Desejo de desistir

Sujeito 4

“Acho que o conflito é mais normal do que atípico. É mais frequente do que a gente poderia imaginar”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“É, é comum no sentido assim, principalmente envolvendo essas questões de alvos quantitativos, aos quais nós somos submetidos, e, para quem tem essa visão de igreja não empresarial, a igreja não é uma simples empresa”.	B. Pressão Organizacional
“é difícil falar aqui em quantidade, eu acho que um bom número não. Agora, a questão é, a outra parte que aceita isso, talvez não tenha se conscientizado que poderia ser diferente. Poderíamos alcançar a proposta da missão de outra forma”.	D. Desconfiança na Organização
Em parte todo mundo se sente pressionado a agradar um pouco como líder, mas tem que manter as regras, os procedimentos, e aí você acaba desagradando alguns.	E. Pressão Comunitária
“Alguém que quer ser um líder religioso e não tem uma família estruturada, é difícil né? Você corre o risco de ter um filho rebelde ou coisa assim, e para a imagem do trabalho seu como líder espiritual, isso pode pesar bastante. Então eu acredito que muitos sentem essa pressão sim. De ter uma família que seja vitrine”.	F. Pressão sobre a Família

Sujeito 5

“Se for em relação a uma comparação, eu diria que eu tenho muito em comum com o pastor Silva. a situação do Silva realmente reflete a nossa situação”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“Constantemente isso acontece. A maioria dos pastores,	B. Pressão

pelo que eu tenho percebido e conversado, eles não aceitam essa ideia de um programa engessado que venha de cima para baixo sem o conhecimento da realidade local. Então, mesmo insatisfeitos cumprem o que pedem. Alguns não cumprem nada né...”	Organizacional
“confiança no sentido de se abrir, conversar, tratar de situações particulares, eu creio que não existe. Eu não teria. Eu não teria condições de compartilhar uma situação particular minha com a administração”.	D. Desconfiança na Organização
“Isso acontece, mas aí vai depender muito do pastor né. Eu não praticaria tal coisa. De me adequar a realidade dos membros”. “Esse tipo de pressão existe. Somos tensionados pela administração, pela organização em si, somos tensionados pela expectativa dos membros, e quando eles se frustram, a situação é desgastante”.	E. Pressão Comunitária
“Para que o pastor mantenha um testemunho. De alguém que tem condições de conduzir uma igreja, de alguém que tem condições de conduzir famílias. Então existe uma pressão para que ele seja uma família perfeita, exemplar. Nesse sentido sim”.	F. Pressão sobre a Família
“Vontade de sair sim. Eu já tive várias vezes vontade de sair”.	G. Desejo de Desistir

Sujeito 6

“me parecem comuns no sentido de que não está longe da realidade, está dentro da realidade ministerial”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“Fazer coisas que nem sempre estão dentro da crença pessoal, o jeito de falar, o jeito de pregar, às vezes a roupa de vestir. Eu tenho conhecidos, colegas, e às vezes eu me deparo com essa situação que abandona várias questões que tem a ver com o próprio eu, para parecer um pouco mais com a figura pastoral esperada pela instituição, nas reuniões administrativas, alguns projetos, alguns programas que não necessariamente ele acha que são os mais viáveis para os destinos do distrito”.	B. Pressão Organizacional
“Não...não... de jeito nenhum. E o pior de tudo é uma coisa que tenho vivido hoje em dia em relação a casamento, início de ministério, quem eu encontro entre os colegas que vejo que posso abrir o coração e encontrar apoio, são aqueles colegas que eu conheci antes de ser pastor, antes de ser qualquer coisa”.	C. Desconfiança entre Pares
“De forma geral os pastores confiam nos seus administradores? Pode ser que sim, pode ser que nós	D. Desconfiança

confiemos, e às vezes eu encontro pessoas no meu círculo mais próximo, na minha administração que são visivelmente bem intencionados, mas de forma geral, eu pelo menos, tenho um nível que sou meio cético quanto a isso”.	na Organização
“a membresia tem expectativas a respeito do que eles gostariam, do que tem que ser, pode ser de cunho administrativo, do que eles acham que os pastores deveriam estar agindo, de cunho teológico do que eles acham que os pastores deveriam estar pensando, pregando, podem ser de cunho comportamental, como acham que deveríamos estar nos comportando, ou até relacional, como acham que devemos nos relacionar com as outras pessoas. Basicamente nosso trabalho é apaziguar os egos, um tem uma perspectiva, outro tem outra, a associação tem uma, os membros tem outra, e de alguma forma a gente tem que ir apaziguando os egos, agradar as pessoas, massageando em alguns casos, em outras vezes atacando, então, eu acho que a parte mais difícil do trabalho pastoral, é essa lida com os egos, com as intenções, com os desejos das pessoas, tanto no sentido da instituição superior, como dos membros que temos que ministrar”.	E. Pressão Comunitária
“Então desde o processo de formação familiar você já começa a sentir as pressões que virão. Desde esse momento a gente tem que estar feliz, dando tudo certo, uma harmonia às vezes muito plástica porque as dificuldades não podem aparecer tanto”.	F. Pressão sobre a Família
Sim... muito, muito... surge em todo mundo. Eu acho que o ministério é a coisa mais difícil que eu já conheci na vida, a barra mais pesada que eu já imaginei conhecer	G. Desejo de Desistir

Sujeito 7

“eu vejo isso comumente acontecendo. Pastores às vezes abrindo mão de algumas situações, para simplesmente satisfazer as instâncias superiores. Isso é muito normal acontecer. E é transparente isso, visível”.	B. Pressão Organizacional
“Não. Não se sente. Não se sente à vontade, não compartilham muitas vezes com a pessoa que tem que compartilhar, ministeriais e outros mais. É mais comum. Pastores com ouros que estão na mesma posição. Aí você compartilha, você tem confiança”.	C. Desconfiança entre Pares
“Olha, eu acho que se você fizer uma pesquisa, posso estar até meio equivocado, mas é, um número muito grande que confia na igreja, mas não em quem lidera a igreja”.	D. Desconfiança na Organização
“Também com muita frequência. E isso é natural. É uma coisa aquela forma de politicamente correto, entendeu? Ou	E. Pressão Comunitária

seja, pra eu me manter aqui, eu tenho que abrir mão dos meus valores, das minhas convicções. Particularmente, eu repudio esse tipo de atitude. Eu E o pastor além de ser pastor, de ter que se preocupar com pregar, preparar bons sermões, ele é conselheiro, ele é construtor, ele às vezes é psicólogo, ele faz N atividades. Ele é administrador. Enfim, há uma gama de atividades por trás desse trabalho. Isso desencadeia por muitas vezes uma, um stress fora do normal na vida do pastor”.	
---	--

Sujeito 8

“A gente sempre tem essa dificuldade de engessamento sim. Então a gente tem a Divisão, a União e um bilhão de projetos e material. Então o departamental lá tem que fazer um livrinho, um programa, o cara da União, o cara da Associação, e a gente tem um monte de material entulhado na igreja que ninguém lê, ninguém segue”.	B. Pressão Organizacional
“Não, não... é mais difícil. Não tem. Eu acho que essa liberdade não vem porque na verdade a gente não tem intimidade. Talvez, a impressão que eu tenho, é que não é porque é pastor e não pode contar, é porque a gente está distante. Não tem momentos de se encontrar, porque é uma questão de afinidade”.	C. Desconfiança entre Pares
“ Mas o dia a dia, as conversas, o clima, a gente sente que as pessoas não tem confiança de questões pessoais. Olha Mas é o que a gente ouve. É o dia a dia do pastor. A gente fala que não pode mostrar a fraqueza, porque de repente eu tô lá e meu nome passa para um chamado legal, e alguém vai falar que eu não posso porque confessei pra alguém que não estou muito bem com a esposa, essas coisas que sempre falam”.	D. Desconfiança na Organização
“Eu acho que assim, a grande pegada da igreja hoje, e também da sociedade né, é sempre a questão dos relacionamentos. E a gente fica gerenciando problemas de ego, de vingança, e de muitas situações que tem mais a ver com o a pessoa do que com a doutrina mesmo. Passa muito pelo ego né, mais pelo pessoal do que pelo doutrinário, na dinâmica dos membros. Com certeza. Faz parte do imaginário da cultura igrejeira. Porque sempre tem essa expectativa do sacerdote... é cultural né? Do homem de Deus...”	E. Pressão Comunitária
“Com certeza, filho de pastor. Aquela sina né? Filho de pastor, esposa de pastor”.	F. Pressão sobre a Família

Sujeito 9

“Bom, é... o que você falou aí é uma realidade que acontece	A.
---	----

de fato”.	Identificação com cenário de Distress Moral
<p>“Há sim situações dessa forma. Você tem que tomar uma decisão, você acha que tem que ser assim, mas tem pessoas envolvidas nessa decisão, essas pessoas vão às vezes lá na administração e buzina lá, entendeu? Daí eles tomam partido daquela pessoa, e pressionam... é complicado”.</p> <p>“Eu tenho dito as favas com o sistema, porque o sistema é opressor. Mas por outro lado eu posso dizer isso porque eu já tenho essa quilometragem. Quem está começando não tem essa condição, esse modo de pensar”.</p>	B. Pressão Organizacional
“Olha, é.... depende do tipo de confiança. Se for no sentido de falar dos seus problemas pessoais, é... não há essa confiança, a gente não confia em ninguém”.	D. Desconfiança na Organização
<p>“Isso acontece, acontece. Falando de mim pessoalmente, eu não sou muito afetado por isso porque não tenho essa visão política da coisa. Eu não sou o tipo de pastor muito afeito a esse tipo de relação, mas eu pago por isso, eu pago por isso... sei que muitas oportunidades não vieram por causa disso”.</p> <p>“A gente muitas vezes tem que estar entre a Associação e a igreja. Você não pode estar mal nem com a Associação, nem com a igreja. Tem que encontrar o meio termo disso. O pastor tem que estar bem com a igreja, tem que agradar a igreja, a igreja tem que gostar do pastor”.</p> <p>“Há muitos que se identificam comigo. Tô falando de um ser humano de carne e osso ali... então existe, o pastor, ele tem que agradar a igreja sim. Principalmente as igrejas maiores, que são o maior desafio. Se eu não estiver bem com os líderes das igrejas grandes, você não sobrevive ali. O pastor tem que lutar pra isso. Quando ele percebe alguma luta, alguma questão ali, ele fica no fio da navalha”.</p>	E. Pressão Comunitária
“Eu particularmente, por muito tempo, carreguei esse peso sobre mim. É... você fica refém do cônjuge né? Porque você não vai jogar o seu ministério para o alto. É... eu, a partir de um certo tempo, particularmente né, já tem um certo tempo, em vinte e três anos de igreja né, eu sou bastante calejado, já passei por poucas e boas, estou em um processo de libertação disso. Alguma vez a esposa quis fazer a mala para ir embora, eu implorei: “Por favor, não faz isso... “. Hoje eu não penso mais assim. Ela ela falar que vai embora, eu ajudo ela a por a mala no carro e levo ela embora”.	F. Pressão sobre a Família

“Sim. Concordo que sim. Às vezes para cumprir algumas metas, uma vez que se quer permanecer no sistema, na organização, por vezes tem se tornado necessário agir contra o que ele pensa para atender uma exigência da organização, do sistema no qual ele quer continuar”.	B. Pressão Organizacional
“Não com todos. Com alguns, possivelmente sim. Aqueles amigos mais antigos, aqueles talvez que tenham sido colegas no seminário, e por aí vai. Mas não há assim um a confiança sólida no nível do coleguismo”.	C. Desconfiança entre Pares
“Não. Não tem confiança. Não tem essa abertura para contar as situações que vive, é... e possivelmente pelo fato que ele não encontraria concordância nesses líderes”.	D. Desconfiança na Organização
“Então às vezes para não estragar o todo, o pastor pode ter que ouvir o que ele não concorda e agir de modo até a a neutralizar a si mesmo, no caso de algumas ações que ele tomaria”.	E. Pressão Comunitária
“É... em grande escala, veladamente. E em pequena escala talvez pequena para pequeníssima escala, escapa assim em concílios uma frase infame do tipo: “Cuide da sua família, porque você sem a sua família seria seriamente prejudicado... a sua permanência no grupo, no ministério...”.	F. Pressão sobre a Família
“Não. Por incrível que pareça, com toda essa rigidez estrutural, a gente não vê dentro do grupo, pastores desejosos de deixar o ministério”.	G. Desejo de Desistir

Sujeito 11

“É, pelo que a gente tem visto, é uma possibilidade muito grande de isso acontecer”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“Corre o risco desse amigo, em um momento de vantagem para ele, é... te denegrir, te depreciar... então, não existe isso. Eu acho muito temerário”.	C. Desconfiança entre Pares
“Em conversas, na convivência com os pastores, uns cinco mais próximos, eu vejo que existe um grande descrédito com as autoridades superiores. Em todas as instâncias. Seja União, Associação, Divisão... existe sim um descrédito, em função da estrutura organizacional que deveria ser isenta e que muitas vezes falta com a ética, quando você procura abrir alguns assuntos, isso é muito sério”.	D. Desconfiança na Organização
“Isso acontece, existe pressão, mas no meu perfil, eu não cedo muito a essas pressões, procuro tratar todos	E. Pressão Comunitária

igualmente, as pessoas da mesma forma, e pago um preço bem alto por isso”. “Ser conselheiro e ser pastor são duas coisas difíceis de conciliar. Na igreja vem a cobrança da Associação por disciplina, mas a igreja espera da gente ser acolhedor, amigo, querem mais um lado social. A associação quer um pastor que desafie a igreja para projetos, para a missão. É difícil conciliar”.	
“existe um saturamento, stress, e muitos pastores jovens, até quinze anos de ministério, eu vejo neles um, vamos dizer assim, planejamento para não concluir o período de trinta e cinco anos de serviço prestado. Percebo isso com mais intensidade do que no passado”.	G. Desejo de Desistir

Sujeito 12

“Bom, pelo relato ai é muito comum, a gente ouvir esse tipo de acontecimento na vida de um pastor”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“Não. Eu creio que não sentem à vontade não. Talvez você tenha um ou outro colega ali que você confia para expor o problema que você está passando, mas não ao nível de administração. Aí já é mais complicado”.	C. Desconfiança entre Pares
“O ministerial que deveria ser é... um porto seguro do pastor, pelo menos do que eu sei, em mais de dez anos de ministério, entre os colegas, o diálogo que a gente tem, a maioria diz que não confia. Prefere procurar um amigo, alguém que não esteja ligado com a administração, pode ser até um pastor, mas alguém que eu tenha confiança. Essa confiança não é normal com a administração do campo”.	D. Desconfiança na Organização
“Claro, o pastor tem que ter um jogo de cintura, tem que saber lidar com as pessoas, se relacionar. Nem sempre ele vai poder fazer o que ele quer, tem que ouvir a visão da maioria, tem que saber lidar... você sabe... lidar com seres humanos não é fácil”.	E. Pressão Comunitária

Sujeito 13

“Eu imagino que pode mudar bastante esse tipo de conflito de Associação para Associação, e de União para União. Mas esse tipo de situação existe sim”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
--	---

“Ah... é bem difícil... Não é muito... na pós estou vivendo uma experiência que é meio fora da curva assim... A gente tem se aproximado mais, tem aberto mas o coração. Mas no dia a dia não é assim. Eu sou uma pessoa fechada. Mas a gente percebe assim que há um cuidado grande para não se expor, alguma coisa... pois você não confia em todo mundo, não tem esse companheirismo que poderia ter”.	C. Desconfiança entre Pares
“Eu já tive muita desconfiança no passado, hoje no contexto que eu vivo, graças a Deus mudou muito assim. Mas eu já fui um desses que desconfiava muito, muito, muito”.	D. Desconfiança na Organização
“Sim... (risos). Não sei se só o adventista, mas a figura pastoral né? As pessoas olham como um ser que não é humano. E isso não existe”.	E. Pressão Comunitária
“Às vezes se fala, se fala de outros casos... Quando acontece algum caso de algum ancião, de algum pastor. É bem clara essa expectativa sim. Falando ou sem falar, é bem claro”.	F. Pressão sobre a Família

Sujeito 14

“São comuns né? Apesar que eu não sei se é a questão do tempo, ou a questão geográfica que a gente trabalha, mas a gente não tem toda essa pressão”.	B. Pressão Organizacional
“já sou um cara fechado mesmo. Então pra se abrir com os outros... e tem realmente esse perigo. Desde o colégio, eu lembro que uma vez eu contei uma coisa lá pra alguém assim e o cara usou o que eu falei pra zuar da minha cara né? Tem o perigo de distorcer as coisas. E você não está lá pra se defender. Eu prefiro ficar na minha e não falar algumas coisas né”.	C. Desconfiança entre Pares
“Eles ficam julgando se a pessoa está fazendo. Se está certo, se está errado. Há uma crítica muito grande eu acredito. Há uma certa desconfiança. Os próprios irmãos muitas vezes percebem que certos programas da igreja são por números”.	D. Desconfiança na Organização
“Sim, você fica na... você não vai poder falar tudo o que você está pensando. Você fala o que a pessoa precisa ouvir. E muitas vezes nem isso você não pode falar o que a pessoa precisa ouvir porque você acaba magoando a pessoa. Hoje as pessoas são muito sensíveis né?”	E. Pressão Comunitária
“Olha, eu acho que sim. Não é o que todos falam, mas não é difícil de você ouvir. Semana passada eu ouvi de alguém, não é que falou que vai deixar, mas que já pensou várias vezes em deixar o ministério”.	G. Desejo de Desistir

Sujeito 15

“Nós somos bem mais solitários, no sentido de partilhar pormenores. Tem um ou outro que a gente se afina, que a gente tem intimidade, no sentido de amizade além do trabalho”.	C. Desconfiança entre Pares
“No meu ponto de vista, confiança plena no sentido de cuidar da igreja, administrar a igreja, querer o bem da igreja, querer o bem do pastor, isso eu não tenho dúvidas. Agora, são também seres humanos, sujeito a falhas. Agora, é natural a gente não se abrir nos pormenores, como somos seres humanos, e como eles não tem uma visão do comportamento humano tão amplo, a gente toma cuidado de dizer certas coisas e não dizer outras, porque pode dar margem para interpretações...”	D. Desconfiança na Organização
“Esse é mais comum, porque eu diria que sempre tem membros da igreja que pensam diferente. Em muitos pontos, não há uma coesão”	E. Pressão Comunitária
“Olha, isso já foi mais intenso há quinze ou vinte anos atrás, essa pressão, essa preocupação da família pastoral em relação a igreja, devido a nossa realidade, da mudança de igreja, de comportamentos, como mudança de igreja, eu falo de mudança de comportamento, dos próprios membros também”.	F. Pressão sobre a Família

Sujeito 16

“Cara, é até engraçado porque apesar de você colocar que é uma história fictícia, a gente começa a se identificar muito com alguns aspectos da história”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“De atender a Associação nas demandas que ela pede, porque muitas vezes o que ela pede está em dissonância com a realidade da igreja, pois são pessoas que estão há muito tempo em um cargo, e distantes da realidade da igreja. E tentar conciliar isso com o aspecto espiritual que você vê no ministério e o que igreja realmente precisa. Então a gente vive uma tensão meio que constante, hoje pra mim é um pouco menor, porque eu consegui, até mesmo através de um processo terapêutico, administrar isso. Mas a gente sempre acaba vivendo uma pressão de atender os dois lados aí”.	B. Pressão Organizacional
“Com os colegas se sente mais à vontade para compartilhar algumas coisas em certos níveis, mas certas coisas só com um amigo mesmo. E são poucos os que tem esses amigos. Não são muitos”.	C. Desconfiança entre Pares

<p>“Ah não. A desconfiança é geral. O cara pode estar passando o problema que for, o cara vai contar para alguém que seja muito amigo, e olhe lá ainda...É muito difícil. Até porque que a gente sabe de muitas histórias de caras que foram dividir as coisas até com o ministerial, que seria o cara que supostamente está ali para defender o cara, e o caso foi parar em mesas diretivas, tal... Então desconfiança é geral”.</p>	<p>D. Desconfiança na Organização</p>
<p>“Cara, difícil eu falar num contexto geral. Eu vou projetar né? Como na minha realidade existe, eu vou tender a achar que nas outras também”.</p>	<p>F. Pressão sobre a Família</p>
<p>“Ultimamente isso tem se tornado mais comum. Vou te falar que há três anos atrás não era, mas de três anos pra cá, eu tenho ouvido bem mais. Tem se tornado mais comum, mais colegas tem falado sobre isso. Cogitado a possibilidade”.</p>	<p>G. Desejo de Desistir</p>

Sujeito 17

<p>“Eu diria que é mais ou menos parecida com a situação da maioria”.</p>	<p>A. Identificação com cenário de Distress Moral</p>
<p>“Eu acho que mais frequentemente do que se pensa. São poucos presidentes de campo, e isso eu não posso nem culpá-los, porque eu acho que vem de cima pra baixo. São poucos que não tem isso como ponto principal. Pra eles eu acho que é o ponto principal”.</p> <p>“No caso, quando você não alcançava o que o presidente local queria, tudo o que você tinha feito, já não era o que ele esperava de você, porque ele já tinha um outro pensamento. Diferente do que você já estava fazendo, porque no fundo, no fundo, é batismo o sinal de crescimento”.</p> <p>“Por exemplo, o alvo era 80, mas a pessoa só era reconhecida se ele passasse de cem. Se ele não passasse de cem, tudo o que ele tinha feito não tinha realmente valor. Não tinha sido feito o que se esperava dele. Batismo tinha um peso maior”.</p>	<p>B. Pressão Organizacional</p>
<p>“Vou dizer uma coisa. Não sei o que pensam os outros, mas eu tenho poucos amigos. Eu não tenho coragem de abrir meu coração nem conversar com qualquer outro colega, porque pode ser que se volte contra mim mesmo”.</p>	<p>C. Desconfiança entre Pares</p>
<p>“De jeito nenhum, de jeito nenhum...Eu vou dizer no meu caso aqui. Tenho um carinho muito grande pelo meu presidente. Talvez seja o único presidente que eu trabalhei no meu ministério que não tem como objetivo final isso aí. Então ele é um camarada diferenciado, que a gente realmente admira muito. Mas a pressão sobre ele é muito</p>	<p>D. Desconfiança na Organização</p>

grande, ele mesmo já falou isso para nós”.	
“Eles esperam muito isso da gente. Quanto a isso, a igreja na nossa região tem trabalhado bastante. Ter uma liderança melhor, para lidar com uma igreja diferenciada, uma igreja é...”	E. Pressão Comunitária
“Sem dúvida, sem dúvida. E acaba afetando. Se o pastor na realidade, não... a gente percebe que eles desejam que a gente tenha tempo de qualidade para a família, tempo para os filhos... mas a cobrança muitas vezes, no final, batismo, tal... faz com que a pessoa corra em demasia e esqueça a família no final. Isso a gente vai aprendendo ao longo do tempo. Eu por exemplo, no início do meu ministério, meus filhos quase não me viam”.	F. Pressão sobre a Família
“Pela experiência pessoal, mas imagino que os outros colegas seja semelhante ao que eu vivi. Muitas vezes eu tive vontade de deixar o ministério. Justamente por essas situações. De você estar fazendo aquilo que você acredita ser o certo, e você está fazendo aquilo que você sonhou em fazer... mas por parte dos administradores, a resposta é bem diferente. Então eu acredito que muitos colegas já tenham tido vontade de deixar o ministério, como eu já quis em alguns momentos”.	G. Desejo de Desistir

Sujeito 18

“É... isso é muito corriqueiro na obra né? São desafios, lá atrás eu ouvi que o pastor depois dos quinze anos, ele sente muito o peso da obra. E isso é realidade, a gente sente nitidamente como esse pastor, o peso do trabalho”.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“Não como deveria, mas há mais. A gente tem mais liberdade em falar com um colega de distrito, distrital com distrital ou pastor de escola, do que com departamental. É muito raro. Ouvir comentários assim a nível de distrital com administradores ou departamental. É muito difícil. Sempre fica no nível de colegas de distrito. E mesmo assim é difícil entrar em um campo mais profundo. Fica mais no superficial. Muito difícil se abrir e dizer que está com um problema lá... tá osso. Sempre fica no nível da trivialidade”.	C. Desconfiança entre Pares
“É muito difícil essa coisa de confiança. É muito difícil. Penso que de maneira geral não. Nessa fase que estou aqui, nós até temos uma boa relação com a administração, mas ao ponto de confiar é muito difícil essa coisa de confiança”.	D. Desconfiança na Organização
“A pressão sempre é muito forte. E são geralmente grupos pequenos, de um lado e de outro que fazem barulho. E o grito se faz soar. Especialmente os conservadores. Esse grupo mais fanático faz muito barulho. Eu costumo	E. Pressão Comunitária

conversar bastante para amenizar isso. Se eu já sei que há grupos assim, procuro conversar bastante. Principalmente com os grupos para evitar isso. Mas eu sei que essa pressão existe e é muito comum. Com certeza. Isso sempre... Sempre, sempre, sempre. Quer que o pastor seja sempre elogiado e esteja bem. Mesmo que passe por cima de algumas coisas e até de princípios”.	
“Essa expectativa vem desde o seminário de teologia, continua na administração, continua com os anciãos, continua com a igreja... Esse é um desafio tremendo, tremendo. Ah... É desafiador. Primeiro porque você sabe que a família precisa estar bem para você estar bem. Difícil você trabalhar se a sua família não está bem.	F. Pressão sobre a Família
Então.. é muito desafiador. Ao longo do tempo a carga vai pesando tanto que tenho pra mim que muitos, muitos, se tivessem condições procurariam outra coisa. O índice de insatisfação aumenta proporcionalmente na medida em que os anos passam. Eu disse pra ele que nunca tinha pensado nisso, mas se tivesse um milhão, eu não sairia da obra, mas eu tiraria uns dois anos de férias. Para eu poder retornar com prazer. Tiraria uns dois anos”.	G. Desejo de Desistir

Sujeito 19

“Bom, é.... é assim... o pastor é um solitário mesmo. Eu acho que isso é uma coisa comum.	A. Identificação com cenário de Distress Moral
“Os pastores eles são solitários mesmo. No ministério adventista a gente tem mesmo dificuldade de confiar uns nos outros. Não deveria ser assim, mas infelizmente, as coisas são assim. É... a minha experiência com coisas mais ou menos nessa direção, sinceramente, tenho muitas vezes procurado é o ombro de Cristo, como diz Ellen White para me confortar, me consolar, e bater os joelhos no chão mesmo. Não vou dizer que não tenha alguns amigos. Tenho alguns amigos que são de confiança né. Mas às vezes a gente fica pensando assim, que a pessoa já tem seus conflitos, seu trabalho, tem lá suas dificuldades para desenvolver o trabalho, e eu ainda vou chegar lá para, querendo dividir alguma coisa, tornando a carga dele tão pesada né? Então, cada um quase que com seus problemas né?” “Não...não... os pastores eles não confiam uns nos outros de jeito nenhum. Um pastor que com vinte e pouco anos de ministério, eu devo ter no máximo uns três colegas...”	C. Desconfiança entre Pares
“Em geral eles vão sofrer sozinhos. A organização nem quer que o pastor fique trazendo trabalho, trazendo alguma	D. Desconfiança

<p>dificuldade. Nem quer. Se traz é porque você está lá para resolver os problemas, mas não consegue resolver os problemas, então você já não é um pastor eficiente né? Então em geral as pessoas não levam mesmo. A grande maioria não leva problemas. Só quando a coisa azeda mesmo, estoura, aí não tem jeito mesmo”.</p>	<p>na Organização</p>
<p>“Acontece. Acontece sim. As pessoas não estão tão familiarizadas com valores, princípios, normas. Uns não leem muito essas coisas, então quando estão diante de uma situação assim, tem dificuldades de entender e aceitar um corretivo, alguma coisa assim que seja aquilo que a igreja indica o caminho”.</p> <p>“As igrejas maiores, principalmente as que tem um pouco mais de recursos, de influência, elas exercem sim esse tipo de pressão. Não querem se envolver com corretivo, não estão interessadas nisso”.</p>	<p>E. Pressão Comunitária</p>
<p>“Olha, sabe que existem muitos pastores cometendo erros graves ao ponto de ter que deixar o ministério. Então, por conta desses erros que acontecem constantemente, tá sempre acontecendo, por conta desses erros existe uma... não digo que uma cobrança, mas um monitoramento mais próximo”.</p>	<p>F. Pressão sobre a Família</p>

Sujeito 20

<p>“Eu diria que tem algumas coisas que ele está vivendo que eu também vivo, que são reais, tem outras que eu acho que ele deveria procurar caminhos, alguma saída”.</p>	<p>A. Identificação com cenário de Distress Moral</p>
<p>“Eu acho que é assim, no começo do ministério, o cara faz isso. Eu fiz isso no começo. Meio que nessa ideia de querer que, quase que... eu não falo mas é... aquela ideia de que “não estou fazendo para agradar ninguém”, mas no fundo o camarada está fazendo para fazer média. Para conseguir um... no fundo nós sempre queremos ser vistos. Não tem como fugir do ego”.</p> <p>“Hoje já estou com dezessete anos, eu confesso que já perdi isso daí. Já penso de forma diferente. Eu procuro fazer o que eu acredito que deve ser. Pela minha estrutura e pelo jeito que eu sou”.</p> <p>“Eu não vou fazer essa linha de sair batizando feito um doido apenas para ficar bem com a administração”.</p>	<p>B. Pressão Organizacional</p>
<p>“Não, não. O por exemplo. Me ligou um dia desses para desabafar. Um administrador o havia procurado pela questão de batismos. Havia ameaçado o transferir aqui da associação. É assim que funciona. Ou você produz ou você está fora. Não fora da obra, mas vão te mandar lá pro Mato</p>	<p>D. Desconfiança na Organização</p>

Grosso, lá pra não sei aonde”.	
“Pra mim, eles esperam que o pastor resolva os problemas da igreja, visite ele, conheça ele, e que resolva os problemas espirituais da igreja, que às vezes a gente não consegue, mas aí, eu procuro seguir um caminho que é o melhor que eu tenho”.	E. Pressão Comunitária
“Pra ficar no ministério hoje, não importa o motivo, eu não posso me separar. Antigamente a pessoa tinha que ter pedido para separar ou adulterado. Hoje em dia a regra mudou. Se você entende isso como uma pressão para eu manter minha família em dia, eu posso dizer que sim”.	F. Pressão sobre a Família

Anexo 3 - Distribuição dos participantes em cada Categoria

Tabela 7- Distribuição dos Participantes em Cada Categoria

Sujeito	A. Ident. com DM	B. Pressão Org	C. Desconf. Pares	D. Desconf. Org	E. Pressão Comunitária	F. Press. Família	G. Desejo de Desistir
1	X	X		X	X	X	X
2	x	x	x	x	x	x	x
3	x	x	x	x	x	x	x
4	x	x		x	x	x	
5	x	x		x	x	x	x
6	x	x	x	x	x	x	x
7		x	x	x	x		
8		x	x	x	x	x	
9	x	x		x	x	x	
10		x	x	x	x	x	x
11	x		x	x	x		x
12	x		x	x	x		
13	x		x	x	x	x	
14		x	x	x	x		x
15			x	x	x	x	
16	x	x	x	x		x	x
17	x	x	x	x	x	x	x
18	x		x	x	x	x	x
19	x		x	x	x	x	
20	x	x		x	x	x	
Total	15 (75%)	14 (70%)	16 (80%)	20 (100%)	19 (95%)	16 (80%)	11 (55%)

Anexo 4 - Entrevistas Completas

Sujeito 1

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Eu acho que isso é uma situação bem comum, infelizmente né? E ela acaba trazendo vários elementos né? Primeiro, a pressão da organização em relação a esse membro, que a organização gostaria que ele tomasse uma providência em relação ao membro, mas o pastor tem suas convicções em relação a isso, então ele fica receoso de de repente confrontar a associação. O outro elemento é a questão dos resultados, a maneira como o trabalho dele é avaliado em termos de quantidades de batismos, e isso acaba refletindo ali no casamento... Como eu avalio isso? Bem, pode ser que nem todos esses elementos estejam presentes na vida de cada pastor, mas um ou outro aparecem frequentemente na vida dos pastores, criando pressões e situações de stress profissional. Então, eu acho que isso aí é mais comum do que a gente pode imaginar.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores? Você conhece casos assim?

Eu conheço. Conheço e houve um momento na minha vida que em um distrito, passei por uma situação semelhante a essa também, aqui na nossa associação, não sei se isso tem acontecido com tanta frequência, também não posso ser inocente e dizer que não, que nunca aconteceu. A gente ouve muitas situações em que fora daqui, a pressão e a cobrança é muito maior né? Mas eu conheço casos sim, e já acompanhei na minha vida pessoal, e na vida de outros, situações semelhantes a essa em que o pastor foi convidado a, ou pressionado a tomar uma decisão com a qual ele mesmo não estava muito confortável.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Eu acho que todo pastor tem, pelo menos um ou dois colegas de mais confiança, que estão no mesmo nível, hierarquicamente falando, em que ele se encontra, e eu acho sim, que com esses um ou dois que estão no mesmo nível, ele se sente à vontade para falar. Agora, é mais difícil o pastor estar à vontade em falar dessas questões, com quem está em posição de superioridade em relação a ele, ou pode definir o futuro dele. E nesse sentido, acho que mesmo com os ministeriais, os pastores falam muitas coisas, mas poucos tocam no cerne das questões. Falam de muitas coisas, mas não chegam ao ponto. A maioria não tem essa confiança. Então, acho que com os colegas é mais fácil. Com os que estão no mesmo nível você acaba se abrindo com eles.

E com relação a administração, você vê os pastores sentindo-se plenamente confiantes para se abrir?

Não. Confiança plena não. Confiam parcialmente.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Olha, eu acho que a instituição tem procurado criar uma rede de apoio. Melhor por exemplo, do que quando eu comecei o ministério, porque hoje por exemplo, você tem os psicólogos, ou seja, a União mantém um convênio e coloca à disposição os psicólogos para os pastores. Mas alguém pode levantar uma desconfiança, se esses psicólogos vão passar alguma informação para a União, porque foram contactados pela União, no caso específico da nossa Associação, se algum pastor procura auxílio psicológico, mas não quer esses da União, mas um de sua própria confiança, a Associação permite, faz um plano até de um auxílio financeiro, para que ele vá para um atendimento de sua própria escolha. Eu acho que isso há alguns anos era impossível. Não se imaginava isso. E o fato dos ministeriais serem separados das funções administrativas, também é um outro esforço da organização em se criar uma rede de apoio. Agora, os problemas existem. A grande pergunta é se essa rede de apoio tem sido eficaz, tem sido suficiente, ou será que precisaríamos alguma coisa a mais.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Olha, eu acho que qualquer pessoa... eu acredito que sim. A resposta é sim. Mas eu acho que isso não é uma exclusividade do pastor. Qualquer profissional que lide com o ser humano, até certo ponto, acha que a avaliação dele, o sucesso dele, o êxito profissional dele, depende do que os outros pensam dele. Um médico, um professor, um advogado... dificilmente ele vai dizer que não está nem aí para o que as pessoas pensam dele. Não está preocupado em agradar as pessoas. Acho que qualquer profissional que lide com pessoas tem essa preocupação. O pastor sofre essa pressão, agora ele também, o dilema, e talvez aí a diferença com outros profissionais. Porque de um lado você como pastor é tentado, ou sente a pressão em agradar as pessoas, mas você também sente a pressão em agradar a Deus. Daí o dilema, eu quero agradar as pessoas, mas será que eu estou agradando a Deus? E além disso, você tem a questão da instituição, da organização. No caso desse pastor, da história, às vezes o pastor fica nesse dilema... Vou agradar os membros da igreja, a organização, a Deus? A quem eu vou agradar nessa história? Há uma pressão muito forte sobre o pastor.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Ah sim. Com certeza. Isso existe com certeza né. De novo fazendo uma comparação, quando você vai a um médico, você não está preocupado se ele é bem casado, se ele já separou, casou de novo... é... se ele é fiel a esposa, se ele educa bem os filhos entendeu? Quando você procura um advogado, não está preocupado com isso. Quando procura um mecânico, não está preocupado com isso. Agora um pastor não. Até pela função que ele ocupa, como um líder espiritual, e até certo ponto um modelo para a comunidade ali. Até certo ponto as pessoas estão preocupadas. Como é o casamento dele? Como ele vai me aconselhar por um problema no casamento, se ele está enfrentando problema no casamento dele? Como são os filhos dele? Ele vai me ajudar a educar os filhos, mas como ele educou os dele? Ele vai me aconselhar a vir a igreja, mas a esposa ou os filhos dele não frequentam a igreja. Então, é uma pressão muito grande nesse sentido. Com certeza né. Seja pela expectativa da comunidade, ou uma cobrança do próprio pastor mesmo. E tem até orientação bíblica né? Como é que alguém que não cuida da sua casa vai cuidar do rebanho de Deus?

E pelo lado institucional também? Ou só do lado interno do pastor e da comunidade?
Eu acho que existe. Institucional também. Até porque se o pastor falha no casamento, de alguma forma a igreja entende que ele não está apto para exercer o seu ministério. Há alguns anos, foi tomada uma decisão pela Divisão Sul-americana, de que um pastor que tenha terminado o seu casamento, mesmo que seja por iniciativa da esposa, ele não poderia continuar na função que ele ocupava. Se ele era um distrital, ele iria para a capelania, se ele estivesse na Associação ele iria para um distrito, mesmo que a esposa fosse quem tivesse tomado a iniciativa. Então veja, essa decisão ela criava uma pressão da instituição sobre ele, no que diz respeito a família. Mas essa decisão foi mudada recentemente. E quando um pastor se separa, onde nós estamos errando? A igreja tenta dar um suporte, tem aí os psicólogos, mas os problemas estão aí crescentes. Onde está errado esse modelo? Alguma coisa não está dando certo. Acho que essa mudança de voto, que aconteceu agora, talvez diminua essa expectativa, essa pressão, essa cobrança sobre o pastor. Mas não adianta né. A pressão vem, a cobrança vem internamente, vem da comunidade, vem da organização, vem da própria Bíblia. É um dilema. O que falei no início, uma expectativa que existe em relação ao pastor, mas não existe em relação a outros profissionais.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Não. Não que seja explícito. Nesses trinta e cinco anos, vi o caso de um pastor que acabou indo para o pentecostalismo, um ou outro com essa questão da marcação de datas para a volta de Cristo, mas, isso percentualmente é muito pouco. Esporádico. Em trinta e cinco anos me lembro de cinco ou seis casos. Não acho que seja muito comum divergências teológicas, pelo menos nas questões essenciais. Pode haver detalhes na interpretação profética, se os cento e quarenta e quatro mil são simbólicos ou literais, tal, isso aí, mensagem de saúde, vegetarianismo, se isso é obrigatório ou não. Mas nas questões essenciais, acho que é muito pouco.

Nesses detalhes existe liberdade para o diálogo?

Nesses detalhes sim. Agora é lógico, se um pastor resolve ser pentecostal, aí não há muita liberdade para isso (risos). Mas nos detalhes sim. Eu acho até que o pastor se sente mais à vontade para discutir essas questões do que as de ordem pessoal.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Olha, acho que existe. Alguns verbalizam isso e outros não verbalizam. Mas eu acho que existe. Recentemente teve o caso de um pastor que estava fazendo engenharia. Ele procurou o presidente da Associação e entregou a credencial. Acho que só não é mais frequente porque o pastor tem medo de deixar o salário, o ganha pão dele. Tem escola para os filhos, plano de saúde, plano de aposentadoria, auxílio de combustível, dentista... agora eu vou largar e como eu vou manter? Por conta disso acho que não são muitos que concretizam o seu desejo.

Na questão da pressão, acho que não podemos deixar de lembrar que a pressão existe, mas que aquilo que um enxerga como pressão, outro pra ele é normal. Em qualquer profissão. Um cirurgião por exemplo, tem um que vai falar que fica pressionado, uma cirurgia, o outro vai levar de boa. O pastor também. Concorde que existe a pressão da organização em alguns momentos e lugares. Mas alguns tem

uma sensibilidade maior, e o que é normal, ele já acha que está sendo pressionado, e para ele isso aqui é opressor. Então isso também deve ser levado em consideração.

Sujeito 2

O que você tem a dizer sobre o pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando. Que leitura você faz dessa situação?

Bom, a minha leitura é que esse pastor tipifica na minha condição de expectador de alguns colegas e de ouvir alguns colegas, tipifica muito o que a maioria está vivendo. Digo a maioria porque quando você lia, tem uns seis ou sete que eu sou mais próximo, assim. E desses, eu já vi pelo menos dois ou três pontos em comum na história deles. Acho que um ponto que destaca quando você coloca a história desse pastor, é a discordância na metodologia de avaliação, ela é, entre esses seis ou sete que converso regularmente, é de cem por cento. Todos eles discordam. Concordam em um ponto assim que tem que ter um indicador, mas esse não pode ser o único. Isso gera uma pressão que eu tenho visto na minha vida e na de outras pessoas, que é, uns desses seis ou sete estão com problemas no casamento, ou então com problemas de saúde. E eu passei por isso em 2016. Não agora, que estou em uma outra fase, mas em 2016 eu senti um pouco desse sono leve assim... manchas na minha mão que começaram a sair, o olho não parava de puxar... aí eu tive que parar uns trinta, quarenta dias, para entender o que estava acontecendo comigo. Então eu vejo uma história que tipifica, vou falar na minha "leiguice" como um observador do meu grupo de amigos mais próximos, oitenta por cento deles passa por três ou quatro disso daí.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Sim. Frequentemente. É muito comum, porque houve uma inversão de que a liderança, e as instituições como a associação, e a união, que estariam ali para servir né, para empoderar a gente, dá treinamento, capacitação e material para você poder escolher no seu contexto, isso não existe. Você tem que fazer em prol de um departamento que se você não fizer, ele não tem um relatório. Aí aquele campo não tem um relatório, se aquele campo não tem um relatório, o outro campo não tem relatório. Aí você faz por um relatório, e isso choca muito a mim por exemplo. Eu tenho a liberdade de não fazer isso, porque aqui eu tenho a liberdade de escolher um monte de programas, mas frequentemente, eu diria que quase todos os programas que são feitos, você tem que fazer obrigatoriamente.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Cara, eu creio que sim, mas um pouco menos. Eu acho que você tem um respeito pela cultura da sua igreja local, você tem que fazer algumas coisas que vão comunicar melhor para eles, mas eu também entendo que a pressão maior não vem da igreja local. A igreja local você consegue controlar com amor, com carinho, com tempo de qualidade com eles, conduzí-los a palavra, conduzí-los a um caminho que não haja tantas distorções entre o que você pensa e o que ela pensa. Mas acontece

também. Eu não vejo isso tanto quanto eu vejo quando acontece uma coisa que eu chamo de “top-down” né. Essa expressão de que você tem que fazer, porque no dia tal, todo mundo vai estar fazendo, e você vai mandar a foto no grupo, e se você não mandar a foto no grupo, a gente vai saber que você não está fazendo. Então isso passa a imagem que eu sou um péssimo pastor, que eu não ando junto, que eu não remo junto, e se eu não remo junto, eu luto contra e sou mal visto pelo grupo. E se eu faço isso e ainda não entrego o resultado, aí meu amigo é a, é a, como é que fala? É a fórmula do fracasso.

Você acha que os pastores adventistas em geral, tem confiança na administração superior da lasd ?

Cara, eu acho que eu dividiria a confiança em dois aspectos. Muitos tem confiança moral, em termos de olhar para o líder... eu mesmo tenho confiança moral nos líderes em termos de ética, de humanidade, de cristianismo, mas um confiança institucional, em termos de saber que o que eles estão dizendo, trabalhando por é genuíno, é singelo, é simples, é puro, tem algo que você vê o brilho no olho... isso a gente vê pouco. Entende? Você vê que é um sistema tão bruto que não permite você ter liberdade cara. De poder viver uma coisa genuína, em termos de relação, empregado e empregador, líder institucional ou não. Então eu vejo que a confiança moral e ética existe, mas que essa confiança na instituição e no projeto apresentado, é... tem um descrédito. Pra mim tá?

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

É, eu ia falar, essa pergunta é retórica... (risos). Não. Não sente. Ninguém se sente à vontade. Ninguém se sente à vontade. Existe uma nuvem, assim, que eu vejo, de medo, de culpa, é um ambiente que eu consideraria hostil. Entende? Se você tiver que abrir um dilema seu, o medo de isso em uma mesa, um ano depois aparecer... um dia ele me falou tal coisa, não sei não...se é pra confiar, porque ele tem problema com a esposa... Isso aí vem à tona e te prejudica, e prejudica a sua imagem, e o pastor vive da imagem dele. Então, eu vejo isso com muita raridade. Eu diria para você que o nível de confiança é zero. Você não consegue. Você tem que ter um amigo. Eu diria que você tem que ter um amigo. Eu tenho pelo menos um ou dois que eu consigo. Um é ex-pastor... e com ele eu consigo dizer dilemas que eu tenho hoje e ele entende e nunca vai... e tenho um cara que eu confio, mas assim, confio até certo ponto também. Não confio cem por cento entendeu? Então é assim, não existe esse ambiente.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Não...só a família. Mal e mal a família. A esposa assim. E você também não quer levar a vida de problemas para ela porque você gera uma crise nela. Mas a rede de apoio é a família cara. Não tem amigos e colegas que eu possa confiar não. Eu ainda tento buscar essa relação na minha jornada pessoal, eu tento buscar essa relação entendeu? De falar com gente, confiar, me abrir um pouco para ver até que ponto o cara também confia em você também, mas não é fácil. Não é fácil. É um mundo de muitas máscaras assim.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Cem por cento do tempo. Porque você tem que... você não pode errar. Você não pode errar nunca. Você tem que ser um administrador excelente, um comunicador excelente, um palestrante excelente. É, infelizmente, não é o que eu penso que eu tenho que ser, mas é o que pensam que eu tenho que ser. Então, sempre ter que ter a resposta certa, ter disponibilidade full time, você estar de bermuda em uma segunda-feira incomoda pessoas que acham que você tem que estar pronto para atender. Se você chega cinco minutos atrasado em um compromisso religioso, você, que seja uma festa, um velório, um batismo, isso é visto com muito maus olhos. Então essa coisa de agradar assim, na minha opinião...

É uma preocupação dos pastores?

Total. Total.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Sim. Eu acho que a família como é cobrado, é, socialmente de todos nós, como homens assim, sua família tem que estar organizada. Se você não consegue cuidar da sua família, você não consegue cuidar de uma igreja. Isso tem um certo sentido. Mas acho que a complexidade do ser humano e de uma família é muito ampla e a complexidade do trabalho de uma igreja é muito ampla... eu dizer para você que se você não consegue ter uma família equilibrada você não pode ser um bom psicólogo, é muito difícil eu dizer isso, ou que você não consegue liderar uma empresa porque você tem um filho que não gosta de você. Mas enfim, existe essa pressão muito grande da harmonia existir. Esse senso de família perfeita, da propaganda de manteiga, que acorda todo mundo de manhã vestido de branco, faz um culto, se abraça e tal. Essa é a utopia, é isso que faz a gente tentar caminhar para uma família organizada sempre. Mas ela não é real. A gente tem dramas reais. Existe uma pressão. Existe.

Institucionalmente ela existe?

Sim. Por exemplo...

Verbalizada?

Institucionalizada. Verbalizada. Pastores que dizem que a sua primeira igreja é sua família. O discurso da AFAM que diz para as mulheres que você tem que ser quase que uma Miriã, misturada com uma Rute, misturada com uma super-heroína. Você é uma mulher maravilha, então... minha esposa diz que vais nesses lugares e sai pensando: "Eu não consigo ser o que elas pedem para eu ser. São muitos itens. Tem que ser a que limpa, a que passa, a que cuida, a que educa o filho, a que tem realização na carreira, mas ela aconselha, ora, prega... eu não sou isso." Ela fala que existe uma pressão muito grande institucional em termos de, você tem que ser essa super-mulher. Isso cai pra gente também. Você tem que ser um super-marido que agrada sua esposa, cuidar dela. Mas ao mesmo tempo é uma contradição porque você tem que fazer isso com todo mundo, todo o tempo, com a sua igreja, ou seja. No fim das contas, ninguém vai te dar o tempo para isso. Você ou faz uma coisa ou faz outra. É quase isso que é colocado na realidade, entendeu?

Na questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Cara, não é muito comum. Eu vejo mais na nova geração. Questionamentos em relação a posicionamentos da igreja, não só doutrinários mas às vezes a doutrina até está ali, intocável, mas como ela se articula na realidade? Como isso se torna realidade na vida do membro. Aí eu vejo muita distinção das gerações anteriores para as novas gerações. Eu tento navegar entre as duas, e vejo que quanto mais a geração é nova, mais questionamentos eu tenho visto. De posturas institucionais, teológicas, por exemplo, um exemplo que vou te dar, o senso de exclusivismo que a gente tem. Para um pastor mais antigo que eu converso bastante, a verdade presente, a gente é o povo que tem essa verdade, esses clichês que é muito repetido. Um cara da nova geração não consigo ver ele dizendo isso. “Nós temos a verdade... Somo um povo exclusivo...” Ele entende isso teologicamente, mas a prática disso não se pode dar como se deu no passado.

Mas chega a ser um questionamento formal? Embates teológicos?

Não, porque seria muito mal visto pela organização você questionar uma causa, a terceira mensagem angélica. Por que ela é aplicada desse jeito... a gente ter que se abrir para o diálogo inter-religioso. Você está lascado. Seria visto como herege, ou não confiável. E aí te prejudica em todas as áreas do seu ministério, entendeu? Não há essa abertura. Mas existe conflito, na minha opinião, nas novas gerações.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Bom, falando por mim, é comum. Anualmente eu penso algumas vezes em deixar. É, isso me gera uma culpa muito grande, porque eu não sei se eu estou traindo uma vocação, se eu estou traindo um chamado místico, uma coisa espiritual que... estou negando aquilo. Pô, você está aqui, você veio, será que você não está negando o seu chamado? Então isso é uma culpa, uma divisão que eu tenho carregado no coração assim. Mas eu vejo que porque eu comecei a falar disso nos últimos anos, eu comecei a sentir mais isso forte na minha vida, e cheguei ao ponto de planejar deixar o ministério por um tempo, uma licença, é... eu comecei a ler sobre isso, e falar sobre isso com alguns colegas, e aí minha surpresa foi essa, que quando eu falava, a maioria já tinha pensado em uma vez ou outra... não, eu já pensei também..., já passei por isso..., já fui até lá e entreguei..., e aí falaram para eu não sair. Ouvi de um monte de gente que já tinha passado. Eu falei, não sou tão E.T assim, e ao mesmo tempo, ninguém fala disso. Eu entendo que é comum, mas a partir da minha experiência, é muito mais comum do que eu imagino.

É assim, a gente está vivendo em um mundo de fantasia. Dos números que não são reais, há um descrédito completo de que vai mudar alguma coisa institucionalmente, só que como a gente tem a teologia, e a ideia do Espírito que sopra onde quer, e como quer, e usa pessoas em um nível mais profundo e espiritual, sem ter dependência da instituição, eu acredito na mudança. Mas assim, se eu parar para pensar de verdade, trazendo isso pra nossa fala aqui, até se isso for usado algum dia... tem que haver uma mudança completa de postura entende, da liderança, de como é a expectativa de cobrança, de qual o processo humanizador, de como se faz igreja, por exemplo, hoje, você tem uma guerra de campos, geográficas de campos, que é a ideia assim, aquela associação, a cem metros da sua, ela não pega o material que a sua fez porque, a nossa vai fazer um melhor. Eu pego a sua ideia, copio e faço uma melhor. Esse tipo de bairrismo, o presidente tal, no relatório tal, apresentou um crescimento de vinte e tantos por cento, que não é real tá? É tudo uma mentira encima de outra mentira. O que não é real. Ó.. eu tenho noventa por

cento de índice de assinatura de lição, e você tem quarenta. Isso me gera um tipo de mérito, de status que é ridículo dentro da perspectiva do reino de Deus, da missão, então é assim, é uma reforma completa cara, de estrutura, de pensamento, de liderança. Parou isso aqui. Se o colega lá da associação tal, da União tal, tem uma ideia, vamos sentar em uma mesa, vamos conversar, vamos comer juntos, vamos fazer um processo novo. O pastor está com dificuldade? Não entrega há dois anos o alvo? Cara, vamos sentar com o cara, perguntar: Como é que você está? Como está sua família? Já procurou um psicólogo? A gente vai te apoiar, traz seu planejamento, vamos fazer juntos, de repente você está precisando de ajuda nessa área de crescimento... Não existe isso. A gente tá vivendo um conto de fadas, um matrix que não existe. Alguém vai desconectar você e você vai dizer: Então era isso? É... Só que se você consegue enxergar isso, você não pode falar muitas vezes porque você... você tem que fazer o seu né? Na minha realidade, no meu grau de influência, com muitas pessoas que passam na minha mão todos os sábados, eu faço aquilo que eu acredito. Mas, fora dali, é... eu acredito que eu sou parte da matrix, eu teria que me desvencilhar muito do que acontece... mas isso é desanimador. Saber que ela existe, saber que eu sou parte e... mas o ponto é esse... você pegou um cara que tá meio em crise para falar disso. É meio complicado.

Sujeito 3

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Eu acho que isso é o que acontece com todo mundo né? Talvez não é tão frequente para mim, pelo menos eu nunca lidei com isso, o fato de a Associação se envolver com a questão específica de um membro. Geralmente a gente tem autonomia para poder lidar com isso, mas acontece. É.... eu penso que ele está, nas minhas palavras assim, está lascado. Porque ele tomar uma decisão que seja mais coerente, mas que é contrário a posição da igreja, ele possivelmente vai ter retaliações em relação a isso daí... São situações que todos os pastores passam, situações de conflito são frequentes, em relação ao pastor e o membro. A cobrança que tem. Acho que também nós pessoalmente nos cobramos. Não é só a organização... eu lido bem com a cobrança da organização, mas eu me cobro muito. Mesmo que o meu superior não esteja falando, eu fico me cobrando para produzir o resultado que eu acredito que eles esperam.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Sim. Muito comum. Na própria história que você contou, o fato de ele discordar dos fatores de mensuração dos resultados, apesar de todos os pastores seguirem essa linha, a grande maioria não concorda que seja assim.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Aos membros? Com certeza... (risos). Até porque é onde tem o nível maior de stress né? Então para que o pastor não tenha que lidar com esses conflitos, ele prefere

fazer para agradá-los né? No geral é assim. Ao mesmo tempo conheço pastores que estão deixando de trabalhar na obra, indo para os Estados Unidos, fazendo outras coisas porque não aguentam ter que lidar com essas questões.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Sim. Muito comum. Muito comum. Acho que todos eles, na verdade é assim... Quando você vai fazer teologia, você tem uma visão muito apaixonada da pregação do evangelho, do trabalho... E quando você vai para a prática, tem que fazer algumas coisas que você pensa o contrário, ou que você não sabia. No geral, não vou dizer que seja contrária, mas que entra em conflito. Então, eu acho que hoje a igreja tem entrado em uma crise, até porque os novos pastores, eles já não aceitam tanto isso daí, e eles se rebelam com mais facilidade. A nova geração de pastores não aceita, e fala abertamente contra, se levantam dando opiniões contrárias, mais do que os pastores antigos, que eram mais passivos, em relação a ter que aceitar algo que eles não concordam, ou eles concordavam com o mesmo sistema, o que hoje não é mais comum né?

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
Não... eu acho que não... (risos).. eles não confiam. Se eu posso dizer que eu faço parte dessa nova geração, nas conversas com colegas, a gente espera que alguma coisa aconteça pra que esse rumo que a organização está tomando, ele mude. Então quer dizer que a gente não acredita que o rumo que eles estão tomando seja o certo. Então a gente aceita, mas espera que alguma coisa aconteça para mudar.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Acho que nunca se sentiram. Entre os colegas, assim, porque tem os níveis né? Em níveis superiores, isso não acontece. Se eu..., eu algum tempo atrás fui aconselhar um colega meu que começou a trabalhar. Primeira coisa que eu disse pra ele foi: "Não confie, não conte..." E ele tinha feito isso. Falou que foi, procurou um superior, desabafou... E eu disse que ele nunca devia ter feito isso. Fez uma vez, não faça mais.

Em relação aos colegas do mesmo nível, aos pares... é perigoso. Eu faço, mas faço com receio. Tem algumas pessoas específicas que eu posso falar. Outros não falaria.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Vou contar uma experiência... Recentemente um colega meu estava passando por um problema pessoal. Então ele precisava de atendimento psicológico. A igreja meio que oferece uma rede de apoio de psicólogos que possam trabalhar com isso. A gente ficou na dúvida... Será que ele vai ou não? Ele acabou indo e parece que deu certo. Mas tanto eu como ele ficamos preocupados, até porque tanto eu quanto ele já ouvimos histórias de colegas que foram, procuraram, e depois foram expostos em alguma situação. Não só em relação a psicólogo, mas algum colega. Vamos pensar em alguém que estivesse precisando de apoio. Ele foi lá, procurou, mas a situação se voltou contra ele. Na primeira oportunidade a pessoa se voltou contra, expondo a situação.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

A todo tempo. Em todos os níveis. Tanto com membro, como com os superiores.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Eu penso que sim. Eu não sinto isso em relação a mim. Porque eu não me importo muito. Mas eu acho que existe sim. Recentemente por exemplo, um colega teve um problema conjugal. Então, tanto os superiores dele, ao expor a situação, quanto os colegas pares, eles esperam que ele tivesse tomado uma atitude. Então não é só com os superiores, mas os colegas. Eles esperam que ele tivesse tomado uma atitude. A gente mesmo cobra nossos colegas em relação a isso.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Eu acho que acontece, mas não é muito frequente. Penso que alguns pontos assim mais.... não sei, agora estou na dúvida. É... acho que antigamente eu ouvia mais histórias com relação a isso. Mais pastores que tinham divergências. Hoje em dia não é tanto assim. Mas acontece. Não acho que seja frequente. Como pastor eu acho que a gente devia se preocupar mais com esse tema da unidade teológica, mas a gente tem tantos assuntos, como por exemplo batismos, o alvo que temos que alcançar, que essa questão que é importante acaba ficando em segundo plano. Talvez seja por isso que não acontece tanto.

Sujeito 4

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Acho que o conflito é mais normal do que atípico. Normalmente isso aí acontece muito, não só nessas mas às vezes envolvendo outros casos também, outras situações, em que a pessoa se vê pressionada por orientação que vem de cima, e realidade da vida né? Então, particularmente, eu sempre digo para os colegas que essa é uma matéria que faltou na faculdade.. como lidar com organizações superiores. Eu acho assim, a grosso modo, essa situação parece acontecer mais do que deveria. É mais frequente do que a gente poderia imaginar.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

É, é comum no sentido assim, principalmente envolvendo essas questões de alvos quantitativos, aos quais nós somos submetidos, e, para quem tem essa visão de igreja não empresarial, a igreja não é uma simples empresa. Esse é o meu ponto de vista. E quando essas situações são colocadas para nós com muita força, alvos quantitativos, dá a impressão que a igreja se resume a uma empresa, então nesse sentido, é comum de haver um conflito entre propostas administrativas e consciência pessoal.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da lasd ?

Olha, é difícil eu falar por todos, mas na minha percepção, acho que muitos, não sei se a maioria, é difícil falar aqui em quantidade, eu acho que um bom número não. Agora, a questão é, a outra parte que aceita isso, talvez não tenha se conscientizado que poderia ser diferente. Poderíamos alcançar a proposta da missão de outra forma.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Não, de forma alguma. Não, ninguém compartilha isso porque isso é complicado. AS pessoas, a maioria dos pastores, acha que isso pode demonstrar fraqueza. Torna a pessoa vulnerável demais diante dos seus parceiros de trabalho. E há o aspecto da confiança também. Você vai confiar em quem? É um pouco difícil isso aí. Acho que não, não compartilham. A história do pastor Silva representa uma situação muito real. Real para muitos pastores. Não vou dizer se a maioria porque é muito difícil dizer isso, mas tem muitos que se encaixam nesse perfil aí. Que seria conflito entre trabalho e vida familiar. Para você manter a família, você tem que dedicar tempo, esforço, dinheiro, e outras coisas mais. A esposa, os filhos, então às vezes a pessoa se entrega tanto para o trabalho, achando que só tem essa alternativa, que ele acaba prejudicando a família, e assim se perde né? Os filhos podem crescer meio desajustados, sentindo a ausência do pai. Falta talvez de confiança, de intimidade com a esposa. Também isso é muito possível acontecer. Pelo que eu percebo tem muitos casos assim. Os filhos sofrendo, ou até o próprio casal tendo uma vida de fachada.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Sim, até pela função né? Pela função semi pública que a gente tem. Você tem que ter uma família condizente. Alguém que quer ser um líder religioso e não tem uma família estruturada, é difícil né? Você corre o risco de ter um filho rebelde ou coisa assim, e para a imagem do trabalho seu como líder espiritual, isso pode pesar bastante. Então eu acredito que muitos sentem essa pressão sim. De ter uma família que seja vitrine.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Não, antigamente não existia nada. Hoje em dia me parece que tem aí, é... a União tem aí, aqui em São Paulo, alguns profissionais de saúde, psicólogos e terapeutas familiares que estão atendendo famílias de pastores e famílias de obreiros. Casos assim. São profissionais da área, preparados para isso. Acho que isso já tem ajudado um pouco. Mas é pouco ainda. Dá pra fazer mais. Antigamente não tinha nada, agora tem pelo menos isso. Mas acho que precisa de um pouco mais ainda.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Não. Teológicas eu acho que não. Não vejo assim casos graves de discordância não. Pode ser que tenha uma minoria. São raros os casos. Acho que existe até uma unidade interessante. Existem casos isolados né? De dissidentes, que mais cedo ou mais tarde acaba aparecendo. Um discorda da trindade, outro do Espírito Santo, não sei o que, outra coisa, e tudo... mas no geralzão mesmo, a crença é, existe uma unidade. Acho que o grande problema é a questão de relacionamento.

Relacionamento é o... relacionamento no trabalho. Eu acho que isso é o foco. E essa questão de visão de liderança. Esse é o ponto que dá uma balançada né? Eu por exemplo, não encaro a igreja só como uma empresa. Sei que muita gente tá levando isso aí a ferro e fogo né? A gente ouve de casos mais graves em outros campos, que o presidente é empresarial no último né? Tá indo para um caminho que... fez até o perfil psicológico dos pastores para ver no que ele se encaixaria melhor, e tal... tentando casar perfil psicológico com perfil de igreja. Acho que esse tipo de coisa extrapola os limites de visão de liderança que a gente deveria ter, enxergo na Bíblia que devemos ter uma visão de liderança apontada por Jesus que é uma liderança servidora. Ele só deixou esse tipo de liderança pra a gente. É o tipo que ele fez. Então ele deixou bem claro que não veio para ser servido, mas para servir. O bom líder é o que está aí para servir. Servir realmente sem interesses políticos, pessoais. Essa visão de liderança empresarial eu discordo totalmente. Achar que a igreja é tudo uma empresa, eu não concordo. A bíblia compara a igreja a casamento, a família, a pastor e ovelha, compara a um monte de coisas mas não tem nada de empresa na bíblia. Esse é o ponto principal, que dá essa dissonância entre a consciência dos pastores e as expectativas da obra.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Em partes sim. Como esse não é muito o meu foco, o meu perfil, talvez não consiga analisar todo mundo. Mas acho que em partes sim. Em parte todo mundo se sente pressionado a agradar um pouco como líder, mas tem que manter as regras, os procedimentos, e aí você acaba desagradando alguns.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Humm... não é comum isso. Não é comum isso. Apesar dessas dificuldades todas, as pessoas querem no fundo cumprir sua missão. Todos se sentem chamados e no fundo todos querem cumprir o seu chamado. Mas, pode acontecer de por uma razão a pressão ser tão grande, ou as desavenças políticas também né? Atingirem um nível tão grande que a pessoa não vai aguentar. Não diria que isso é comum. De alguma forma os pastores tentam suportar a pressão. Eles preferem suportar até o final, tendo em vista essa ideia do chamado né? A pessoa que tem certeza que foi chamada por Deus, ela tenta aguentar isso até o final. Ela tenta sublimar isso.

Obrigado.

Sujeito 5

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Se for em relação a uma comparação, eu diria que eu tenho muito em comum com o pastor Silva. Claro que não no aspecto do relacionamento matrimonial que é bem diferente. É nessa linha que você quer a resposta? Bem natural?

Sim, pode continuar...

Agora, em relação a questão do sono leve é muito semelhante, das tensões que nós vivemos, tanto é que dificilmente um pastor distrital vai encontrar um amigo como este que o pastor Silva precisa, na administração. Geralmente a gente encontra entre os colegas. Ao longo do ministério a gente vai formando amigos, e entre muitos colegas aí sobram uns quatro, com quem a gente consegue compartilhar todas essas demandas aí de maneira muito tranquila e confiável. Então, a situação do Silva realmente reflete a nossa situação.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Constantemente isso acontece. A maioria dos pastores, pelo que eu tenho percebido e conversado, eles não aceitam essa ideia de um programa engessado que venha de cima para baixo sem o conhecimento da realidade local. Então, mesmo insatisfeitos cumprem o que pedem. Alguns não cumprem nada né... em algumas situações nos sentimos mais a vontade para seguir com um projeto mais local. Isso tem muito a ver com a igreja grande né, ser mais autônomo, mais independente nesse sentido. A igreja grande é institucional, mas trabalha mais de maneira congregacional. Eu vivi as duas realidades, mas consegui trabalhar diante das minhas convicções ministeriais e teológicas também. Não voltado para números, alvos, enfim.

Mas uma pressão institucional para que o pastor priorize os assuntos da instituição e não projetos locais ou pessoais você entende que existe?

Existe. Em muitas regiões, pelo que ouvimos falar, a nossa região é mais tranquila nesse aspecto. Mas existe a expectativa.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Isso acontece, mas aí vai depender muito do pastor né. Eu não praticaria tal coisa. De me adequar a realidade dos membros. Até vivi uma situação muito característica dessa pergunta sua. Da expectativa de alguns membros que são mais renomados dentro da igreja, que esperavam uma postura em uma comissão, que estava contra as convicções morais, em um assunto relacionado às regras administrativas da igreja e o pedido da presença de um membro como representante em uma comissão administrativa a qualquer custo. Mesmo que fosse necessário uma imposição do presidente da comissão contra um voto da maioria. Esse tipo de pressão existe. Somos tensionados pela administração, pela organização em si, somos tensionados pela expectativa dos membros, e quando eles se frustram, a situação é desgastante.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?

Se for em uma questão administrativa geral, da maneira como a igreja é conduzida do ponto de vista institucional, existe confiança, eu confio plenamente nesse sentido. Agora, confiança no sentido de se abrir, conversar, tratar de situações particulares, eu creio que não existe. Eu não teria. Eu não teria condições de compartilhar uma situação particular minha com a administração. Preferiria procurar esses amigos que mencionei no início.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Creio que sim. No decorrer do ministério, da experiência ministerial, nós procuramos ministeriais no corpo de obreiros, de distritais, e também somos ministeriais às vezes.

Porque aconselhamos, ouvimos os colegas. Em um momento de crise deles, quando nós estamos em condições mais confortáveis, temos condições de aconselhá-los. Mas hora ou outra buscamos também conselhos desses colegas.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Essa rede de apoio são esses colegas que a gente faz.

Mas institucionalmente, existe algo?

Não. A não ser um aconselhamento mais profissional. Seria um psicólogo.

Mas isso está disponível?

Não está disponível...está disponível, mas de maneira profissional, a associação, a administração ela incentiva procurar a ajuda de um profissional, de um psicólogo. Agora, não está disponível o próprio pastor cuidar do pastor. Nesse sentido.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Eu não consigo definir. No meu caso, eu sou auto-pressionado, pelo meu perfil. Perfil mais perfeccionista, gostar das coisas muito bem feitas, até mesmo pela forma como trabalhava no passado, antes de conhecer a religião e ser um pastor. Já trabalhava muito e gostava das coisas muito bem feitas. Ao passar para o ministério, o perfil permanece. A auto cobrança, a percepção do que é a Igreja Adventista em um contexto de igreja remanescente, isso traz uma carga maior, um compromisso, uma responsabilidade maior. Mas não no sentido de agradar aos outros, mas de agradar a Deus mesmo.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Eu creio que sim. Como base para um testemunho. Para que o pastor mantenha um testemunho. De alguém que tem condições de conduzir uma igreja, de alguém que tem condições de conduzir famílias. Então existe uma pressão para que ele seja uma família perfeita, exemplar. Nesse sentido sim.

Na questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Constantemente. Existem divergências sim. Principalmente na área da teologia aplicada... Por falta de uma teologia consistente, uma teologia bíblica, geralmente as aplicações não são corretas. Muitos programas surgem com base em uma teologia não bíblica, e por conta disso, a aplicação da teologia é comprometida.

Não que isso seja um conflito que o pastor local perceba, mas isso impacta na atuação dele?

Geralmente vem a cobrança de uma certa aplicação de um programa que não é fundamentado na Bíblia. Nós já tivemos muitas situações como essas né...

Mas nas crenças fundamentais da igreja, você acha que essas divergências também acontecem?

Não. Não percebo isso. Não vejo isso.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Vontade de sair sim. Eu já tive várias vezes vontade de sair. Eu até me lembro de um comentário feito por um de nossos professores na graduação, que ele mencionava quatro situações que poderiam tirar um pastor do ministério. E entre elas, justamente uma era a vontade de desistir. Então, eu já experimentei isso.

Você acha que isso acontece com vários pastores?

Não consigo mensurar. Se acontece com todos. Mas pelo comentário do professor, e pela experiência vivida, que jamais pensei que viveria, pode ser que sim. E muitos não tenham coragem de abrir o coração e mencionar isso.

Obrigado pela colaboração.

Sujeito 6

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Eles me parecem comuns no sentido de que não está longe da realidade, está dentro da realidade ministerial. A despeito de eu não ter vivido todas as expressões disso, hoje eu nesse início de ministério, já consigo perceber os caminhos que levam a isso, e eu, sem medo de errar digo que as vias nessa direção não são tão difíceis de acessar. A carga de trabalho é altíssima, as pressões são altíssimas, as pressões denominacionais são altíssimas, é... e eu já percebi também que a gente é bem vulnerável às demandas da instituição, então é super possível você dedicar anos e anos da sua vida nisso, e rapidamente ver isso a perder, por uma questão familiar, ou por uma questão de trabalho, de metas, de alvo.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

A todo tempo, a todo tempo. Nem precisa ser metas, alvos. Essas são as mais gritantes. Alguns pastores arrumam bons mecanismos para sobreviver a isso. Bons e excelentes mecanismos para sobreviver a isso. Alguns tem habilidades de evangelismo, na hora de mobilização, que potencializa o trabalho dele, então, tecnicamente, ele está bem com a instituição superior. Mas nem sempre só isso. Fazer coisas que nem sempre estão dentro da crença pessoal, o jeito de falar, o jeito de pregar, às vezes a roupa de vestir. Eu tenho conhecidos, colegas, e às vezes eu me deparo com essa situação que abandona várias questões que tem a ver com o próprio eu, para parecer um pouco mais com a figura pastoral esperada pela instituição, nas reuniões administrativas, alguns projetos, alguns programas que não necessariamente ele acha que são os mais viáveis para os destinos do distrito. Aqui às vezes passo por isso, algo que vejo que não é necessariamente o perfil da igreja, mas que tenho que cumprir, arrumar mecanismos, formas de cumprir aquela pauta, mas ao mesmo tempo a gente tá com o coração pesado, sabendo que não é

necessariamente essa linha, mas não tem o que fazer, tem que dar conta disso. Então isso é bem comum, representa muito o que é a instituição, e não precisaria de tantos anos de ministério para perceber isso.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Conheço casos de várias pessoas, colegas, antes de ser pastor eu fui membro, então tive que ver isso de forma muito corriqueira, mas hoje, eu, qualquer colega de ministério... a membresia tem expectativas a respeito do que eles gostariam, do que tem que ser, pode ser de cunho administrativo, do que eles acham que os pastores deveriam estar agindo, de cunho teológico do que eles acham que os pastores deveriam estar pensando, pregando, podem ser de cunho comportamental, como acham que deveríamos estar nos comportando, ou até relacional, como acham que devemos nos relacionar com as outras pessoas. Eles tem perspectivas, não necessariamente as minhas, e esse conflito existe. Às vezes a gente bate de frente, às vezes cede o que a gente entende que deveria ser feito para mobilizar, tocar o coração, é uma coisa realmente muito complexa de se lidar no ministério.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Eu ouvi uma vez um colega falando, e eu consigo aderir a isso de uma forma muito clara. De uma forma bem fria, tirando os pressupostos ligados a missão, que são o que nos motiva mesmo, basicamente nosso trabalho é apaziguar os egos, um tem uma perspectiva, outro tem outra, a associação tem uma, os membros tem outra, e de alguma forma a gente tem que ir apaziguando os egos, agradar as pessoas, massageando em alguns casos, em outras vezes atacando, então, eu acho que a parte mais difícil do trabalho pastoral, é essa lida com os egos, com as intenções, com os desejos das pessoas, tanto no sentido da instituição superior, como dos membros que temos que ministrar.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?

Sim e Não... eu confio em alguns líderes, no sentido de que... é que hoje, pelo menos, pela forma que está estruturada nossa organização, altamente hierárquica, e eu sou uma pessoa meio cética em relação ao ser humano em si, e suas intenções, então, é... algumas atitudes e algumas decisões que são tomadas, algumas eu creio que são acertadas, mas outras eu... pelo menos na minha perspectiva, eu vejo muita política, vejo muito toma lá, dá cá, como é na política do Brasil. Eu vejo muitas decisões que às vezes eu não confio, às vezes eu vejo que as instituições superiores propõem algumas pautas, algumas ideias, usam textos bíblicos, usam teologia pra endossar seus projetos, mas, a meu ver hoje, sendo muito cético em relação ao ser humano em si, eu vejo muito por trás, muita política, muita intenção do ego, de promoção pessoal. De forma geral os pastores confiam nos seus administradores? Pode ser que sim, pode ser que nós confiemos, e às vezes eu encontro pessoas no meu círculo mais próximo, na minha administração que são visivelmente bem intencionados, mas de forma geral, eu pelo menos, tenho um nível que sou meio cético quanto a isso.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Não...não... de jeito nenhum. E o pior de tudo é uma coisa que tenho vivido hoje em dia em relação a casamento, início de ministério, quem eu encontro entre os colegas que vejo que posso abrir o coração e encontrar apoio, são aqueles colegas que eu conheci antes de ser pastor, antes de ser qualquer coisa. São aqueles colegas do seminário, são aqueles colegas que são meus amigos antes de mais nada. Mas mesmo assim, já estou conseguindo perceber esse ar de oportunismo nas situações. Alguns já estão aderindo a políticas, a gente, pode ser que pra eles eu também esteja aderindo.... é... eu não sei se eu temos um ambiente tão favorável a compartilhar as emoções, as demandas pessoais assim, dentro do ministério entre os colegas não...

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Há uma tentativa real nessa direção. Eu reconheço isso. Há uma tentativa. Pelo menos nos últimos concílios o que eu tenho ouvido, visto e participado, há uma tentativa, um oferecimento aos pastores por uma rede. Mas pessoalmente eu ainda acho que é muito embrionário, muito embrionário. É... basicamente é uma lista de psicólogos e psiquiatras conveniados com a instituição, que você pode ir, não precisa se identificar, e que pela questão profissional, você poderia se sentir confortável em abrir o coração. Eu entendo a necessidade disso, a importância disso. É uma tentativa embrionária. Eu às vezes sinto um pouco de falta de ter a oportunidade de mentoreamento. Eu, pela graça de Deus tenho um pastor próximo que me mentoreia muito no ministério, espiritualmente e no ministério. Isso é muito bacana, mas algumas questões da minha vida pessoal tem que ser com um psicólogo, para às vezes abrir, para ter um parceiro em algumas demandas. Há uma atenção, uma iniciativa da igreja de proporcionar essa rede de apoio, mas pra mim é embrionária, é muito terceirizada, tá lá com ele, tá aqui a lista, e a gente paga. Mas é muito terceirizado. E principalmente na área ministerial, porque a maior parte das nossas demandas são nela, a gente tem pouco subsídio. Eu posso até falar para um psicólogo que eu não sei mais qual estratégia usar no meu distrito, pra alcançar os alvos. Ele vai me ajudar de várias maneiras, principalmente nas minhas áreas emocionais, e tudo mais, mas ele não vai ser como um pastor mentor que vai dizer que já tentou tal estratégia, que deu certo, e pro ministerial, eu pessoalmente nunca vi ninguém tendo coragem de contar essas fraquezas ministeriais, chegar no ministerial que era pra ser essa pessoa e dizer: "Olha, eu não estou conseguindo fazer, não está rendendo o meu trabalho, não sei como resolver..." Basicamente a gente tem que ser um super homem, vinte e quatro horas.

Eu acho que por uma série de motivos, a igreja agora está começando a olhar para o pastor e o ministério nas áreas emocionais, psicológicas, da saúde física, mental, social... agora, agora... lembro quando eu era mais novo e ouvi um pastor falando que ia ao psicólogo e me senti muito horrorizado. Como pode, ele cuida dos outros e está precisando ser cuidado desse jeito. Hoje eu entendo que a gente está atrasado. Isso deveria ser mais comum, mais forte. As minhas experiências pessoais no ministério tem apontado nessa direção, para essa necessidade.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Não tenho dúvida. Desde antes de se casar. A pior coisa da vida é chegar no ministério solteiro e ter que passar pelo processo de conhecer alguém e casar como pastor. Eu passei por isso no começo do meu ministério. É terrível. Pode ser que

outros tenham tido melhores experiências nessa direção, mas pra mim não foi. Porque a minha vida pessoal era pessoal. Mas não havia a possibilidade de conhecer as meninas, iniciar um relacionamento e caso não desse certo dar um tempo, como qualquer pessoa normal, mas isso não pode acontecer. Havia uma pressão para que sempre desse tudo certo. Se eu comesse um relacionamento com uma pessoa, tinha que dar certo, senão me traria um transtorno enorme. Foi pela graça de Deus que encontrei alguém, deu tudo certo. Mas também tive problemas como qualquer casal, mas dentro das estruturas da igreja formais, não tinha apoio pra isso. O apoio para ter uma orientação tinha que ser profissional ou entre amigos. Então desde o processo de formação familiar você já começa a sentir as pressões que virão. Desde esse momento a gente tem que estar feliz, dando tudo certo, uma harmonia às vezes muito plástica porque as dificuldades não podem aparecer tanto.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Se eu falar pastores adventistas, eu não vou conseguir provar, principalmente de forma acadêmica, porque os pastores de forma mais geral, as divergências que eu vejo teológicas entre o pensamento do pastor e a instituição, ele não torna oficial, porque senão ele vai ter problemas sérios. Então, de forma geral, ninguém torna oficial, e eu não consigo provar nada.

Publicamente então isso não aparece?

Não aparece, de forma alguma. Pelo menos os pastores que estão em íntima ligação com a denominação, pelo menos na América do Sul, que é onde eu posso falar, de forma específica na União Central Brasileira, onde eu conheço a maioria dos pastores, ele não manifestam suas divergências teológicas. Pessoalmente, eu sou a mesma coisa. Tem algumas pequenas, não são questões macro, são questões micro. Eu tenho divergências, mas eu não manifesto para não causar nenhum tipo de dificuldade. Primeiro pra mim, minha família, e também pra o que eu creio ser o processo principal da igreja que é o da missão. Tenho muito medo de obstruir o que é realmente importante na pregação do evangelho, por alguma posição ou outra, uma visão ou outra, um detalhe ou outro, que não necessariamente muda a nossa perspectiva macro. Então, se são pequenas perspectivas que não fazem diferença no processo da salvação, da pregação, da missão, eu mantenho só comigo, não preciso me manifestar, a gente segue em frente, prega o evangelho, e mantém os propósitos aí.

Nas grandes questões teológicas então...

Nas grandes questões teológicas eu não consigo ver nem colegas, e muito menos eu contradizendo as grandes questões. Nas pequenas... sempre.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Sim... muito, muito... surge em todo mundo. Eu acho que o ministério é a coisa mais difícil que eu já conheci na vida, a barra mais pesada que eu já imaginei conhecer. Pelo menos dentro do meu contexto, é... os meus colegas todos que se formaram comigo, e que já tivemos a oportunidade de conversar, todos já tocaram na ideia de deixar o ministério, nem que seja naquele momento de desabafo. E eu também, já tive momentos de muita dificuldade, que a gente pensa nessa perspectiva.

Eu acho que não é incomum passar esse pensamento pela cabeça, e numa demanda maior ou menor da família de alguém, na vida de um pastor ou de outro, isso vai acabar se concretizando. Alguns não se concretizam, outros se concretizam. Mas passa pela cabeça sim. Não é algo tão incomum.

Obrigado.

Sujeito 7

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Bom, eu penso que esse pastor, ele está bem, naturalmente oprimido né? É uma pressão muito grande, mas eu acho que ele não tem também uma compreensão muito clara da sua missão como pastor. Eu acho que o pastor independente da pressão administrativa, daquilo que está acontecendo acima dele, nas instancias administrativas, ele tem que se posicionar como um pastor. Eu acho que a prioridade dele nesse momento é salvar a sua ovelha, e trabalhar de forma que a sua consciência não deixe ele ainda muito pior. Porque eu acho que se ele for dar ouvidos aí a esse processo de pressão administrativa, ele não vai desenvolver um trabalho pastoral com tranquilidade. Então eu acho que a função pastoral dele tem que ser prioritária nessa hora. Ele tem que deixar de olhar um pouco para o aspecto administrativo acima dele e cuidar do rebanho, porque ninguém melhor do que ele entende o que está acontecendo naquele processo, entendeu? Essa é a minha visão. Eu agiria com muito mais cautela, independente da pressão que venha sobre a minha cabeça. Acho que o pastor tem que adquirir aí uma maturidade ao longo do tempo, que consiga fazer ele... percebe, diferenciar as duas funções. Eu tenho uma responsabilidade administrativa, eu concordo em grau, gênero e número. É uma instituição, mas eu tenho uma responsabilidade pastoral. A minha responsabilidade pastoral se eu conseguir aliá-la a minha responsabilidade administrativa, ótimo. Agora, eu não vou nunca relegar uma alma a segundo plano, em detrimento a um posicionamento administrativo. Eu acho que o ser humano aí, ninguém entende melhor ele do que o pastor que está acompanhando, entendeu?

É comum entre os pastores adventistas, no trato com pessoas, ou a frente de projetos, se verem pressionados a tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Com certeza. Eu acho perfeitamente possível. Mas, é..., eu sempre digo que a vocação ministerial ela está acima. Eu posso, eu vejo isso comumente acontecendo. Pastores às vezes abrindo mão de algumas situações, para simplesmente satisfazer as instâncias superiores. Isso é muito normal acontecer. E é transparente isso, visível. Mas e acho que um processo que o pastor, muitas vezes abre mão das suas convicções para uma pressão dessa natureza, ele não tem muita convicção do seu chamado, entendeu? Então, embora seja normal, eu não acho que seja aceitável.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Também com muita frequência. E isso é natural. É uma coisa aquela forma de politicamente correto, entendeu? Ou seja, pra eu me manter aqui, eu tenho que abrir

mão dos meus valores, das minhas convicções. Particularmente, eu repudio esse tipo de atitude. Eu acho que há pastores e pastores, né? Ou seja, você, se de repente aquilo que você pensa, não consegue saber, fechar com aquilo que é a sua realidade, você tem que ser extremamente sincero com você mesmo, para buscar a administração da igreja e dizer que está difícil trabalhar. O meu pensamento não bate com aquilo ali... Eu já passei por experiências dessa natureza, e fui muito sincero. Eu não consigo estar em um lugar onde a minha cabeça não consiga trabalhar em paz. Se eu vou trabalhar contrário àquilo que eu penso, eu estou trazendo doença para a minha vida, então eu não vou fazer isso, mas tem muito pastor que faz. Eu acho que até pela fragilidade né, pela sua, talvez, medo, insegurança dele mesmo com a própria função dele né, ele abre mão infelizmente. Aí ele perde a sua própria personalidade e desenvolve um ministério extremamente fraco. Que foge do que ele é, da personalidade dele.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
Se eles tem confiança nos administradores que estão acima deles? Olha, eu acho que se você fizer uma pesquisa, posso estar até meio equivocado, mas é, um número muito grande que confia na igreja, mas não em quem lidera a igreja.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Não. Não se sente. Não se sente à vontade, não compartilham muitas vezes com a pessoa que tem que compartilhar, ministeriais e outros mais. Deveria né, porque eu acho que o trabalho do ministerial deveria ser um trabalho de confiança. Então acho que a igreja deveria repensar isso aí, no sentido de construir um trabalho com o ministerial que traga essa confiança e credibilidade do pastor poder se abrir, e ter no ministerial uma porta aberta para eu abrir meu coração, e saber que de lá eu vou ter apoio. É.. e que meu problema não vai ser usado como uma, um exemplo de ação, que eles não vão usar o meu nome para comissões administrativas. Que eu vou estar sendo cuidado, então se eu abro o meu coração é porque eu estou tendo problemas, então o ministerial está sendo colocado ali para me ajudar. Se ele não puder ajudar, buscar um psicólogo, um terapeuta, sei lá, uma pessoa que possa ajudar esse pastor a se desenvolver. Mas hoje não é muito isso que acontece não. É.. a verdade é que os pastores buscam os amigos mais próximos. E isso é muito comum você ver, por exemplo amizades muito próximas de um pastor com o outro, justamente para poder compartilhar.

Entre os colegas então é mais comum?

É mais comum. Pastores com ouros que estão na mesma posição. Aí você compartilha, você tem confiança. Agora, precisamos, eu sinto que, um trabalho ministerial um pouco mais, eu acho que a igreja está pensando um pouco mais nisso, mas.. deixar o ministerial ser menos fiscal e mais pastor dos pastores.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

A igreja tem trabalhado nisso. Eu nunca me vali disso entendeu? Mas eu tenho colegas que tem buscado. A igreja tem feito boas indicações, de bons terapeutas, e a igreja tem se preocupado ultimamente muito mais nesse sentido, e até ajudado financeiramente os pastores que querem buscar apoio para a família, durante determinado tempo. Eu acho que a igreja avançou muito nisso daí. Isso é um fator muito positivo para a igreja. Particularmente eu conheço uma grande parte desses

psicólogos que são recomendados. Psicólogos que por exemplo, a minha própria filha já usou, e a minha própria família já usou. Então eu confio, acho que são pessoas de confiança que, pelo menos não ouvi nenhum caso de que haja algum tipo de desconforto nessa direção. Ao contrário, eu tenho ouvido a igreja, pelo menos nos concílios dizendo: “Temos esse serviço à disposição, façam uso, é completamente sigiloso...” Eu acho que a igreja cresceu muito nessa direção.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Olha, eu não sinto isso. O que eu sinto, eu acho que é uma necessidade natural do trabalho do pastor. Eu acho que o pastor, ele precisa ter uma família bem organizada, afinal de contas, ele é uma referência. Mas isso não quer dizer que toda família de pastor é uma família bem organizada né?

Isso é cobrado dos pastores?

Olha, eu não sinto isso assim como uma pressão muito forte não. Eu sinto a igreja preocupada com a família do pastor. Isso é uma coisa boa. Eu sinto. Tenho sentido nos últimos anos uma preocupação muito mais acentuada com a família do pastor, mas no sentido de dar suporte para a família pastoral, tanto na área da AFAM, que cuida das esposas de pastor, como também na área ministerial, do pastor ter uma família bem estruturada. Isso é bíblico e tudo mais, então, quanto melhor ele tiver uma família bem estruturada, melhor vai ser o ministério dele. O que sinto, é também o seguinte, a igreja tem dado apoio a pastores que estão aí com problemas de família, com muito mais paciência, longanimidade do que eu já vi em outros tempos. Acho que a igreja está avançando bem nisso aí, porque família hoje, também não é uma coisa muito fácil de você administrar.

Na questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Olha, poucas. Existem situações, por exemplo, pontos de vistas, mas eu acho que hoje, assim, a igreja está muito mais uniforme teologicamente do que já esteve. E a prova disso é que a igreja nunca se preocupou tanto quanto ultimamente. Acho que a igreja se abriu um pouco para esta questão, é... tem aí um tratado de teologia que foi lançado recentemente, tem várias enciclopédias, e o departamento ministerial da igreja hoje tá cuidando muito desse processo de construir essa linha teológica com pouco mais de concisão na igreja. Hoje a gente tem bons teólogos né? E há detalhezinhas que até mesmo os grandes teólogos da igreja, eles não são concordes né? Ou seja, não são pontos de salvação. Acho que a igreja está bem unida nesse processo teológico. Não vejo nenhuma ruptura nesse momento, e acho que a igreja está bem. Não vou dizer que há uma concordância, mas esses pontos não trazem assim, muito efeito para a igreja local, para unidade. Não quebram a unidade. Eu acho que a divergência de caráter mundial na igreja hoje ela é mais do que teológica, ela é estrutural. Então a igreja discute alguns pontos de unidade, mas que não tem a ver com teologia, tem a ver com questões estruturais.

De organização?

De organização... Como o caso da ordenação de mulheres e tal... Essas coisas. Mas você não vê a igreja divergente, no que tange as nossas vinte e oito doutrinas. Nisso a igreja é assertiva, e eu não vejo pastor assim com raras exceções aí, faz tempo que não vejo, e estou há trinta e três anos no ministério, não me lembro recentemente de

ver um pastor se levantar, defendendo um ponto de vista, ou ser removido do ministério por dissidência doutrinária, eu não me lembro disso.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Pergunta dura essa né? É...o trabalho ministerial é um trabalho bastante intenso. Você já foi pastor, você sabe disso. É um trabalho diuturno. Se você não pontuar algumas coisas, e não priorizar outras, você pode cair por exemplo em um processo de estafa, em um processo de é, realmente, cansaço mental e você pode cair em um estado ruim de saúde, de desânimo e tudo mais. Eu vejo, já vi, pastores debilitados fisicamente, estressados, estafados pelo excesso do trabalho. Porque hoje o pastor não é só pastor, então você pega uma igreja como eu, tenho uma igreja única, e mais dois pastores associados, então a minha visão de ministério é um pouco mais, não vou dizer mais fácil, mas é mais agressiva porque senão eu não consigo me manter na estrutura que eu tenho. Mas você pega um pastor que tem cinco, seis, alguns lugares do Brasil, oito, dez igrejas para cuidar, então isso multiplica muito o trabalho do pastor. E o pastor além de ser pastor, de ter que se preocupar com pregar, preparar bons sermões, ele é conselheiro, ele é construtor, ele às vezes é psicólogo, ele faz n atividades. Ele é administrador. Enfim, há uma gama de atividades por trás desse trabalho. Isso desencadeia por muitas vezes uma, um stress fora do normal na vida do pastor. Diferente de algumas empresas aonde você é aquilo, só faz aquilo, então você está dentro daquele programa, faz aquilo e ponto final. O pastor não, ele tem múltiplas atividades. Então, isso causa estafa às vezes, causa um pouquinho de stress, principalmente quando vai chegando final de ano, aquelas coisas todas. Mas, um pastor que é pastor, ele não desce do barco por qualquer coisa, entendeu? Eu acho que quando ele abandona, ou tem o desejo de abandonar o ministério, ele é, por outras razões, não é pelo ministério. Eu quero deixar isso bem claro. Um pastor que abandona o ministério, a despeito da, dos desafios, não é pelo ministério, é por outras razões. Aí, de forma particular, às vezes expectativas que ele tinha e não se concretizaram, é, problemas familiares, problemas até mesmo financeiros, pela contingência estrutural de um ministério. E ele opta por outras questões, mas, pastor por pastor, quem é pastor por vocação, se não tiver algum tipo de, sabe ruptura ao longo do seu trabalho, até vocacional, diríamos assim, acho que dificilmente ele abandona o ministério.

Mas o desejo, você diria que acaba surgindo de maneira comum, ou é raro?

Eu acho raro, eu não vejo isso com muita frequência. Eu vejo, por exemplo, casos que deixaram o ministério, mas exercem um ministério. Tá dentro de outras áreas da instituição, tá se aprofundando, optou por uma vertente, por uma vocação, entendeu? É, tem outros colegas que deixaram o ministério mas estão exercendo um ministério. Lidando com gente. Mas eu vejo casos onde o pastor sai para fazer coisas bem diferentes. Ser um advogado, um engenheiro. Eu sei de um caso recentemente onde o pastor saiu para ser advogado, mas por trás havia um problema de família. E um outro que se tornou engenheiro de construção civil. Coisas totalmente diferentes. Mas eu não vejo com muita frequência, faz muito tempo que não vejo um pastor dizer pra mim, e eu tenho um bom relacionamento com pastores, dizer pra mim, cara, eu não aguento mais ser pastor... acho que quem é pastor de vocação, ele é pastor. Ele montou, ele vai aguentar, cumprir fielmente o trabalho dele, mesmo que não consiga ser perfeito em tudo, mas ele vai continuar e

concluir o ciclo dele, entendeu? Deus abençoa, Deus fortalece, dá esse suporte aí pro cara.

Obrigado.

Sujeito 8

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

É, essa história, eu vejo o seguinte, ela pode ter uma realidade que eu particularmente não vivi. Em relação a algumas pressões vindo da administração, eu diria que algumas dessas pressões eu sofro é da igreja local. Parece uma situação que eu estou vivendo agora, gerenciando conflitos aonde o membro quer que seja mais duro do que realmente deveria ser. Às vezes essa questão do posicionamento do pastor de querer proteger o máximo possível dentro de uma situação de disciplina, e as pessoas parecem que querem ver, como a gente diz, parece urubu na carniça, querem ver o sofrimento, querem que exponha tudo, que conte os detalhes do pecado do cara, usa aquela ideia de que tem que dar nome ao pecado. A gente fala, não cara, a igreja só se posiciona dizendo que não concorda e vai dar uma disciplina. Tá aqui, quebra de voto matrimonial e pronto. Não preciso descrever que o cara entrou no motel, e o que fez lá dentro.

Agora, a questão assim dessa pseudo solidão, eu não sei... acho que o pastor que vive muito para o trabalho, ele se torna solitário em casa. Tem que equilibrar essa questão da parceria com a esposa. Não necessariamente compartilhando com ela todos os problemas que ele vivencia, mas tendo esse limite. Seu momento de lazer, procurar dar atenção à família, para que quando ele esteja em casa tenha aquele trinômio realmente. Primeiro Deus, depois a família e depois a igreja. Eu entendo que muitos pastores não colocam a família, mas a igreja em segundo lugar. E o pastor da nossa história ele precisava ver quais as prioridades ele está colocando aí. A família pastoral, quando o cara vive bem, com a esposa, tal, seria um lugar de paz para ele também. Aonde ele pudesse ter esse equilíbrio emocional dentro da casa dele.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Eu acho que assim, a grande pegada da igreja hoje, e também da sociedade né, é sempre a questão dos relacionamentos. E a gente fica gerenciando problemas de ego, de vingança, e de muitas situações que tem mais a ver com o a pessoa do que com a doutrina mesmo. Passa muito pelo ego né, mais pelo pessoal do que pelo doutrinário, na dinâmica dos membros.

Pelo lado da instituição você não vê os pastores pressionados a acatarem posicionamentos ou decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

A gente sempre tem essa dificuldade de engessamento sim. Então a gente tem a Divisão, a União e um bilhão de projetos e material. Então o departamental lá tem que fazer um livrinho, um programa, o cara da União, o cara da Associação, e a gente tem um monte de material entulhado na igreja que ninguém lê, ninguém

segue. Agora, eu, tenho um pensamento. Acho que a igreja está um pouco equivocada, tô falando a administração, em tratar o pastor e tentar ensiná-lo a cuidar da igreja como se fosse uma empresa. Já toquei nesse assunto com meus superiores imediatos aqui, que a igreja é mais uma Ong do que uma empresa organizada. É uma empresa de terceiro setor na verdade, porque eu sou assalariado mas trabalho com gente voluntária.

Reúne todos os pastores e fala: “Vai lá e faz um planejamento estratégico com a igreja.” Ok, mas até falei, quando estou na empresa e um gerente não me serve, eu tenho dez currículos para por no lugar. Mas quando eu estou na igreja e o ancião não me atende, ele é voluntário. Então, eu quero treinamento para como trabalhar com mão de obra voluntária.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
É... é meio... eu não sei, porque aí vai ser muito uma impressão pessoal, porque a gente nunca mediu isso na verdade. Mas o dia a dia, as conversas, o clima, a gente sente que as pessoas não tem confiança de questões pessoais. Olha, eu tô mal com a minha esposa, vou lá conversar com o ministerial, com o presidente, me ajuda, porque eu tenho a impressão que essa é uma demanda pastoral, mas ela também seria em outra situação de empresa. Ninguém vai chegar no emprego, chamar o patrão no canto e dizer que brigou com a mulher, do tipo, a impressão que eu tenho é que ninguém quer mostrar sua fraqueza. Ninguém quer mostrar que está debilitado em alguma área. E na igreja acontece muito daquilo que você já conhece, de isso se voltar contra você em um chamado... pelo menos é o que a gente sempre fala. Mas eu nunca fui administrador. De verdade, eu não sei se esse mito, essa fala de que isso pode pesar em um chamado é real. Não sei. Mas é o que a gente ouve. É o dia a dia do pastor. A gente fala que não pode mostrar a fraqueza, porque de repente eu tô lá e meu nome passa para um chamado legal, e alguém vai falar que eu não posso porque confessei pra alguém que não estou muito bem com a esposa, essas coisas que sempre falam.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Não, não... é mais difícil. Não tem. Eu acho que essa liberdade não vem porque na verdade a gente não tem intimidade. Talvez, a impressão que eu tenho, é que não é porque é pastor e não pode contar, é porque a gente está distante. Não tem momentos de se encontrar, porque é uma questão de afinidade. Eu poderia ter esse tipo de abertura com um membro de igreja que eu me sinta bem com ele, porque a gente está mais perto no dia a dia, conversando, do que com um pastor que está lá no distrito dele, a gente se encontra no concílio. Acho que não tem intimidade mesmo entre os pastores. A gente não tem amizade. A gente chama um ao outro de colega...não tem amizade. Acho que essa falta de vínculo que faz com que a gente não se abra.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Eu sou apaixonado pela psicologia, já fiz pós-graduação na área, então acho que na cabeça do pastor ainda tem muito mito, porque a igreja de uns cinco anos pra cá, deu a oportunidade do pastor procurar uma terapia, tem auxílio. Coisa que há um tempo atrás no início da minha carreira, era um bicho de sete cabeças. Pelo menos aqui na União você tem um auxílio, quatro ou cinco profissionais que mantêm o sigilo profissional que a gente acha que tenha, então se o cara está precisando, ele

tem como buscar. A instituição te deu essa oportunidade. Mas eu penso que alguns tem pé atrás em buscar essa ajuda. Preferem orar, misturando a esfera espiritual com a psíquica, emocional. A impressão que eu tenho é que são muitos colegas cabeça dura nessa área. Achem que não tem nada a ver psicologia, ainda tem aquelas falas de que meu psicólogo é Jesus, aquelas coisas assim. Acho que é mais preconceito pessoal do pastor, do que abertura da igreja em ajudar. A rede existe, tem auxílio financeiro, são profissionais capacitados que estão na lista lá... ferramentas o cara tem.

Agora, porque não podemos levar em um concílio pastoral, psicólogos, pelo menos para despertar essa necessidade no cidadão, para nesse concílio, ao invés de falar de doutrina, Bíblia, questões administrativas, vamos falar de saúde emocional. Isso é zero na igreja. Não se toca no assunto. Se fala: "Se você precisar, a gente tem um grupo de terapeutas para te atender. Ok. Foi um passo. Mas acho que poderia haver mais momentos preparados para isso. Uma vez quando estava no colégio, fizemos um final de semana do coral com o Dr. Belizário. Foi fantástico. Eu penso, por que não fazer isso com a pastorizada? Tocar nesses assuntos que ninguém quer tocar, se alguém quiser fazer terapia vai ter ali três ou quatro que podem atender, sei lá, uma coisa meio doida assim, meio louca, mas que , se proporcionasse isso seria bem legal.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Com certeza. Faz parte do imaginário da cultura igrejeira. Porque sempre tem essa expectativa do sacerdote... é cultural né? Do homem de Deus... A igreja acha que o carro do pastor tem que ser sempre limpo, os filhos sempre maravilhosos, então a expectativa é lá encima. Você não pode errar nada, o português tem que ser impecável, então sempre teve essa pressão de que você tem que estar em todas as áreas o melhor possível. E, é cobrado isso.

Isso se estende as famílias?

Com certeza, filho de pastor. Aquela sina né? Filho de pastor, esposa de pastor. Esses dias descobri que a minha igreja chama a minha esposa de pastora, não sei de onde eles tiraram isso. Eu com minha esposa sempre tivemos essa limitação. Eu não faço a agenda dela e nem ela a minha. Mas a igreja confunde, acha que se falar com o pastor ele vai mandar a mulher fazer alguma coisa. Mas a expectativa existe. Com certeza.

Na questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Hum... não sei. Posso dizer por mim. Acho que nós temos algumas dificuldades, sempre vai existir, faz parte do processo, mas de uma maneira geral... eu não sei. Nasci em um lar adventista, sou pastor há vinte e oito anos, e acredito que a igreja não é perfeita, nunca será, estamos em um caminho de crescimento, mas na questão teológica, a igreja leva a sério isso aí, a Conferência Geral, tem um instituto de pesquisa, mas tem questões culturais, quando fala de casamento por exemplo... Esses dias eu estava falando aí para alguém, o manual da igreja é igual a constituição do país. Não é perfeita, mas é a que nós temos. Tem que ter algum norte. Para que não vire uma bagunça o negócio. De maneira geral, as doutrinas centrais da igreja, eu não vejo muita divergência, acho que temos mais questões administrativas do que doutrinárias.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Não, comum não é não. É muito raro você ver alguém deixar o ministério. Eu acho que, está ficando menos raro, se é que eu posso dizer assim. No passado não tão distante, a gente via menos pessoas deixando o ministério, talvez não por vontade dele, mas também por vontade dele, mas por questões administrativas, a mulher deixou, ou um caso que eu me lembro agora, o cara depois de vinte anos de ministério resolveu ser engenheiro. Às vezes rola uma questão assim, por exemplo, estou com cinquenta anos, me pego pensando, eu vou largar tudo? A estabilidade, tenho um filho de dezoito anos, o que eu vou fazer da vida nessa altura? Mas estou pensando na minha jubilação também. Fiz uma pós, e se eu deixar o ministério por qualquer motivo, seja por jubilação ou porque cansei de tudo, vou trabalhar com isso. Nesse aspecto vejo que não muitos pensam em sair, não é a conversa que escuto no meio dos pastores. Mas deve passar na cabeça de alguns sim. É o que eu imagino.

Sujeito 9

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Bom, é... o que você falou aí é uma realidade que acontece de fato. Você falou por exemplo do conflito entre o trabalho dele e aquilo que muitas vezes a organização espera dele. Então, isso acontece, é.... por exemplo quando tem um problema local, mas os seus superiores olhando à distância, interpretam do princípio dois mais dois é quatro, mas quando lidamos com pessoas, nem sempre dois mais dois é quatro. Então há casos em que a gente tem que agir de forma diferente do manual e às vezes não é compreendido. Outra coisa que você falou que é relevante, é a relação conjugal, esse é um problema que afeta a vida de um pastor porque a partir de um certo tempo o stress vai tomando conta da nossa vida e apresenta sintomas que agente nem sabe resolver. Essa história é bastante condizente com a rotina pastoral. Concordo bastante com ela sim.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Sim. Quando falo convicções, são procedimentos administrativos. Você às vezes tem que adotar um procedimento administrativo que não seria o que você pensa, mas você deve tomar porque existe uma pressão para que você tome. Há sim situações dessa forma. Você tem que tomar uma decisão, você acha que tem que ser assim, mas tem pessoas envolvidas nessa decisão, essas pessoas vão às vezes lá na administração e buzinam lá, entendeu? Daí eles tomam partido daquela pessoa, e pressionam... é complicado.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Isso acontece, acontece. Falando de mim pessoalmente, eu não sou muito afetado por isso porque não tenho essa visão política da coisa. Eu não sou o tipo de pastor

muito afeito a esse tipo de relação, mas eu pago por isso, eu pago por isso... sei que muitas oportunidades não vieram por causa disso. Eu sou muito fiel as minhas convicções, embora às vezes tive que tomar alguma atitude por causa de pressões que talvez eu não devesse tomar a atitude dentro do manual naquele momento. Talvez devesse tomar um pouco mais a frente, mas tive que tomar antes por conta de pressões. A gente muitas vezes tem que estar entre a Associação e a igreja. Você não pode estar mal nem com a Associação, nem com a igreja. Tem que encontrar o meio termo disso. Porque se você estiver só com a igreja, você está contra a Associação. E se ficar só com a Associação, aí os membros vão demolir você. Então você tem que encontrar o meio termo disso. É um exercício que você tem que fazer e que até certo ponto é positivo. É fazer a política do que é correto para você sobreviver.

É um desafio?

É um desafio que eu até certo ponto não digo que é uma coisa ruim, é uma coisa natural do ser humano em qualquer situação.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
Olha, é.... depende do tipo de confiança. Se for no sentido de falar dos seus problemas pessoais, é... não há essa confiança, a gente não confia em ninguém. Por exemplo o ministerial. Se você falar para o ministerial dos seus problemas, aqueles problemas vão se virar contra você em algum momento. Então você não abre o seu coração com o seu ministerial. É... amigos, a gente tem aí dois ou três amigos, não mais do que isso. São pessoas que tem aí uma cumplicidade com a gente. É... então, esse problema está se agravando bastante e alguns estão procurando psicólogos. Eu mesmo sou um deles que faço terapia, e quando eu fico muito tempo sem fazer eu me sinto mal, porque a gente precisa abrir o coração na sala do psicólogo e fala tudo o que tem que falar ali, organiza as ideias. Então, confiança a gente tem no sentido administrativo, financeiro. A obra cuida muito bem dessa parte, gere bem o dinheiro. Mas fora disso, não dá pra gente ter confiança.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Sim, exatamente. Um grupo pequeno. Dois talvez no máximo, eu diria.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Olha, existe uma rede de apoio mas não pela obra. Se tem um psicólogo pela igreja, a igreja não enxerga muito bem isso. Uma vez se levantou a questão, vamos colocar um psicólogo para atender a família do pastor, mas não, não pode ser a família, tem que ser o pastor e só ele ali. Não sai desse curso. Então eu não diria que tem uma rede de apoio, o pastor tem que ir atrás por ele mesmo, arrumar o psicólogo dele, correr atrás desse auxílio, e é uma luta individual dele. Por exemplo, uma vez eu estava no concílio, chegou o ministerial e disse assim: "Temos tantos pastores que tem problemas assim e assim... e esses dados nós colhemos dos nossos psicólogos...". Aí não dá né? Aí acabou com a rede (risos). Como você vai confiar né? Confiar que você não está sendo mencionado e o sigilo está sendo respeitado?

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Sim existe. Existe essa questão sim. Então o pastor tem que estar bem com a igreja, tem que agradar a igreja, a igreja tem que gostar do pastor. Eu falo isso não como vítima, porque eu sou pastor de distrito né... então, apesar da minha característica que eu falei de que eu não sou político, eu sou um cara autêntico, mas a minha autenticidade não tão egoísta assim. Sou autêntico porque falo dos meus problemas. Inclusive quando eu estou no púlpito, eu falo sabe, as minhas lutas internas. Eu acho que isso ajuda. Há muitos que se identificam comigo. Tô falando de um ser humano de carne e osso ali... então existe, o pastor, ele tem que agradar a igreja sim. Principalmente as igrejas maiores, que são o maior desafio. Se eu não estiver bem com os líderes das igrejas grandes, você não sobrevive ali. O pastor tem que lutar pra isso. Quando ele percebe alguma luta, alguma questão ali, ele fica no fio da navalha. Tem essa questão aí.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Com certeza. Eu particularmente, por muito tempo, carreguei esse peso sobre mim. É... você fica refém do cônjuge né? Porque você não vai jogar o seu ministério para o alto. É... eu, a partir de um certo tempo, particularmente né, já tem um certo tempo, em vinte e três anos de igreja né, eu sou bastante calejado, já passei por poucas e boas, estou em um processo de libertação disso. Alguma vez a esposa quis fazer a mala para ir embora, eu implorei: “Por favor, não faz isso... “. Hoje eu não penso mais assim. Ela ela falar que vai embora, eu ajudo ela a por a mala no carro e levo ela embora. Quando eu encontrei essa maneira de pensar, eu me libertei. Me libertei a tal ponto que hoje a minha esposa não fala mais isso. Não fala porque ela sabe que se ela falar que vai embora, ela vai embora mesmo. Então, isso me trouxe um senso de liberdade e eu não ligo. Eu tenho dito as favas com o sistema, porque o sistema é opressor. Mas por outro lado eu posso dizer isso porque eu já tenho essa quilometragem. Quem está começando não tem essa condição, esse modo de pensar.

No início não era assim então?

No início não, porque tinha muita coisa a perder. Hoje eu tenho pouca coisa a perder, então eu não penso mais assim. Mas isso é uma realidade sim. Quando um colega separa, e não tem parte culpada, foi só incompatibilidade de gênios, ele pode perder o ministério. Então, há uma luta para se manter o casamento. Há uma pressão muito forte.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Nós somos bastante corporativos né? Então a gente não tem divergências doutrinárias. E se tiver, ela é combatida pontualmente. Então nós temos poucos problemas doutrinários entre os pastores. Quando tem, isso é combatido, resolvido. Somos bastante corporativos. A gente combate. A gente vê uma tendência doutrinária, e tenta combatê-la. Entre os pastores há um consenso doutrinário bem forte mesmo. Nós trabalhamos com isso. Temos essa visão que temos que estar coesos em relação a isso. Quando tem algum caso assim, e há poucos casos, nesse tempo que estou nesse campo tenho lembrança de poucos casos. É uma questão bastante sólida a questão doutrinária entre os pastores.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Olha, não é muito comum. Eu diria que uns trinta por cento. Não é muito comum. Alguns pensam em deixar o ministério. Alguns deixam de fato o ministério, mas o ministério é sempre um sonho a ser realizado. É uma busca de algo, é um chamado forte que a pessoa tem né? Então é uma faixa pequena que pensa dessa forma.

Obrigado.

Sujeito 10

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

É, pelo histórico aí se vê que ele está passando por um desgaste pelo tempo de atividade e pela sobrecarga também. Se me encontrasse com ele, falaria da necessidade de um descanso, férias, para ele tomar fôlego. E também uma conversa com um profissional que pudesse ajudá-lo.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Sim. Concorde que sim. Às vezes para cumprir algumas metas, uma vez que se quer permanecer no sistema, na organização, por vezes tem se tornado necessário agir contra o que ele pensa para atender uma exigência da organização, do sistema no qual ele quer continuar.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Também... pelo fato de entre a comunidade existir uma espécie de co-dependência entre eles. Então às vezes para não estragar o todo, o pastor pode ter que ouvir o que ele não concorda e agir de modo até a neutralizar a si mesmo, no caso de algumas ações que ele tomaria, caso essas pessoas fossem por exemplo seus empregados em uma empresa. Se fossem empregados eu agiria de uma tal forma, mas como são voluntários, e estão ligados por laços de família, então se eu machuco um filho, eu automaticamente verei isso repercutir na ação do pai...

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?

Não. Não tem confiança. Não tem essa abertura para contar as situações que vive, é... e possivelmente pelo fato que ele não encontraria concordância nesses líderes. Os líderes querem ver resultados. E se para esses resultados serem alcançados, for necessário que o representante lá na ponta, precise se anular um pouco, então que ele faça para que os resultados venham. Nem sempre existe essa abertura de diálogo.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Não com todos. Com alguns, possivelmente sim. Aqueles amigos mais antigos, aqueles talvez que tenham sido colegas no seminário, e por aí vai. Mas não há assim um a confiança sólida no nível do coleguismo.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Não se vê. Hoje a gente percebe em algumas Associações, de forma muito incipiente, a gente percebe que estão colocando à disposição do pastor, uma espécie de apoio psicológico. Mas ainda assim esse recurso é muito incipiente ainda e não vemos muitos pastores recorrendo a esse recurso que tem sido apresentado à disposição deles. Também não tem encontrado não a quem recorrer assim.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

É... em grande escala, veladamente. E em pequena escala talvez pequena para pequeníssima escala, escapa assim em concílios uma frase infame do tipo: "Cuide da sua família, porque você sem a sua família seria seriamente prejudicado... a sua permanência no grupo, no ministério...". E assim por diante. Então nos dois tamanhos.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Quando existe divergência teológica, esse colega é desligado do grupo. Claro que primeiro se faz uma, algumas tentativas para fazer que ele passe totalmente para o lado de cá, mas se ele insiste nos seus pensamentos, então ele é desligado do grupo.

Mas isso é comum?

É raro. É raro acontecer. Mas não sei se pelo fato de o grupo já conhecer quais são as consequências. As regras. E se as regras não são obedecidas, quais as consequências que poderão vir. Tem sido raro acontecer, mas quando acontece o desligamento também acontece.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Não. Por incrível que pareça, com toda essa rigidez estrutural, a gente não vê dentro do grupo, pastores desejosos de deixar o ministério. DE vez em quando, nas rodinhas de amigos, em tom de gracejo, os que estão no final falam para os mais novos: "Isso agora é para vocês, enfrentar esses pepinos. Estou me jubilando". Mas, seguram, e querem permanecer até o final.

Sujeito 11

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

É, pelo que a gente tem visto, é uma possibilidade muito grande de isso acontecer. Cada fase da vida de um pastor, ela tem sua angústia ou não com respeito ao trabalho. Mas depois de algum tempo, a gente acaba não se angustiando mais com algumas coisas organizacional. Eu por exemplo, já exerci cargos administrativos, e não me estresso mais com os problemas da organização. Tive um pouco de

dificuldades em outra associação, porque o presidente era exagerado com algumas coisas, mas eu conversava com a minha esposa, e depois passou. Acho que a maior tensão hoje do trabalho pra mim, é mesmo a igreja, os dilemas da igreja, as crises, as famílias, é... a minha realidade hoje no campo a gente não tem tanta cobrança. E mesmo que tivesse, a gente já tem mais experiência, não tenho assim mais muita preocupação com a hierarquia, porque hoje ela está aí, depois ela muda. Hoje as minhas preocupações são mais ligadas a avaliação de Deus sobre o meu trabalho, a minha avaliação do meu trabalho, da minha família, da igreja e depois da associação. Essa é a minha escala de avaliação do trabalho.

Essa situação hipotética aí, ela sim é real, ela persegue a gente na fase da experiência, mas depois de um tempo, apesar disso continuar existindo, dificilmente atrapalha. Mesmo assim a gente pode lidar melhor com essa situação.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Isso acontece, existe pressão, mas no meu perfil, eu não cedo muito a essas pressões, procuro tratar todos igualmente, as pessoas da mesma forma, e pago um preço bem alto por isso, porque os membros estão acostumados sim com essa possibilidade de conciliação, consenso, tolerância, e eles vão passando de pastor pra pastor, gestão por gestão e se acostumam, se acomodam com essa facilitação que às vezes nós damos para eles para que algumas coisas se acomodem. Então eles fazem algumas chantagens para se manter nos cargos, continuar com a realidade que eles tem. Mas eu não entro no jogo deles. Já tenho experiência e maturidade, não me sinto pressionado por isso. Sinto a resistência de alguns membros da igreja, mas eu entendo meu papel, minha missão, quando chego no distrito já explico minha missão, sempre aberto a sugestões, diálogos, mesmo que seja para questionar minha forma de liderar. SE for convincente eu vou acatar, se não for continuo, porque sei que minha missão é maior do que simplesmente agradar as pessoas.

Ser conselheiro e ser pastor são duas coisas difíceis de conciliar. Na igreja vem a cobrança da Associação por disciplina, mas a igreja espera da gente ser acolhedor, amigo, querem mais um lado social. A associação quer um pastor que desafie a igreja para projetos, para a missão. É difícil conciliar. Procuro ter uma visão equilibrada. A grande dificuldade é a responsabilidade que eu tenho com a vida das pessoas, a salvação e a moral das pessoas. É um fator determinante na minha forma de conduzir as pessoas. Procuro encontrar um meio termo, um equilíbrio.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da lasd ?
Então, é..... essa é uma pergunta difícil de ser respondida. Em conversas, na convivência com os pastores, uns cinco mais próximos, eu vejo que existe um grande descrédito com as autoridades superiores. Em todas as instâncias. Seja União, Associação, Divisão... existe sim um descrédito, em função da estrutura organizacional que deveria ser isenta e que muitas vezes falta com a ética, quando você procura abrir alguns assuntos, isso é muito sério. Eu não me preocupo com isso, de ir para uma igreja maior, um distrito maior, porque já tive isso. Tipo, se eu fizer isso vou para o interior, vou deixar de ter uma oportunidade de uma mudança para uma casa, um pedido de uma solicitação... eu não penso mais assim. Apesar dos pastores não terem mais essa credibilidade com a hierarquia superior, eu entendo que por alguma razão tentam fazer uma política de boa vizinhança para não

perder alguns privilégios. Existe uma limitada confiança na administração. Às vezes o obreiro se sente assim em risco quando expõe sua família, sua realidade, suas lutas e desafios.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

(risos) vou falar uma frase aqui que ouvi de um amigo.. “no ministério você tem que usar a lei do vaticano. Se você pensou, não fale, se falou, não escreva. SE escreveu não assine. Se assinou, negue.” Esse é o nível de confiabilidade que se tem de compartilhar alguma questão com um amigo. Corre o risco desse amigo, em um momento de vantagem para ele, é... te denegrir, te depreciar... então, não existe isso. Eu acho muito temerário. Eu não tenho receio, converso, meus pontos de vista que tenho confiança, que se alguém de qualquer instância me perguntar, eu posso afirmar para qualquer um. Mas, é uma característica minha. Não é qualquer um que tem esse perfil. Eu vejo muitos que tem dificuldade de partilhar suas dificuldades, e aí a pressão redobra, e o pastor tem dificuldade de falar que está passando por problema financeiro, de família, ou qualquer problema que ele tenha... ele não abre para ninguém. Pode ser usado contra ele administrativamente. Então os pastores não compartilham.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

(Risos) Olha, a União tem um plano, de psicólogos que atende os pastores. Essa seria a única rede de apoio, e mesmo assim existe, como eu falei, já fui administrador, e vi um tesoureiro pegar o relatório dos atendimentos que eram feitos, primavam pelo sigilo e dizia: “Tem uns loucos que gastaram dois mil e quinhentos reais e estão dando prejuízo. Temos que saber quem é ... Não sei o que esses pastores fazem que dão esse prejuízo.”. Esse era o nível de respeito que os administradores demonstravam por esse atendimento. Felizmente você tem os profissionais, mas na hora da Associação pagar, você ouvia mensalmente esse tipo de observação. Eu ainda não tinha feito terapia, mas isso era até um bloqueio, inibidor. Pensava, será que isso é o que pensam? Isso é sigiloso? Como vão olhar pra mim se descobrirem que faço psicoterapia? É... tem um problema. Seria uma pessoa não recomendável para tender tal distrito? É um estigma.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

É... eu diria que é um pré-requisito, é uma condição, uma exigência bem rigorosa sim.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Vejo que a Casa Publicadora e o Seminário de Teologia, lidam com tranquilidade com alguma descoberta teológica que alguém apresente, mesmo que isso seja algo ainda não elucidado. Mas na questão institucional, é bem diferente. Existe até ao meu ver, o conflito entre a parte corporativa/administrativa e a questão acadêmica. Essa questão na lasd é muito fluída, aberta, respeita o seu interesse em buscar, se aprofundar e aem algum momento, até divergir em alguns detalhes, mas a parte corporativa não. Você tem que estar cem por cento adequado ao ensino, não pode passar, se aprofundar e ter alguma divergência. Está claro, bem claro isso. Recentemente um pastor que tinha algumas divergências foi exonerado. Eram

divergências, vamos dizer assim, essenciais. A gente tem que entender que certos pontos de vistas não são essenciais. São, como posso dizer diferentes do tradicional. Mesmo assim, a organização é muito mais rigorosa. Nossos centros acadêmicos e a editora até publicam artigos teologicamente, não tão tradicionais.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Então, assim, eu com vinte e nove anos de ministério, aconselhei jovens pastores, vejo que existe um saturamento, stress, e muitos pastores jovens, até quinze anos de ministério, eu vejo neles um, vamos dizer assim, planejamento para não concluir o período de trinta e cinco anos de serviço prestado. Percebo isso com mais intensidade do que no passado. Dos meus cinco amigos mais íntimos no ministério, dois são mais jovens, e buscam sempre conselhos, tem uma serie de dificuldades que encontram...mas realmente vejo com bastante intensidade, uma intensidade razoável. Dos cinco mais próximos, dois deles falam repetidamente que não se garantem no ministério. Não porque tenham algum problema, mas pela dificuldade da estrutura mesmo.

Obrigado.

Sujeito 12

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Bom, pelo relato ai é muito comum, a gente ouvir esse tipo de acontecimento na vida de um pastor. Porque o pastor sempre está envolvido com problemas de irmãos, e a maior dificuldade é quando a gente traz esses problemas para dentro do lar. No caso do pastor da história, é o que parece que está acontecendo. Está influenciando não só a sua vida, mas também influenciando o seu relacionamento. É muito rotineiro ouvir isso daí.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Pode ser. Pode acontecer. Não constante. Eu creio que depende de cada caso. Se o pastor tiver qualquer dificuldade no distrito e não consegue resolver o problema, e esse problema chega administração, claro que a Associação vai tentar resolver o problema, ajudar o pastor, para que ele possa resolver da melhor forma. Se ele não consegue compreender isso, e quer agir por si, ele acaba tendo grandes dificuldades. Eu penso assim.

Vai depender muito da pessoa, como a Associação vê esse pastor, a forma que está conduzindo, e como ele vê a situação. É difícil porque na minha experiência, apenas com uma associação, aqui a gente tem a liberdade para fazer o melhor da gente. Não somos cobrados nessa questão dizendo o que você tem que fazer. Eles dão um projeto para a gente, projetos costumeiros que vem das instâncias superiores, mas não há essa cobrança. Desde que você faça o seu melhor. Eu creio assim. Se o distrito está produzindo bem, tá bem de ofertas, díizimos, batismos, não há reclamação do pastor na Associação, creio que nesse sentido, não haverá cobranças.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Não, não conheço nenhum caso assim. Sei que pastor passa por dificuldades, problemas, até mesmo em algumas dificuldades os membros querem que o pastor tome uma posição, e essa posição é contrária ao seu ponto de vista. Isso pode gerar um conflito, esse conflito acaba chegando a administração. Mas eu conheço poucos. Um caso aqui, outro ali.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
Eu acho que sim. Confiam sim.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Não. Eu creio que não sentem à vontade não. Talvez você tenha um ou outro colega ali que você confia para expor o problema que você está passando, mas não ao nível de administração. Aí já é mais complicado. É... o pastor que esteja passando por certa dificuldade pessoal, levar isso para a administração. Talvez ele consegue levar um problema do distrito, mas não no nível pessoal.

Nesse caso você acha que tem um bloqueio?

Tem, tem sim. Porque sempre o pastor fica preocupado, se ele está passando um problema, por exemplo a questão do relacionamento familiar. Ele não vai chegar para a Associação, ou para o seu ministerial e dizer isso. Isso é muito difícil acontecer. Pelo menos pelos relatos que a gente sabe, quando isso vem a acontecer já está no final do relacionamento. É muito complicado isso. Talvez converse com um colega, mais do que da administração em si. O ministerial que deveria ser é... um porto seguro do pastor, pelo menos do que eu sei, em mais de dez anos de ministério, entre os colegas, o diálogo que a gente tem, a maioria diz que não confia. Prefere procurar um amigo, alguém que não esteja ligado com a administração, pode ser até um pastor, mas alguém que eu tenha confiança. Essa confiança não é normal com a administração do campo.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Bom, aqui, o que a gente tem, que a União oferece é o psicólogo. Você pode procurar um psicólogo, tem aquela parte que a própria União paga isso, o pastor vai pagar uma pequena quantia, e segundo eles, isso fica somente entre você e o psicólogo. Não vai o caso pra eles. Eu creio que isso é muito positivo. Ajuda muito nessa questão. Se o pastor não pode ou não quer confiar na administração do campo, creio que não tem nenhum problema ele se abrir com um profissional da área, pra ajudá-lo ou orientá-lo nessa questão. Seria importante se falar mais de assuntos de saúde mental. Eu fiz uma ano de disciplinas de psicologia no curso de teologia, parece que hoje não tem mais...já sugeri para a administração que se falasse mais sobre esses assuntos, que se fizesse um concílio, trazer um psicólogo, um psiquiatra, como direcionar...mas a maioria não tem nem ideia.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Creio que sim. Claro, o pastor tem que ter um jogo de cintura, tem que saber lidar com as pessoas, se relacionar. Nem sempre ele vai poder fazer o que ele quer, tem que ouvir a visão da maioria, tem que saber lidar... você sabe... lidar com seres humanos não é fácil. É muito stress, causa problemas para o pastor. Ele não quer lidar, entrar num conflito, para que não fique pior ainda o relacionamento com a liderança.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Creio que sim. Porque é aquela história. O pastor, a família, acaba sendo vitrine para a igreja. Então tem que ser o exemplo. Isso traz um peso muito grande para a esposa, para os filhos. Vejo problemas com colegas que relatam pressão com a família. É cobrança na esposa, nos filhos, isso é óbvio que traz conflito dentro da família.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Não. Eu creio que dentro dos princípios básicos, dos temas fundamentais, não há divergências. Pode haver alguma nuance, uma coisa ou outra, mais na linha filosófica, não doutrinária. EU vejo muita divergência, não muita, mas mais na área filosófica. Um ponto aqui, outro ali. Mas em crença fundamental, há uma unidade.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Olha, a gente tem visto algumas pessoas. Creio que é muito pequena essa parcela, de pastores que queiram deixar o ministério. De vez em quando você ouve um ou outro, que estão querendo deixar para estudar, mas acaba não voltando. Outros querem fazer outros cursos, até pensando nessa possibilidade. Mas é uma parcela pequena.

Sujeito 13

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

É uma situação que pode ser real. Realmente. Pode existir. Não é algo tão fictício assim. Infelizmente é algo bem plausível.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Eu imagino que pode mudar bastante esse tipo de conflito de Associação para Associação, e de União para União. Mas esse tipo de situação existe sim. É possível....eu acredito que... mas ir contra as convicções eu já acho um pouco forte, nunca vivi isso. De alguma coisa imposta assim. Mas muito por conta do campo onde eu trabalho. Sei de amigos de outros campos, em outros lugares do Brasil, que a política não é a mesma daqui, que é mais aberta assim. Na minha realidade não é comum, mas se pegar o contexto do ministério em geral, eu acredito que seja.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Eu creio que é possível. Não me lembro de ter vivido isso, mas acho que vai de pastor para pastor. Suas convicções, enfim...nunca deixei de fazer algo que acreditava que tinha que fazer pensando em membros assim. É claro que tem as situações em que na comissão de igreja, a gente preside a comissão, mas a gente não manda na comissão. A gente respeita decisões, conduz, mas eu não costumo impor nada. Então talvez uma situação dessas, um dia desses tinha que disciplinar um membro, e a comissão propôs uma disciplina bem branda assim, quase que o mínimo. Deram dois meses, queriam dar um mês. De um caso que merecia seis meses talvez, na minha concepção. Expliquei pra eles, abri e a decisão foi essa e a gente aceitou. Não fiz nada contra o que eu queria, eu só não concordo com o tempo de disciplina.

Mas não foi conflituoso para você...

Não, não. De maneira nenhuma.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
Rapaz... eu acredito que não. Eu acredito que não. Eu já tive muita desconfiança no passado, hoje no contexto que eu vivo, graças a Deus mudou muito assim. Mas eu já fui um desses que desconfiava muito, muito, muito.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Ah... é bem difícil... Não é muito... na pós estou vivendo uma experiência que é meio fora da curva assim... A gente tem se aproximado mais, tem aberto mas o coração. Mas no dia a dia não é assim. Eu sou uma pessoa fechada. Mas a gente percebe assim que há um cuidado grande para não se expor, alguma coisa... pois você não confia em todo mundo, não tem esse companheirismo que poderia ter.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Existir assim pronta não existe não. Hoje em dia a União criou um sistema assim de procurar um psicólogo, bem anônimo, então já é um passo interessante. Mas não tem nenhum passo além disso. Mas já é um começo interessante. Depende de você buscar. Mas é estimulado... Esses dias o ministerial falou também que devemos procurar ele, para alguma ajuda... Mas você tem que ir atrás, senão...

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Sim... (risos). Não sei se só o adventista, mas a figura pastoral né? As pessoas olham como um ser que não é humano. E isso não existe.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Com certeza. Com certeza...

De uma forma direta?

Às vezes se fala, se fala de outros casos... Quando acontece algum caso de algum ancião, de algum pastor. É bem clara essa expectativa sim. Falando ou sem falar, é bem claro.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Não tem muita discordância não. Pelo menos eu nunca presenciei muita discordância. Tem visões diferentes, mas coisas muito gritantes eu nunca presenciei.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Rapaz, eu não sei se eu falo que é comum, mas também não é tão incomum. Enfim, já ouvi alguns casos, de conversas assim informais, mas também não é uma coisa assim tão regular de se conversar. Pelo que já presenciei acontece assim, mas não algo tão cotidiano.

Sujeito 14

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

São comuns né? Apesar que eu não sei se é a questão do tempo, ou a questão geográfica que a gente trabalha, mas a gente não tem toda essa pressão. É claro que pressão por números, por batismos, não só da Associação, mas também dos colegas, acaba existindo. Muitas vezes uma pressão nossa mesmo. Eu também não concordo com essa visão de quantificar porque é artificial né? Mas querendo ou não, é uma forma de qualificar né? É uma pressão que todos nós sofremos. A questão do pastor solitário, isso realmente é uma coisa que acontece, todo mundo reconhece isso né? Eu já sou um cara fechado mesmo. Então pra se abrir com os outros... e tem realmente esse perigo. Desde o colégio, eu lembro que uma vez eu contei uma coisa lá pra alguém assim e o cara usou o que eu falei pra zuar da minha cara né? Tem o perigo de distorcer as coisas. E você não está lá pra se defender. Eu prefiro ficar na minha e não falar algumas coisas né.

Dormir eu durmo bem, mas a gente acaba dormindo tarde, acorda cedo, tem filho pequeno, a esposa trabalha. Realmente a cabeça da gente... esses dias mesmo que teve um feriado. Consegui ficar sem pensar na igreja, na quarta-feira eu já estava diferente. Não tem um dia pra descansar né? Sábado e domingo é correria, segunda você marca as suas coisas, seus compromissos pessoais da agenda... você entra numa roda viva que não para né? Você quer mudar a cabeça do irmão e não tem como né? Combina uma coisa e eles acabam indo por outro caminho, depois o problema acaba vindo maior do que estava né?

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Eu acho que acontece. Mas assim, aqui temos uma liberdade bastante grande, mas em outros lugares a gente ouve falar que a pressão é maior. Não sinto tanto essa pressão. Tem coisas que tem que fazer mesmo, mas nada assim que vá contra os

meus princípios. Principalmente a questão da programação. Eu sinto que às vezes gostaria de agir de outra forma, mas se você já vem com uma coisa pronta, e eu não acho isso errado, porque muitas vezes isso ajuda a gente. Mas corre o risco de perder sua identidade. Você tem que colocar sua identidade encima daquilo que já vem pronto. Não é necessariamente ruim, mas muitas vezes a gente sente pressão. Tem uns projetos que a gente vê que são por números mesmo, e até quem tá passando já sente que está fazendo porque quer mostrar números para outros, para o líder, para o superior dele.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Sim, você fica na... você não vai poder falar tudo o que você está pensando. Você fala o que a pessoa precisa ouvir. E muitas vezes nem isso você não pode falar o que a pessoa precisa ouvir porque você acaba magoando a pessoa. Hoje as pessoas são muito sensíveis né? Até pela tonalidade que você fala a pessoa já acha que você está chutando o pau da barraca né? Então as pessoas querem que os pastores satisfaçam os desejos delas, e não mexam nos desejos delas. A gente percebe isso. É claro que tem um grupo comprometido, mas é um grupo pequeno né? Que acabam se sobrecarregando também com os problemas dos outros. Alguns acabam passando os problemas pra gente também.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da lasd ?
É... normalmente nosso diálogo é com os líderes da igreja. Uma pessoa para você ter uma abertura dessas, você precisa ter um vínculo maior. Com os membros a gente não tem essa abertura. Mas há uma insegurança com a liderança. Tem aqueles que gostam mais, fulano podia ficar, fulano podia sair... eles fazem já não mais uma questão de tá ali, é o líder eu tenho que seguir. Mas como se fosse um diretor, um gerente que está ali hoje, depois pode mudar, pode sair. Eles ficam julgando se a pessoa está fazendo. Se está certo, se está errado. Há uma crítica muito grande eu acredito. Há uma certa desconfiança. Os próprios irmãos muitas vezes percebem que certos programas da igreja são por números.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Olha, eu não. Eu até entro em alguns assuntos assim, mas é muito pouco. Mas eu conheço colegas que tem vínculos muito fortes aqui, como eu tenho com uma ou duas pessoas. Eu já sou um cara mais fechado, então, talvez a abertura maior que estou tendo seja com você, aqui, agora. Não sou de ficar... a gente muitas vezes comenta de igreja... eu conheço amigos que tem colegas que tem abertura maior, falam a mais desses assuntos. Mas eu prefiro ficar, me manter neutro em algumas coisas. Guardo pra mim.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

É... nominalmente sim. Nesse caso seria o ministerial. Na prática não. Eu tenho amizade até... falo para os meus filhos que é o nosso pastor, temos amizade muito grande, mas não é de abrir o coração e dizer que está acontecendo isso, isso e aquilo. A Associação oferece a rede de apoio que seriam os psicólogos. Se você precisar falar com alguém eles oferecem esse apoio. Tanto questão de família como pessoal. Tem a questão sigilosa. Mas não sei o quanto é usado isso... não

desconfiando... sei que alguns colegas tem usado isso. É oferecido. Agora a questão do funcionamento prático já não é tanto quanto o sonhado.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

É... claramente não, não é dito em palavras. Mas é claro isso, se você perder sua família, perdeu o ministério né? Com as suas raras exceções. Então, se a gente não cuidar da família, é... tem essa pressão né? Na verdade o seu ministério é a sua família, então querendo ou não influencia. Tanto a pressão da igreja, como da própria Associação, da própria liderança né?

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Rapaz... nós temos doutrinas que são nossa base aí. Mas nas questões que trazem mais problema pra gente, existe uma certa divergência né? Mesmo na questão da liderança e dos pastores também né? Nós concordamos ali na base. Nas doutrinas principais né? Mas quando você vai ali na questão da música, da própria liturgia, da própria disciplina... então aí já há muita divergência. Divergência não... opiniões diferentes que se conversam ali, é... muitas vezes não se tem uma clareza. Não se tem ou não se entende se tem uma clareza quanto a isso, ou se aceita algumas coisas né? Não sei se isso é bom ou ruim. Mas na questão da musica, liturgia, existe uma diferença sim. E existe diferença doutrinária também, mas já é mais... já tive problemas na questão de doutrinas, mesmo dentro da igreja. Questão de Espírito Santo, isso e aquilo. No principal existe o consenso. A própria sociedade nos impõe essa dificuldade de que cada um pensa de um jeito diferente, a gente tem que lidar com tudo isso.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Olha, eu acho que sim. Não é o que todos falam, mas não é difícil de você ouvir. Semana passada eu ouvi de alguém, não é que falou que vai deixar, mas que já pensou várias vezes em deixar o ministério. Temos colegas aqui que deixaram, foram estudar, arrumaram outro meio de sustento e resolveram dar um tempo, então... é algo comum. É uma realidade.

Obrigado.

Sujeito 15

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Não é uma situação agradável né? Primeiramente, porque ele não está bem. É uma situação difícil.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Parece que é uma situação que ele partilhou com a associação... Acontece. Posso falar pelo meu ministério, que já tem mais de vinte anos e dizer que isso é raro de

acontecer. É... agora, tem situações que a gente precisa avaliar para ver o desdobramento disso. O que vai acontecer... Eu como pastor distrital, representante da igreja, eu tenho que levar isso também para o nome da igreja enquanto instituição, mas também levar em conta o que eu penso e acredito sobre o assunto. Então de fato, é uma situação delicada que exige alguns cuidados.

Já precisei buscar a ajuda com a associação para ter orientação sobre uma situação na qual precisava de assistência jurídica, porque uma ação errada nesse caso poderia trazer sérias consequências para a igreja. Nesse caso, a orientação da Associação me ajudou em uma situação difícil no distrito. Acredito hoje, com a minha experiência de ministério e de vida, que algumas coisas você tem que avaliar, que refletir, por que às vezes a Associação não está envolvida, não conhece os pormenores, e a gente que vive lá, conhece os membros, as pessoas, tem que ter um equilíbrio.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Sim, sim. Esse é mais comum, porque eu diria que sempre tem membros da igreja que pensam diferente. Em muitos pontos, não há uma coesão. São pessoas muito diferentes, por essa razão, há o equilíbrio ali do pastor, ao mesmo tempo como líder eclesial, que defende a doutrina e as normas, para saber administrar para causar um prejuízo menor.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
No meu ponto de vista, confiança plena no sentido de cuidar da igreja, administrar a igreja, querer o bem da igreja, querer o bem do pastor, isso eu não tenho dúvidas. Agora, são também seres humanos, sujeito a falhas. Agora, é natural a gente não se abrir nos pormenores, como somos seres humanos, e como eles não tem uma visão do comportamento humano tão amplo, a gente toma cuidado de dizer certas coisas e não dizer outras, porque pode dar margem para interpretações... Como é que o cara vai entender? Eu vou chegar para o meu ministerial e dizer que eu briguei com a minha esposa? Ele vai ficar pensando: "Brigou como?". Mas, a gente não tem aquela intimidade porque não sabe como eles vão lidar com isso. Como vão receber essa informação.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Olha, na minha experiência não. Nós somos bem mais solitários, no sentido de partilhar pormenores. Tem um ou outro que a gente se afina, que a gente tem intimidade, no sentido de amizade além do trabalho. Mas mesmo assim, eu não sei os outros colegas, mas eu tenho, pode te dizer em uma mão, três ou quatro colegas que tenho mais afinidade, mas não é aquele negócio de estar sempre se encontrando, desabafando, compartilhando detalhes do ministério, do dia a dia, até porque tem ética pastoral. Mesmo entre nós pastores, comentamos algumas coisas mas tomamos cuidado de não comentar outras. Penso que isso exige um cuidado maior, porque lidamos com pessoas. Talvez seja natural nosso isso.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Quando você fala em rede de apoio, o ministerial sempre se mostra disposto, é hoje a igreja tem psicólogos e psicólogas dispostos a nos atender guardando sigilo. Eu já

fui a psicólogos da nossa igreja, é..., então..., existe um apoio sim. Os pastores superiores sempre se mostram dispostos a ajudar, a orientar, nos incentivam a procurar os psicólogos, então há sim, não tenho do que reclamar. Talvez sejamos nós que nos sentimos mais, não diria medrosos, mas cuidadosos, cautelosos, a gente não quer expor a nós e aos nossos casos, às vezes a gente se prende um pouco, se reserva um pouco.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Olha, eu já ouvi de outros campos onde isso é bem mais acentuado. Mas eu falo de onde estou hoje, eu não me sinto pressionado em agradar o presidente, a administração, ou os membros da igreja. Embora alguns querem que a gente vai para a esquerda, outros para a direita... mas depois de uma certa experiência de maturidade espiritual, religiosa, e de conhecimento do todo, que a gente aprende a lidar.

No começo era diferente então?

É, porque você fica receoso, não sabe os pormenores. Porque você ama o ministério, você veio por um milagre, veio por uma história, e você não quer perder isso, você está se realizando nisso, está sendo feliz nisso, que é a minha história, que é o meu caso. Então é natural que no começo, você fique um pouco mais preocupado com o que o presidente pede, o ministerial fala, hoje não, hoje já existe um cuidado, uma maturidade, uma experiência de vida. Sem dúvida no começo do ministério essa preocupação é maior. O que o presidente pede, o que a associação vai falar, mas depois de uma certa maturidade isso vai equalizando, equilibrando.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Olha, isso já foi mais intenso há quinze ou vinte anos atrás, essa pressão, essa preocupação da família pastoral em relação a igreja, devido a nossa realidade, da mudança de igreja, de comportamentos, como mudança de igreja, eu falo de mudança de comportamento, dos próprios membros também. Ainda tem igrejas com os membros tradicionais, esses mais antigos, por tudo isso, hoje a igreja ela não fica mais medindo a família pastoral. Lógico, a esposa que faz, que ama o ministério e sente o dom, e nem todas tem o dom, no caso da minha esposa ela tem o dom ministerial, e sem dúvida isso contribui. Claro que eu sou um pastor mais feliz porque a minha esposa tem esse dom ministerial, ela se envolve em tudo. Hoje entendo que essa cobrança é bem menor... é, a esposa do pastor, é... os filhos do pastor... isso há quinze, vinte anos era mais acentuado. Hoje é muito mais tranquilo.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

É... então, hoje, a impressão que eu tenho, devido a tanto esclarecimento, tantos autores e teólogos, gente séria né? Tantos materiais... a gente tem o clube do livro, que eles escolhem grandes teólogos da igreja adventista. Hoje eu não vejo mais essa divergência doutrinária e teológica. O que muda de um pastor para outro, de uma igreja para outra, é a maneira de lidar com a doutrina. Tá? É a maneira de administrá-la, por exemplo, nos distritos que eu passei, lá, a gente só removia em último caso, mesmo em caso de adultério e fornicção. A gente avaliava, conversava... no distrito que eu estou agora, fornicou, tornou público, pronto. É

remoção. Isso vai mudando. Não são divergências na doutrina ou teológicas, mas na prática, na aplicação. Uns são mais duros, outros mais cautelosos...

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Não vejo isso como algo comum. Não vejo. Até mesmo porque pelo meu estilo, pela minha personalidade, eu sou mais reservado. Não tenho tantos contatos. Sabe aquele tipo fofoqueiro? Que fica sabendo de tudo? Não. Eu fico na minha, eu tenho poucos pastores que de fato eu tenho uma amizade, assim, mais próxima, né? Então não ouço, não acredito. Até porque eu acredito que a maioria de nós, viemos para ser pastor baseado ou em consequências de uma história muito interessante de conversão. Entende? Então, por toda essa história de conversão, do período do teológico, dos estágios... então por essa história, e porque a igreja cuida muito bem de nós, e às vezes eu falo, cuida demais em algumas coisas, eu não acredito que tenha, claro, deve ter, mas eu fico triste quando algum pastor fala que a igreja não cuida bem dele, eu não acredito nisso. Pelo contrário, me sinto muito bem cuidado pela igreja, muito bem amparado, muito bem protegido. Pode até ser que um ou outro pense em fazer outra coisa, mas eu não acredito que aquele que se sentiu chamado, eu chamo isso de experiência da conversão, entende todo esse amparo da igreja, esse amor pela igreja, tenho dificuldade de entender que ele quer fazer outra coisa. Agora, se ele já quer fazer outra coisa por outras razões, aí... mas eu não vejo o pastor querendo sair assim simplesmente do ministério.

Obrigado.

Sujeito 16

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Cara, é até engraçado porque apesar de você colocar que é uma história fictícia, a gente começa a se identificar muito com alguns aspectos da história. É... no começo do meu ministério, foi uma das minhas principais lutas, essa questão de principalmente alvos, e me desvencilhar dessa cobrança, desses pensamentos, para poder fazer o trabalho de maneira espiritual e com a convicção que eu achava que ele tinha que ser feito. Com medo de sofrer algum tipo de, como eu posso dizer... de censura assim... de ter que ir para algum outro lugar, mais carente, mais simples ainda, e tudo mais. Então, consegui me desvencilhar disso ao longo do ministério, mas as outras coisas a gente sempre acaba vivendo. De atender a Associação nas demandas que ela pede, porque muitas vezes o que ela pede está em dissonância com a realidade da igreja, pois são pessoas que estão há muito tempo em um cargo, e distantes da realidade da igreja. E tentar conciliar isso com o aspecto espiritual que você vê no ministério e o que a igreja realmente precisa. Então a gente vive uma tensão meio que constante, hoje pra mim é um pouco menor, porque eu consegui, até mesmo através de um processo terapêutico, administrar isso. Mas a gente sempre acaba vivendo uma pressão de atender os dois lados aí.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Eu acho que sim. Depende muito do DNA, da natureza da igreja. Uma igreja mais tradicional vai exigir uma postura eu seja mais tradicional. E quando eu falo tradicional é com base nas tradições deles. Se vão seguir o manual, se vai ser ao pé da letra, se é pra disciplinar, a questão da misericórdia e amor não existe muito. No meu caso especificamente as igrejas já tem uma noção melhor dessas questões, então essa pressão eu não sinto muito, porque quando eu opto por não seguir a coisa muito assim como o manual diria, eu procuro avaliar cada caso, o contexto, e agir mais pela misericórdia e amor do que pela regra, a igreja tem uma resposta mais positiva a isso. Mas eu entendo que esse não é o caso da maioria.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da lasd ?
Ah não. A desconfiança é geral. O cara pode estar passando o problema que for, o cara vai contar para alguém que seja muito amigo, e olhe lá ainda...É muito difícil. Até porque que a gente sabe de muitas histórias de caras que foram dividir as coisas até com o ministerial, que seria o cara que supostamente está ali para defender o cara, e o caso foi parar em mesas diretivas, tal... Então desconfiança é geral. Muitas vezes também ficamos em situações, onde a Associação acaba ouvindo a igreja, quando eu digo igreja me refiro a um ou outro membro, e acaba não respeitando a posição do pastor de ouvi-lo também. Até por um ou outro interesse, de tirar o cara de onde ele está e tudo mais, acabam passando por cima disso aí, e não respeitando o cara, não dando ouvidos a ele. Então isso aumenta um pouco mais a desconfiança. Já passei por isso uma vez, e a situação foi usada pelo presidente do jeito que quis. Não me chamou em nenhum momento, não me respeitou nesse sentido. Fiquei completamente à mercê nessa situação. Então é isso que às vezes a gente fica temeroso, de não ter ninguém por você a não ser Deus mesmo.

Mesmo com os colegas?

Com os colegas se sente mais à vontade para compartilhar algumas coisas em certos níveis, mas certas coisas só com um amigo mesmo. E são poucos os que tem esses amigos. Não são muitos.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Cara, eles tem uma rede de psicólogos que eles disponibilizam os nomes e os contatos para que o pastor procure. Sempre disseram que a questão da procura por parte do pastor vai ser sempre confidencial. Eu já fiz uso, faço uso de um desses profissionais, e até agora não tenho evidência nenhuma de que ficaram sabendo. Tem essa rede de apoio aí. São cinco ou seis profissionais que eles disponibilizam para atender os pastores de maneira anônima assim.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Sem dúvida cara. E sofro muito por causa disso mesmo. Que eu já vivo nessa pressão naturalmente, e sinto isso de uma maneira muito forte também, por parte da membresia e tal. Então qualquer atitude um pouco mais firme, não é nem áspera, a gente já sente um pouco disso assim. Dessa pressão que é feita por um estereótipo, por um perfil, pela postura.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Cara, difícil eu falar num contexto geral. Eu vou projetar né? Como na minha realidade existe, eu vou tender a achar que nas outras também.

Isso é colocado aos pastores?

Raramente, mas é colocado.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

De maneira geral eu acho que há mais concordância com as posições oficiais. Mas depende da esfera e do momento. Estamos em um momento mundial agora por um tema específico, que ainda está em estudo. Mas é um ponto. Agora se você for pegar em tudo, acho que há mais concordância.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Ultimamente isso tem se tornado mais comum. Vou te falar que há três anos atrás não era, mas de três anos pra cá, eu tenho ouvido bem mais. Tem se tornado mais comum, mais colegas tem falado sobre isso. Cogitado a possibilidade.

Sujeito 17

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Eu diria que é mais ou menos parecida com a situação da maioria. Todos os pastores porque a experiência desses trinta anos de ministério, sempre foi que a gente na realidade, se não alcançar os alvos, principalmente de batismos, é... experiência pessoal no caso, sempre alcancei minha metas. Mas na maioria das vezes se você não alcança o que os líderes esperam, você não está fazendo correto. E no caso desse pastor é exatamente esse. No fundo, no fundo, ele se sente uma pessoa extremamente frustrada, porque ele está fazendo o seu melhor, mas por parte da liderança, dos administradores, não há um parecer favorável sobre o que ele está fazendo. O número de batismos e de crescimento de dízimos, muitas vezes é o principal.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Eu acho que mais frequentemente do que se pensa. São poucos presidentes de campo, e isso eu não posso nem culpá-los, porque eu acho que vem de cima pra baixo. São poucos que não tem isso como ponto principal. Pra eles eu acho que é o ponto principal.

A maneira como os programas são colocados, são de maneira que os pastores tem que se adequar?

Eu até digo que, na maioria das vezes, falando da minha experiência, nós... eu por exemplo, durante trinta anos de ministério... eu outra União por exemplo onde trabalhei, lá a gente tinha metas e não alvos de batismo. No caso, quando você não alcançava o que o presidente local queria, tudo o que você tinha feito, já não era o que ele esperava de você, porque ele já tinha um outro pensamento. Diferente do

que você já estava fazendo, porque no fundo, no fundo, é batismo o sinal de crescimento. Graças a Deus esse não era um problema muito sério. No meu caso específico, tinha que ter.... por exemplo, o alvo era 80, mas a pessoa só era reconhecida se ele passasse de cem. Se ele não passasse de cem, tudo o que ele tinha feito não tinha realmente valor. Não tinha sido feito o que se esperava dele. Batismo tinha um peso maior.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Eu creio que sim. Porque às vezes essa pressão acaba tendo influência direta. Os próprios membros acabam percebendo isso na vida pastoral, porque é... algumas igrejas, elas não são muito favoráveis a esses batismos pela pressão. Tem que ser melhor preparados, tal... isso acaba criando uma influência direta nos próprios membros das igrejas, que esperam do pastor uma participação maior. Às vezes você quer visitar o membro, quer estar com o membro, mas tem uma pressão da Associação que você precisa batizar. Aquilo que você poderia fazer no sentido de estar mais próximo ao membro, às vezes tem um sentido negativo porque você tem que correr atrás de pessoas para serem batizadas.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da IASD ?
De jeito nenhum, de jeito nenhum...Eu vou dizer no meu caso aqui. Tenho um carinho muito grande pelo meu presidente. Talvez seja o único presidente que eu trabalhei no meu ministério que não tem como objetivo final isso aí. Então ele é um camarada diferenciado, que a gente realmente admira muito. Mas a pressão sobre ele é muito grande, ele mesmo já falou isso para nós. E acaba tendo uma pessoa que na realidade tanto trabalha pelos pastores, uma pressão de cima pra baixo, porque o campo não está atingindo os seus objetivos... em um campo onde as pessoas são mais simples, deveria ter uma resposta melhor. Mas o presidente, no fundo, no fundo, se coloca no lugar dos pastores. Isso acaba tendo um efeito até ruim pra ele, que é diferente de vários outros presidentes que eu tive.

Ele seria uma exceção?

De todos o que eu trabalhei, uma exceção.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Vou dizer uma coisa. Não sei o que pensam os outros, mas eu tenho poucos amigos. Eu não tenho coragem de abrir meu coração nem conversar com qualquer outro colega, porque pode ser que se volte contra mim mesmo. Então eu não tenho muitos amigos. No meu ministério, eu tenho dois ou três amigos que eu sei que posso abrir meu coração sem medo. Eu não tenho coragem de conversar algumas coisas com qualquer um.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Não. De jeito nenhum. Não tem rede de apoio.... a cobrança existe... o próprio presidente ele até andou fazendo um trabalho conosco, perguntando em que áreas ele poderia nos ajudar mais, quais seriam nossos projetos, para que ele pudesse trabalhar junto com a própria tesouraria da Associação, para que pudesse nos ajudar mais. Mas é o único. O próprio presidente tem trabalhado encima disso. Mas

fora isso é difícil. Certos assuntos é difícil você ter um grupo, ou alguém que possa nos ajudar. Dificilmente a gente teria coragem de abrir o coração para alguém, porque não existe esse apoio.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Ah sim. Com certeza. Se espera que o pastor na realidade, além de dar uma resposta favorável a esse aspecto de batismo, crescimento de dízimo, essas coisas, ele tem que ser diferente no seu modo de agir para com o membro da igreja, e se isso não acontecer, complica mais ainda o ministério pastoral. Eles esperam muito isso da gente. Quanto a isso, a igreja na nossa região tem trabalhado bastante. Ter uma liderança melhor, para lidar com uma igreja diferenciada, uma igreja é... que tenha uma visão diferente nos dias de hoje. A igreja tem tentado trabalhar esses aspectos sim.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Sem dúvida, sem dúvida. E acaba afetando. Se o pastor na realidade, não... a gente percebe que eles desejam que a gente tenha tempo de qualidade para a família, tempo para os filhos... mas a cobrança muitas vezes, no final, batismo, tal... faz com que a pessoa corra em demasia e esqueça a família no final. Isso a gente vai aprendendo ao longo do tempo. Eu por exemplo, no início do meu ministério, meus filhos quase não me viam. Inclusive cobravam de mim: "Pai, você não sai com a gente, não passeia com a gente...". Hoje, eu olho bem diferente. Acho que até a visão da igreja para a gente que está há mais tempo é diferente porque hoje os meus filhos, a minha esposa, está em primeiro lugar no meu ministério. Mais do que a própria igreja. Hoje é outra visão que eu tenho.

No começo não era assim?

Não. Pelo contrário. Como eu tinha um distrito muito grande, eu tinha que mais ou menos trabalhar é... até cem quilômetros de distância de uma igreja para a outra, eu tinha que às vezes sair e voltar à noite, meus filhos já estavam dormindo, eu saía de manhã eles ainda não estavam acordados... então era uma correria muito grande, ao ponto deles chegarem pra mim e dizerem: "Pai, a gente quer sair contigo". Meu filho queria jogar bola comigo e eu não tinha tempo pra ele. Minha filha, ainda pequena... a gente morava em frente ao parque da cidade e não podia ir no parque porque eu não tinha tempo pra eles.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Eu acho que existe mais concordância teológica. Não vejo muita discordância não. Pelo menos em nossa região aqui, não vejo por parte dos pastores uma discordância doutrinária.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Pela experiência pessoal, mas imagino que os outros colegas seja semelhante ao que eu vivi. Muitas vezes eu tive vontade de deixar o ministério. Justamente por essas situações. De você estar fazendo aquilo que você acredita ser o certo, e você está fazendo aquilo que você sonhou em fazer... mas por parte dos administradores,

a resposta é bem diferente. Então eu acredito que muitos colegas já tenham tido vontade de deixar o ministério, como eu já quis em alguns momentos.

Obrigado.

Sujeito 18

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

É... isso é muito corriqueiro na obra né? São desafios, lá atrás eu ouvi que o pastor depois dos quinze anos, ele sente muito o peso da obra. E isso é realidade, a gente sente nitidamente como esse pastor, o peso do trabalho. É muito real, perder o sono, especialmente quando surgem esses problemas pontuais, ah... isso desemboca tudo no pastor. Muito difícil. Muito desafiador...

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

É... infelizmente sim. Por mais assim, que eu nunca passei por um problema assim, em que a associação tenha que intervir e me dizer o que fazer. Embora já tive um caso de que tive que pedir autorização para disciplinar um membro, porque ele era muito conhecido na obra, e o pastor só pediu pra eu ter cuidado, pra eu fazer direito, porque senão a Associação interviria. E... mas eu nunca senti interferência direta em relação à problemas. Já sei de muitos colegas que a Associação teve que intervir, dizer o que fazer, como fazer, é mais uma pressão né? Você tem que fazer direito. Especialmente igrejas grandes ou próximas a Associação. Então chegam muito rápido as informações de como agiu, se fez certo, se fez errado, julgamentos, e a pressão aumenta. Graças a Deus nunca passei por isso. Esse nunca foi meu caso.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

É... isso sim. Porque você recebe muita pressão dos membro para agir. Os conservadores querem que você aja rápido e exemplarmente. A pressão sempre é muito forte. E são geralmente grupos pequenos, de um lado e de outro que fazem barulho. E o grito se faz soar. Especialmente os conservadores. Esse grupo mais fanático faz muito barulho. Eu costumo conversar bastante para amenizar isso. Se eu já sei que há grupos assim, procuro conversar bastante. Principalmente com os grupos para evitar isso. Mas eu sei que essa pressão existe e é muito comum. Você tenta salvar uma pessoa, por exemplo um jovem que deu as cabeçadas da vida, e pela idade todos dão. Mas a igreja não quer saber. Quer que discipline, quer que você exponha um menino que já está quase saindo da igreja. E se você expõe ele vai sair. Aí você fica entre a cruz e a espada. Isso é muito chato porque a gente pensa em salvar e a igreja quer corrigir. E esquece que às vezes a correção nem sempre é uma salvação. Há outros meios de salvar.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Com certeza. Isso sempre... Sempre, sempre, sempre. Quer que o pastor seja sempre elogiado e esteja bem. Mesmo que passe por cima de algumas coisas e até de princípios. Mas eles tem que ficar bem com a igreja. Nenhum presidente, nenhuma administração quer receber pressão de descontentamento e tudo. O pastor pode estar agindo certo, mas se ele estiver desagradando um grupo, e se esse grupo for barulhento, mais ainda, se for grande, pode ter certeza que vai ter problemas. Pode ter certeza, certeza, certeza... Não importa se ele está agindo certo ou não. Agradar é importante.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da lasd ?
É muito difícil essa coisa de confiança. É muito difícil. Penso que de maneira geral não. Nessa fase que estou aqui, nós até temos uma boa relação com a administração, mas ao ponto de confiar é muito difícil essa coisa de confiança. Porque fica assim, o que estão falando de mim? Se for passar meu nome, o que vão falar? O que eu disse ou o que o irmão disse? O que eu disse ou o que o irmão que foi na sala dele falou? Entendeu? Então é muito difícil isso. Gera muita desconfiança. Acho até que as comissões e tratados deles ali encima, deveriam ser um pouco mais abertos. Convidar pessoas diferentes, pastores diferentes para estar participando. Pra estar vendo o que está sendo conversado. Não sei se esse é o caminho... Mas esperar mais confiança seria importante. DE se sentir time. Parece que a impressão que dá é que são dois times diferentes. Quem está aqui encima, com quem está aqui embaixo. Então, não são só dois times, são dois times contrários entendeu? Onde eu não quero o bem de quem está embaixo, porque senão eles vão querer o meu mal aqui encima, vão tomar o meu lugar...

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Mais. Não como deveria, mas há mais. A gente tem mais liberdade em falar com um colega de distrito, distrital com distrital ou pastor de escola, do que com departamental. É muito raro. Ouvir comentários assim a nível de distrital com administradores ou departamental. É muito difícil. Sempre fica no nível de colegas de distrito. E mesmo assim é difícil entrar em um campo mais profundo. Fica mais no superficial. Muito difícil se abrir e dizer que está com um problema lá... tá osso. Sempre fica no nível da trivialidade.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Não conheço. Em quase vinte anos... não conheço. Por exemplo, já tivemos por um tempo um grupo de pastores mais próximos que se encontravam de vez em quando para conversar. Fazer churrasco, essas coisas. A gente conversava, orava, contava as coisas. Mas não deu muito certo porque em uma ocasião isso foi mencionado e caiu mal. Deu uma noção de que era uma panelinha para colocar esse, aquele... entendeu? Soou muito mal, cancelou. Foi mal visto... Só que em momento algum o grupo teve um viés desse tipo. Era um encontro de amigos para bater papo. A amizade era muito boa. Nos juntamos e falamos: "Vamos nos encontrar, nos juntar. Bater papo". Era bacana porque a gente conseguia espaço para se abrir. Sentia que não tinha concorrência, não tinha nada. Era só entre nós. Mas não deu certo. Não rolou. E isso eu já ouvi de colegas em outros lugares. Que não dá certo porque a Associação fica com medo. Dá medo que esses grupos se levantem em uma quadrienal... e se esses grupos pensarem parecidos... dá força né? Em uma

quadrienal, pode derrubar alguém. E aí, então eles tem medo disso. É lamentável, lamentável.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Essa expectativa vem desde o seminário de teologia, continua na administração, continua com os anciãos, continua com a igreja... Esse é um desafio tremendo, tremendo. Ah... É desafiador. Primeiro porque você sabe que a família precisa estar bem para você estar bem. Difícil você trabalhar se a sua família não está bem. Você pode ter o sucesso que for fora... se a sua casa não estiver bem... é... seu trabalho não vai ser bom. Então, é uma pressão interna e externa né? Os dois lados. Você tem pressão de todos os lados. É uma administração, é uma comissão... e às vezes sua esposa não está bem, pode ter problemas depressivos, e a igreja vai cobrar, vai reclamar...E a Associação vai falar... Eu luto de todas as maneiras para tentar blindar isso, para que a pressão não chegue. Mas por mais que a gente tente, sempre vem. Isso é uma pressão inevitável. Não sei como trabalhar mais isso, mas a pressão existe e é real... Por exemplo, eu nunca permiti que minha esposa tivesse cargo na igreja. Nunca deixei. Mesmo que sugerissem na comissão, eu não deixava, não deixava. Não queria que além da pressão por ser a esposa do pastor, ainda tem as críticas por não estar gostando do trabalho né? Então eu evitei, porque podia estar envolvida com a igreja, envolvida com cargos... mas eu não deixava para não ter uma pressão a mais. Era mais uma oportunidade para falarem mal, então eu prefiro evitar. Se a esposa não está na igreja, os membros perguntam: "Por que não está? Não gostou da nossa igreja? Foi em outra?" . Sempre tem. Não tem como fugir a isso.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Olha, aqui, eu vejo mais uma convergência de ideias. Já tivemos uns casos assim, mas aqui, essa liberdade de expor o pensamento diferente, não é muito aberta. E os casos que tivemos foram suprimidos de maneira assim para dar exemplo. Pra não ter pensamentos diferentes do que a obra pensa. Um caso especial que foi o último, veio União, veio todo mundo e chamou todos o pastores e disse que a igreja pensa assim, e ponto final. Então, não sei se chega a pensar diferente, mas não há espaço para expor. A realidade é bem essa. Não sei em outros campos, mas o espaço aqui é limitado para isso. Se for diferente, esse pensamento vai ser suprimido, vão cair encima. E você vai ter que fazer sua escolha entre permanecer aqui ou ir pra fora, sair da obra. Então não dá pra saber se as pessoas pensam diferente ou se ela tem medo de se expor.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Um dia nós estávamos em uma churrascaria e almoçando em um grupo de pastores. Um regional. Estava um departamental junto. E na conversa, falamos da pressão e do trabalho. Um colega falou assim: "Eu tenho uma pergunta que se eu tivesse a oportunidade eu faria... se você tivesse um milhão na conta, você continuaria como pastor?" O pastor do meu lado, que acompanhava a conversa falou: "Um milhão? Com cem mil eu já sairia...Nem preciso de um milhão na conta. Cem mil já estaria de bom tamanho". Então.. é muito desafiador. Ao longo do tempo a carga vai pesando tanto que tenho pra mim que muitos, muitos, se tivessem

condições procurariam outra coisa. O índice de insatisfação aumenta proporcionalmente na medida em que os anos passam. Eu disse pra ele que nunca tinha pensado nisso, mas se tivesse um milhão, eu não sairia da obra, mas eu tiraria uns dois anos de férias. Para eu poder retornar com prazer. Tiraria uns dois anos. Acho que resolveria muitos problemas dos pastores, em relação a essa pressão. Fica um ano fora, descansar e voltar... Voltaria com outro gás, com outro ânimo. Mais é o peso da pressão. Ano após ano... Tinha um pastor que me dizia que nós não somos corredores de tiro curto, somos maratonistas. Se você alcançou o alvo um ano, virou o ano, você começa tudo do zero. E no outro ano de novo, e de novo... Por trinta e cinco anos... Acho que o peso vai tirando isso. A carga vai tirando o prazer, o brilho...

Obrigado.

Sujeito 19

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Bom, é... é assim... o pastor é um solitário mesmo. Eu acho que isso é uma coisa comum. Os pastores eles são solitários mesmo. No ministério adventista a gente tem mesmo dificuldade de confiar uns nos outros. Não deveria ser assim, mas infelizmente, as coisas são assim. É... a minha experiência com coisas mais ou menos nessa direção, sinceramente, tenho muitas vezes procurado é o ombro de Cristo, como diz Ellen White para me confortar, me consolar, e bater os joelhos no chão mesmo. Não vou dizer que não tenha alguns amigos. Tenho alguns amigos que são de confiança né. Mas às vezes a gente fica pensando assim, que a pessoa já tem seus conflitos, seu trabalho, tem lá suas dificuldades para desenvolver o trabalho, e eu ainda vou chegar lá para, querendo dividir alguma coisa, tornando a carga dele tão pesada né? Então, cada um quase que com seus problemas né? Mas assim, basicamente, se alguém tivesse confiança em mim, e viesse conversar comigo, eu me solidarizaria com a pessoa, procuraria ouvi-lo, e na melhor das hipóteses procuraria confortá-lo assim com espírito de oração, estar mais próximo, dar uma certa atenção, e.. porque não existe nada que não seja superável. Tudo pode ser superável. A gente tem que confiar, orar e fazer o melhor que pode. Deus vai sempre dar uma solução. Basicamente eu andaria por esse caminho.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar os seus superiores?

Hoje é assim, apesar de ter uma direção a ser seguida, que a igreja indica, tem o manual, tudo para as diretrizes, mas os administradores dizem assim, que tudo está mudando, tudo é pra mudar, tem mudado, a gente tem que olhar as coisas de uma forma diferente, já não pode mais fazer as coisas como outrora, porque mudaram... eu sei lá, acho que as coisas mudaram, mas os princípios não podem mudar, a gente não pode se negar a fazer o que deve ser feito. Ainda que isso traga algum prejuízo, alguma dificuldade, a gente pode enfrentar os problemas porque não pode virar as costas pra eles, deixar pra lá, porque é... acho que aí nem é ministério. Não é justo, não é razoável, a gente tem que enfrentar a situação, com jeito, com

carinho... às vezes a verdade não é fácil de ser dita, mas ela é até para o próprio bem das pessoas que tem suas dificuldades e depois elas estão erradas e envolvendo princípios, elas precisam ouvir. E se a igreja precisar tomar uma providência, precisar agir, aí tem que enfrentar. Não tem jeito.

Por outro lado, voltando para o lado da congregação, dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais para adequar-se aos membros?

Acontece. Acontece sim. AS pessoas não estão tão familiarizadas com valores, princípios, normas. Uns não leem muito essas coisas, então quando estão diante de uma situação assim, tem dificuldades de entender e aceitar um corretivo, alguma coisa assim que seja aquilo que a igreja indica o caminho. Elas tem dificuldades. Mas a gente tem que argumentar, pagar o preço né? Não tem como você dizer não pra pessoa porque a igreja não entende. Ela só vai amadurecer e entender algumas coisas, vivenciando algumas dificuldades.

Você acha que a posição do pastor adventista é uma profissão na qual ele se sente pressionado para agradar as pessoas e não decepcioná-las?

Bom, não... bom, sabe... assim.... depende da igreja. Eu por exemplo estou hoje em um distrito simples, mas já estive em igrejas boas e estou nesse distrito por um pedido meu. Tinha me cansado das igrejas um pouco maiores né? As igrejas maiores, principalmente as que tem um pouco mais de recursos, de influência, elas exercem sim esse tipo de pressão. Não querem se envolver com corretivo, não estão interessadas nisso. Na medida do possível deixa pra lá, e vamos tocar o barco.

Na rede social a gente percebe muito disso, temos o grupo aqui dos pastores, e muita gente querendo mostrar que fez isso, aquilo, de querer agradar, dizer que está realizando. Mas aqui na nossa administração eles não se preocupam muito com isso. Não mostram que isso para eles é uma coisa importante. Mas tenho colegas que reclamam disso. Parece que o pastor tem que star sempre postando alguma coisa, o que fez, deixou de fazer, sempre essa preocupação.

Você acha que os pastores tem confiança plena na administração superior da lasd ?

É assim, tem pastores que tem, que consegue... que tem um relacionamento melhor com a liderança, os próprios líderes demonstram assim uma certa preferência por eles, esses tem mais facilidade, mas a grande maioria não. Em geral eles vão sofrer sozinhos. A organização nem quer que o pastor fique trazendo trabalho, trazendo alguma dificuldade. Nem quer. Se traz é porque você está lá para resolver os problemas, mas não consegue resolver os problemas, então você já não é um pastor eficiente né? Então em geral as pessoas não levam mesmo. A grande maioria não leva problemas. Só quando a coisa azeda mesmo, estoura, aí não tem jeito mesmo. Mas em geral... depois de algum tempo a gente adquire uma certa experiência e acaba na medida do possível, resolvendo os problemas o mais cedo possível. Eu não deixo muito as coisas, quando aparecem eu já tento resolver, porque quanto mais demora, vai criando corpo e fica difícil encontrar uma solução depois.

Com os colegas de trabalho você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais.

Não...não... os pastores eles não confiam uns nos outros de jeito nenhum. Um pastor que com vinte e pouco anos de ministério, eu devo ter no máximo uns três colegas... olha, vinte e quatro anos, no máximo uns três colegas que eu confiaria mesmo. Chegaria para conversar e tal. Tenho certeza. Porque eles também me procuram. A recíproca é verdadeira, é mútua, esses. Mas a maioria eu não procuraria, jamais. De maneira nenhuma. E a maioria não procura. Eles não vão procurar de maneira nenhuma. Nem a liderança e nem uns aos outros.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Rede... olha... difícil hein... difícil... para os problemas da igreja acho que não. Só se um pastor chegasse num ponto que fugisse totalmente dele, ele não tivesse mais nenhuma condição, uma coisa que vai mexer inclusive com a saúde dele, com a família... aí ele vai procurar. Do contrário eu não sei, rede assim dentro da organização as pessoas não procuram. Agora, fora da organização pode até procurar.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Olha, sabe que existem muitos pastores cometendo erros graves ao ponto de ter que deixar o ministério. Então, por conta desses erros que acontecem constantemente, tá sempre acontecendo, por conta desses erros existe uma... não digo que uma cobrança, mas um monitoramento mais próximo. Estão sempre falando, pregando, mostrando pra ter cuidado... mas uma cobrança mais efetiva não. Mas pelo menos uma lembrança mais direta, isso sempre tem.

Na que diz respeito a questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

É assim, eu acho que já fomos melhores do que somos hoje. Os pastores mais novos eles, eu percebo eles um pouco mais distantes da realidade doutrinária. Eles deixam um pouco a desejar. Não são muito amigos do espírito de profecia, e parece que o curso incentivou muito a beber em fontes evangélicas né? Então a gente vê algumas ideias assim que destoam um pouco. A igreja adventista é um pouco mais cuidadosa com isso, mas a gente percebe nitidamente que os mais novos, que vem hoje, tem ideias um pouco diferentes do que é a realidade da igreja. A gente sente isso com clareza. Existe uma preocupação... eu me considero assim um pastor de uma linha mais espiritual e conservadora e percebo os mais novos, em geral muito liberais. Eles são muito liberais. Eu não sei se isso é fruto do curso em si que já dá uma ênfase maior nessa linha e tal... Mas assim... tenho uma cabeça boa e não me deixo abater e ter dificuldades com o trabalho por conta disso. Faço o meu trabalho e aquilo que é bom pra mim procuro aprender as coisas e verificar, agora aquilo que vejo pelo fruto da minha experiência que não vai trazer nenhum benefício, deixo de lado.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Não. Comum penso que não é. Não vejo isso comum. Mas eu tenho visto aqui e acolá alguém deixar o ministério. Eu tive um amigo que foi fazer engenharia, sem dar nenhuma satisfação para a obra. Depois a obra descobriu e sabia que ele tinha o desejo de deixar e deixou mesmo o ministério. E outros, percebo aqui e acolá frustrados, parece que não era aquilo que esperava que fosse, então, não estão

assim tão felizes com o trabalho. Mas não é uma coisa comum. É raro. No geral vejo o pessoal bem aplicado e com boa disposição para o trabalho.

Obrigado.

Sujeito 20

O que você tem a dizer sobre a situação do pastor Silva. Seu trabalho e os conflitos que ele está enfrentando:

Eu diria que tem algumas coisas que ele está vivendo que eu também vivo, que são reais, tem outras que eu acho que ele deveria procurar caminhos, alguma saída. Às vezes a forma como ele lida com o ministério pode tornar a realidade pior do que já é. A gente escolhe ser pastor, então eu escolhi um dia. A gente pode considerar, será que devo continuar ou não... Eu nunca pensei isso... nunca pensei em mudar, mas que em relação à obra, há uma frustração naquele âmbito de que... os caras são muito falsos né. Assim, a estrutura toda... Se você falar assim pra mim, quem que você confia na sua associação? Liderança? Só o Com ele eu teria coragem de sentar e falar... vou te contar tudo cara. Eu confiaria no O único em quem eu confiaria aqui.

É comum entre os pastores adventistas terem que levar a frente projetos ou tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais apenas para se adequar ou agradar a organização?

Eu acho que é assim, no começo do ministério, o cara faz isso. Eu fiz isso no começo. Meio que nessa ideia de querer que, quase que... eu não falo mas é... aquela ideia de que “não estou fazendo para agradar ninguém”, mas no fundo o camarada está fazendo para fazer média. Para conseguir um... no fundo nós sempre queremos ser vistos. Não tem como fugir do ego. A gente gosta de valorizar quem a gente é e a maneira como as pessoas olham para a gente. Eu vejo assim, às vezes tomamos algumas atitudes baseados na organização, apesar das nossas convicções. Eu depois de um tempo de obra. Hoje já estou com dezessete anos, eu confesso que já perdi isso daí. Já penso de forma diferente. Eu procuro fazer o que eu acredito que deve ser. Pela minha estrutura e pelo jeito que eu sou.

Pra você ter uma ideia, ano passado aconteceu um B.O comigo. Em um assunto relacionado a uma transferência, quiseram me transferir para um lugar no qual seria muito ruim na questão familiar pela localização, mesmo depois de já termos conversado e chegado a um acordo sobre o assunto. Nesse caso eu fui forte. Questionei e reivindiquei um tratamento melhor. Foi difícil, mas no final consegui resolver as coisas de uma forma mais adequada. A administração me ouviu e atendeu meu pedido. Só que pediram para que eu não contasse para nenhum colega que eles haviam feito isso. Enfim, os caras me tratam bem. E olha que eu sou um cara que falo.

Quer dizer, existe uma pressão, mas você também se posiciona...

Eu me posiciono. Na questão de batismo. Eu falo com o presidente. Já falava com o outro. “Pastor, eu sei o meu papel, desculpe a minha sinceridade. É sistêmico, eu sei que o senhor não tem culpa. Eu sou obrigado a ser coagido, ou um outro pastor é obrigado a fazer um batismo insensato, um batismo medíocre, baseado apenas no produto de ter uma quantidade, em nome da quantidade? É assim que nós vemos...

Mas eu entendo. Eu vou fazer a minha parte. Pode ter certeza. Vou dar o resultado que a igreja quer. Para formar um discípulo, e não para ter um batismo. Eu vou sempre lutar por essa meta. Eu não vou fazer essa linha de sair batizando feito um doido apenas para ficar bem com a administração. Eu falo pra ele. Sem nenhum problema.

E do lado dos membros. Acontecem situações nas quais o pastor precisa tomar decisões contrárias às suas convicções pessoais, ou fazer certas coisas apenas para adequar-se aos membros?

Eu vejo assim. Eu acho que o membro pensa diferente da administração. O membro pensa que a igreja tem que evangelizar. O membro mesmo, aquele que está ativo, ou até o que está meio morto, parado, ele sabe que a missão da igreja é essa. Mas ele não pensa que tem que ser da forma que a associação quer. Principalmente o membro que está ativo, na linha de frente. Ele não gosta do que a igreja impõe. Ele não pensa no batismo, ele pensa que a igreja tem que evangelizar. Ele quer trabalhar. Agora, o que ele espera do pastor? Pra mim, eles esperam que o pastor resolva os problemas da igreja, visite ele, conheça ele, e que resolva os problemas espirituais da igreja, que às vezes a gente não consegue, mas aí, eu procuro seguir um caminho que é o melhor que eu tenho.

Mas você acha que eles pressionam o pastor para isso? Ou respeitam a autonomia do pastor?

Eu acho que cada um de nós temos uma característica. O pastor constrói o seu ministério, baseado na sua personalidade, no jeito que ele é. Essas características favorecem bastante o resultado lá no final. Quando ele chega no membro, na liderança da igreja. Eu construo a minha característica baseado no relacionamento. No momento eu estou lidando com uma situação na qual estou dando assistência a um membro que foi líder da igreja mas está precisando de uma atenção especial. Toda minha verba de evangelismo eu invisto no ser humano.

E com relação aos colegas de trabalho. Você sente que os pastores ficam mais à vontade para falar de questões pessoais?

Não, não. O por exemplo. Me ligou um dia desses para desabafar. Um administrador o havia procurado pela questão de batismos. Havia ameaçado o transferir aqui da associação. É assim que funciona. Ou você produz ou você está fora. Não fora da obra, mas vão te mandar lá pro Mato Grosso, lá pra não sei aonde.

Você acha que existe algum tipo de rede de apoio para os pastores adventistas?

Não sei... tem uma porcaria... nunca teve nada. Eles dizem que tem uma rede de psicólogos se você quiser ir, mas ninguém vai. O que deveria ser mesmo deveria ser interno, não externo. Nós deveríamos ter a segurança aqui dentro. O outro presidente tentou fazer aqui, aquele treinamento de confiança... mas nem ele mesmo conseguiu implementar. O fator confiança não existe. Do tempo em que estou na obra, eu posso entender que, falando da liderança... no futuro podem até mudar a forma de liderança. Presidente, secretário, o que a gente chama de ministerial, que seria por assim dizer o psicólogo para nós, aquele que a gente sentaria para poder dialogar com o cara, nenhum até hoje... quer dizer, o cara que vai lá, tem um retorno negativo. Aí ele vem e espalha para os colegas... "não vira...". Quer dizer, em todo o tempo não virou. Acho que o único em quem eu confiaria também, seria o Talvez, porque eu tive um contato muito próximo com ele. Essa proximidade daria essas condições.

Na questão familiar, você acha que existe uma pressão sobre o pastor adventista para que haja harmonia e ordem nas suas relações familiares?

Pra ficar no ministério hoje, não importa o motivo, eu não posso me separar. Antigamente a pessoa tinha que ter pedido para separar ou adulterado. Hoje em dia a regra mudou. Se você entende isso como uma pressão para eu manter minha família em dia, eu posso dizer que sim. Agora, saindo da parte do papel, da praxe, da regra, na outra ponta eu que me lasque... Não há nenhum investimento nisso. Que investimento que há? Encontro de casais? Dois dias aí com o pastor não sei lá das quantas...

Então a administração espera que vocês tenham uma família em ordem?

Ah sim. Espera. Mas se falar assim, qual a ajuda que oferecem? Não tem. Alguém pode falar assim, eles oferecem. Se eu precisar passar no psicólogo, porque tenho problemas com a minha esposa, eles vão falar assim, pode ir pastor, a gente ajuda. Mas não é isso... eu diria que, a estada do ministério, essa da história do pastor Silva, de você ter que se esconder, é aquela coisa, de você ter que usar a máscara mesmo, você acaba tendo que usar uma máscara. O por exemplo, que hoje está fora da obra. Um dia ele me falou: "Cara, eu era um profissional... eu virei um profissional da igreja, só isso... e ele tinha acabado de fazer uma semana de oração na minha igreja.

Na questão teológica. Você acha que é comum que exista divergências teológicas e ou doutrinárias entre os pastores e a instituição?

Não, eu acho que teológica não. Mas se eu for separar o que eu chamaria de teologia, norma e tradição, sim. Por exemplo, eu cresci acreditando que os textos bíblicos que falam sobre o uso de adornos estavam corretos. Mas hoje eu não vou usar aqueles textos bíblicos para falar que alguém não pode usar um brinco, ou um piercing. Porque são textos que a igreja usou por tanto tempo e hoje eu acho absurdos. Hoje eu prefiro acreditar que devo usar o critério de Salomão, sobre o que é a vaidade, do que porque eu acho que a Bíblia fala que o brinco é pecado. Já o, ele discorda de mim, vai dizer que tá lá, é verdade, o texto bíblico confirma. Eu não penso assim. Existe hoje então essa divisão astronômica na igreja. Em relação a esse ponto, só esse. Os que são a favor e os que mudaram de opinião. O ministério hoje é completamente dividido com relação a essa posição.

Você percebe entre os pastores adventistas, o desejo de deixar o ministério como algo comum?

Eu acho isso muito complicado. Dos amigos que converso, o cara vai externar isso em algum momento... dos colegas que eu tenho, os camaradas mesmo, eles nunca falaram isso pra mim. E você? Você pode me dizer. Eu não sinto. Nunca me senti assim. E não sinto. Já me senti desanimado, desmotivado. Posso me sentir desmotivado da obra, sem vontade de sair de casa, sem vontade de fazer nada, sem nenhum projeto, desanimado entendeu? Mas não ao ponto de dizer que eu vou entregar minha credencial. Se isso existe, a galera não comenta isso não.

Anexo 5 – Email do Dr. Andrew Jameton

Alberto Nery <alberto.domeniconi@gmail.com>

Contact from a graduate student from Brazil

Jameton, Andrew <ajameton@unmc.edu>
Para: Alberto Domeniconi <alberto.domeniconi@gmail.com>

20 de janeiro de 2015 16:40

Alberto Domeniconi:

Very nice to hear from you.

I have retired, and have not followed the moral distress literature for some years. I now live in Saint Paul, Minnesota.

If you are coming this way, I would be glad to meet you.

Meanwhile, I just saw an interesting critique of the concept. I am attaching it here.

I would enjoy seeing your work; pastors would be a great group to work with.

Best Regards,

Andrew

Now that I am not usually at UNMC, the best email is ajameton1@gmail.com

From: Alberto Domeniconi [alberto.domeniconi@gmail.com]
Sent: Monday, January 19, 2015 6:28 PM
To: Jameton, Andrew
Subject: Contact from a graduate student from Brazil

[Texto das mensagens anteriores omitido]

The information in this e-mail may be privileged and confidential, intended only for the use of the addressee(s) above. Any unauthorized use or disclosure of this information is prohibited. If you have received this e-mail by mistake, please delete it and immediately contact the sender.

Bioethics 2015 Fourie Moral Distress.pdf
87K

Anexo 6

Tabela 8 - Tabela Original Sobre a Evolução do Conceito de Distress Moral

Table 2.1 Evolving definitions of moral distress

Authors	Definition
Jameton [3]	Moral distress arises when one knows the right thing to do, but institutional constraints make it nearly impossible to pursue the right course of action
Wilkinson [6]	Psychological disequilibrium and negative feeling state experienced when a person makes a moral decision but does not follow through by performing the moral behavior indicated by that decision
Jameton [26]	<i>Initial moral distress</i> involves the feelings of frustration, anger and anxiety people experience when faced with institutional obstacles and conflict with others about values <i>Reactive moral distress</i> is the distress people feel when they do not act upon their initial distress
Hanna [28]	Moral distress occurs in the context of situations that have moral implications embedded within them, where the moral end, an inherent rightness or goodness, is understood to exist and understood to be or have been threatened, harmed or violated.
Austin et al. [29]	The state experienced when moral choices and actions are thwarted by constraints
Källemark et al. [30]	Traditional negative stress symptoms that occur due to situations that involve ethical dimensions and where the healthcare provider feels she/he is not able to preserve all interests and values at stake
Nathanial [31]	Moral distress is pain affecting the mind, the body, or relationships that results from a patient care situation in which the nurse is aware of a moral problem, acknowledges moral responsibility, and makes a moral judgment about the correct action, yet, as a result of real or perceived constraints, participates, <i>either by act or omission</i> , in a manner he or she perceives to be morally wrong

(continued)

12

L. Musto and P. Rodney

Table 2.1 (continued)

Authors	Definition
Mitton et al. [32]	Moral distress is the suffering experienced as a result of situations in which individuals feel morally responsible and have determined the ethically right action to take, yet due to constraints (real or perceived) cannot carry out this action, thus committing a moral offence
Varcoe et al. [17]	The experience of being seriously compromised as a moral agent in practicing in accordance with accepted professional values and standards
Rodney et al. [33]	What nurses (or any moral agents) experience when they are constrained from moving from moral choice to moral action—an experience associated with feelings of anger, frustration, guilt, and powerlessness
Crane et al. [11]	The experience of psychological distress that results from engaging in, or failing to prevent, decisions or behaviors that transgress, or come to transgress, personally held moral or ethical beliefs
Barlem and Ramos [34]	The feeling of powerlessness experienced during power games in the micro-spaces of action, which lead the subject to a chain of events that impels him or her to accept imposed individualities, have his or her resistances reduced and few possibilities of moral action; this obstructs the process of moral deliberation, compromises advocacy and moral sensitivity, which results in ethical, political and advocational inexpressivity and a series of physical, psychical, and behavioral manifestations
Campbell et al. [21]	One or more negative self-directed emotions or attitudes that arise in response to one's perceived involvement in a situation that one perceives to be morally undesirable