UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

ERIKA FELTRIN MARQUES NAKANO

BURNOUT, DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS EM PASTORAS E PASTORES

São Paulo
2017

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

ERIKA FELTRIN MARQUES NAKANO

BURNOUT, DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS EM PASTORAS E PASTORES

(Versão Original)

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Esdras Guerreiro Vasconcellos

São Paulo
2017

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.

Catalogação na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Nakano, Erika Feltrin Marques.

Burnout, Discurso do sujeito coletivo e aspectos psicossociais em Pastoras e Pastores/ Erika Feltrin Marques Nakano; orientador Esdras Guerreiro Vasconcellos. -- São Paulo, 2017

138 f.

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Burnout 2. Discurso do sujeito coletivo 3. Aspectos psicossociais 4. Pastoras e pastores I. Título.

BF575.S75

Nome: Erika Feltrin Marques Nakano

Título: Burnout, discurso do sujeito coletivo e aspectos psicossociais em pastoras e pastores.

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, para a obtenção do grau de Mestre 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: _____

Dedicatória

A todas as pastoras e pastores da IPI do Brasil e demais igrejas cristãs que buscam com suas vidas amarem a Deus e ao próximo como a si mesmo, especialmente aos que tenho tido o privilégio de conhecer, conviver e aprender.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, pela oportunidade de iniciar e concluir este trabalho.

À minha família, que sempre acreditou em mim e me apoiou com ações práticas. Em especial ao meu esposo Kazu pela compreensão e parceria, principalmente nos momentos finais desse trabalho. À minha mãe Elci, que antes mesmo de eu iniciar empiricamente esse estudo, já me apoiava ao cuidar da nossa filha Sofia ainda recém-nascida.

Ao Professor Dr. Esdras Guerreiro Vasconcellos, pela abertura e acompanhamento não apenas ao tema, mas também a mim como pesquisadora; pelas ricas contribuições que me passou de vida e teoria.

Ao Prof. Dr. Geraldo José Paiva e Dra. Maria de Fátima Alves de Morais, pelas ricas contribuições e comentários tecidos no Exame de qualificação. Ao Prof. Dr. Wellington Zangari e esposa Profa. Dra. Fátima Regina Machado, pelos muitos ensinamentos transmitidos dentro da área de psicologia da religião durante o desenvolvimento desse estudo. Aos muitos mestres que compartilharam comigo conhecimento nesses anos de estudo.

Ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo que abriu as portas para o desenvolvimento desse estudo no Campo da Psicologia Social e proporcionou recursos necessários para o meu desenvolvimento como aluna e pesquisadora.

Aos funcionários da Secretaria do Departamento de Psicologia Social, pela atenção e dedicação em assuntos acadêmicos.

A cada pastora e pastor da IPI do Brasil que aceitaram o convite em participarem desse estudo. Muito obrigado pela sinceridade e abertura.

Aos colegas pesquisadores Camila Torres, Clélia Prestes, Fátima Bortoletti, Mauro Duarte, Monica Frederigue Huang, Thales Epov, Saul Orozco, pelo companheirismo antes e durante a realização desse trabalho; pelo incentivo, ajuda e troca de conhecimentos.

Aos mentores de vida e fé, Lilo, Evandro e Jane Lucchini, que sempre me inspiram e participam comigo nos momentos cruciais da vida.

Aos queridos tio Modesto e tia Lúcia Carone, por sempre me acolherem no sítio para os momentos de imersão com a dissertação.

Às amigas de caminhada aqui em Limeira. A Eunice P. de Assumpção, que mesmo sem intenção e dentre os pioneiros dessa área de estudo, em grande parte me influenciou na realização desse estudo. À Ana Luisa de Lucca e Daniele Gomes Greve, que sempre ajudaram a me estabelecer aqui na cidade.

“Tudo de Deus procede.

Tudo acontece por intermédio dEle.

Tudo termina nEle”. Romanos 11.36

Resumo

Nakano, E. F. M. Burnout, Discurso do sujeito coletivo e aspectos psicossociais em pastoras e pastores. 2017, 138f. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

Este trabalho buscou identificar burnout e aspectos psicossociais no discurso de 10 pastoras e 10 pastores da Igreja Presbiteriana independente do Brasil através do método do Discurso do sujeito coletivo. O estudo alcançou o objetivo e identificou diferenças supostamente relevantes nos discursos diante das variáveis, a saber: Auto Cobrança e Solidão com maior frequência no discurso das mulheres e Isolamento com maior frequência nos discursos dos homens. Desconfiança e Cobrança/expectativa elevada de terceiros maior frequência no discurso de pastores com cargo de titulares e Sobrecarga, Auto cobrança, Culpa, Pensou em desistir e Desconfiança com maior frequência nos discursos dos que trabalham sozinhos. Sobrecarga com maior frequência nos discursos dos que possuem até 10 anos de ministério e Envolvimento emocional demasiado com o trabalho, Auto cobrança, Pensou em desistir, com maior frequência nos discursos dos que possuem 16-20 anos de ministério. A análise quantitativa foi feita a caráter de Estatística descritiva com a distribuição de sujeitos (α), frequências percentuais, médias e desvios padrão em cada uma das categorias. Dentre os 20 participantes, 19 estão inseridos nas 3 macrocategorias Esgotamento emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. A pesquisa tem um caráter exploratório e novos estudos, se fazem necessários para aprofundamento das tendências aqui apontadas

Palavras chaves: Burnout; Discurso do sujeito coletivo; Aspectos psicossociais; Pastoras e pastores.

Abstract

Nakano, E. F. M. Burnout, discourse of the collective subject and psychosocial aspects of pastors. 2017, 138f. Dissertation (Master) - Institute of Psychology, University of São Paulo, São Paulo, 2017.

This work aimed at identifying burnout and psychosocial aspects in the discourse of 10 female pastors and 10 male pastors of The Independent Presbyterian Church of Brazil through the method of Discourse of the collective subject. The study reached the objective and identified supposedly relevant differences in the discourses in the variables, that are: Being self-demanding excessively and Solitude, which were observed with more frequency in the discourse of the female pastors and Isolation which was observed more often in the discourse of the male pastors. Sense of distrust in others and Sense of Excessive Demand/Expectation from third parties were observed with more frequency in the discourses of pastors with chief positon and Sense of Overloaded, Being self-demanding excessively, Sense of Guilt, Thought of giving up and Distrust of others were observed more frequently in the discourse of those who work individually. Overloaded was observed more frequently in the discourse of those who have up to 10 years of ministry and Excessive emotional involvement with work, Being Self-demanding excessively, Thought of giving up, were observed most often in the discourses of those who have 16-20 years of ministry. The quantitative analysis was made to the character of Descriptive Statistics with the distribution of subjects (α), by frequency and percentage, with averages and standard deviations in each one of the categories. Among the 20 participants, 19 were included in the 3 macrocategories, Emotional Exhaustion, Depersonalization and Reduced personal accomplishment. This research has an exploratory aspect and new further studies are necessary to deepen the tendencies which were pointed out here.

Keywords: Burnout, discourse of the collective subject, psychosocial aspects, pastors.

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição da Amostra Regiões do Brasil.....51
Tabela 2 - Distribuição por Faixa Etária 51
Tabela 3 - Distribuição por Estado Civil.....51
Tabela 4 - Distribuição em Equipe Pastoral ou Sozinho.....52
Tabela 5 - Distribuição por Tempo de Ministério.....52
Tabela 6 - Distribuição da Amostra por Formação.....53
Tabela 7 - Categorias dos Discursos.....54
Tabela 8 MAC 1 – Esgotamento Emocional.....84
Tabela 9 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Gênero.....85
Tabela 10 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Cargo.....85
Tabela 11 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Trabalha em Equipe Pastoral ou Sozinho.....86
Tabela 12 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Tempo de Ministério.....87
Tabela 13 MAC 2 - Despersonalização.....88
Tabela 14 MAC 2 - Despersonalização x Gênero.....89
Tabela 15 MAC 2 - Despersonalização x Cargo.....89
Tabela 16 MAC 2 - Despersonalização x Equipe Pastoral e Sozinho.....90
Tabela 17 MAC 2 - Despersonalização x Tempo de Ministério.....91
Tabela 18 MAC 3 - Baixa Realização Profissional.....92
Tabela 19 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x Gênero.....93
Tabela 20 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x Cargo.....93
Tabela 21 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x Equipe Pastoral ou Sozinho....94
Tabela 22 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x Tempo de Ministério.....95
Tabela 23 - Identificação de Burnout Dentro Dos Discursos.....101

Lista de Quadros

Quadro 1 – Macrocategorias.....77

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO..... 16

2. REFERENCIAL TEÓRICO.....20

2.1 - Stress e Burnout..... 20

2.2 - Burnout e Pastores.....25

2.3 - Profissão Pastor.....28

3 - DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO..... 35

3.1 - Princípios Básicos e Conceitos Fundamentais do DSC..... 35

3.2 - Representação Social e DSC 36

4 – OBJETIVO.....40

4.1 – Objetivo Geral.....40

4.2 – Objetivos Específicos..... 40

5 - MÉTODO.....42

5.1 – Caracterização dos Sujeitos 43

5.2 - Caracterização da Instituição 44

5.3 - Coleta de Dados 46

5.4 – Materiais e Instrumentos 47

5.4.1 - Questionário Sócio Demográfico..... 47

5.4.2 - Apresentação de um Caso 47

5.5 - Procedimentos 48

5.6 – Aspectos Éticos 48

6 . ANÁLISE DOS RESULTADOS.....50

6.1 Análise Descritiva das Variáveis Sócio Demográficas 50

6.2 Análise dos Discursos 54

6.2.1. Expressões Chaves, Ideias Centrais e Categorização.....54

6.2.2 Os Discursos..... 55

6.2.3 Análise dos Discursos.....68

6.3 As Macrocategorias 75

6.3.1 Macrocategoria 1 – Esgotamento Emocional.....77

6.3.2 Macrocategoria 2 – Despersonalização..... 79

6.3.3 Macrocategoria 3 – Baixa Realização Profissional.....81

6.4 Análise Descritiva das Macrocategorias..... 83

7. DISCUSSÃO.....97

8. CONCLUSÃO.....108

9. REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA.....111

10. ANEXO

Anexo 1 – Questionário Sócio Demográfico.....118

Anexo 2 – Caso.....119

Anexo 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....120

Anexo 4 – Aprovação Comitê de Ética.....122

Anexo 5 – Seleção de Expressões Chaves e Ideias Centrais 123

Anexo 6 – Distribuição dos participantes em cada Categoria 138

INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

Ao se propor a refletir sobre o que é conhecer, nos afirma Giannetti (2005, p.67) que “qualquer que seja o objeto do conhecimento – uma floresta, uma indústria, um texto clássico ou um neurotransmissor – uma coisa é certa: por mais que se conheça, sempre será possível conhecer mais”.

Toda pesquisa tem como ponto de partida a escolha do tema. Nos corredores da pós-graduação é comum escutar que “o meu tema de pesquisa é antes de tudo um tema de vida”. Não posso afirmar que assim o seja com todos, mas tal afirmação corresponde ao estudo aqui desenvolvido. O tema ligado a burnout surgiu a partir de uma vivência pessoal, que se transformou num impulso de olhar para pastores, especificamente no que diz respeito às especificidades do trabalho em si, dentre elas, o paradoxo profissão-vocação, alta demanda acrescida de um envolvimento intenso com questões da igreja e falta de delimitação entre trabalho e descanso.

Cronologicamente falando, em meados de 2002, num período em que após concluir uma primeira formação em Missiologia pelo Centro de Treinamento Missionário – Sul, na cidade de Florianópolis, iniciou-se um período de trabalho prático no desenvolvimento de uma atividade ministerial na cidade de Presidente Prudente no interior de São Paulo, como integrante de uma equipe ministerial com outros pastores e missionários. Tanto numa dimensão individual-interna quanto coletiva-externa, começou a ser nítido as altas demandas de trabalho, envolvendo desde questões relacionadas ao tempo (que parece ser sempre insuficiente), até o contato com a complexidade de necessidades e o sofrimento que as pessoas vivenciavam. Pessoalmente diante de um “quase-burnout”, redirecionamentos e reposicionamentos foram colocados em prática. Com isso, surge não apenas o interesse, mas também passos iniciais de leituras e estudos sobre a importância da saúde integral em líderes religiosos.

Concomitantemente, enquanto cursava a faculdade de Psicologia, através do contato com disciplinas e teorias, gradativamente foi acrescentado lentes para

uma visão de homem e de mundo além da Teologia. Nesse período, estudos substanciais acadêmicos como, Assumpção (2002), Oliveira (2004), apesar de terem sido desenvolvidos em áreas diferentes da Psicologia, serviram de grande estímulo.

Além da inclinação intelectual pelo tema, paralelamente surgia um desejo ligado ao coração a respeito da saúde integral de líderes religiosos.

Ao dar prosseguimento aos estudos científicos e acadêmicos, percebeu-se que são várias as pesquisas sobre esse tema em diversos países do mundo. Schaufeli et al. (2009, p.204) “estimam que 6.000 livros, capítulos, dissertações e artigos de jornais tem publicações sobre burnout”.

No Brasil, a publicação do primeiro artigo aconteceu em 1987 na Revista Brasileira de Medicina, contudo foi na década de 90 que iniciou a produção de teses, dissertações e publicações sobre o tema.

No dia 6 de maio (coincidentemente meu aniversário), de 1996 a síndrome passa a ser incluída no anexo II regulamentado da Previdência Social. Contudo, no contexto brasileiro, apesar de prevista como doença de trabalho, ainda é muito desconhecida entre boa parte dos nossos profissionais. (Benevides-Pereira, 2010)

Hall (1997, p.330, apud Evers e Tomic, 2003) publicou um artigo sobre a literatura escrita a respeito de pastores nos Estados Unidos, concluindo que existem seis grandes áreas abordadas em tais estudos, estando dentro delas: bem-estar, stress e burnout.

Sonnentag et al. (2010) num estudo realizado com pastores e esposas, sugere que trabalhadores com alta carga de trabalho e dissonância emocional frequentemente sofrem exaustão emocional e demonstram uma alta necessidade de recuperação. Estudos tem mostrado pastores com alta carga de trabalho (Hill et al.,2003, p.355, apud por Sonnentag et al., 2010) e alta demanda emocional de trabalho (Ngo et al., 2005, p.355, apud Sonnentag et al., 2010), portanto, altos níveis de stressores relacionados ao trabalho. Altos níveis de burnout são frequentemente observados nos pastores (Beebe & Doolittle, 2007, p.356, apud por Sonnentag et al., 2010).

Burnout não é um problema isolado dos pastores, pelo contrário, já se sabem que todas as profissões com demandas elevadas estão diante desse dilema (Faulkner, 1981).

Para Fernandez-Lopes, et al. (apud Bortoletti, 2012) a Síndrome de Burnout se manifesta mais frequentemente em certas profissões, sendo que entre profissionais de ajuda o índice é de 20-50%, perdendo apenas para policiais e professores. Segundo o autor, se considerarmos que alguns profissionais da ajuda também exercem a função de ensino no seu trabalho diário, como se verifica no trabalho pastoral, poderia encontrar-se dentre uma das maiores profissões na qual a Síndrome de Burnout se manifesta frequentemente.

Segundo Jackson - Jordan (2013) nos últimos 30 anos tem surgido um interesse significante com temas relacionados à saúde e burnout, de ministros religiosos. A problemática em si, apesar de parcialmente utilizar-se da teoria do campo científico sobre burnout, muitas vezes tem sido abordada unilateralmente por olhares teológicos e doutrinários, atrelando muitas vezes burnout com questões única e exclusivamente vocacionais.

REFERENCIAL TEÓRICO

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 . Stress e Burnout[1]

Stress é um conceito, dentre outros, que atualmente precisa ser purificado, de acordo com Vasconcellos, 2016[2]. Primeiramente, por habitualmente se confundir o que é, e o que não é stress, assim como erroneamente associar toda tensão como sendo stress.

A partir da definição de Hans Selye em 1946, tido como o pai da teoria moderna, de que stress é a reação inespecífica do corpo a qualquer demanda que lhe seja feita, Vasconcellos (2015) nos aponta que, quando colocada dessa forma, equivocadamente, qualquer estímulo geraria stress.

Para o autor supracitado, toda espécie é dotada de um repertório de comportamentos que são respostas naturais a estímulos do meio ambiente. Tanto fatores específicos quanto inespecíficos podem desencadear uma reação, que por sua vez também poderá ser específica ou inespecífica. A resposta à estímulos sempre existirá e poderá ser ou não, stress.

Por exemplo, se tal situação/estímulo estiver dentro desse repertório de comportamento, não se configura enquanto stress. Por sua vez, situações extraordinárias, exigirão respostas além do repertório natural, portanto denomina-se stress.

O conceito de stress é fundamental no modelo psiconeuroendocrinoimunológico do stress, que há vários anos tem procurado restabelecer o estudo do vínculo entre o corpo (com seu sistema vascular, nervoso e

---

[1] Adotamos neste trabalho a nomenclatura internacional para os termos ‘stress’ e ‘burnout’ - introduzindo os prefixos e sufixos quando necessário.

[2] Aula ministrada no Departamento de psicologia social, Universidade de São Paulo, disciplina Distress Moral, 15 de março, 2016.

endócrino) e o aparelho psicológico (pensamentos, emoções, lembranças, etc). (Vasconcellos, 1992).

Através da nossa própria experiência sabemos o que é stress. (Vasconcellos, 1992). Contudo, muitas vezes equivocadamente, afirmamos que estamos em stress quando:

> "... por exemplo, estamos trabalhando demais; estudando demais para o vestibular; construindo uma casa; temos um trânsito intenso no caminho para a firma; temos de fazer uma viagem longa; ou a doença de um familiar que requer nossos cuidados; sofremos por um assalto; temos dívidas; conflitos com os familiares ou amigos; vivendo sob pressão política, social ou de trabalho..." (Vasconcellos, 1992. p.140).

O termo é quase que incorporado ao nosso vocabulário, mas segundo Vasconcellos (1992) nada disso é stress; trata-se de fontes, causas de stress, mas não stress em si, uma vez que stress diz respeito a um processo psicofisiológico que o organismo se encontra diante de um stressor (agente estimulante/situação) que está desencadeando excitação no próprio organismo. A reação de stress seria, portanto, o comportamento que o organismo manifesta decorrente do processo desenvolvido.

Trata-se de processamento psicofisiológico a qualquer informação que seja elaborada pelo sistema nervoso periférico ou central que por sua vez resulte numa resposta extraordinária.

A segunda razão de stress ser um dos conceitos a ser purificado (Vasconcellos, 2016), diz respeito a sua conotação como sendo sempre algo ruim e prejudicial, o que não condiz. Após a elaboração do estímulo, mesmo diante de desconforto, sofrimento ou sentimentos extraordinários significantes que uma resposta de stress poderá ocasionar, não necessariamente resultará numa doença.

> "Visto que a reação descrita como resposta do organismo ao estímulo stressante sempre apontava para desgaste, lesão e colapso funcional de um órgão ou sistema, o conceito de stress ganhou o mundo com conotação negativa. Mesmo depois quando em 1975 ele introduziu o

> conceito de Eustress e Distress não foi possível reverter a associação inicial. A despeito de recorrentes tentativas de correção e da saturação de milhares de pesquisas repetindo, incansavelmente, o conceito antigo, o inconsciente coletivo continua preferindo ver o stress como distress, sem, todavia, denominá-lo como tal". (Vasconcellos, 2015, pág 2)

Lazarus e Folkman (1984, p.145 apud Vasconcellos, 1992) postulam que são três as avaliações pelas quais passam os estímulos do stress: primeira avaliação, é bom ou ruim? É perigoso? Em seguida uma segunda avaliação e preparação de reação/coping, de como controlar ou combater. Seria possível? E por fim, uma terceira avaliação, tida como reavaliação da estratégia utilizada: qual o sucesso obtido? É necessário reduzir ou intensificar a reação do stress? Se na primeira avaliação o estímulo for considerado perigo, de desafio, tornar-se-á um stressor e irá desencadear o processo biológico-psicológico, uma vez que o agente stressor pode ter um caráter físico, cognitivo ou emocional.

Para Benevides-Pereira, 2002:

> "O stress é a resposta a este estímulo, isto é, a necessidade de vir aumentar o ajuste adaptativo, para retornar ao estado de equilíbrio, reaver a homeostase inicial, ou os recursos que a pessoa vem a despender para fazer frente às demandas". (p.27)

A partir disso, podemos dizer que o burnout é uma resposta de adoecimento, decorrente da exposição prolongada aos stressores laborais quando os recursos de enfrentamento foram insuficientes para lidar com o distress. (Lazarus e Folkman,1984 apud Benevides-Pereira, 2002; Carlotto & Camara, 2007), e, portanto, sempre uma resposta a um distressante. (Vasconcellos, 2015).

Por estar relacionada a stressores interpessoais ligados a situações de trabalho, tem sido definida também como "um fenômeno psicossocial" (Carlotto & Câmara, 2007, p.326) e não apenas individual e fisiológico.

A Síndrome do Burnout é tida como a síndrome do "queimar-se pelo trabalho", um desgaste ocupacional ou esgotamento profissional (Mezerville, 2012),

um processo no qual tanto as características pessoais quanto as circunstâncias ambientais interferem, portanto demandam ações terapêuticas singulares (Bortoletti, Araújo & Vasconcellos[3]).

Segundo Schaufeli e Ezmam (1998, p.21 apud Benevides-Pereira, 2002) o primeiro artigo versando sobre burnout foi escrito em 1969 por Bradley, apesar de ter sido atribuído a Freudenberger. Para a autora, “sem dúvida deve-se creditar a Freudenberger, a Christina Maslach e Susan Jackson a propagação e o interesse que se seguiu no meio científico a partir de seus artigos nos anos 70”. (Benevides-Pereira 2002, p.22)

O próprio Freudenberger foi vítima de burnout por duas vezes, e por isso seus escritos têm temas fortemente autobiográficos (Schaufeli, Leiter e Maslach, 2008).

Para Benevides-Pereira (2002) no Brasil, há um consenso em ser tido como uma síndrome do meio laboral, “que traz consequências individuais, familiares, profissionais e sociais”. (Benevides-Pereira, 2002 p.18)

As raízes do conceito de burnout parecem estar relacionadas com as mudanças sociais e os desenvolvimentos econômicos e culturais que ocorreram no último quarto do século passado, de uma transformação rápida e profunda da sociedade industrial em uma economia de serviço. Diante de transformações a Síndrome do Burnout é tida como “um fenômeno ligado ao crescimento do mal-estar no trabalho, nas últimas duas décadas, com predominância e crescimento nos países industrializados”. (Segundo Castro, 2010 p.408)

Castro (2013) ainda propõe que devemos compreender o burnout como um fenômeno ligado ao atual processo histórico em curso no mundo das organizações e trabalho e abordá-lo a partir de uma ótica interdisciplinar.

Segundo Grangeira, Alencar e Barreto (2008) não existe um conceito unânime de burnout, além de existirem vários nomes para discriminar a síndrome:

---

[3] Bortoletti FF, Araújo Júnior E. Vasconcellos EG. A Interface entre a Psicologia e a Psiconeuroendocrinoimunologia. In: Borges DR. Atualização Terapêutica. Editora Artes Médicas. 26a edição. No prelo.

stress laboral, stress assistencial, stress ocupacional, esgotamento profissional, síndrome do esgotamento profissional, dentre outros.

Mesmo diante dessa falta de unanimidade, a definição mais aceita atualmente (Carlotto & Camara, 2008), considera que a síndrome possui três dimensões que se relacionam, mas também independem uma da outra. A exaustão emocional, como o próprio nome sugere, caracteriza-se por um esgotamento de recursos; a despersonalização ocorre quando o profissional se distancia e trata com frieza o cliente, colegas ou demais pessoas da organização e por fim, a baixa realização profissional, uma tendência do trabalhador se auto avaliar negativamente.

Para Schaufeli et al. (2009, P.204), “embora burnout pareça ser um fenômeno global, o significado e conceito difere entre os países”. Em alguns países o burnout é usado como um diagnóstico médico, enquanto que em outros é um rótulo não médico, socialmente aceito. Por exemplo, na Suécia e Holanda a síndrome pode ser usada como um diagnóstico médico, portanto profissionais de saúde são treinados para lidarem com a síndrome. (Schaufeli et al., 2009).

Inicialmente, o burnout foi tido como uma síndrome dentro das profissões de ajuda, mas a partir da década de 80 foi ampliada para outras profissões. (Schaufeli et al. 2008). Dessa forma, as primeiras pesquisas sobre tal síndrome resultaram de estudo sobre as emoções e formas de lidar com estas. (Carlotto & Camara, 2008).

De acordo com as autoras supracima citadas, três fatores desencadearam o crescente interesse por burnout, a saber, modificações introduzidas no conceito de saúde e destaque dado a melhoria da qualidade de vida pela OMS; aumento da demanda e das exigências da população com relação aos serviços sociais, educativos e de saúde e por último a conscientização de pesquisadores, órgãos públicos e serviços clínicos com relação a síndrome. (Carlotto & Camara, 2008).

No início burnout foi estudado apenas nos Estados Unidos, na década de 70. Na Europa, especialmente na Inglaterra, estudos surgiram na década de 80, além de em outros países como Israel. Na década de 90 no Leste e Oeste Europeus, na Ásia, no Oriente Médio e na América Latina. Após a virada do século na China (Schaufeli et al. 2008).

Apesar de pesquisas ao longo desses anos, segundo Leiter et al. (2014), o burnout ainda continua sendo uma das maiores crises de carreira do século XXI, apontando para a persistência do problema.

Em um estudo sobre demandas de trabalho e recursos do trabalhador, LePine e Rich (2010) constatam uma associação positiva entre burnout e demandas, enquanto que burnout e recursos são negativamente associados, nos apontando para o fato de que o contexto não é imparcial e que exerce certa influência (Xanthopoulou e Meier, 2014).

Segundo Edwards et al. (2000) revendo os últimos 10 anos, burnout surge como resultado de demanda excessiva, associada com conflito pessoal, que se intensificam quando há falta de suporte familiar ou de outra natureza.

Para Benevides-Pereira (2002) características pessoais como idade, nível educacional, estado civil, personalidade e características do trabalho em si, como tempo de profissão, trabalho por turnos ou noturno, sobrecarga, relação profissional-cliente, tipo de clientela, relacionamento entre colegas de trabalho, satisfação no trabalho, suporte organizacional, pressão no trabalho, além de características sociais, como suporte familiar, social, cultura ou prestígio são facilitadores e/ou desencadeadores do burnout.

Mezerville, (2012, p.167) também concorda que “fatores pessoais, trabalhistas e sociais são causas do burnout, apontando para questões intra e interpessoais associadas com a presença do burnout”.

2.2. Burnout e Pastores

Estudos realizados com pastores (Assumpção, 2002; Evers e Tomic, 2003; Jackson-Jordan, 2013; Koenig et al, 2002; Oliveira, 2004; Silva, 2004), nos apontam um crescente interesse em se pesquisar stress e burnout entre esses profissionais. Quando comparados com outras profissões de ajuda, pastores possuem maiores níveis de exaustão emocional e menores níveis no que diz respeito a

despersonalização. Quanto à realização profissional, os índices são relativamente mais baixo. (Evers e Tomic, 2003)

De acordo com Herrera et al. (2013, p.227), num estudo realizado com padres católicos da América Latina, “a síndrome do burnout não tem sido analisada com profundidade entre o clero”. Num estudo desenvolvido por Mezerville (2012), três a cada cinco, de quase 900 sacerdotes religiosos, estão gravemente stressados.

Segundo Evers e Tomic (2003, p.329) pastores possuem altos níveis de exaustão emocional quando comparados com outras profissões de ajuda”.

Jackson-Jordan (2013) ao se propor a revisar a literatura sobre burnout e resiliência nos ministros religiosos, mostra que fatores como: qualidade de habilidades interpessoais, relacionamentos com pessoas fora do contexto religioso, estabelecimento de relacionamentos com um mentor, existência de alta expectativa sobre o clero, espiritualidade pessoal e habilidade de construir limites para saúde emocional, permeiam a questão do burnout no clero.

Nesse contexto religioso, um dos desafios cruciais é, por exemplo, a diferenciação entre um problema vocacional e a síndrome do burnout, uma vez que, em várias ocasiões as duas dimensões são tratadas como sendo semelhantes. Há até uma paráfrase, onde “a síndrome do burnout seja também conhecida como sendo a síndrome do bom samaritano decepcionado” (Mezerville 2012, p.172).

Faulkner (1981), que acompanha pastores de variadas idades já há alguns anos, diz existirem três pensamentos dominantes a respeito disso:

> “Alguns dizem que se eles (pastores) realmente tivessem sido “chamados por Deus”, não estariam enfrentando esses problemas; outros dizem que essa questão deve ser olhada, mas não levada tão a sério, pois trata-se de um modismo que logo vai passar; outros estão atentos para a questão, pensando que tais pastores estão sem combustível, mas nem por isso são cristãos inferiores ou pessoas mais fracas. (p.08)

Nesse contexto, dentro dos facilitadores e/ou desencadeadores do burnout em ministros religiosos, Jackson-Jordan (2013, p.02) destaca o tipo de manejo em

lidar com conflitos. Por exemplo, pessoas que utilizam formas de evitar ou de se acomodar diante do conflito, são propensas a alto nível de burnout comparadas com aquelas que utilizam formas de colaborar e enfrentar os conflitos. Forte rede de relacionamento pode proteger de desenvolver burnout. Presença de mentores são positivamente associados com baixa exaustão emocional.

Num estudo realizado com 259 pastores e 177 esposas, Darling et al (2004) comenta a respeito do aumento de stress que pastores e suas respectivas famílias vivenciam, e que portanto, eles podem ser inseridos dentro da categoria de risco para o desenvolvimento de burnout.

Atualmente não são poucos os desafios que ministros religiosos têm tido no que diz respeito à saúde física e emocional. Num estudo desenvolvido por Doolittle (2010) com 358 líderes religiosos cristãos, 13% relatam terem desenvolvido burnout, 23% com depressão e 45% com alto ou moderado nível de exaustão emocional.

Numa pesquisa realizada com 18 pastores da IECLB (Igreja Evangélica de Confissão Luterana do Brasil), Oliveira (2004) descreve que, quando perguntado aos entrevistados como se sentem a maior parte do tempo, apesar de 5,6% responderem exaustos e stressados, 66,7% se sentem bem, mas sobrecarregados. Em contrapartida, 58,8% sentem que são cuidadores enquanto 35,5% consideram-se cuidados, o que nos aponta o fato de que desejam cumprir a vocação para o ministério, querem cuidar de outras pessoas, mas são sobrecarregados. (Oliveira, 2004).

Recentemente, numa pesquisa com pastores presbiterianos no estado de MG, Santos (2014), numa análise quantitativa, se propôs a buscar associações entre as dimensões da Síndrome de Burnout e faixa etária, escolaridade, tempo de trabalho (igreja atual e anterior), tipo de vínculo de trabalho e faixa salarial. Numa análise qualitativa, foram identificados aspectos ligados à exaustão emocional, despersonalização, baixa realização profissional, além de significado do trabalho pastoral, prazer e sofrimento no trabalho e estratégias de como lidar com o burnout.

2.3 - Profissão Pastor

No protestantismo a institucionalização do pastor como o líder oficial da igreja se deu em 1517, com a reforma protestante, simbolizando mais uma, dentre outras rupturas com a igreja católica (Silva, 2004). Dessa forma, o membro da igreja, a partir de então, se submeteria a uma nova forma de liderança, tendo como pressuposto o sacerdócio universal no qual se descartava qualquer mediação entre Deus e os homens.

Apesar dessa premissa de igualdade e horizontalidade entre todos, o exercício da liderança dos pastores, na prática, se expressa de outra maneira.

Caracterizar a profissão pastor é uma tarefa um tanto quanto desafiadora. Dentro desse contexto religioso, o simples fato de conseguirmos associar igreja com trabalho, exercício do ministério como profissão, e pastor como profissional/trabalhador já e por si só um grande desafio. É claro que, como qualquer profissão, o ministério pastoral possui suas especificidades. Dentre estas, destacamos algumas relacionadas com a carga horária, local de trabalho e vínculo empregatício.

Dentro do contexto atual brasileiro, se faz necessário reconhecer os estereótipos resultantes de uma variedade interpretativa da Teologia e da diversidade eclesiástica que configura a igreja evangélica brasileira. Em outras palavras, temos presente na chamada igreja evangélica brasileira pastores que exercem suas atividades no ensino Teológico em Faculdades e Seminários, outros na área da administração denominacional e a grande maioria no exercício do pastorado nas comunidades locais ou igrejas.

Uma especificidade que talvez mereça ser aqui citada diz respeito a questão vocacional. Trata-se de uma escolha e ordem divina, que antecede e vai além da própria vontade do vocacionado. Para Weber, 1967 (apud Silva, 2004):

> “A vocação que se manifesta no trabalho é a única maneira de viver aceitável por Deus, e assim, passa a ter não apenas um caráter humano, mas se mistura a uma missão divina a que o ser humano tem que se submeter... trabalhar como pastor é aceitar a atividade como uma vocação, principalmente quando se percebe a transcendentalidade, ser chamado por Deus”. (p.24)

Dessa forma, a liderança que um pastor exerce tem um caráter institucional, como por exemplo, de um gestor de empresa, um coordenador de uma escola, mas também possui uma tonalidade vocacional, como “a voz de Deus” aqui na terra. Weber, 1982 (apud Silva, 2004, p.24) diz que “o trabalho pastoral não se assemelha a de um engenheiro ou médico, mas se diferencia por seu caráter ascético, espiritual e ético”.

Segundo Silva & Holanda (2008, p.382) há uma espécie de divinização do trabalho por parte dos próprios ministros, estruturas e pessoas: “... a vocação para o trabalho pastoral tem não apenas um caráter humano, mas se mistura a uma missão divina a que se deve submeter, o que traz outro sentido ao trabalho”.

Portanto, para um ministro religioso, o delineamento profissional, assume características próprias desde o seu início. Diferentemente de outras profissões que se inicia com um concurso, ou com um processo seletivo, uma faculdade, um aprendizado, o exercício ministerial inicia-se com um chamado, uma con-vocação, que por sua vez será a essência que permeia todas as suas demais ações.

Além disso, de acordo com Carlotto e Câmara (2007) em nosso contexto brasileiro há maiores expectativas sociais depositadas nas profissões de ajuda, como um tipo de cobrança social esperada desses profissionais aproximando a uma ideia de vocação, e dessa forma, uma certa cobrança social de que, não se espera que tais pessoas possam apresentar “sentimentos de distanciamento do seu público-alvo”.

Muller (1992, p.330, citado por Evers e Tomic, 2003) diz que ministros religiosos devem ser incluídos dentro da categoria de profissionais de ajuda porque a variedade de papéis e tarefas que eles desenvolvem - conselheiros, professores,

pregadores e administradores – diz respeito a um tipo de trabalho ligado diretamente ao ser humano.

Paradoxalmente, apesar do caráter vocacional, o exercício de liderança religiosa, como a qualquer outra profissão, possui desafios. Leiter et al. (2014, p.2), ao refletirem sobre o contexto social e econômico do trabalho, aponta para o fato de que “dentro de qualquer profissão, conseguir manter o limite entre trabalho e vida pessoal requer muito”.

Para Evers e Tomic (2003, p.330) “professores, enfermeiros e pastores tem ao menos dois pontos em comum: primeiramente porque eles trabalham muito próximos às pessoas; e segundo porque, trabalhar em classe de aula, hospital ou igreja está ficando cada vez mais difícil”.

Com relação ao exercício do trabalho é esperado que pastoras e pastores exerçam uma grande variedade de tarefas, sendo parte destas, muitas vezes da competência de outros profissionais. Lidam por exemplo com pessoas que, em sofrimento emocional, ao invés de buscarem ajuda com e/ou também com outros profissionais (psicólogos, psiquiatras, etc), recorrem a eles como única fonte de ajuda e apoio.

Weaver, 1996 (apud Koenig et al, 2002, p.394), comenta:

> “Os clérigos são obrigados a cumprirem muitas responsabilidades com as pessoas da igreja e com a comunidade, que exigem muito tempo e energia deles. Se espera deles uma variedade de papéis numa única vez, incluindo administrador, professor, pregador, conselheiro…”

Esta variedade de funções também está implícito na própria Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério de Trabalho e Emprego (2010), na qual o pastor evangélico é categorizado como ministro de culto religioso, com as seguintes atribuições: realizar liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigir e administrar comunidades; formar pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientar pessoas; realizar ação social na comunidade; pesquisar a doutrina religiosa; transmitir ensinamentos religiosos; praticar vida contemplativa e meditativa;

preservar a tradição e, para isso, é essencial o exercício contínuo de competências pessoais especificas.

Orthner, 1986 (apud Koenig et al, 2002), numa pesquisa realizada com 2000 pastores da igreja metodista americana, aponta que apesar de gratificante, o trabalho pastoral é altamente exigente. Dentre essa amostra, 1 de cada 4 pastor trabalha mais do que 60 horas durante uma semana.

Além dessas características específicas e inerentes à profissão pastor, de modo geral, são muitas as ameaças que os trabalhadores têm enfrentado no período atual em que vivemos.

Segundo Maslach (2014) incertezas financeiras, tensão relacionada com a instabilidade e continuidade no trabalho e manutenção de limites são desafios atuais que grande parte dos trabalhadores vivencia.

Para Maslach e Leiter (1997) têm acontecido mudanças fundamentais no local do trabalho e na natureza dos empregos que, por sua vez, levam o grande aumento de expressões como “desgaste físico e emocional”, relacionadas ao trabalho. Valores intrínsecos trocados por dinheiro, redistribuição de poder, coletividade enfraquecida, tecnologia e a própria economia global são fatores apontados pelos autores como desencadeadores de desgaste físico e emocional.

E porque tal desgaste físico e mental está aumentando? Maslach e Leiter (1997, p.25) ainda escrevem que “é sempre mais provável esse aumento onde há um desencontro maior entre a natureza do trabalho e a natureza da pessoa que realiza esse trabalho”. Dessa forma, tanto os aspectos relacionados com o trabalho em si, como aqueles relacionados com os indivíduos, devem ser observados.

Muitas vezes, as organizações esperam dos trabalhadores um certo embotamento emocional. Questões relacionadas ao rendimento, habilidades e resultados são mais importantes que sentimentos e emoções. De maneira geral, as organizações ignoram o desgaste físico e emocional dos trabalhadores, pensando ser esse um problema exclusivamente do indivíduo.

O que tem que ser considerado são as muitas mudanças sociais na dimensão do trabalho e do trabalhador. Ao olharmos para a transformação social do

trabalho, desde as civilizações antigas, até, como ponto culminante, sua institucionalização com a industrialização na Europa no século XVII, percebemos um deslocamento do local de trabalho (das casas para a fábrica), assim como também, mudanças relacionadas “com quem trabalho” (com a família e agora na coletividade). Para os artesãos das civilizações antigas não havia distinção quanto ao lugar de morar e trabalhar (Arendt, 2000).

Sonnentag et al. (2010), no estudo acima citado, desenvolvido com pastores protestantes e suas esposas, nos aponta para a questão da incapacidade de não se desligar dos pensamentos do trabalho e da dificuldade em estabelecer limites espaciais e tecnológicos entra casa e trabalho.

Em determinados lugares existe ainda o que se denomina de “casa pastoral”, lugar destinado a moradia do pastor, na sua maioria numa localidade muito próxima à igreja-templo por fazer parte da mesma área de construção e propriedade da igreja. Nesse contexto, manter limites espaciais torna-se ainda mais desafiador.

Contudo, além dos limites espaciais, a manutenção dos limites pessoais e familiares são aspectos importantes, muitas vezes negligenciados.

Sonnentag et al. (2010) utilizam-se do conceito de Distanciamento/Destacamento Psicológico para retratar o distanciamento mental quando não se está no trabalho. Trata-se da necessidade de um distanciamento de si mesmo e do trabalho, nas dimensões física e mental, tida como distanciamento psicológico. Nessa perspectiva, tais autores afirmam que o stress laboral poderia ser predito a partir de um baixo distanciamento emocional, e se propõem a testar algumas hipóteses relacionando distanciamento psicológico com: grande carga de trabalho, dissonância emocional, limites espaciais e tecnológicos, exaustão emocional, necessidade de descanso e recuperação.

Tais autores demonstraram nesse estudo que “carga de trabalho elevada, dissonância emocional e poucos limites espaciais entre trabalho e não trabalho foram negativamente associados com o distanciamento do trabalho no período em que os pastores não estavam trabalhando” (Sonnentag et al, 2010, p.363).

Além disso, foi demonstrado que situações de stress no trabalho não apenas refletiam em altos níveis de exaustão emocional e necessidade por descanso, como também evidenciou que pouco distanciamento psicológico do trabalho mantém a mente das pessoas como que num estado de conexão o tempo todo com o trabalho.

Portanto a situação que vemos é preocupante. De acordo com Randball (2004, p.657 apud Parker e Martin, 2011) num estudo realizado na Austrália com 200 pessoas, desde rabinos, ministros, pastores, padres, freiras, capelães e conselheiros pastorais, 30% deixam o trabalho nos primeiros 5 anos, sendo que a maioria nos primeiros 3 anos. Num estudo realizado nos Estados unidos, 50% deixam o trabalho nos primeiros 5 anos.

Para Larson (1985, p.2 et al. Jackson-Jordan, 2013)

> "Pessoas em profissões que frequentemente lidam com pessoas, experienciando crises e traumas, correm grandes riscos de desenvolverem burnout... correm risco pessoas cujo papéis alimentam expectativas irrealistas sobre elas mesmas e sentimentos inadequados de estarem significativamente impactando as pessoas que servem e estão sofrendo". (p.2)

No contexto brasileiro, pesquisas têm sido realizadas nos últimos anos na tentativa de um mapeamento da realidade emocional em que não apenas pastores, como também clérigos de maneira geral se encontram. (Assumpção 2002; Morais, 2008; Oliveira 2004; Pinheiro, 2009; Santos, 2014; Silva, 2004)

DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO

3 - DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO

3.1 - Princípios básicos e Conceitos fundamentais do DSC

Temos pensamentos sobre inúmeros assuntos, os quais nem sempre são expressos. Professar um discurso é bem diferente de tê-lo em mente. Portanto, de acordo com Lefevre & Lefevre (2005, p.14), “coletar pensamentos coletivos sob forma discursiva tem grande diferença de coletá-los sob formas não discursivas”.

O DSC se apresenta como uma forma de organizar e tabular dados qualitativos dos discursos coletivos. Trata-se de uma proposta de análise de um conteúdo verbal, do qual serão extraídos as ideias centrais, expressões chaves e ancoragens para a construção do Discurso do Sujeito Coletivo.

Para Lefevre & Lefevre (2005, p.116) O pressuposto sócio antropológico é de que “pensamento de uma coletividade sobre um dado tema pode ser visto como o conjunto dos discursos ou formações discursivas ou representações sociais existentes numa sociedade e na cultura”.

Trata-se de uma proposta crítica do procedimento tradicional de categorização, onde as palavras são destacadas e categorias elencadas, e só então os discursos são enquadrados nas categorias. Aqui, de certa forma os discursos deixam de existir, pois o produto final é expresso nas categorias.

Por sua vez, dentro do DSC, o discurso é o conteúdo central, uma vez que é a partir dele que as categorias, expressões chaves, ideias centrais e ancoragens são extraídas do discurso individual, que, por sua vez, após processadas, originarão o discurso coletivo.

De acordo com Lefevre & Lefevre (2012, p.16) trata-se de um “novo método que vem sendo desenvolvido na Universidade de São Paulo, desde o final da década de 90 para as pesquisas de opinião, de representação social ou, mais genericamente, de atribuição social de sentido”.

Aqui não existe a oposição entre método qualitativo e método quantitativo, pois por essência é um método qualiquantitativo, uma vez que em todos os momentos da pesquisa, do início ao fim, tanto o discurso e a representação como a representatividade e a generalização dos resultados são preservados. (Lefevre & Lefevre 2012).

No DSC, a análise dos dados diz respeito à obtenção do pensamento da coletividade. Para tal, faz-se necessário a utilização de figuras metodológicas extraídas dos discursos individuais, a saber, inicialmente, as expressões chaves (ECH), que são trechos do discurso, são destacadas pelo pesquisador e apresentadas exatamente como foi dito pelo sujeito.

Em seguida surge a segunda figura metodológica, as ideias centrais (IC), que revelam, através de um nome ou de expressões linguísticas, o sentido do que o sujeito quis dizer. Aqui a tônica não está em como, mas o que, o sujeito quis de fato dizer. As ideias centrais semelhantes resultarão numa categoria.

Por ancoragem, entende-se a expressão de uma dada teoria ou ideologia que está inserida no discurso. Isso se apresentará em palavras no próprio discurso do sujeito, que poderá existir ou não.

A partir desses passos iniciais, as categorias são elencadas e um só discurso-síntese será redigido na primeira pessoa. O produto final se dará a partir da edição desses discursos-sínteses e da apresentação dos dados organizados em gráficos e tabelas, de maneira que tanto o conteúdo qualitativo quanto o conteúdo quantitativo ficam evidenciados.

3.2 - Representação social e DSC

Não é objetivo do presente estudo focalizar na teoria das Representações Sociais em si. Contudo, por se tratar do referencial teórico no qual o método utilizado se baseia, convém destacarmos algumas questões.

Apesar de considerar que o conceito de representações sociais chegou até nós através de Durkheim, Moscovici (2003), com uma visão diferenciada, propõem que as representações sociais devem ser vistas como uma maneira específica de

compreender e comunicar o que nós já sabemos. Trata-se de fenômenos que necessitam ser descritos e explicados por estarem relacionados a um modo específico de compreender e comunicar a realidade.

Atualmente o conceito se refere à maneira como a sociedade, por meio dos atores sociais que a compõem, pensa, sente e age. (Cavalcanti, 2015) São, portanto, "o conjunto das opiniões comuns, crenças estabelecidas, ideias preconcebidas, o que é óbvio e não discutido..." (Bonnewitz, 2003, p.100)

Para Denise Jodelet (1989, et al Moscovici, 2000, p.21) "representação social é uma forma de conhecimento prático conectando um sujeito a um objeto", portanto, muito importante nas nossas vidas, pois através dela compartilhamos o mundo com os outros e nelas nos apoiamos para a compreensão, gerenciamento ou até afrontamento. (Jodelet (1989)

Para Lefevre & Lefevre, 2012, (apud Figueiredo-Andrade et al, 2013, p.131) "o DSC tem como base teórica a Teoria das Representações Sociais e permite através de procedimentos sistemáticos e padronizados, agregar depoimentos sem reduzi-los a quantidades".

Para Figueiredo-Andrade et al (2013, p.131), "são esquemas sócio cognitivos, que as pessoas utilizam para emitirem no seu cotidiano juízos ou opiniões", sendo que tais esquemas sócio cognitivos são acessíveis através de depoimentos individuais, e constituem, portanto, uma forma de conhecimento.

Para Minayo (2013, p.236), "as representações sociais manifestam-se em falas, atitudes e condutas que se institucionalizam e se rotinizam", mas que por sua vez podem ser alteradas de acordo com interesses e relações dos grupos, e "ser influenciada pelos atributos ou lugares de onde seus sujeitos portadores falam..." (Lefevre & Lefevre, 2010, p.22)

Dessa forma, através da utilização do DSC, busca-se responder a auto expressão do pensamento ou da opinião coletiva, respeitando a sua dupla condição quali-quantitavia. (Figueiredo-Andrade et al, 2013) O resultado aparece no pensamento materializado em forma de discurso.

A diferença com as demais pesquisas de opinião tradicionais apontada por Figueiredo-Andrade et al (2013) é de que aqui o sujeito é coletivo e não individual, expressando um conteúdo além de opiniões individuais.

Portanto, este trabalho investigará o discurso coletivo com suas representações sociais a respeito de burnout, possibilitando compreender os aspectos envolvidos no trabalho e na subjetividade dos participantes através dos discursos e dessa forma, sinalizar o pensamento grupal.

OBJETIVO

4 – OBJETIVO

4.1 – Objetivo Geral

Identificar burnout e aspectos psicossociais no discurso de pastoras e pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil mediante o uso do DSC.

4.2– Objetivos Específicos

Identificar se existe diferença nos discursos, diante das variáveis:

- Gênero: pastoras e pastores;
- Cargo: pastores titulares e pastores auxiliares;
- Tipo de trabalho: trabalho em equipe e sozinho;
- Tempo de profissão;

MÉTODO

5 - MÉTODO

De acordo com Minayo (2013, p.09), “fazer pesquisa constitui um processo de trabalho complexo, que envolve teoria, método, operacionalização e criatividade”.

Nem sempre é tarefa fácil, optar-se por um delineamento de pesquisa. O tema aqui abordado está localizado dentro do campo de pesquisa social em saúde, que diz respeito a todas as investigações que tratam o fenômeno saúde/doença, de sua representação pelos vários atores que atuam no campo. (Minayo, 2013)

Inicialmente, tinha-se como proposta uma linha diagnóstica e quantitativa, na qual, após consideração a respeito da amostra e contexto, um instrumento validado seria escolhido para a verificação da existência e/ou níveis de burnout em pastoras e pastores. Para tal verificação, atualmente existem diversos instrumentos, em vários países do mundo, inclusive aqui no Brasil.

Apesar de não ser único, o MBI (Maslach Burnout Inventory), é o instrumento mais utilizado nas pesquisas, mas por intercorrências na busca de licença de utilização em pesquisas no Brasil, optou-se por um novo método.

Apesar da supremacia dos métodos quantitativos em pesquisas de saúde coletiva, há espaço para pesquisas qualitativas com base na premissa de que cientificidade, não pode ser reduzida a uma única forma de conhecer, (Minayo, 2013). Dessa forma optou-se pelo método quali-quanti, com o intuito de desenvolver um estudo das representações, percepções, opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem. (Minayo, 2013).

De acordo com Lefevre & Lefevre (2005, p.09) há quem acredite que uma verdadeira pesquisa sobre o pensamento coletivo deva ser exclusivamente quantitativa, numa perspectiva de que seu objetivo central seja restringido a verificar “quanto ou em que proporção um determinado atributo está presente na população pesquisada” (p.09). Contudo, quando o objeto, como é em nosso caso, é o pensamento coletivo, tal método pode ser inadequado.

Para tais autores supracitados, a técnica do DSC busca:

> "... justamente dar conta da discursividade, característica própria e indissociável do pensamento coletivo, buscando preservá-la em todos os momentos da pesquisa, desde a elaboração das perguntas, passando pela coleta e pelo processamento dos dados até culminarem com a apresentação dos resultados" (p.11)

5.1 – Caracterização dos Sujeitos

Todos os participantes aceitaram livremente participar de uma entrevista, que ocorreu durante o segundo semestre de 2016.

A participação aconteceu de acordo com a disponibilidade dos participantes. Foram contatados diretamente 32 pastores via email ou telefone. Destes, 20 aceitaram fazer parte do estudo, a saber 10 pastoras e 10 pastores. No processo de escolha, percebeu-se que dentre aqueles que já tinham algum prévio conhecimento da pesquisa e/ou pesquisadora, a resposta ao convite foi mais rápida.

Especificamente, na procura de 10 pastoras mulheres, inicialmente houve dificuldade, diferentemente de pastores do sexo masculino, que prontamente aceitavam o convite. A partir de um contato pessoal com uma missionária que realiza um trabalho de abrangência nacional, e, portanto tem acesso a vários pastores da denominação, outros demais contatos foram abertos e sucessivamente convites aceitos.

Dentre os não participantes, alguns não responderam e outros não tinham recursos de tempo ou físicos, para participarem da pesquisa.

5.2 - Caracterização da Instituição[4]

Como já referido, no estudo realizado, foram contemplados pastoras e pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil.

Trata-se de uma denominação com raízes históricas que remontam aos primórdios da Reforma Protestante no século XVI, mas que surgiu no contexto brasileiro como fruto do trabalho desenvolvido pela Igreja Presbiteriana dos Estados Unidos. Com o correr do tempo foi se formando um corpo de pastores brasileiros, que nem sempre estavam de acordo com a forma de trabalho dos missionários estrangeiros. Dentre os pontos de divergências, o mais importante se relacionava ao investimento quanto à forma de evangelizar, tida como indireta ou direta. Dessa forma, na noite de 31 de julho de 1903, um grupo de sete pastores e 11 presbíteros deixou a reunião do Sínodo (da então Igreja Presbiteriana do Brasil), para fundar a Igreja Presbiteriana Independente do Brasil.

A IPIB nasceu pequena, contudo em pouco mais de dez anos, ela quase alcançou o mesmo número de membros da Igreja Presbiteriana, da qual saíra em 1903.

No que tange a sua estrutura, o sistema de governo é representativo. A IPIB é uma federação de igrejas locais que, embora tenha personalidade jurídica própria, estão jurisdicionadas aos concílios a que pertencem. Cada igreja tem o seu concílio (colegiado), chamado de Conselho, que é constituído por representantes (delegados) pelos membros da igreja e presidido pelo pastor titular. As igrejas geograficamente próximas formam um concílio maior denominado de Presbitério. Os presbitérios compõem um Sínodo, que por sua vez, compõem a Assembleia Geral que é o concílio maior da Igreja.

Em 2008, de acordo com o relatório estatístico (2009) a denominação possuía 482 igrejas com 69.567 membros e atualmente são 550 igrejas com 95.065 membros em todo o Brasil.

No que diz respeito à distribuição de pastores, de acordo com o último relatório concernente ao tema (2009), exerciam o ministério pastoral 636 pastores

---

[4] Todo levantamento histórico e dados aqui incluídos foram extraídos do próprio site da IPIB: http://www.ipib.org/escritorio-central/nossa-historia

(91,77%) e 57 pastoras (8,33%). A ordenação feminina é relativamente recente, e completará 18 anos em janeiro de 2017. Segundo o jornalista Stefano (2013):

> "Não foi um processo simples. Foram necessários anos de debate, estudo, superação de questionamentos, críticas e preconceitos. Mas desde que a Reva. Lucilêde Pereira foi ordenada pastora pelo Presbitério Distrito Federal, em maio de 2000, diversas outras mulheres têm seguido o mesmo caminho, tornando-se presbíteras ou pastoras, assumindo igrejas e trabalhos no Brasil afora. Hoje, ver uma mulher no púlpito é algo natural para a grande maioria dos presbiterianos independentes. O que não quer dizer que todas as oposições tenham sido vencidas, pois, apesar do longo caminho já percorrido, ainda falta muito para que homens e mulheres tenham condições iguais para trabalhar na obra de Deus".

Não se trata de uma exclusividade apenas na IPIB, uma vez que outras igrejas, também de tradição reformada, como por exemplo, IECLB – Igreja Evangélica Confissão Luterana no Brasil, Metodista e Convenção Batista, o ministério pastoral feminino já é aprovado e desenvolvido.

De acordo com a Constituição da denominação, na Seção IV, ao se referir ao Ministério Pastoral, no artigo 51:

"Pastor é o ministro colocado à frente de uma igreja para o exercício das seguintes atribuições:

> I - Apascentar o rebanho pela Palavra de Deus e orar com ele e por ele; II - Ministrar os sacramentos; III - Supervisionar a liturgia e a música; IV - Impetrar a bênção, conforme disposição nas Ordenações Litúrgicas; V – Cuidar da educação cristã do rebanho; VI - Visitar os fiéis, dedicando especial atenção aos necessitados, enfermos, aflitos e afastados; VII - Orientar e dirigir as atividades eclesiásticas e, juntamente com os presbíteros, exercer a autoridade coletiva de governo" (p.17,18)

Nesse sistema de governo, o pastor poderá ser titular (eleito ou comissionado) ou auxiliar. Para o presente estudo, cabe objetivamente especificar que o pastor titular pode exercer o seu ministério sozinho ou juntamente com outros pastores, na direção do que se denomina de equipe pastoral ou ministerial. Por pastor auxiliar denomina-se todo pastor que está sob a liderança de um pastor titular. Dessa forma, por equipe pastoral entende-se como sendo uma equipe composta por no mínimo dois pastores.

5.3 - Coleta de Dados

Hoje, no Brasil, dentre todas as técnicas de levantamento, as entrevistas telefônicas e as entrevistas pessoais estão entre as mais populares Calliyeris et al (2011); "as pesquisas pelo correio são pouco utilizadas e as por internet ou *e-mail* estão ganhando espaço rapidamente". (Calliyeris et al, 2011 p.3)

"Claro que, como toda inovação, pode ser que haja pontos de vista diferentes, contudo, é inegável que a internet, através de seus recursos tecnológicos e seus facilitadores de comunicação, trouxe uma nova perspectiva para a coleta de dados". (Calliyeris et al, 2011 p. 3)

No presente estudo, a coleta de dados se deu de forma presencial e vídeo conferência. No total, 40% das entrevistas foram realizadas presencialmente, no local de trabalho das pastoras/pastores e 60% através de vídeo conferência, que a priori já possuía critérios estabelecidos, a saber:

- Presença apenas da pesquisadora e do entrevistado no local;
- Presença imprescindível de web câmera, para que, além de áudio existisse contato visual;
- Gravação em áudio de todas as entrevistas, como o próprio método sugere;

- Conexão e local, tanto da pesquisadora quanto do entrevistado, sem ruídos, estímulos exacerbados, com o objetivo de focalizar ao máximo a imagem e concentração de ambos;
- O caso apresentado e a ser comentado pelos entrevistados foi enviado via web, durante a realização da entrevista, nos momentos iniciais, após um primeiro contato, no qual se dava apresentação mútua entre pesquisadora e participante. Dessa forma, cada participante o visualizou por escrito. Enquanto a pesquisadora lia em voz alta, os participantes tinham consigo o texto na íntegra

Dessa forma, todas as entrevistas foram realizadas contemplando uma extensa abrangência geográfica, com duração entre 35-70 minutos.

5.4 - Materiais e Instrumentos

5.4.1 - Questionário Sócio Demográfico

O Questionário de Informações Gerais é constituído de 10 questões que tem por finalidade identificar inicialmente os dados pessoais dos participantes da pesquisa no que diz respeito a: idade; gênero; estado civil; composição familiar; formação; profissão; trajetória profissional e tempo de trabalho. (ANEXO 1)

5.4.2 - Apresentação de um caso a ser comentado

Uma vez que o nosso objetivo principal é identificar burnout nos discursos de pastoras e pastores mediante o uso do DSC (e não diagnosticar mediante a utilização de uma escala), apresentamos um estudo de caso, no qual havia implícitas questões que explicitavam sintomas, facilitadores internos e desencadeadores próprios às dimensões do burnout. (ANEXO 2).

5.5 - Procedimentos

Inicialmente foi realizado um levantamento na literatura – Brasil e diversos países, no que diz respeito as pesquisas (priorizando as mais recentes, últimos 10 anos) que abrangem a questão de burnout, assim como as que se referem a pastores e ministros religiosos de maneira geral.

À partir de um referencial desenvolvido e método definido, iniciou-se o contato com os participantes, que por sua vez se deu por email e/ou telefone, com uma tonalidade de convite através da apresentação do Termo de Consentimento. (ANEXO 3)

Todas as entrevistas foram gravadas e para a análise dos dados obtidos foram transcritas literalmente como pronunciadas, como o próprio método pressupõem que seja feito.

5.6 – Aspectos Éticos

As orientações e preceitos estabelecidos pelo Comitê de Ética da Universidade de São Paulo nortearam todas as etapas do estudo. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi entregue aos participantes, contemplando questões quanto a: solicitação de autorização referente ao uso das informações em possíveis e/ou futuras publicações, com a manutenção de sigilo; liberdade de interromper a entrevista a qualquer momento, sem que isso lhe cause nem um tipo de ônus. A aprovação do Comitê de Ética da Universidade de São Paulo encontra-se no ANEXO 4.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

6 . ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir dos dados coletados, passou-se à análise de cada entrevista separadamente, para que fossem identificadas as expressões chaves (segmentos que se destacam em cada discurso apresentado, transcritos literalmente conforme enunciados pelos próprios participantes) e as ideias centrais (o sentido presente nas expressões chaves). Todos esses dados surgiram a partir da apresentação de um caso.

Após o término dessa etapa, as ideias centrais com sentidos iguais ou equivalentes, foram identificadas e agrupadas, resultando na categorização, na qual se atribuiu um nome que correspondia a cada ideia.

Para a construção do Discurso do Sujeito Coletivo foram utilizadas expressões chaves de cada resposta, para que dessa forma fossem mantidas as próprias palavras utilizadas pelos participantes, devidamente agrupadas, sem especificação de gênero como o próprio método sugere.

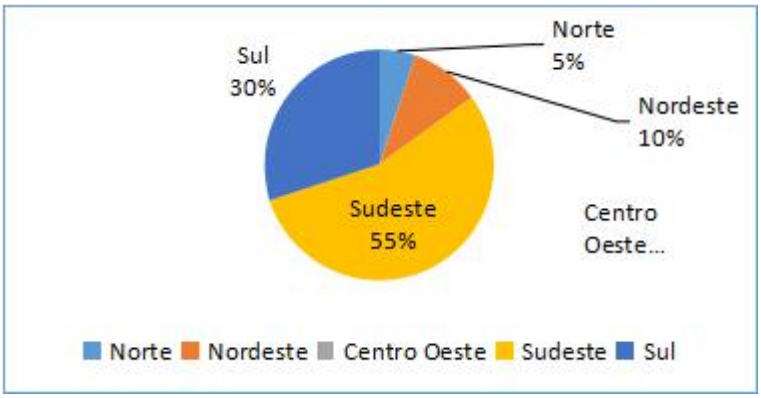
6.1 Análise Descritiva das Variáveis Sócio Demográficas

De acordo com Minayo (2010) os sujeitos do estudo qualitativo são pessoas com determinadas condições sociais, pertencentes a determinados grupos sociais, com suas crenças, valores e significados.

Observa-se a partir das tabelas e gráficos que a maioria dos participantes da pesquisa encontra-se na região sudeste, dentro da faixa etária de 30-40 anos, estado civil casado, atualmente exercem a profissão dentro de uma equipe de trabalho com outro/a ou outros/as pastores, dentro da faixa de 11-15 anos de profissão.

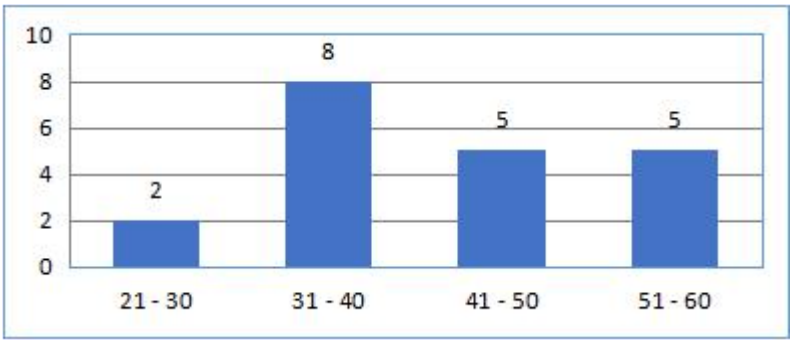
- Distribuição da amostra por Região

Tabela 1 - Distribuição da amostra Regiões do Brasil



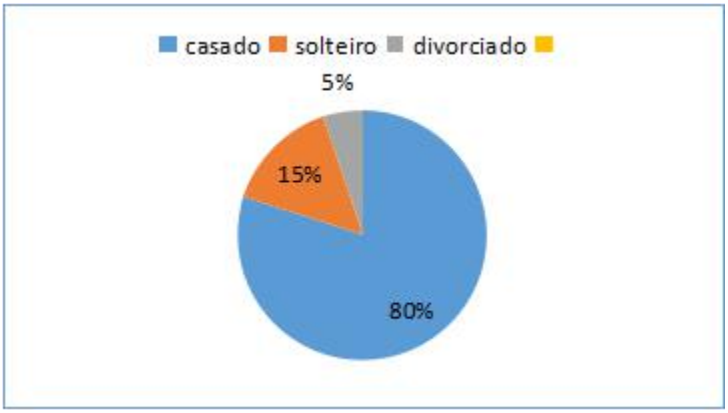
- Distribuição da amostra por Faixa etária

Tabela 2 - Distribuição por faixa etária



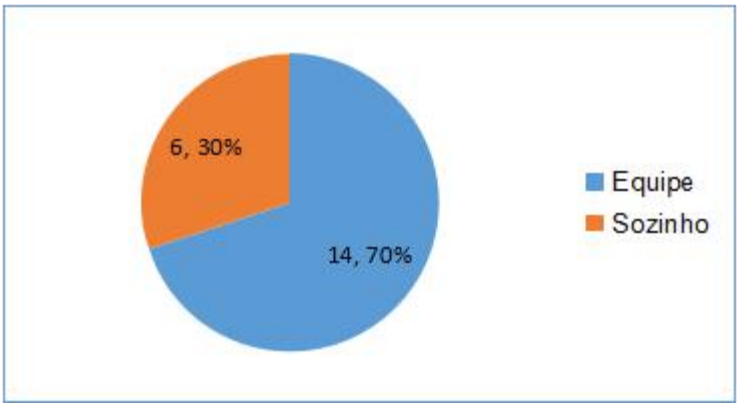
- Distribuição da amostra Estado Civil

Tabela 3 - Distribuição por Estado Civil



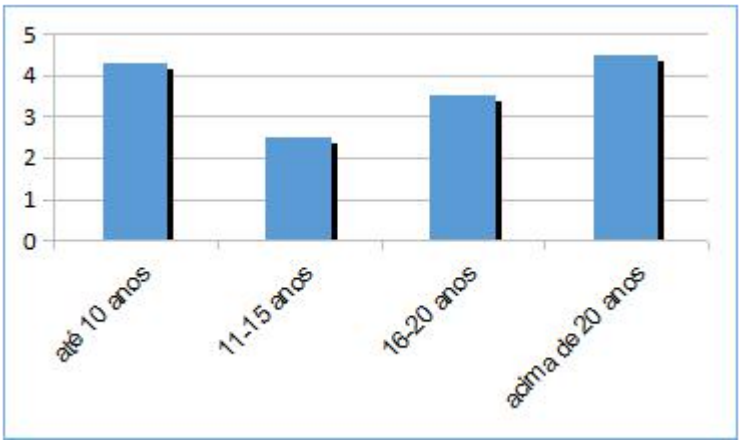
- Trabalha em Equipe Pastoral ou Sozinho

Tabela 4 - Distribuição por trabalho sozinho ou Equipe



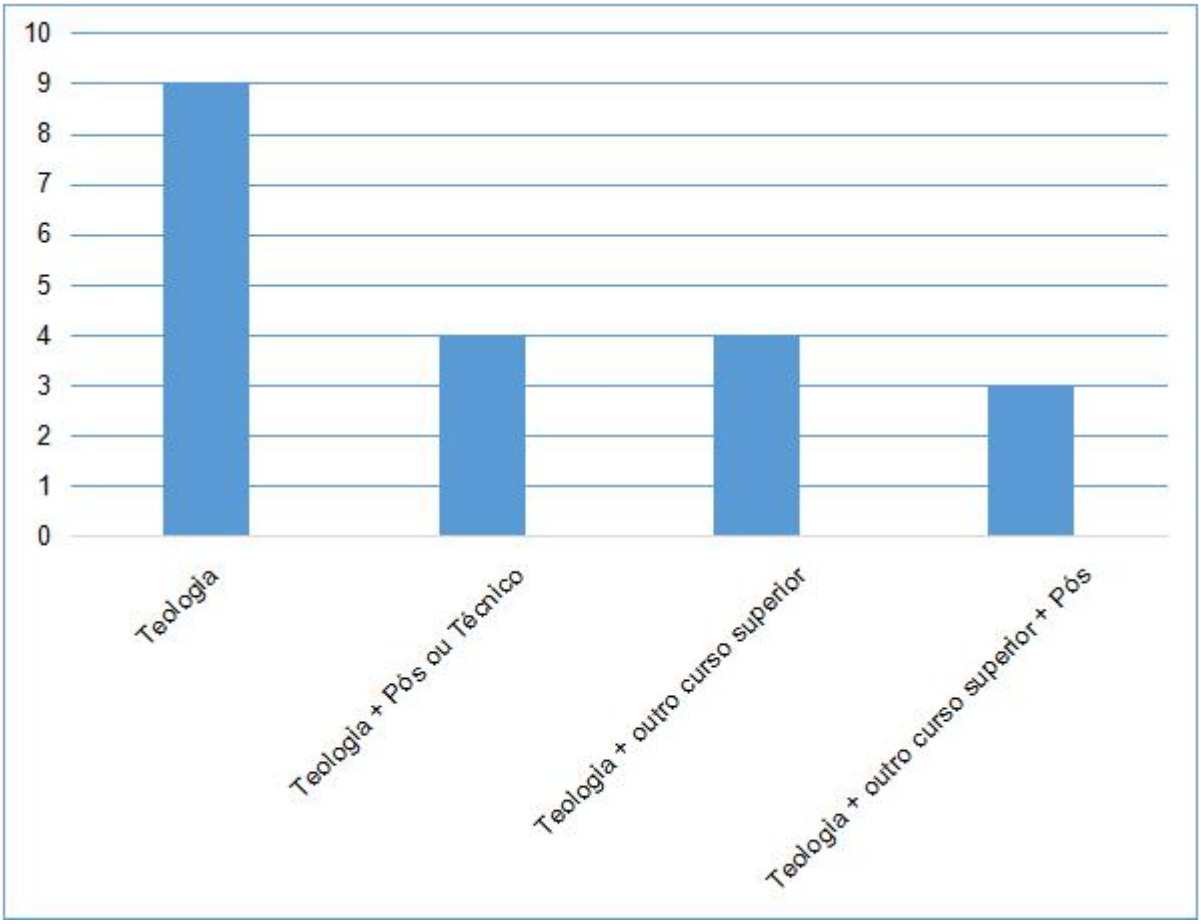
- Tempo de profissão

Tabela 5 - Distribuição por tempo de ministério



- Formação

Tabela 6 - Distribuição da amostra por formação



No que diz respeito ao tempo de profissão, por haverem diferentes critérios sugeridos pelos próprios participantes, ou seja, alguns contabilizam o período em que trabalharam em igrejas como seminaristas concomitantemente aos estudos no seminário; outros contabilizavam o período denominado como licenciatura, que corresponde ao primeiro ou primeiros anos de trabalho após a formatura no seminário (período este que antecede a ordenação pastoral), escolheu-se padronizar o período a partir da ordenação pastoral em concordância com o próprio regimento da instituição.

6.2 Análise dos Discursos

6.2.1. Expressões Chaves, Ideias Centrais e Categorização

Após extraídas as expressões chaves e ideias centrais de cada discurso individual (ANEXO 5), foram elencadas 11 categorias, que deram origem a cada discurso do sujeito coletivo.

Tabela 7 - Categorias dos discursos

IDÉIAS CENTRAIS / Categorias	N
A. Pensou em desistir	15
B. Sobrecarga: variação de atividades e sentimentos	14
C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros	13
D. Auto cobrança	13
E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho	13
F. Solidão	10
G. Cansaço, desgaste	9
H. Culpa	8
I. Isolamento	7
J. Apatia, indiferença	7
K. Desconfiança	7

A distribuição de cada participante inserido em cada categoria encontra-se no ANEXO 6.

6.2.2 Os Discursos

DSC.A - Pensou em desistir

"A crise de vocação e o desejo de abandonar, se não vem durante a formação acadêmica, na faculdade teológica e seminário, vem alguns anos depois, por causa das frustrações que se tem mesmo" S02. "Há uma certa, como posso dizer, sazonais que você tem esse momento de cansaço e desânimo, e depois você volta a animar de novo e estar contente" S04. "São momentos críticos que eu tenho vontade de abandonar, um deles é às vezes pela questão financeira, por olhar pra gente e ver o potencial que eu posso desenvolver e que eu tenho em algumas áreas e eu poderia ser bem sucedido, minha família ter mais coisas" S03. "Muitas vezes, pela própria solidão, por essa questão do desgaste, um desgaste da fala das pessoas" S13. "Tem hora que de fato é muita cobrança e às vezes a gente mesmo não vê resultados, então a gente questiona até mesmo da própria vocação" S06. "Todas às vezes que a gente tentar se comparar com pessoas, que tem rotina e horário de trabalho definidas, plano de carreira assinada, aposentadoria e reconhecimento, a gente vai ter vontade de desistir" S07. "Da função, de ser pastor de uma igreja local, de receber, já me deu muita vontade de chutar o balde" S08. "Eu perdi as contas, de quantas vezes eu pensei em desistir. "Acho que toda semana a gente pensa: eu vou fazer alguma coisa que não tem que... afinal das contas, você é patrão que não é" S10. "Dá vontade de dizer assim: Senhor, vou chutar o balde, porque não dá, não aguento mais" S14. "Muitas vezes eu penso em desistir, muitas vezes, mas principalmente por conta do preconceito, que por mais que seja velado, você sente em alguns momentos" S15. "Eu acho que é difícil o pastor que é sério e que tem índole e que se desgasta, já não tenha pensado nisso" S19. "Eu acho que todo mundo já pensou nisso" S16. "Isso acontece com todo mundo". "Muitas vezes eu senti vontade de desistir, mas eu não tive opção" S17. "Inclusive até fiz alguns cursos pensando em até mesmo mudar de área" S20.

DSC.B – Sobrecarga no trabalho: variação de atividades e sentimentos

"Acho que isso é um retrato fiel de todos nós pastores. É bem comum você encontrar gente que tem uma agenda extremamente excessiva de trabalho" S01. "A história é muito similar da que a gente vive, a confusão, falta de percepção de quanto tempo eu trabalhei, sabe. Um trabalho de lidar com situações maravilhosas e ruim; to aqui agora e daqui a pouco posso receber um telefonema de um casal que brigou e se separou, entrar na crise do outro pra poder tentar resolver" S03. "Mas assim, se você falar assim, por exemplo, ´quanto por semana você trabalha´? Eu não iria poder falar pra você de bate e pronto, porque é muito. A demanda pastoral não é assim fixa, porque geralmente você vai trabalhar 40 horas por semana, se tiver hora extra eu vou te pagar. Pastor não é assim, trabalha ali e o que vai pintando vai fazendo, é um velório, casamento, isso e aquilo, e ai vai só aumentando essas horas" S04. "Ontem, eu tive um dia muito sobrecarregado, que eu não sei quantas horas e nem quantos quilômetros eu dirigi, estive com várias pessoas diferentes, tratando de vários assuntos; especialmente nos últimos dias foi bem puxado" S05. "Especialmente nos últimos dias, a gente teve atividades extra, então foi bem puxado" S08. "Às vezes a igreja não percebe que o nosso trabalho, ele é 24 horas; a gente está disponível meio que a qualquer horário do dia, a gente é motorista de ambulância, motorista dos filhos dos outros quando precisa carregar, a gente dorme no hospital acompanhando ovelhas" S06. "Essa questão de desenvolver tarefas variadas, a gente vive um turbilhão de emoções num único dia. Eu tenho colegas que num único dia, fizeram um sepultamento e saíram dali tendo que ir celebrar um casamento. Então é esse dualismo de emoções, da morte e da vida. Hoje se o pastor, por exemplo, tivesse só que cuidar do estudo, das pregações, aconselhamentos e atendimentos as pessoas, é uma coisa. Mas a questão hoje é diferente; de ter que resolver problemas administrativos, problemas ministeriais, funcionais, até de você ter que fazer todo tipo de evento. Têm que fazer tudo, desde questões de visitas, reuniões administrativas, aconselhamentos, mensagens e ainda estar disposto 24 horas que alguém precisa de atendimento ou de sua ajuda, no caso de doença, funeral ou uma briga. Pastor não tem feriado prolongado" S07. "Trabalha muito e não sabe dizer nem quantas

horas trabalha por semana. Isso é o que deixa a gente doente né? Porque você vai de um extremo ao outro. Tem dias que você está, que o seu ministério como se diz 'rendeu'. Legal, você faz aquela visita e foi tão boa, tão receptiva para o evangelho. Mas tem dias que você vai, desce do púlpito, volta de uma visita e parece que nada aconteceu" S09. "É um turbilhão mesmo, posso falar por mim. Uma hora tá lá em cima naquela euforia, naquele contentamento e outra hora tá lá embaixo né? Triste, com angústia, com desespero, não sabe se está fazendo certo ou errado, negando a família" S11. "Eu não acho que só pastor tem esses tipos de sentimentos, até porque, pelas pessoas que a gente conversa; mas eu acho que talvez seja mais intenso neles. Acontece esse tipo de sentimentos variados, normal" S10. "Tem dias que eu estou bem, mas tem dias que eu fico irritada aí ou ataca a minha gastrite ou eu vou caçando o que eu encontro na geladeira ou no armário" S13. "Então é assim, não é fácil. De euforia à vontade de não levantar da cama de manhã cedo, com certeza. Eu *trabalho exclusivamente para a igreja. Eu não tenho uma função. A minha função é ser pastor 24horas" S14. "É muita coisa que só quem está no ministério vai saber quantas coisas tem. É telefonema no horário do almoço; e alguém que você tem que sair na hora que você está com sua família para atender... Começa lá no culto de domingo lá em cima e chega no sábado quase se arrastando. Tem dias que você está assim bem feliz, porque alguém chegou e falou: 'olha domingo eu vim na igreja e a palavra me tocou e eu quero seguir o compromisso com Deus'. Dai de repente chega um irmão e fala assim: nossa pastor, nossa igreja está morrendo'" S16. "Uma montanha russa. Tem dias que você está trabalhando, sei lá, super animada, super feliz. Você fez o sermão e ficou ótimo. Poxa ficou bom demais. 'Deus obrigado! Nossa, Senhor, o seu espírito falou ao meu espírito e ficou massa'. Aí você fica louco para ir pregar logo aquilo. Aí de repente, um enviado de satã te liga sabe, e rouba toda aquela alegria que você estava sentindo, com um assunto administrativo, ou com uma, sabe, a mosca do cocô do cavalo do bandido, e a pessoa transforma num elefante, e você tem que resolver ego, problema de ego. Aí de repente te chama, porque nasceu um bebezinho; aí você vai lá, lindo, e não tem coisa mais gostosa do que cheirinho de bebê novo. Aí de repente, cara a coisa que eu mais odeio fazer no mundo, velório, daquela pessoa querida demais. E daí não é só a igreja que sofre, você também está sofrendo, porque ela também era querida pra você" S19.*

DSC.C - Cobrança e Expectativa elevada de terceiros

“O pastor tem um tom da cultura evangélica como o messias esperado, o cara que vai resolver isso ou aquilo. Se exige muito do pastor, que ele tenha uma família ou uma vida familiar saudável e compatível com o padrão espiritual para as pessoas, um bom parâmetro para as pessoas, um modelo para o rebanho. Tem uma cultura messiânica nos pastores de que eles vão ser a solução ou de que a palavra do pastor vai resolver os problemas; então há uma supervalorização da figura do pastor” S01. “Há uma expectativa que nós sejamos família exemplar, a gente é cobrado da igreja” S06. “Acho que tem uma carga de cobrança para que você esteja bem sempre, um super cristão, que não tem problema, que não tem traumas familiares, traumas emocionais, que na família tudo é certo, que a esposa não briga com ele, que os filhos obedecem direitinho né” S18. “Se esperam das mulheres dos pastores quase que uma santidade e perfeição que as outras não precisam ter né? Na minha experiência isso está muito presente. E a gente costuma dizer que a igreja contrata e paga um, mas recebe o trabalho de dois; a esposa como que vem de brinde e se espera que ela assuma lideranças e uma atividade plena na igreja, diferentemente das outras mulheres, esposas né? E isso gera uma pressão, e as vezes isso nem é dito para elas, mas fazem parte das relações existentes que não são claras, não são explicitas” S02. “No nosso sistema, você é um patrão que não é patrão, porque, por exemplo, decidem sobre sua vida” S10. “Dentro da nossa denominação, como se fosse uma empresa, o chefe do pastor é o conselho quem manda na igreja, e o conselho então, é quem faz cobrança para o pastor”. “O conselho me culpava porque eu não estava fazendo um bom trabalho. Eu estava terminando o culto às 21h; não podia terminar mais do que isso. Daí eu tentei condensar todas as coisas da mensagem pra falar em menos tempo; comecei a pregar 20, 25 minutos. Daí agora eu estou pregando sem profundidade’, porque estava muito rápido” S13. “Cobrança de pessoas talvez descontente com certa área da igreja; 'ah pastor poderia ser desse jeito; ah pastor o nosso ministério não é visado; ah pastor isto, ah pastor aquilo'” S20. “Muitas pessoas cobram do pastor as visitas né? E assim, ‘ah eu tive doente e você não foi me visitar’; eu virei para a mulher e falei: eu também estava doente e a

senhora não foi me visitar. Você paga o pastor e recebe o trabalho de psicólogo, e daí vai, 'ns' profissões ai. Sai para fazer compras, fazer visitas e comer bolo que a gente não quer, e tudo aquelas coisas." S 14. "Cobranças em casa, cobranças na própria igreja" S 15 "Ué, mas você é o pastor? A gente paga você para fazer'. Se você falar em algumas igrejas assim: eu não sei o que fazer, sinceramente eu não sei o que fazer, 'você procura outra igreja então no próximo ano porque você não sabe o que tem que fazer'" S16. "Porque a igreja, ela acha que o pastor tem que fazer tudo. Você tem que ser um bom visitador, um bom pregador, um bom administrador, você tem que ser educado, Quase que o super homem perfeito. 'Ah, pastor não pode ter um carro velho, quebrado, que testemunho que é este'? Quando o pastor não faz ele é cobrado como empregado. Na hora da cobrança você é o empregado... 'o senhor está sendo pago para isso, então é o senhor que tem que ir visitar, entendeu'?" S17. "Uma vez falaram para mim, que eu tinha mesmo que orar pela pessoa porque eu era pago pra isso. Então as pessoas acreditam que porque elas dizimam e o nosso salário vem do dízimo, nós somos propriedades da igreja e a igreja dela" S19.

DSC.D - Auto Cobrança

"Nós mesmos pastores nos impomos de não poder ter problemas, ou então não poder demonstrar para as pessoas que temos fraquezas e dificuldades" S01. "A gente mesmo se cobra. A gente nem sempre sabe se estamos acertando ou não, embora a gente tenha convicções. A gente não se permite não estar bem e de assumir isso diante dos outros" S06. "Eu me cobro muito. Eu não sei os outros, mas eu me cobro muito. A gente precisa também entender que nós somos humanos." S14 "Este sentimento: poxa vida, será que eu não estou fazendo bem feito este trabalho?" S20. "Se Deus me chamou, será que estou fazendo bem o que ele quer de mim?" S02. "Esse sentimento, será que estou fazendo bem o que Deus quer que eu faça? Eu sinto a questão da falta de interesse, de apoio, isso desanima. Então muitas vezes quando isso acontece eu penso assim: será que eu estou fazendo errado? Será que eu não estou fazendo como Deus quer que eu faça e por isso não vai pra frente? Por isso que a igreja não caminha, não anda e assim por diante." S18 "Você

vai, estuda, parará, parará, parará, e você continua trabalhando no ambiente que é sobrenatural. Então, a gente sempre acha que está aquém daquilo que podemos fazer para Deus. A gente sempre está fazendo menos" S19. "Eu acho que a gente se cobra muito" S07. "Cobrança individual, de si" S15. "Esquecemos que somos humanos né? Inclusive que temos problemas. Eu acho que nós pastores queremos a perfeição. Nós queremos fazer tudo perfeito, tudo certinho" S11. "Eu sempre estou devendo alguma coisa para alguém. Nunca, nunca satisfeita. Eu sou muito perfeccionista. Eu nunca estou, eu nunca cheguei lá, entendeu? Eu sempre estou devendo, eu sempre acho que poderia ser um melhor pastor, eu poderia ligar mais, fazer alguns jantares, sei lá, eu sempre estou devendo e essa é uma sensação real" S12. "Lá dentro sempre pesa, fica algo na cabeça assim, que você poderia... que você está em falta com sua família. Eu já tive muita cobrança interna sim, com relação à questão da comparação com outras atividades, carreiras..." S08. "Então se a gente levar tudo a ferro e fogo, e não dar uma relaxada de vez em quando, e colocar a cabeça no lugar e pensar: olha, eu sou humano; eu faço aquilo que está no meu alcance; o milagre é de Deus e não meu, a gente realmente pira e entra naquela de jogar a toalha" S16.

DSC.E – Envolvimento emocional demasiado com o trabalho

"É muito comum essa dedicação completa ao ministério e deixar do cuidado pessoal ou familiar né? Isso revela um pouco do desequilíbrio que a gente tem de cuidar demasiadamente das coisas da igreja e não se ver como um objeto de cuidado, não ver a nossa família como um objeto de cuidado" S01. "Nós nos entregamos mesmo ao trabalho, queremos ajudar as pessoas, queremos ter uma resposta para as pessoas e muitas vezes nos negamos. Negamos nosso sentimento, negamos a nossa família em prol daquilo que a gente considera assim, como um chamado o chamado de Deus para nossa vida" S11 "Muito comum achar pastor que não tem isso, não valoriza ou não consegue colocar limites no seu uso de tempo. Então, ele não tem coragem de dizer que aquele é o dia de folga dele. Não tem definições, está tudo muito misturado né? Não ter isso é muito ruim. Às vezes trabalha até pouco,

mas ele confunde todos os horários" S02 "No começo do meu pastorado eu trazia todos os problemas para mim das pessoas, e não dormia a noite e queria resolver o problema do mundo. Não que eu me tornei insensível, mas eu comecei a descobrir que se eu tomasse para mim todos os problemas das pessoas, eu não poderia ajudar as pessoas resolverem os problemas delas, porque eu estaria tão doente como elas. Eu acho que a gente também tem que impor limites nas pessoas" S14. "A gente expõe tanto a vida para o outro, que a gente esquece que tem uma vida que precisa ser vivida e que tem limites" S19. "Hoje olhando para um pouquinho da experiência que eu tenho, penso o seguinte: que essa agenda extremamente apertada é fruto de uma vida mal organizada. Eu tive isso, uma vida mal organizada, que me levou ao stress, a priorizar as coisas que não eram prioridades" S09. "A gente vive nesse dualismo entre vida pessoal e vida profissional e familiar, que acaba assim fundindo em uma coisa só; a gente as vezes entra num ativismo para mostrar um serviço e a gente esquece da vida familiar. Vivemos muitas vezes deixando a família de lado. Pastores de fato se envolvem tanto com a igreja e se esquecem da família" S06. "Nós muitas vezes sacrificamos mesmo algumas questões até mesmo familiares em prol da igreja. Na realidade a gente se sacrifica, porque não tem como eu chegar para a família que pede a visita, e falar: 'olha a minha esposa está lá no hospital morrendo vai lá'; ah não, hoje eu não posso porque é a minha folga. Eu não sei fazer isso. Eu sou assim" S20. "Algo que aconteceu com a nossa família e agora nós estamos mudando, a gente não tirava as férias" S18. "Se a gente não se policiar em relação a família, esse tempo, não priorizar esse tempo para a gente, ela (igreja) suga a gente de todos os lados" S16. "A gente tenta dividir as férias, mas é tudo questão de postura. Enquanto talvez a gente não decidir dar uma parada e avaliar a agenda e dedicar tempo pra família não chegar ao cansaço extremo. Por mais que você faça isso, pela demanda e pela correria a gente sempre se pega: voltei! Tipo uma recaída" S08. "Tem que cuidar para não cair nesse furacão ai. "Você tem que agendar para ficar em casa, mas é tudo agendado senão você acaba não fazendo né?" S04. "A nossa grande dificuldade é lidar com a nossa agenda. Infelizmente a gente tem que pôr tudo na agenda mesmo; até cuidar de si mesmo, fazer exames e tudo mais; tem que colocar na agenda, senão a gente passa, esponja, a gente vai sugando tudo" S15.

DSC.F - Solidão

“Nem sempre a gente tem pessoas com quem de fato a gente possa compartilhar. A gente sente essa solidão do ministério quando a gente percebe que a gente ajuda todo mundo, mas quando a gente precisa de ajuda nem sempre essa ajuda acontece; eu acho que como a gente é pautado muito por essa questão espiritual, a gente tem medo de falar do emocional. Tudo muito lindo, pastor, chamado de Deus, vocação, tudo isso muito santo, muito espiritual e eu falar que não estou em condição de assumir uma limitação minha e que muitos irão julgar: ‘esse pastor não está tão espiritual, porque se ele tiver...’; é a mesma coisa que a gente ouve sobre depressão: quem tem depressão, e porque está sem Deus; quem tem Deus não vai ter depressão. Daí o fardo aumenta” S06. “Diante de tudo isso acaba sendo solitário” S11. “Pastor se sente sozinho mesmo” S15. “Nós precisamos ter alguém, e uma das coisas que nós não temos, é alguém para nos abrirmos”. Realmente o pastor é uma figura muito solitária. Ele é solitário. Porque ele, ele tem medo de certa forma, do que as pessoas podem falar dele. Quem me ajuda? Nós temos quem nos ajuda, nós temos o Senhor. Mas nós precisamos numa hora nos abrirmos com alguém. Nós precisamos de uma hora de alguém para falar, para abrir o coração. E necessário, que faz parte da vida né? E se abrir com alguém” S14”. “Desde o meio do ano passado a gente tem procurado o orientador, e a gente não encontrou ninguém para conversar, para compartilhar” S07. “Eu me questionei: onde estão os meus amigos?” S12. “Eu posso contar com uma das mãos, não são duas não, amigos que eu posso ser eu. O pastor é um solitário, ainda mais no nosso sistema de IPI é assim, dependendo do presbitério que você vai, se não tem um trabalho pastoral de secretaria Pastoral é muito difícil sabe” S17. “Uma espécie de solidão, nesse caso de um companheiro, não especificamente o esposo ou esposa, mas de um companheiro de ministério, uma pessoa que você possa realmente se abrir. Então vem esta sensação de sentir-se sozinho, mesmo que a gente saiba que nós temos às vezes Cristo como nosso amparo, nossa fortaleza, nosso apoiador. Mas se apoiar em alguém; não que Jesus não sinta as nossas dores, mas alguém que seja igualzinho a você, que tenha os mesmos problemas, quem sabe até um trauma parecido. Esta

pergunta é forte: ajudo tantas pessoas e quem me ajuda né? Quem está disposto a me ouvir, a me auxiliar, não me interpretar, mas simplesmente me ouvir. Aí eu me identifico" S18. "Pastorado é muito solitário. Ai você chega em casa, a vontade que você tem é de desabafar. Mas você fala assim: cara eu não posso, porque eu vou contaminar a minha família em relação aquele membro ne? Então você engole aquilo ali. Daí perguntam: está tudo bem? Tudo bem. Mas não está tudo bem, você precisava desabafar, você precisava jogar pra fora" S19. "A solidão acho que é a pior coisa. Eu sinto muito isso, estar sozinho e estar só de solidão" S13.

DSC.G - Cansaço, desgaste

"Esse cansaço e esse desgaste é natural; não tem como correr disso, justamente por você lidar com pessoas e a todo momento você estar sendo acessado, convidado para festas e tal; você tem que estar a todo tempo motivando as pessoas, sendo apoio espiritual pra pessoa, orando com a pessoa, isso e aquilo e tal, e tem pessoas que você vê que não dão resultados; sempre imaturas na fé e não querem nada com nada, sem compromisso e isso desgasta muito" S04. "Tem um cansaço que é gerado por causa dessa pressão que ele mesmo colocou sobre ele e que as outras pessoas põem sobre ele" S 01. O pastor traz pra si uma responsabilidade que não deveria, que não é dele, e isso pode gerar esse cansaço" S02. "Lidar com situações quando as pessoas tentam se levantar contra, isso me gera muito stress e abatimento. Outros momentos em que eu tenho muito cansaço emocional é quando pra nós tem um peso muito grande as nossas ações e para outros não" S03. "No pastorado realmente você se sente cansado, irritado, esgotado mesmo, acho que é essa a palavra que, as vezes alguém vem falar com você e você está pensando em outra coisa né?" S15. "*Você vai para o ministério, você vai com o sentimento de doar, doar. Daí você doa, doa, doa, doa, doa e chega um momento que você se esvazia" S09. "O cansaço é grande mesmo. Eu não tenho tempo pra ficar cansada ou pensar que eu estou cansada; eu estou sempre cansada. Ontem eu estava discipulando uma pessoa, que é uma coisa que eu amo fazer, e no meio do discipulado, eu reparei que eu estava cansada e que eu não queria estar ali, apesar de ser uma pessoa muito*

agradável, essa coisa do cansaço é bem real" S12. "No pastorado realmente você se sente cansado, irritado. Muitas vezes nós não temos a vontade de pregar. Porque? Não é porque você não ama a palavra (bíblia) ou porque não está em comunhão com Deus não; é porque tá difícil você ir lá e sorrir e dizer: está tudo bem" S14. "Muitas vezes eu sinto que me acabei; desgasta muito, e às vezes são os mesmos desgastes. Passa anos, e a mesma pessoa que consegue te tirar do sério. Às vezes você passa anos e a mesma situação de família, que você já aconselhou 200 vezes, ainda está acontecendo. Porque as pessoas querem solução e você quer a transformação. Você vai ensinando para elas uma transformação e elas querem que você dê a solução" S19.

DSC.H - Culpa

"Se você não cuidar todos os dias você vai dormir com essa culpa, porque sempre vai ter uma demanda pra mais; que você poderia fazer, poderia ter visitado alguém, orado por alguém, poderia né?" S04. "Por não ter feito o que deveria ter feito ou poderia ter feito. É muito constante, por isso deita e não consegue dormir, pois fica o sentimento de que deveria ter procurado ou visitado alguém. Essa falta de gerenciamento de tempo e de controle dos objetivos do dia, de gestão mesmo, pode gerar uma culpa muito grande" S02. "Vem um sentimento de culpa por também não conseguir a contento alcançar os objetivos da profissão" S01. "Você se culpa às vezes, e se pergunta; já aconteceu comigo de perguntar: onde está o problema? É em mim? Eu não estou conseguindo ter visão, enxergar, perceber o que está acontecendo? Eu não estou pregando direito?" S16. "Aqui ele (se refere ao Pastor J do caso apresentado) cita uma culpa, não necessariamente de um erro concreto, mas uma culpa por achar que não está atendendo com diligência o chamado de Deus para ele. É terrível" S09. "A gente fica se sentindo culpado, porque já fizemos tantas visitas, mas queremos fazer mais; daí justamente naquela semana que a gente não foi visitar aquela pessoa, ela foi para o hospital, ficou doente ou veio a falecer. Daí fica aquela coisa, porque eu não fiz?" S11. Tem horas que eu me sinto culpado porque eu não tô fazendo as coisas, mas depois eu penso racionalmente, eu

sei que não dá pra fazer, mas o sentimento de culpa fica" S13. "É aquele negócio, da pessoa ter ligado e você estar dormindo, você automaticamente se sente culpado por não estar trabalhando independentemente da hora em que você foi deitar. Você se sente culpado. No dia da sua folga você se sente culpado. Se você resolveu ficar de shorts e blusinha, resolveu assistir televisão o dia inteiro comendo porcaria, você se sente culpado, por que pode ter alguém que está precisando de você" S19.

DSC.I - Isolamento

"Pastores se isolam muito" S01. "Eu não tenho uma capa, uma roupagem, 'nossa o pastor K. é super espiritual, mas aquela mesma transparência que eu tinha com todo mundo, e eu mostrar as minhas qualidades e os meus defeitos de maneira transparente, isso já me custou muitas vezes cobranças, críticas, mas como eu não consigo ser o que eu não sou, então eu me resolvi, criei uma crosta, uma casca e eu sigo em frente" S17. "A gente acaba fechando o filtro" S16. "Eu sofro sozinho, na função do trabalho eu consigo me manter, então não descarrego nem em casa, na esposa, mas eu me fecho comigo mesmo, fico quieto e não abro a boca" S08. "É um sentimento que a gente tem mesmo; ás vezes sentimento de ficar sozinho assim, silencio, porque silencio não faz muito parte da nossa vida; o movimento da igreja, sempre tem pessoas ao seu lado o tempo inteiro. Causa essa sensação: ai que bom, não tô acreditando que hoje não tem ninguém para conversar ou assim, ta tão quieto que isso é até estranho" S07. "Nas minhas folgas, eu tento ficar sozinho, eu quero ficar sozinho comigo mesmo em casa, sem fazer nada, ou às vezes assistindo TV, alguma coisa assim, só comigo mesmo, para ter o meu tempo ali entre aspas 'não ter acesso'; na maioria das vezes na minha folga, eu fico mais recluso, mais em casa sem conversar com ninguém" S04. "Tem dias que parece que bate essa solidão, e eu quero ficar sozinha no meu canto, sem falar com ninguém, de chegar a desligar o wi-fi do celular para ninguém me incomodar no watts app. Tem gente que eu não quero ser sociável; já teve vezes assim, de eu estar no shopping na segunda-feira, que é o meu dia de folga e eu não quero encontrar ninguém, de eu desviar o caminho porque avistei uma pessoa de longe e não quero encontrar com ela, gente da igreja;

não quero conversar com ninguém; de passar com o celular e entrar em algum lugar para ninguém me ver. Eu não quero ver gente. Eu quero ver gente, mas não quero ter contato. Eu quero ir e olhar como se fosse um bando de paisagem. De vez em quando, eu tenho essa de não querer ver gente. Não quero ser sociável né? Já teve vezes de ser assim, eu sair eu tenho que ir na igreja. Eu não estou bem, eu tenho que colocar um sorriso no rosto, de eu ter que cumprimentar todo mundo, ah tá tudo bem, tá tudo lindo, maravilhoso, mas na verdade eu queria ficar em casa" S13.

DSC.J - Apatia, indiferença

"Por tantas vezes, tantas vezes eu já senti isso também. Não como árvores, mas como postes, que é pior porque não tem vida; árvore ainda tem vida" S02 "Momentos em que eu não queria estar com aquela pessoa, a pessoa falando para mim" S05. "Pode ser também pelo próprio cansaço que a gente não consegue mais sensibilizar com a queixa do outro, com dor do outro" S06. "Algumas vezes conversando com uma amiga minha, eu falei assim: eu não gosto de pessoas, eu prefiro lidar com animais que tem verdadeiros sentimentos do que pessoas. Então eu não estava prestando atenção nos sentimentos das pessoas; eu não chorava, eu demorei muito tempo pra colocar meu choro pra fora; não chorava quando as pessoas choravam. Algumas vezes, eu não ria quando elas estavam rindo; não entendia porque elas estavam rindo; em todo o tempo de ministério, nesses 10 anos, desde o começo da minha carreira profissional, isso foi dificultando, e na atividade do pastoreio, isso foi me deixando como que se eu tivesse uma armadura contra alguns sentimentos" S11. "Não sei se é mal mesmo meu, mas a pessoa ta falando, mas a cabeça desliga totalmente; já sei o discurso que a pessoa começou a fazer, os problemas que eu já escutei umas trezentas vezes. Dependendo a pessoa que começou, você até sabe já o final da história. Então minha cabeça as vezes desliga dela e vai longe; estou em stand-by total: "aham, aham, aham", ai no final, você já sabe o final da história, dá um versículo ou ora. Eu desligo total. Dificuldade em guardar nomes, ai eu falo: 'meu irmão ou irmã', então acho que e nesses períodos em que você está cansado. Essa repetição enche a paciência. Então, cansado desse ciclo de atendimento, nesses

casos eu desligo total" S08. "Eu já tive várias conversas que para mim a pessoa era totalmente árvore. Ai no final você ora, amem e vai embora" S10. "Cansei da pessoa estar falando e eu viajar. Daí depois, sabe, eu balançar a cabeça e voltar à realidade, e fazer uma pergunta que obrigava a pessoa a repetir aquilo que ela tinha falado, porque eu viajei, eu fui longe; eu não estava prestando atenção nos sentimentos das pessoas" S19.

DSC.K - Desconfiança

"É difícil eu abrir o meu coração para alguém, é difícil eu contar os problemas para alguém... talvez falte confiança da minha parte em partilhar com alguém" S20. "A classe pastoral, embora a gente tenha muitos bons amigos, nem sempre a gente encontra isso no presbitério nacional, as pessoas que de fato possa confiar; eu tenho mais ou menos a ideia de que 'tudo o que a gente disser será usado contra a gente, não no tribunal, mas no presbitério. Então a gente não sabe até onde a gente pode, até onde estão sendo amigos, até onde o que eu compartilho vai ser usado contra a gente lá na frente. Porque às vezes, alguns com a intenção de ajudar, outros com a intenção de fato de arrasar com a gente" S06. "A igreja é a 'mãe desnaturada'. Você não confia na igreja, porque uma hora ela pode te deixar, e simplesmente ela vai te falar pega sua mala, pega seu rumo sem pensar em você e na sua família. A nossa classe pastoral é muito desunida. A gente não confia um no outro. Sabe, é complicado. É difícil quando você conversa com eles e eles não tem uma ética para falar de outro colega" S16. "Porque na hora que a igreja precisa você está pronto; qualquer hora qualquer noite, qualquer dia, nas tuas férias, no teu dia de folga. E no dia que você precisar da igreja, sabe o que a igreja vai chegar pra você vai falar? Tchau pastor. Você foi uma benção aqui, mas procure o seu caminho. Então você não pode confiar muito em colegas de presbitério, nem da própria denominação, porque muitas vezes o insucesso de um pastor é o seu sucesso" S17. "Esse negócio de colega de ministério para mim é uma mentira. Ou você é amigo ou não é amigo" S10. "Muitas pessoas dizem: conte tudo, mas jamais para pessoas da igreja, porque você vai se dar mal, muito mal, porque as vezes a pessoa usa aquilo que você

chorou a sua dor, contra você. Aquela preocupação de se abrir, porque o outro pode usar contra mim. O que? O pastor mais do que nunca tem né? S14. Em quem nós podemos confiar? Porque as pessoas confiam de forma irrestrita na gente. Elas sabem que a gente não vai usar, pelo menos os éticos né? Não vai usar a história dela como ilustração de sermão ou falar para outras pessoas o que aconteceu. Mas a gente não tem essa certeza se não vão usar a nossa vida numa conversa de café da tarde, numa conversa de almoço e janta; se não vão almoçar a gente ou jantar a gente" S19.

6.2.3 Análise dos Discursos

À partir da análise dos discursos – identificação das expressões chaves e ideias centrais - foram elencadas 11 categorias presentes nos discursos. É notório observar que a distribuição dos participantes nas categorias teve uma variação de 15 à 7 participantes, na qual 15 participantes estão inseridos dentro da categoria A. *Pensou em desistir,* e 7 participantes na categoria K. *Desconfiança.*

Dentre os 15 participantes inseridos no **DSC. A - <u>Pensou em desistir</u>,** há uma diversidade nas razões pelas quais se pensa em desistir da profissão. O desgaste e a solidão são citados, como por exemplo: *"Já teve várias vezes, esse ano mesmo, muitas vezes, pela própria solidão, por essa questão do desgaste, um desgaste da fala das pessoas...",* que traz a tona um desgaste relacionado às pessoas e que pode acontecer em momentos sazonais: *"... eu acho que há uma certa, como posso dizer, momentos sazonais que você tem esse momento de cansaço e desânimo...".* Questões financeiras também apareceram como uma das razões: *"... são momentos críticos que eu tenho vontade de abandonar, um deles é às vezes a questão financeira".* Por outro lado, há também quem afirma sentir vontade de desistir por cobrança e por não ver resultado no trabalho que desenvolve; *"... tem hora que de fato muita cobrança e às vezes a gente mesmo não ver resultados, então a gente questiona até mesmo da própria vocação."*

Contudo, para alguns, esse desejo de desistir é normal, todos os pastores em algum momento do ministério sentem isso, podendo até ser relacionado a uma crise vocacional; "*A crise de vocação e o desejo de abandonar, se ela não vem durante a formação acadêmica, na faculdade teológica e seminário, ela vem alguns anos depois...".*

Vale a pena ressaltarmos que, dentre os 15 participantes, no exercício da profissão, apenas 1 participante por um determinado período desistiu do ministério, por questões financeiras e familiares, mas após 2 anos retomou o trabalho pastoral.

Apesar de não ser a categoria com o maior número de participantes, o **DSC. B** – **Sobrecarga: variação de atividades e sentimentos**, dentre as 11 categorias elencadas é a que possuiu maior conteúdo expresso nos discursos daqueles que participam dela. Portanto, o discurso do sujeito coletivo gerado, é o maior dentre todos os demais, e dessa forma, temos retrato real de como se dá o dia-a-dia da profissão pastor. Dentre todos os participantes, 14 estão inseridos nesse DSC B. Sobrecarga: variação de atividade e sentimentos.

Apresentam-se questões relacionadas tanto a natureza do trabalho pastoral, como por exemplo, uma demanda que varia e que muitas vezes não é dimensionada, que por sua vez, não se refere necessariamente a quantidade de horas e trabalho realizado num único dia, mas sim, à dificuldade de quantificar o quanto se trabalhou e também questões relacionadas à subjetividade e sentimentos que o pastor vivencia.

No que tange a natureza do trabalho pastoral, especificamente a demanda que varia e é difícil de ser dimensionada, foi expressa, por exemplo, em: "*... ontem, eu tive um dia muito sobrecarregado, que eu não sei quantas horas e nem quantos quilômetros eu dirigi, estive com várias pessoas diferentes, tratando de vários assuntos"; "... é óbvio que a história é muito similar da que a gente vive, a confusão, falta de percepção de quanto tempo eu trabalhei...";* ou *"... se você falar assim, por exemplo, quanto por semana você trabalha? Eu não iria poder falar pra você de bate e pronto...".*

*A*lém de não dimensionada, é uma demanda com variações extremas, polarizada e com picos de trabalho: *"... às vezes você trabalha um monte e às vezes você está mais tranquilo..."; "a demanda pastoral não é assim fixa...".* Dessa forma,

alguns denominam o trabalho pastoral como sendo um trabalho que se realiza 24 horas por dia, "*... às vezes a igreja não percebe que o nosso trabalho, ele é 24 horas; a gente está disponível meio que a qualquer horário do dia...*"; "*ainda estar disposto 24 horas que alguém precisa de atendimento ou de sua ajuda, no caso de doença, funeral ou uma briga...*"; "*A minha função é ser pastor 24horas...*".

Ainda no que diz respeito às questões relacionadas à natureza do trabalho, através desse DSC B, percebe-se que é tido como um trabalho que possui uma grande variedade de tarefas, sendo estas implícitas em várias profissões, que por sua vez encontram-se dentro de uma única profissão, pastor: "*Hoje se o pastor, por exemplo, tivesse só que cuidar do estudo, das pregações, aconselhamentos e atendimentos as pessoas, é uma coisa. Mas a questão hoje é diferente; de ter que resolver problemas administrativos, problemas ministeriais, funcionais, até de você ter que fazer todo tipo de evento. Têm que fazer tudo, desde questões de visitas, reuniões administrativas, aconselhamentos, mensagens*"; "*... a gente é motorista de ambulância, motorista dos filhos dos outros quando precisa carregar, a gente dorme no hospital acompanhando ovelhas*".

Já no que se refere às questões relacionadas à subjetividade e aos sentimentos que os pastores vivenciam, destaca-se a variação, num sentido de extremos, polarizações e contradições de sentimentos durante o trabalho; "*...há uma variação. Tem momentos muito bons em relação ao tempo mas momentos muito críticos de cansaço, irritação*"; "*... você vai de um extremo ao outro*"; "*... de euforia à vontade de não levantar da cama de manhã cedo*". Muito interessante perceber que em alguns casos a variação de sentimentos está expressamente associada a variação de atividades e papéis desenvolvidos, como bem retratado: "*... tem dias que você está trabalhando, sei lá, super animada, super feliz. Você fez o sermão e ficou ótimo. Poxa ficou bom demais. 'Deus obrigado! Nossa Senhor, o seu espírito falou ao meu espírito e ficou massa'. Aí você fica louco para ir pregar logo aquilo. Aí de repente, um enviado de satã te liga sabe, e rouba toda aquela alegria que você estava sentindo, com um assunto administrativo, ou com uma..., sabe...., a mosca do cocô do cavalo do bandido, e a pessoa transforma num elefante, E você tem que resolver ego, problema de ego. Aí de repente te chama, porque nasceu um bebezinho; aí você vai lá, lindo, e não tem coisa mais gostosa do que cheirinho de*

bebê novo. Aí de repente, cara a coisa que eu mais odeio fazer no mundo, velório, daquela pessoa querida demais. E daí não é só a igreja que sofre, você também está sofrendo, porque ela também era querida pra você".

Dentre os 20 participantes, 13 trouxeram tanto a questão de uma cobrança e expectativa elevada de terceiros sobre eles e a família, assim como, uma auto cobrança que apresentaremos uma após a outra.

Através do **DSC.C – <u>Cobrança e Expectativa elevada de terceiros</u>**, percebemos que sentem-se cobrados pelo Conselho como no exemplo citado: "*Dentro da nossa denominação, como se fosse uma empresa, o chefe do pastor é o Conselho quem manda na igreja, e o Conselho então, quem faz cobrança para o pastor*", e são tidos como empregados, *"... mas você é o pastor? A gente paga você para fazer"; "Quando o pastor não faz ele é cobrado como empregado. Na hora da cobrança você é o empregado... 'o senhor está sendo pago para isso, então é o senhor que* tem que ir visitar, entendeu'".

As cobranças variam desde questões relacionadas as tarefas do trabalho em si, como por exemplo pregações: *"... o Conselho me culpava porque eu não estava fazendo um bom trabalho. Eu estava terminando o culto as 21hs; não podia terminar mais do que isso. Daí eu tentei condensar todas as coisas da mensagem, pra falar em menos tempo; comecei a pregar 20, 25 minutos, daí agora eu estou pregando sem profundidade porque estava muito rápido..."*. Cobranças e também expectativas que o pastor exerça várias funções ligadas à diversas profissões, *"Você paga o pastor e recebe o trabalho de psicólogo, e daí vai, 'ns' profissões ai. Sai para fazer compras, fazer visitas e comer bolo que a gente não quer, e tudo aquelas coisas..."; "Porque a igreja, ela acha que o pastor tem que fazer tudo. Você tem que ser um bom visitador, um bom pregador, um bom administrador, você tem que ser educado, quase que o super homem perfeito."* Portanto cobranças quanto ao que tem que fazer e também como tem que ser.

Quanto à expectativa que a igreja tem para o pastor, identifica-se uma espécie de divinização e messianismo, onde se espera que o pastor seja Deus, aquele que resolve todas as questões: *"... se você falar em algumas igrejas assim: eu não sei o que fazer, sinceramente eu não sei o que fazer, 'você procura outra igreja*

então no próximo ano porque você não sabe o que tem que fazer"; "*...tem uma cultura messiânica nos pastores de que eles vão ser a solução ou de que a palavra do pastor vai resolver os problemas...";* aquele que não tem problema, que é um super homem ou uma super mulher, *"é um super cristão, que não tem problema, que não tem traumas familiares, traumas emocionais, que na família tudo é certo, que a esposa não briga com ele, que os filhos obedecem direitinho".*

As expectativas chegam até a família do pastor, cônjuges, filhos, "... *há uma expectativa que nós sejamos família exemplar"; "... se esperam das mulheres dos pastores quase que uma santidade e perfeição que as outras não precisam ter né? Na minha experiência isso está muito presente. E a gente costuma dizer que a igreja contrata e paga um, mas recebe o trabalho de dois; a esposa como que vem de brinde e se espera que ela assuma lideranças e uma atividade plena na igreja, diferentemente das outras mulheres, esposas né?".*

Em contrapartida, como descrito no **DSC. D – Auto cobrança**, não se trata de uma cobrança exclusivamente externa, uma vez que os próprios pastores se cobram muito, *"... a gente mesmo se cobra. A gente nem sempre sabe se estamos acertando ou não, embora a gente tenha convicções...".* Cobrança de que eles próprios sempre devem estar bem, *"... a gente não se permite de não estar bem e de assumir isso diante dos outros"; "... nós mesmos pastores nos impomos de não poder ter problemas, ou então não poder demonstrar para as pessoas que temos fraquezas e dificuldades".* Além disso, pelo próprio perfil do trabalho, um trabalho religioso, ligado ao que transcende, o pastor esquece que é humano, "... *a gente precisa também entender que nós somos humanos; a gente na verdade sente que não está fazendo bem o chamado, mas nós não somos super homens ou super mulheres. Nós somos humanos. Nós somos humanos...".*

Já no **DSC E** – **Envolvimento emocional demasiado com o trabalho** nos aponta para essa questão, um envolvimento exagerado, expresso na falta de limitação entre vida pessoal e vida profissional, apresentado nesse DSC sobre duas óticas: uma retratando sua falta e a outra a sua importância. Tal discurso apresenta-se numa tonalidade de que, existe uma tendência impulsionada pelo

próprio teor do trabalho, de que se é esperado, que tal trabalho seja desenvolvido "sem limites", como apontado no DSC. B - Sobrecarga: variação de atividades e sentimentos, ao se referir a demanda do trabalho em si como algo presente 24 horas por dia. Percebe-se também que, de modo geral, não é necessariamente o trabalho em si que é comprometido inicialmente, mas sim o próprio cuidado e a relação familiar. Dentre os participantes, 65% encontram-se dentro desse DSC.

Em outra categoria expressa no DSC**. F - Solidão,** na qual 10 participantes estão incluídos nela, a necessidade de pessoas com as quais podem desabafar e serem eles mesmos é retratada nesse discurso. Apesar de o trabalho pastoral ser uma profissão em que na grande maioria se lida muito com pessoas, metade dos participantes traz tanto a necessidade de ter pessoas para desabafarem, se queixarem e abrirem o coração, como a realidade oposta de que não possuem tais pessoas. Além disso, interessante perceber que dentre todos os participantes 11 deles atualmente trabalham dentro de uma equipe pastoral, o que por sua vez pode apontar para o fato de que tal solidão independe do fato de estar trabalhando sozinho ou não.

No **DSC.G - Cansaço e desgaste**, não vem expresso um cansaço físico, mas sim um cansaço emocional e mental, que será analisado com mais detalhes nas macrocategorias. Contudo, em 9 dos participantes, a questão do cansaço e desgaste apareceu interligado a várias questões, como: injustiça, pressão e auto pressão, trazer para si responsabilidades que não lhes pertencem, questões estas ligadas a natureza do trabalho, porque se lida com pessoas.

Sentimento de culpa, expresso no **DSC. H - Culpa**, foi também algo que apareceu em 8 participantes, sendo que, em grande proporção a culpa aparece interligada não apenas ao desenvolvimento do trabalho em si: "*eu não estou pregando direito*?", "*poderia ter visitado alguém, orado por alguém...*"; *"falta de gerenciamento do tempo",* mas também uma culpa numa dimensão vocacional, *"...uma culpa por achar que não está atendendo com diligencia o chamado de Deus para ele. É terrível".*

Através do **DSC. I – <u>Isolamento</u>,** identifica-se "o estar sozinho" numa tonalidade de se fechar para outras pessoas: "*...criei uma crosta, uma casca e eu sigo em frente...";* não pedir ajuda, *" Pastores se isolam muito, demoram para procurarem ajuda, para buscar aconselhamento; as vezes não tem um ambiente, um lugar que eles possam ser eles mesmos ou falar deles, das suas necessidades e dificuldades...";* de sofrer sozinho: **"***Eu sofro sozinho";* de isolamento, não querer ver pessoas: **"...** *eu quero ficar sozinha no meu canto, sem falar com ninguém, de chegar a desligar o wi-fi do celular para ninguém me incomodar no watts app. Tem gente que eu não quero ser sociável... já teve vezes assim, de eu estar no shopping na segunda-feira, que é o meu dia de folga e eu não quero encontrar ninguém, de eu desviar o caminho porque avistei uma pessoa de longe e não quero encontrar com ela, gente da igreja...".*

Como temos visto, se trata de uma profissão que praticamente se lida o tempo todo com pessoas e quando levado em consideração a categoria E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho, o I - Isolamento paradoxalmente surge: *"... um sentimento que a gente tem mesmo; ás vezes sentimento de ficar sozinho assim, silencio, porque silencio não faz muito parte da nossa vida; o movimento da igreja, sempre tem pessoas ao seu lado o tempo inteiro".* Dentre os participantes 35% encontram-se dentro desse DSC.

Num primeiro momento ponderou-se que o conteúdo expresso aqui no **DSC. J - <u>Apatia</u>** tinha o mesmo significado do acima citado, por ter expressado semelhantemente algo relacionado à certa recusa às pessoas. Contudo, é nítido que aqui, há implícito nos discursos certa restrição às pessoas no momento do atendimento ou aconselhamento, conforme nosso próprio caso apresenta. Trata-se de um olhar para a pessoa, com apatia, indiferença, num formato de "não-pessoa" no contexto de trabalho. Nesse DSC, 7 dos participantes trouxeram o tema nos seus respectivos discursos.

Por fim, no **DSC. K - <u>Desconfiança</u>,** 7 participantes, citaram uma falta de confiança em outros pastores, *"A nossa classe pastoral é muito desunida. A gente*

não confia um no outro. Sabe, é complicado. É difícil quando você conversa com eles e eles não tem uma ética para falar de outro colega"; " falta de confiança na própria igreja enquanto instituição"*; "...A igreja é a 'mãe desnaturada'. Você não confia na igreja, porque uma hora ela pode te deixar, e simplesmente ela vai te falar pega sua mala, pega seu rumo sem pensar em você e na sua família";* e por fim falta de confiança nas pessoas de modo geral, *"... conte tudo, mas jamais para pessoas da igreja, porque você vai se dar mal, muito mal, porque às vezes a pessoa usa aqui que você chorou a sua dor, contra você. Aquela preocupação de se abrir, porque o outro pode usar contra mim. O que? O pastor mais do que nunca tem né?"*

6.3 As Macrocategorias

As macrocategorias foram definidas a partir do objetivo do presente estudo que se propõem a identificar e sistematizar as representações sociais a respeito de burnout mediante o discurso do sujeito coletivo.

A partir das categorias dos DSC's já elencadas, foram criadas três macrocategorias com o objetivo de relacionar cada uma das categorias à Síndrome do Burnout.

Como temos visto, a Síndrome de Burnout diz respeito a uma síndrome psicológica, produzida em resposta aos distressores (Vasconcellos, 2015) relacionados ao trabalho. Tal conceito encontra-se associado à exaustão de energia decorrente de uma má adaptação a um trabalho distressante, prolongado e com elevada carga tensional.

À título de delimitação do tema, o presente projeto tem como base a teoria tridimensional de burnout, como já dito, a que possuiu maior unanimidade.

Segundo Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) o burnout manifesta-se através de três dimensões:

- **Esgotamento Emocional**: sentimento de estar sobrecarregado;

- **Despersonalização**: surgimento de atitude de frieza e distanciamento direcionada aos colegas e ao trabalho;
- **Reduzida Realização Profissional**: sentimentos de incompetência e falta de produtividade e realização no trabalho.

Portanto, trata-se de uma síndrome que afeta em maior proporção as profissões de contato intensivo e direto com outras pessoas, exaurindo assim os recursos psicológicos dos trabalhadores, podendo levá-los a uma exaustão. (Maslach, Jackson e Achwab, 1997).

Com base no referencial teórico escolhido, as categorias foram acopladas em três macrocategorias intencionalmente nomeadas conforme a teoria tridimensional.

Uma vez que a dimensão *Esgotamento Emocional* representa a dimensão individual da síndrome, ou seja, aquilo que diz respeito ao indivíduo em si, na macrocategoria 1 denominada Esgotamento Emocional, encontram-se as categorias: B - Sobrecarga, D - Auto cobrança, E- Envolvimento emocional demasiado com o trabalho e H - Cansaço e desgaste.

Por não se tratar de objeto de estudo do presente projeto, não focalizaremos nos sintomas e distressores de esgotamento emocional, quer sejam estes institucionais ou individuais.

Já na macrocategoria 2, denominada como Despersonalização, foram inseridas as categorias que abrangem o âmbito relacional uma vez que, de acordo com o referencial teórico, as pessoas, quer sejam os pares de trabalho, superiores e/ou clientes, são visto como objetos.

Dessa forma, foram incluídas na macrocategoria 2 Despersonalização, as categorias: F - Solidão, H- Culpa, J - Apatia e K - Desconfiança. Apesar de serem sintomas do indivíduo, tais categorias tem expressado nos respectivos discursos o outro, quer seja por ausência como na categoria F - Solidão, quer seja por sentimento de falta, ´estar em dívida´ como na H - Culpa ou indiferença como na J - Apatia, ou até K - Desconfiança. Portanto trata-se de uma macrocategoria inter-relacional.

Por fim, na macrocategoria 3 Baixa Realização Profissional, foram inseridas as categorias relacionadas com os aspectos do trabalho em si, a saber, categoria A - Pensou em desistir, C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros e I - Isolamento.

Quadro 1 - Macrocategorias

MAC 1 Esgotamento Emocional	MAC2 Despersonalização	MAC 3 Baixa Realização Profissional
• B - Sobrecarga • D - Auto cobrança • E - Envolvimento emocional demasiado com o trabalho • G - Cansaço e desgaste	• F - Solidão • H - Culpa • J - Apatia • K - Desconfiança	• A - Pensou em desistir • C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros • I - Isolamento

6.3.1 Macro categoria 1 – Esgotamento Emocional

Conforme já referimos, a primeira macrocategoria MC1, que no presente trabalho é denominada como Esgotamento Emocional, diz respeito a uma dimensão individual. Segue a apresentação do discurso do sujeito coletivo (DSC) originado a partir das categorias: B - Sobrecarga, D - Auto Cobrança, E- Envolvimento emocional exagerado com o trabalho e H - Cansaço e desgaste.

DSC MAC 1 – Esgotamento Emocional

"Esse cansaço e esse desgaste é natural; não tem como correr disso, justamente por você lidar com pessoas e a todo momento você estar sendo acessado. No pastorado realmente você se sente cansado, irritado, esgotado mesmo, acho que é essa a palavra que, as vezes alguém vem falar com você e você está pensando em outra

coisa né? Você vai para o ministério, você vai com o sentimento de doar, doar. Daí você doa, doa, doa, doa, doa e chega um momento que você se esvazia. O *cansaço é grande mesmo. Tem que fazer tudo, desde questões de visitas, reuniões administrativas, aconselhamentos, mensagens e ainda estar disposto 24 horas que alguém precisa de atendimento ou de sua ajuda, no caso de doença, funeral ou uma briga... Pastor não tem feriado prolongado. Trabalha muito e não sabe dizer nem quantas horas trabalha por semana. Isso é o que deixa a gente doente né? Porque você vai de um extremo ao outro. Muitas vezes eu sinto que me acabei; desgasta muito, e às vezes são os mesmos desgastes. Acho que isso é um retrato fiel de todos nós pastores. É bem comum você encontrar gente que tem uma agenda extremamente excessiva de trabalho; a história é muito similar da que a gente vive, a confusão, falta de percepção de quanto tempo eu trabalhei... ela (igreja) suga a gente de todos os lados. Ontem, eu tive um dia muito sobrecarregado, que eu não sei quantas horas e nem quantos quilômetros eu dirigi, estive com várias pessoas diferentes, tratando de vários assuntos. Na realidade a gente se sacrifica, porque não tem como eu chegar para a família que pede a visita, e falar: 'olha a minha esposa está lá no hospital morrendo vai lá'; ah não, hoje eu não posso porque é a minha folga. Eu não sei fazer isso. É muito comum essa dedicação completa ao ministério e deixar do cuidado pessoal ou familiar né? Isso revela um pouco do desequilíbrio que a gente tem de cuidar demasiadamente das coisas da igreja e não se ver como um objeto de cuidado. Pastores de fato se envolvem tanto com a igreja; a gente expõe tanto a vida para o outro, que a gente esquece que tem uma vida que precisa ser vivida e que tem limites. Nós mesmos pastores nos impomos de não poder ter problemas; a gente mesmo se cobra. A gente não se permite não estar bem. A gente precisa também entender que nós somos humanos; a gente na verdade sente que não estamos fazendo bem o chamado, mas nós não somos super homens ou super mulheres. Nós somos humanos. Nós somos humanos. Então, a gente sempre acha que está aquém daquilo que podemos fazer para Deus. A gente sempre está fazendo menos. Eu acho que a gente se cobra muito. Cobrança individual, de si. Esquecemos que somos humanos né? Inclusive que temos problemas; eu já tive muita cobrança interna sim, com relação à questão da comparação com outras atividades, carreiras. Eu acho que nós pastores queremos a perfeição. Nós queremos fazer tudo perfeito,*

tudo certinho; eu sempre estou devendo alguma coisa a alguém. Nunca, nunca satisfeito. Eu sou muito perfeccionista. Eu nunca estou, eu nunca cheguei lá, entendeu? Eu sempre estou devendo eles, eu sempre acho que poderia ser um melhor pastor, eu poderia ligar mais, vou fazer alguns jantares, sei lá, eu sempre estou devendo e essa é uma sensação real. Lá dentro sempre pesa, fica algo na cabeça sim que você poderia... que você está em falta com sua família".

6.3.2 Macro categoria 2 – Despersonalização

A segunda macro categoria identificada, diz respeito à dimensão Despersonalização da Síndrome de Burnout. Segundo Santos & Honório (2014) também conhecida como desumanização, o que diz respeito a uma alteração na personalidade do indivíduo, especialmente na qualidade das suas relações de trabalho, com frieza e impessoalidade, cinismo, ironia, pouco caso e indiferença.

A Despersonalização pode ser entendida como uma estratégia defensiva, de afastar-se do que lhe causa sofrimento, nesse caso, tudo aquilo que diz respeito às questões do trabalho, mas especialmente as relações de trabalho, com pares, instituição e clientela.

Segundo Santos & Honório (2014), "ocorre quando o vínculo afetivo é substituído pelo vínculo racional" (p.38), e dessa forma o outro é visto como objeto e não como pessoa.

Como supracitado, por se referir a dimensão inter-relacional do burnout, foram incluídos nessa macrocategoria as categorias: F - Solidão, H - Culpa, J - Apatia, e K - Desconfiança. Apesar de solidão e culpa não trazerem esse aspecto de objetação das relações, percebe-se que trazem implícito um certo desajuste relacional, uma vez que se refere a uma ausência e débito para com o outro, e portanto, inseridos dentro dessa macrocategoria.

DSC MAC 2 – Despersonalização

"Eu já tive várias conversas que para mim a pessoa era totalmente árvore. Aí no final você ora, amem e vai embora. Por tantas vezes, tantas vezes eu já senti isso também, não como árvores, mas como postes, que é pior, porque não tem vida; árvore ainda tem vida. Momentos em que eu não queria estar com aquela pessoa, a pessoa falando para mim. Pode ser também pelo próprio cansaço que a gente não consegue mais sensibilizar com a queixa do outro, com dor do outro; não sei se é mal mesmo meu, mas a pessoa tá falando, mas a cabeça desliga totalmente; já sei o discurso que a pessoa começou a fazer, os problemas que eu já escutei umas trezentas vezes. Dependendo a pessoa que começou, você até sabe já o final da história. Então minha cabeça as vezes desliga dela e vai longe; estou em stand-by total: "aham, aham, aham", ai no final, você já sabe o final da história, dá um versículo ou ora. Eu desligo total. Dificuldade em guardar nomes, ai eu falo: 'meu irmão ou irmã', então acho que e nesses períodos em que você está cansado... essa repetição enche a paciência. Então, cansado desse ciclo de atendimento, nesses casos eu desligo total. É *difícil eu abrir o meu coração para alguém, é difícil eu contar os problemas para alguém... talvez falte confiança da minha parte em partilhar com alguém. Criei uma crosta, uma casca e eu sigo em frente. A gente acaba fechando o filtro, não tem com quem conversar; às vezes meio que se isolam um pouco. A nossa classe pastoral é muito desunida. A gente não confia um no outro. Eu tenho mais ou menos a ideia de que tudo o que a gente disser será usado contra a gente, não no tribunal, mas no presbitério. Você não pode confiar muito em colegas de presbitério, nem da própria denominação, porque muitas vezes o insucesso de um pastor é o seu sucesso. Esse negócio de colega de ministério para mim é uma mentira. Muitas pessoas dizem: conte tudo, mas jamais para pessoas da igreja, porque você vai se dar mal, muito mal, porque as vezes a pessoa usa aqui que você chorou a sua dor, contra você. Aquela preocupação de se abrir, porque o outro pode usar contra mim. A igreja é a 'mãe desnaturada'. Você não confia na igreja, porque uma hora ela pode te deixar, e simplesmente ela vai te falar pega sua mala, pega seu rumo sem pensar em você e na sua família no dia que você precisar da igreja, sabe o que a igreja vai chegar pra você vai falar? tchau pastor.*

Pastor se sente sozinho mesmo. Nós precisamos ter alguém, e uma das coisas que nós não temos, é alguém para nos abrirmos. Realmente o pastor é uma figura muito solitária. Ele é solitário. Porque ele, ele tem medo de certa forma, do que as pessoas podem falar dele. A gente sente essa solidão do ministério quando a gente percebe, a gente ajuda todo mundo, mas quando a gente precisa de ajuda nem sempre essa ajuda acontece, nem sempre; eu acho que como a gente é pautado muito por essa questão espiritual, a gente tem medo de falar do emocional. Tudo muito lindo, pastor, chamado de Deus, vocação, tudo isso muito santo, muito espiritual e eu falar que não estou em condição de assumir uma limitação minha e que muitos irão julgar: 'esse pastor não está tão espiritual. Esta pergunta é forte: ajudo tantas pessoas e quem me ajuda né? Quem está disposto a me ouvir, a me auxiliar, não me interpretar, mas simplesmente me ouvir. Aí eu me identifico. Pastorado é muito... solitário.
Porém, se você não cuidar todos os dias você vai dormir com essa culpa, porque sempre vai ter uma demanda pra mais; que você poderia fazer, poderia ter visitado alguém, orado por alguém, poderia né? Por não ter feito o que deveria ter feito ou poderia ter feito. É muito constante".

6.3.3 Macrocategoria 3 – Baixa Realização Profissional

Por fim, a terceira macrocategoria diz respeito à dimensão Baixa Realização Profissional, caracterizada por sentimentos de insatisfação com as atividades laborais, de fracasso, de baixa motivação e tendência do trabalhador se auto avaliar de forma negativa (Maslach, 2001; Carlotto & Câmara, 2008). Nessa dimensão há uma insatisfação quanto à atuação profissional.

Como supracima citado, a terceira macrocategoria, que denominamos como Baixa Realização Profissional abrangeu as categorias: A - Pensou em desistir, que traz nos discursos uma insatisfação com o trabalho em si; C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros, por trazer nos discursos um padrão muito alto a respeito do trabalho - e também do papel - que se é esperado e I - Isolamento, por trazer implícito um afastamento do trabalho em si, apesar de ter citado pessoas. Devemos novamente levar em consideração que, por ser uma profissão que lida quase que

exclusivamente com pessoas, aqui a “recusa” em estar com pessoas é quase que equivalente a estar trabalhando, e, portanto, estritamente relacionada a atuação profissional. Além disso, a recusa expressa em estar com pessoas não abrange a todas as pessoas, mas sim, somente aquelas ligadas ao trabalho.

DSC MAC 3 – Baixa Realização Profissional

“São momentos críticos que eu tenho vontade de abandonar. Muitas vezes, pela própria solidão, por essa questão do desgaste, um desgaste da fala das pessoas. Tem hora que de fato muita cobrança e às vezes a gente mesmo não ver resultados, então a gente questiona até mesmo a própria vocação. Da função, de ser pastor de uma igreja local, de receber, já me deu muita vontade de chutar o balde. Eu perdi as contas, de quantas vezes eu pensei em desistir. Acho que toda semana a gente pensa: eu vou fazer alguma coisa que não tem que... que...no final das contas, você é patrão que não é. Da vontade de dizer assim: Senhor, vou chutar o balde, porque não dá, não aguento mais. No nosso sistema, você é um patrão que não é patrão, porque por exemplo, decidem sobre sua vida. Dentro da nossa denominação, como se fosse uma empresa, o chefe do pastor é o conselho quem manda na igreja, e o conselho então, quem faz cobrança para o pastor. Você paga o pastor e recebe o trabalho de psicólogo, e daí vai, ‘ns’ profissões ai. Sai para fazer compras, fazer visitas e comer bolo que a gente não quer, e tudo aquelas coisas... cobranças em casa, cobranças na própria igreja: ´Ué, mas você é o pastor? A gente paga você para fazer’. Se você falar em algumas igrejas assim: eu não sei o que fazer, sinceramente eu não sei o que fazer, ‘você procura outra igreja então no próximo ano porque você não sabe o que tem que fazer’.

A gente acaba fechando o filtro, não tem com quem conversar; às vezes meio que se isolam um pouco. É *um sentimento que a gente tem mesmo; ás vezes sentimento de ficar sozinho assim, silencio, porque silencio não faz muito parte da nossa vida; o movimento da igreja, sempre tem pessoas ao seu lado o tempo inteiro. Causa essa sensação: ai que bom, não tô acreditando que hoje não tem ninguém para conversar ou assim, tá tão quieto que isso é até estranho. Nas minhas folgas, eu tento ficar sozinho, eu quero ficar sozinho comigo mesmo em casa, sem fazer nada, ou às*

vezes assistindo TV, alguma coisa assim, só comigo mesmo, para ter o meu tempo ali entre aspas 'não ter acesso'; na maioria das vezes na minha folga, eu fico mais recluso, mais em casa sem conversar com ninguém. Tem *dias que parece que bate essa solidão, e eu quero ficar sozinho no meu canto, sem falar com ninguém, de chegar a desligar o wi-fi do celular para ninguém me incomodar no watts app. Tem gente que eu não quero ser sociável; já teve vezes assim, de eu estar no shopping na segunda-feira, que é o meu dia de folga e eu não quero encontrar ninguém, de eu desviar o caminho porque avistei uma pessoa de longe e não quero encontrar com ela, gente da igreja; não quero conversar com ninguém; de passar com o celular e entrar em algum lugar para ninguém me ver. Eu não quero ver gente. Eu quero ver gente, mas não quero ter contato. Eu quero ir e olhar como se fosse um bando de paisagem. De vez em quando, eu tenho essa de não querer ver gente".*

6.4 Análise Descritiva das Macrocategorias

A seguir, apresentaremos em caráter de Estatística descritiva a distribuição de sujeitos (α), frequências, médias percentuais e desvios padrão em cada uma das categorias. Sabemos que somente a análise estatística de significância poderá confirmar ou negar se as diferenças encontradas e as demais que apresentaremos, devem ser consideradas como tal.

Não desenvolvemos esse estudo de averiguação estatística de significância nessa dissertação. Tal estudo deverá ser feito posteriormente e será objeto de artigos à serem publicados.

Outra observação importante para que não se incorra em erro interpretativo diz respeito ao N de cada grupo. Muitas das vezes, o fato de em um grupo termos N=12 e em outro grupo comparado termos N=10 tem a ver com o N de cada um destes grupos. Equalizando-se ou homogeneizando-se os grupos, provavelmente, não apresentariam diferenças.

Portanto, outra perspectiva de leitura desses resultados pode ser feita se tomarmos como foco a grandeza do N de cada grupo. As diferenças de Ns entre 2

grupos aponta para a frequência de assinalamento da categoria. Sendo assim, poderíamos, então, considerar como relevante não a diferença entre N's, mas o fato de, por exemplo, 10 sujeitos apontarem sofrimento de Envolvimento Emocional Demasiado quando trabalham em equipe e apenas 3 sujeitos apresentarem esse sofrimento se trabalham sozinho.

No que diz respeito a MAC 1 – Exaustão Emocional, 19 participantes trouxeram aspectos relacionados à categoria B - Sobrecarga e/ou D - Auto cobrança e/ou E - Envolvimento emocional demasiado com o trabalho e/ou G - Cansaço.

Tabela 8 MAC 1 – Esgotamento emocional

Sujeito	B – Sobrecarga	D - Auto Cobrança	E - Envolvimento Emocional Demasiado	H - Cansaço	B e/ou D e/ou E e/ou H
1	✔	✔	✔	✔	✔
2		✔	✔	✔	✔
3	✔			✔	✔
4	✔		✔	✔	✔
5	✔				✔
6	✔	✔	✔		✔
7	✔	✔			✔
8	✔	✔	✔		✔
9	✔		✔	✔	✔
10	✔				✔
11	✔	✔			✔
12		✔		✔	✔
13	✔				✔
14	✔	✔	✔	✔	✔
15		✔	✔	✔	✔
16	✔	✔	✔		✔
17					
18		✔	✔		✔
19	✔	✔	✔	✔	✔
20		✔	✔		✔
N	14	13	13	9	19
Total sujeitos	20	20	20	20	20

Entre as categorias aqui elencadas, 14 dos participantes trouxeram em seus

respectivos discursos algo relacionado a uma sobrecarga do trabalho e 9 abordaram o Cansaço e desgaste. Contudo, considerando-se a inter-relação das categorias (B e/ou D e/ou E e/ou H) 19 participantes encontram-se dentro da macrocategoria 1.

No que diz respeito à dimensão Esgotamento Emocional e Gênero, conforme tabela abaixo, na categoria sobrecarga não se observou nenhuma diferença entre homens (N=10) e mulheres (N=10), e, supostamente, pouca diferença relevante nas categorias E. Envolvimento Emocional Demasiado e H. Cansaço. A maior diferença apareceu na categoria D. Auto Cobrança, sendo que 8 (N=10) mulheres se cobram enquanto apenas, 5 (N=10) dos homens se cobram.

Tabela 9 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Gênero

	Homem	**Mulher**		**Media**	**DP**
	N	**N**	**N**		
B - Sobrecarga	7	7	14	70,0%	0,00
D. Auto Cobrança	5	8	13	65,0%	0,15
E – Envolvimento Emocional Demasiado	6	7	13	65,0%	0,05
H - Cansaço	4	5	9	45,0%	0,05

(N - total = 20) sendo 10 homens e 10 mulheres

No que se refere à dimensão Esgotamento Emocional e cargo, os pastores auxiliares (N=9) expressaram mais sobrecarga de trabalho e cansaço do que os pastores titulares (N=11) em seus respectivos discursos.

Tabela 10 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Cargo

	Titular	**Auxiliar**		**Media**	**DP**
	N	**N**	**N**		
B - Sobrecarga	7	7	14	70,7%	0,07
D. Auto Cobrança	7	6	13	65,2%	0,02
E – Envolvimento Emocional Demasiado	7	6	13	65,2%	0,05
H - Cansaço	4	5	9	45,0%	0,05

(N - total = 20)

Quanto à questão de Esgotamento Emocional e o trabalho em equipe ou sozinho, observou-se diferenças supostamente relevantes na categoria B - Sobrecarga e D – Auto Cobrança, na qual em ambas, 5 dos que trabalham sozinhos (N=6), apresentam em seus respectivos discursos aspectos ligados a tais categorias.

Por sua vez, entre aqueles que trabalham em equipe, 10 apresentaram Envolvimento Emocional Demasiado com o trabalho e 7 Cansaço dentro de um N=14. Portanto, nessas categorias esses - que trabalham em equipe - obtiveram escores maiores daqueles que trabalham sozinhos.

Nessas últimas categorias, E - Envolvimento Emocional Demasiado com o trabalho e H - Cansaço, deve-se levar em conta a grande diferença dos respectivos Ns.

Tabela 11 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Trabalha em Equipe Pastoral ou sozinho

	Equipe	**Sozinho**		**Media**	**DP**
	N	**N**	**N**		
B - Sobrecarga	9	5	14	73,8%	0,10
D. Auto Cobrança	8	5	13	70,2%	0,13
E – Envolvimento Emocional Demasiado	10	3	13	60,7%	0,11
H - Cansaço	7	2	9	41,7 %	0,08

(N - total = 20)

Por fim, os dados a respeito da macrocategoria 1 Esgotamento Emocional e tempo de ministério foram os que apresentaram maiores diferenças supostamente relevantes nos discursos apresentados. Dentre aqueles que possuem até 10 anos de ministério, todos trouxeram em seus respectivos discursos questões relacionadas a sobrecarga de trabalho. Contudo, nessa amostra estudada, a sobrecarga diminui com o passar dos anos de trabalho.

Já no que diz respeito a Auto Cobrança e Envolvimento Emocional Demasiado com o trabalho, percebe-se o inverso, ou seja, com o passar dos anos aumenta.

Todos os que possuem entre 16-20 anos de ministério (N=3) apresentaram em seus respectivos discursos aspectos relacionados a essas categorias. E por fim, a categoria Cansaço tem comportamento oscilante.

Tabela 12 MAC 1 – Esgotamento Emocional x Tempo de Ministério

	Até 10 anos N	**11 - 15 anos N**	**16-20 anos N**	**Acima de 20 anos N**	**N**	**Media**	**DP**
B - Sobrecarga	4	7	1	2	14	67,5%	0,20
D. Auto Cobrança	2	6	2	3	13	71,3%	0,19
E – Envolvimento Emocional Demasiado	2	6	2	3	13	71,3%	0,19
H - Cansaço	1	6	0	2	9	33,8%	0,23

(N - total = 20)

No que diz respeito a MAC 2 – Despersonalização, conforme a tabela abaixo, 19 participantes (N=20) trouxeram aspectos nos seus discursos relacionados a essa macrocategoria, por estarem inseridos nas categorias F - Solidão e/ou H - Culpa e/ou J - Apatia e indiferença e/ou K - Desconfiança.

Tabela 13 MAC 2 - Despersonalização

Sujeito	F - Solidão	H - Culpa	J – Apatia	K – Desconfiança	F e/ou H e/ou J e/ou K
1		✔			✔
2		✔	✔		✔
3					
4		✔			✔
5			✔		✔
6	✔		✔	✔	✔
7	✔				✔
8			✔		✔
9		✔			✔
10			✔	✔	✔
11	✔	✔	✔		✔
12	✔				✔
13	✔	✔			✔
14	✔			✔	✔
15	✔				✔
16		✔		✔	✔
17	✔			✔	✔
18	✔				✔
19	✔	✔	✔	✔	✔
20				✔	✔
N	10	8	7	7	19
Total dos sujeitos	20	20	20	20	20

Conforme tabela abaixo, que diz respeito a Macrocategoria 2 - Despersonalização e gênero, observou-se diferenças supostamente relevantes na categoria Solidão (N=10) na qual 9 são mulheres em quanto apenas 1 é homem. Nas demais categorias não se observaram diferenças supostamente relevantes entre gêneros. Novamente ressaltamos que a análise estatística de significância poderá confirmar ou negar se essas diferenças e as demais que apresentaremos, devem ser consideradas como diferenças nas quais devemos basear inferências científicas.

Tabela 14 MAC 2 Despersonalização x gênero

	Homem N	Mulher N	N	Media	DP
F - Solidão	1	9	10	50,0%	0,40
H - Culpa	4	4	8	40,0%	0,00
J - Apatia, indiferença	4	3	7	35,0%	0,05
K – Desconfiança	4	3	7	35,0%	0,05

(N - total = 20)

Quanto a Despersonalização e o cargo (pastor titular ou pastor auxiliar), a maior diferença observada foi na categoria K - Desconfiança, na qual 6 dos pastores titulares (N=11) apresentaram em seus respectivos discursos questões ligadas a desconfiança quer seja de colegas pastores e/ou pessoas da igreja.

Tabela 15 MAC 2 - Despersonalização x Cargo

	Titular N	Auxiliar N	N	Media	DP
F - Solidão	5	5	10	50,0%	0,05
H - Culpa	4	4	8	40,0%	0,04
J - Apatia, indiferença	4	3	7	35,0%	0,02
K – Desconfiança	6	1	7	35,0%	0,22

(N - total = 20)

Quanto a Despersonalização de quem trabalha em equipe e quem trabalha sozinho, não houve nenhuma suposta diferença observada na categoria F - Solidão. Já na categoria K - Desconfiança e H - Culpa observou-se diferenças supostamente relevantes, na qual 6 dos pastores que trabalham em equipe (N=9) apresentaram aspectos relacionados a desconfiança, enquanto que apenas 1 dos que trabalham sozinhos trouxe o tema em seu discurso.

De igual modo, observou-se diferença supostamente relevante na questão da culpa, na qual, também esteve mais presente dentre aqueles que trabalham sozinhos

em seus respectivos discursos. Tais supostas diferenças observadas são de grande monta considerando-se que os Ns de cada grupo são relativamente próximos.

Tabela 16 MAC 2 Despersonalização x Equipe Pastoral e Sozinho

	Equipe N	**Sozinho N**	**N**	**Media**	**DP**
F - Solidão	7	3	10	50,0%	0,00
H - Culpa	4	4	8	47,6%	0,19
J - Apatia, indiferença	5	2	7	34,5%	0,01
K – Desconfiança	3	4	7	44,0%	0,23

(N - total = 20)

Por fim, no que diz respeito a Despersonalização quando comparada ao tempo de ministério, nessa amostra a Solidão decresce com os anos; a Culpa oscila; a Apatia cresce no decorrer do período, mas retorna ao seu patamar inicial; a Desconfiança inicia seu crescimento somente depois dos 10 anos, atinge seu pico nos anos 16 a 20 e reduz-se pela metade do período anterior quando atinge a faixa dos 20 anos.

Dentre a faixa 16-20 anos (N=3) todos apresentaram em seus discursos questões relacionadas a desconfiança. Em contrapartida, nenhum dos sujeitos que se encontram na faixa de até 10 anos de ministério (N=4) trouxeram em seus discursos aspectos relacionados a tal categoria.

Por sua vez, quanto as categorias F - Solidão e H - Culpa, 3 dos que se encontram na faixa de até 10 anos de ministério (N=4) trouxeram em seus respectivos discursos questões relacionadas a tais categorias.

Tabela 17 MAC 2 Despersonalização x Tempo de Ministério

	até 10 anos N	**11- 15 anos N**	**16-20 anos N**	**acima de 20 anos N**	**N**	**Media**	**DP**
F - Solidão	3	5	1	1	10	50,0%	0,18
H - Culpa	3	2	1	2	8	48,8%	0,19
J – Apatia, indiferença	1	4	1	1	7	35,0%	0,11
K – Desconfiança	0	3	2	2	7	45,0%	0,36

(N - total = 20)

- No que diz respeito a MAC 3 – Baixa Realização Profissional, 19 participantes (N = 20) trouxeram aspectos nos seus discursos, relacionados à Baixa Realização Profissional.

Tabela 18 MAC 3 - Baixa Realização Profissional

Sujeito	A - Pensou em desistir	C - Cobrança/Expectativa Elevada de terceiros	I - Isolamento	A e/ou C e/ou I
1		✔	✔	✔
2	✔	✔		✔
3	✔			✔
4	✔		✔	✔
5				
6	✔	✔		✔
7	✔		✔	✔
8	✔	✔	✔	✔
9	✔			✔
10	✔	✔		✔
11				✔
12				✔
13	✔	✔	✔	✔
14	✔	✔		✔
15	✔	✔		✔
16	✔	✔	✔	✔
17	✔	✔	✔	✔
18		✔		✔
19	✔	✔		✔
20	✔	✔		✔
N	15	13	7	19
Total dos sujeitos	20	20	20	20

No que diz respeito a Baixa Realização Profissional e gênero, não observou-se diferença supostamente relevante entre homens e mulheres nas categorias A - Pensou em desistir e C - Cobrança/expectativa elevada de terceiros.

Por sua vez, na categoria I - Isolamento 5 dos homens (N = 10) trouxeram em seus respectivos discursos questões concernentes ao tema enquanto que apenas 2 das mulheres apresentaram tal categoria em seus discursos.

Tabela 19 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x gênero

	Homem	**Mulher**		**Media**	**DP**
	N	**N**	**N**		
A - Pensou em desistir	8	7	15	75,0%	0,05
C - Cobrança/Expectativa Elevada de terceiros	7	6	13	65,0%	0,05
I - Isolamento	5	2	7	35,0%	0,15

(N - total = 20)

Quanto a Baixa Realização Profissional e Cargo, as três categorias A - Pensou em desistir, C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros e I - Isolamento estiveram mais presentes nos discursos de pastores titulares (N=11) do que nos discursos dos auxiliares (N=9). A maior diferença observada e supostamente relevante foi quanto a categoria C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros, na qual 9 dos pastores titulares (N=11) apresentaram em seus discursos aspectos relacionados ao tema, enquanto apenas 4 dos auxiliares trouxeram o tema em seus respectivos discursos.

Outra diferença observada e supostamente relevante, diz respeito a categoria A - Pensou em desistir, na qual 9 dos pastores titulares (N=11) trouxeram em seus respectivos discursos questões relacionadas ao tema.

Tabela 20 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x Cargo

	Titular	**Auxiliar**		**Media**	**DP**
	N	**N**	**N**		
A - Pensou em desistir	9	6	15	78,80%	0,08
C - Cobrança/Expectativa Elevada de terceiros	9	4	13	68,7%	0,19
I - Isolamento	4	3	7	54,0%	0,02

(N - total = 20)

Conforme a tabela abaixo, quanto a Baixa Realização Profissional e trabalho em equipe ou sozinho, 6 dos que trabalham sozinhos (N = 6) trouxeram em seus respectivos discursos questões relacionadas a categoria A - Já pensou em desistir. Ressalta-se que tal categoria dentre todas as demais elencadas no presente estudo, é a que possui maior percentagem de sujeitos inclusos nela, a saber, 15 sujeitos (N = 20) que já pensaram em desistir. Dessa forma, 9 dos pastores que trabalham em equipe (N=14) também trouxeram em seus respectivos discursos questões relacionadas ao tema.

Nessa análise, em todas as diferenças observadas e supostamente relevantes, os que trabalham sozinhos possuem escores maiores dos que trabalham em equipe.

De igual modo, quanto as categorias C - Cobrança elevada e expectativa elevada de terceiros e I - Isolamento, observou-se maiores índices em pastores que trabalham sozinhos.

Tabela 21 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x Equipe Pastoral ou Sozinho

	Equipe N	**Sozinho N**	**N**	**Media**	**DP**
A - Pensou em desistir	9	6	15	82,1%	0,18
C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros	8	5	13	70,2%	0,13
I - Isolamento	4	3	7	39,3%	0,11

(N - total = 20)

No que diz respeito a distribuição da Baixa Realização Profissional e tempo de ministério, destaca-se a faixa entre 16-20 anos (N = 3), que teve nos respectivos discursos a presença das categorias A - Pensou em desistir e C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros todos os participantes, em contraposição a nenhum na categoria I - Isolamento.

Ainda no que diz respeito a categoria A - Pensou em desistir, nas demais faixas de distribuição de tempo de ministério, a saber até 10 anos (N = 4), 11-15 anos (N=10) e acima de 20 anos (N=3) não se observou diferenças supostamente relevantes entre tais.

No que diz respeito a categoria C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros, observou-se um aumento com o passar dos anos de trabalho.

Tabela 22 MAC 3 - Baixa Realização Profissional x Tempo de Ministério

	até 10 anos N	**11- 15 anos N**	**16-20 anos N**	**acima de 20 anos N**	**N**	**Media**	**DP**
A - Pensou em desistir	3	7	2	3	15	80,0%	0,12
C - Cobrança e Expectativa Elevada de terceiros	1	6	2	4	13	71,3%	0,31
D - Isolamento	3	1	0	3	7	40,0%	0,35

(N - total = 20)

A partir das análises e resultados dos dados supracitados, daremos início a discussão.

DISCUSSÃO

7. DISCUSSÃO

As discussões do presente trabalho se consolidam com a análise dos dados, qualitativos (discursos) e quantitativos (estatística descritiva).

Desde o contato e convite inicial com os participantes, observou-se uma certa desconfiança e retraimento que vieram a tona no próprio discurso coletivo identificado. Dessa forma, a possibilidade de extrair discursos de cada participante através da apresentação de um caso, e não através de perguntas direcionadas, proporcionou ao mesmo tempo um distanciamento do tipo: "estou tecendo comentário a respeito do outro", assim como uma proximidade e identificação, como, por exemplo, expressa dessas formas:

> *S06 "... eu acho que esse J. é muito eu..." "J. representa de fato aquilo que a gente viveu nesses 16 anos que eu tenho de ministério".*
>
> *S07 "... engraçado né, você foi lendo e eu me identifico com algumas coisas, alguns sentimentos, coisas práticas."*
>
> *S09 "Aqui em cima é J. mesmo e não A.?"*
>
> *S12 "Tem bastante, bastante coisas similares comigo. "*
>
> *S13 "Olha, o J tem algumas coisas assim que são bem parecida com as coisas que a gente acaba passando. "*
>
> *S15 "Eu acho que o ministério pastoral é isso mesmo e com tudo o que foi falado eu me identifico..."*
>
> *S17 "... Você ouve uma história dessa e se identifica em muitos aspectos..."*
>
> *S18 "... Possa falar ou eu tenho que me restringir apenas ao caso do rapaz... eu acho que vou fazer companhia com esse J. heim?"*

Apesar do presente estudo não ter tido o objetivo de identificar e sistematizar os mecanismos de eucoping/discoping que pastores e pastoras utilizam para lidarem com os eustressores/distressores do trabalho, no discurso individual, apareceu algumas maneiras, que gostaríamos de destacar:

- Trabalho em equipe tido como algo positivo:

> *S01. "Quando você tem o privilégio de trabalhar numa equipe você dilui algumas pressões com o grupo e com a equipe de trabalho".*
> *S02 "O prazer e a realização de trabalho em equipe são infinitamente maiores, justamente pela possibilidade de ter diferentes cumprindo papéis diferentes de acordo com suas habilidades, e isso gera menos sobrecarga e mais contentamento".*
> *S05 "... eu gosto dessa situação de prestar conta a alguém. Eu tenho esse espirito em mim, e tranquilo receber ordens. Para mim, e tranquilo participar de um grupo que divide ordens".*
> *S08 "Se eu tivesse sozinho talvez já teria pirado o coco mais rápido..."*
> *S11 "... eu tenho gostado de trabalhar em equipe porque não sobrecarrega... eu acho que é bom trabalhar em equipe pastoral; já tem os passos e as direções para você né. Porque sozinha, eu já tive essa experiência; você fica sobrecarregado..."*
> *S12 "... quando a equipe funciona bem é uma maravilha..."*
> *S15 "Eu acho que trabalhar em equipe é a melhor coisa, principalmente quando você sai do seminário... quando você trabalha em equipe você tem a liberdade de compartilhar suas dores, o que está pesado, o que está difícil e até mesmo abrir o coração. Este e o saldo positivo. Eu só tenho saldo positivo".*
> *S18 "Trabalhar em equipe é melhor, você diminuir a carga, você aprende compartilhar, porque trabalhar em equipe você vai ter que compartilhar não vai ter jeito; você vai ter que compartilhar e você aprende a compartilhar; você vai ter que dividir o peso né?"*

Por equipe pastoral, no presente trabalhado denomina-se como uma equipe um grupo com 2 ou mais pastores exercendo o trabalho no mesmo local (igreja), mesmo que em alguns lugares, em áreas ministeriais diferentes. Nesse sentido, casais, no qual ambos são pastores oficialmente ordenados e em pleno exercício da profissão, consequentemente foram inseridos no grupo daquelas que trabalham em equipe. Para tais participantes, (N=9), trabalhar em equipe é positivo, por proporcionar diferenciação de papéis, diluição de pressão, não sobrecarregar, compartilhar dores e sofrimentos, além de já possuir passos e direções a serem tomadas. Entretanto, não foi possível identificar ao certo, em qual função dentro da equipe é percebido como sendo de fato positivo, uma vez que, dentro da equipe existe o cargo titular, tido como pastor sênior e pastor auxiliar, como o próprio nome sugere, aquele que auxilia o pastor titular. Outra observação importante diz respeito a 2 participantes, que atualmente trabalham dentro de uma equipe pastoral e

considerou que trabalho de tal cunho possui prós e contras. Em contrapartida, 9 participantes (N=13) apontou para aspectos positivos desse formato de trabalho.

Infelizmente na realidade atual que a denominação possui, a minoria dos pastores tem a possibilidade de trabalhar dentro de uma equipe. Para justificar a importância de se ter assim como a manutenção da mesma, pressupõem-se uma igreja maior, e na sua grande maioria, em centros maiores, o que por sua vez não é comum dentro dessa denominação.

Outros os mecanismos de eucoping/discoping foram identificados, contudo numa minoria dos participantes.

- Casamento:

> *S06 "... a gente vai construindo aqui essa parceria tanto marido e mulher quanto pastor e pastora de um ajudar o outro nesses momentos de solidão".*
>
> *S17 "... quem me ajudou muito em algumas dessas crises que esse pastor hipotético tem, foi a A."*

- Amigos, equipe de trabalho e pessoas em geral:

> *S04 "...eu sempre recorro ao X ou outros pastores mais experientes que já estão a mais tempo no ministério para enfrentar os casos do dia a dia..."*
>
> *S10 "... a gente se reúne todas as segundas feiras..."*
>
> *S 13 "... eu falo que se não tivesse as pessoas que dão um pouco de ânimo e coragem para continuar, já tinha chutado o balde esse ano... "*

- Medicamento:

> S05: *"... então hoje eu sei que tomando rivotril eu desligo; então eu to tomando, fui no psiquiatra, porque no outro dia eu tô mais descansado e continuar as tarefas.....*

- Bebida:

> *S05 "... só que quando eu me canso, quando eu chego nessa euforia ou no cansaço dai eu corro para a bebida, porque a bebida me relaxa..."*

- Atividade física:

> S03 "... *mas hoje já faço academia, funcional 3 vezes por semana e academia, isso já me deu um ganho muito grande de saúde; já chego menos irritado, já chego da igreja menos cansado, antes eu chegava muito cansado, então acabava uma pregação eu estava exausto..."*

- Devoção:

> *S09 "... quando você vai pro ministério, você vai com esse sentimento de doar, doar, e você se doa, doa, doa, doa, doa, doa, doa e você tem horas que você se esvazia de uma maneira que daí tem que entrar muito na presença de Deus pra você se encher novamente, porque é complicado.*

Para futuros estudos, uma classificação de distressores ou eustressores, assim como discoping e eucoping poderia ser de grande importância, pois como já nos referimos, há uma tendência irrefletida de se pensar que tudo é distress e que tudo é eucoping (Vasconcellos, 2015).

Pode-se afirmar que, as 11 categorias elencadas retratam burnout nas representações sociais, no cotidiano, no pensamento comum, nas vivenciais entre os sujeitos pesquisados.

O presente trabalho não se propôs a classificar nos discursos, os sintomas, facilitadores internos e desencadeadores institucionais, pois para isso seriam necessários outros instrumentos. Contudo, não podemos deixar de mencionar aspectos que emergiram e são relacionados a burnout.

Tabela 23 - identificação de burnout dentro dos discursos

A - Pensou em Desistir	Sintoma de burnout
B - Sobrecarga	Desencadeador institucional
C - Cobrança e expectativa elevada de terceiros	Desencadeador institucional
D - Auto Cobrança	Facilitador interno
E - Envolvimento emocional demasiado com o trabalho	Facilitador interno e também sintoma de burnout
F - Solidão	Sintoma de burnout
G - Cansaço, desgaste	Sintoma de burnout
H - Culpa	Sintoma de burnout
I - Isolamento	Sintoma de burnout
J - Apatia, indiferença	Sintoma de burnout
K - Desconfiança	Desencadeador institucional e também Sintoma de burnout

Imprescindível discutirmos a respeito das macrocategorias, pois através da sistematização destas o presente trabalho atingiu o objetivo principal de identificar burnout nos discursos dos sujeitos coletivos.

Através do discurso apresentado, na MAC1 - Esgotamento Emocional (tabela 08) é notório que o envolvimento emocional demasiado somado a uma demanda de trabalho inerente a profissão aqui estudada é algo presente no dia a dia desses pastores. A sensação é de estar trabalhando 24 horas por dia, mesmo quando não está executando uma tarefa em específico. Isso acontece em parte, pelo fato de estarem disponíveis para serem acessados por pessoas a qualquer momento do dia, o que produz cansaço e uma demanda não quantificável.

Dessa forma, a não diferenciação de quando se está trabalhando e quando se está descansando, pode ser um fator de grande risco, como apontado por Leiter, Bakker & Maslach (2014):

> "Quando trabalhadores administram e criam limites entre trabalho e não trabalho isto ajuda a separar-se do trabalho e evitar a diminuição de energia, e dessa forma, restringir o impacto negativo do trabalho" (p.47)

Quando nos propomos a refletir, de maneira geral a questão de gênero, se realmente houve diferença entre os discursos de pastores e pastoras, nos remetemos a cada uma das macrocategorias, nas quais todas tiveram 95% dos participantes inseridos nelas e, portanto afirmamos que não foram observadas tais diferenças.

De uma maneira geral, na MAC 1 – Esgotamento Emocional, na qual 95% dos participantes (N = 20) estão inseridos, sendo 10 mulheres e 9 homens podemos observar que dentre todas as categorias pertencentes a essa macrocategoria, observou-se diferença supostamente relevante já apontada, e que por sua vez queremos destacar na categoria D – Auto Cobrança, na qual as mulheres apresentaram em seus respectivos discursos maiores incidências de auto cobrança quando comparadas aos homens. Semelhantemente na MAC 2 – Despersonalização, destacamos a diferença relevante observada na categoria F – Solidão (N=10) na qual 9 são mulheres.

Em contrapartida, ainda considerando a questão gênero, na MAC 3 – Baixa Realização Profissional, na categoria I – Isolamento (N=7) houve uma incidência maior nos homens. Apesar disso, não é possível afirmarmos que homens ou mulheres apresentaram maiores incidências em alguma das macrocategorias Esgotamento Emocional, Despersonalização ou Baixa Realização Profissional.

Ainda no que diz respeito a questão de gênero, dentro de uma discussão de cunho qualitativo, identificou-se no discurso de 4 pastoras a questão do preconceito, especificamente do pastoreio feminino, a saber:

S11 "… tudo é mais fácil pra eles, principalmente se se por ser homem. Eu falo assim, é fácil desde o chamado, por que é bíblico. O chamado está lá, e hoje a gente sabe que tudo tem um contexto de quando foi escrito a palavra. Mas assim, tudo reforça mais para o homem né, na palavra, então ele tem mais apoio. Então uma mulher estar à frente, eu já fui chamada, e não fiquei brava comigo, que eu sou frágil, que não é o meu lugar, acho que eu poderia estar em outro lugar, então assim, pra gente ver pelo fato de eu ter sido ordenada tarde mesmo. Em compensação as minhas amigas no ano que saiu da licenciatura do ano de 2006 e 2007 já foram ordenadas. Eu faço isso aqui, hoje nem tanto, mas antigamente eu passava por um preconceito. Uma discriminação clara. Então é muito difícil pra nós mulheres. Não estou desprezando a dificuldade do homem, porque tem, mas parece que pra nós aumenta mais, pelo fato só de falar que a mulher. Escutar 'ela é feminista', mas nada a ver, eu sou independente, mas eu tenho a minha concepção e a minha opinião do lugar do homem na minha vida. Não estou falando que o homem tem que ser inferior pode ser igual né? Então é difícil é muito difícil. Isso no dia a dia você tem que mostrar que você pode fazer um trabalho bom como um homem né? Então acho que é isso."

S12 "… é uma coisa nova na nossa denominação principalmente, mas na nossa sociedade também, eu acho que existe muito preconceito muito. Eu não acho eu tenho certeza. Mas, humm, eu tento, acho que isso não me incomoda tanto. Eu não ligo muito pra isso, porque quando eu aceitei eu já sabia queria ser assim, eu não esperava que iria ser diferente, mas com certeza eu vejo que os homens são mais valorizados né Tem mais Campo, mas com certeza eu não me incomodo não só no pastorado mas em tantas outras profissões as mulheres tiveram que passar por isso.

S13 "... Eu fui para uma igreja me apresentaram, na igreja de m, Falaram que eu não podia ir, Aliás o conselho, uma presbítera lá falou que não poderia ser eu porque eu era mulher. Na própria reunião que eu estava presente ela falou assim: como eu vou chamar ela de pastora se ela é mulher?".

S19 "... por exemplo, ninguém cobra do pastor levar um prato de salgado, um prato de doce para as atividades da igreja. A pastora é cobrada: pastora o que você vai trazer? E eu fazia sabe assim eu fazia. Além da mensagem que eu ia trazer eu fazia o prato para levar. Daí eu... um dia disse não vou levar não. 'Pastora o que você vai trazer?' eu disse: palavra. Eu vou trazer a palavra. Daí a pessoa disse: ' verdade né? É mais importante'.

Como anteriormente citado, o pastoreio feminino dentro dessa denominação é relativamente recente e a porcentagem de mulheres pastoras comparadas aos homens é bem menor. De acordo com dados estatísticos em 2008, dos 693 pastores e pastoras, 91,77% eram homens e 8,23% mulheres.

Um estudo comparativo entre gêneros nessa população poderia representar grande contribuição e avanço nesse contexto, com o objetivo de averiguar quem de fato apresenta maior resistência e maior sofrimento.

Quanto a questão do cargo, semelhantemente, não se observou nas 3 macrocategorias diferenças relevantes entre aqueles que possuem cargo de pastor titular ou auxiliar. Dessa forma, nos discursos dos respectivos pastores há questões relacionadas as macrocategorias Esgotamento Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional, independente do cargo que possuem.

Contudo, destacamos a categoria K – Desconfiança, com maior incidência em pastores titulares. Não foi objeto de estudo identificarmos as causas e raízes de cada sintoma de burnout observado. Entretanto, maior frequência de desconfiança em pastores titulares pode ocorrer devido ao próprio papel que estes desenvolvem, num mais alto grau da hierarquia institucional, responsáveis pela igreja, mas também por outros pastores, e, portanto não confiam facilmente.

De igual modo, pastores titulares, de acordo com o que apresentaram em seus discursos, são alvo de mais cobrança e expectativa elevada por parte de terceiros.

No que diz respeito ao trabalho em equipe ou sozinho, destacamos as maiores incidências observadas nos discursos daqueles que trabalham sozinhos. Como já citamos, trabalhar em equipe de um modo geral é preventivo, anti-burnout, portanto para nós trata-se de um dado esperado.

No que se refere ao tempo de ministério, apesar de termos observado diferenças relevantes, queremos destacar a extrema falta de homogeneidade na amostra como um fator a ser fortemente considerado na discussão dos resultados. Já citamos que uma futura análise estatística de significância poderá confirmar ou negar se essas diferenças devem ser consideradas como tal, contudo, nos cabe apontá-las.

Ao contrário do que hipoteticamente poder-se-ia supor, as categorias não foram gradativamente apresentando maiores incidências conforme o passar dos anos de trabalho

São os que possuem menor tempo de ministério, na nossa amostra distribuída entre aqueles que possuem até 10 anos de ministério, que apresentam com maior frequência em seus discursos a sobrecarga e que gradativamente vai diminuindo nas demais faixas de distribuição. Talvez por estarem iniciando a carreira e/ou poder coincidir com a faixa etária ligada a alta produtividade. De igual modo, a solidão e a culpa parecem diminuir com o passar do tempo de ministério.

Inversamente, com o passar dos anos de trabalho, questões relacionadas a Desconfiança e cobrança gradativamente apareceram com mais frequência. Mas tais afirmações poderiam ser identificadas numa amostragem maior e homogênea.

Cabe ainda propormos uma discussão a respeito de alguns paradoxos identificados nos discursos.

O primeiro paradoxo diz respeito a um envolvimento emocional demasiado com o trabalho e por outro lado um desejo de isolar-se. O “ser pastor”, no qual traz no bojo quase que (senão) uma fusão entre o que se é e o que se faz traz muitas implicações. Podemos levantar a questão, sem pretendermos responder, se, tal situação é específica da vida pastoral, ou se trata de algo comum em outras profissões, afinal das contas, é muito comum responder o que fazemos quando somos perguntados a respeito de quem somos. Contudo, podemos afirmar que, dentro da condição inerente a qualquer ser humano, ninguém consegue trabalhar todos os dias 24 horas por dia. O outro lado aparentemente contraditório, que diz respeito ao desejo de isolar-se, pode ser uma reação/resposta para um envolvimento emocional demasiado com o trabalho. A pergunta que fica é: esses sujeitos têm envolvimento emocional demasiado e, ao mesmo tempo, desejam isolar-se?

Outro paradoxo diz respeito a culpa e a apatia, duas categorias inseridas dentro da mesma macrocateoria MAC 2 – Despersonalização, as quais possuem aspectos relacionais implícitos. Culpa enquanto uma falta, uma omissão a algo, com um alguém implícito. Nos discursos culpa aparece por não ter ajudado mais, visitado mais, pregado melhor, dirigido a igreja de maneira melhor, por descansar enquanto

tem pessoas que podem precisar dentre outras. Em contrapartida, aparecem questões relacionadas a uma apatia, indiferença com o outro, e aqui de fato, uma objetação. A pergunta que fica: quero ajudar mais ou quero me afastar?

E por fim, o paradoxo entre solidão e desconfiança, no qual os sujeitos expressam que são sozinhos, sentem falta de pessoas, até citando que Deus é companheiro, auxiliador, mas possuem necessidade de parceiros de caminhada. Contudo, a desconfiança expressa nos pares, pessoas em geral, superiores, igreja. Aqui a pergunta que fica é: sinto falta de pessoas, mas não confio nelas?

Essas e várias outras questões ficam abertas, como objeto de novos estudos e investigações.

Como já referido, o presente trabalho não possui cunho diagnóstico da Síndrome de Burnout, uma vez que o método utilizado é de análise de discurso. Por outro lado, isso não quer dizer que tais informações identificadas, sistematizadas e analisadas devam ficar unicamente num âmbito semântico. Semelhantemente a um paciente, que durante uma consulta diante de um médico, utiliza-se do recurso da fala para expressar por palavras o que sente e o que vivência no seu cotidiano. Não é esperado que tal profissional, diante da complexidade do que ouve realize um diagnóstico exclusivamente a partir do que ouve, sem fazer uso de outros instrumentos para que tal investigação seja fidedigna. Por sua vez, é justamente a partir do que é dito e expresso pelo próprio paciente que tal investigação seja realizada e até mesmo norteada.

No presente trabalho, podemos afirmar que os sintomas que foram expressos pelos participantes possuem estreita ligação com sintomas relacionados a burnout, nos quais Esgotamento emocional, Despersonalização e Baixa realização profissional foram evidenciados.

CONCLUSÃO

8. CONCLUSÃO

O presente estudo se propôs primeiramente identificar burnout e os aspectos psicossociais no discurso do sujeito coletivo, em pastoras e pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil. Além disso, buscou verificar se existe variação nos discursos de pastoras e pastores, assim como identificar se o cargo ocupado, o trabalho em equipe ou sozinho e o tempo de ministério diferenciam-se nessas questões relacionadas a burnout. O desenvolvimento desse estudo e realização de análises trouxe consigo algumas conclusões que podem ser entendidas como preliminares.

Em primeiro lugar, identificou-se através das categorias elencadas as dimensões de burnout nos discursos coletivos, evocadas através da fala num formato de sintomas, facilitadores individuais e desencadeadores da síndrome, dentre estes, desejo de desistir, sobrecarga, cobrança e expectativa elevada de terceiros, auto cobrança, envolvimento emocional demasiado com o trabalho, solidão, cansaço e desgaste, culpa, isolamento, apatia e indiferença e por fim desconfiança.

Em seguida, uma vez que 19 (N = 20) dos participantes estão inseridos nas macrocategorias Esgotamento Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional, nessa amostragem não se observaram diferenças supostamente relevantes quanto ao gênero, ao cargo, ao trabalhar em equipe ou sozinho e ao tempo de ministério.

Contudo, diferenças relevantes foram observadas em categorias específicas, a saber:

- Cobrança e Solidão com maior frequência nas mulheres;
- Isolamento com maior frequência nos homens;
- Desconfiança e Cobrança/expectativa elevada de terceiros com maior frequência em pastores que ocupam o cargo de titulares;
- Sobrecarga, Auto Cobrança, Culpa, Pensou em desistir e Desconfiança com maior frequência nos que trabalham sozinhos;

- Sobrecarga com maior frequência nos que possuem até 10 anos de ministério;

- Envolvimento emocional demasiado com o trabalho, Auto Cobrança, pensou em desistir, com maior frequência nos que possuem 16-20 anos de ministério.

Ao concluir esse estudo, entendo que o tema pode ser aprofundado com outras abordagens, como por exemplo, aplicação de algum instrumento de avaliação de níveis de burnout, inserção de outros atores sociais relacionados as pastoras e pastores, como por exemplo, cônjuges, filhos, membros de igreja, colegas de trabalho, assim como uma análise estatística de significância com a finalidade de expandir as diferenças apontadas nesse trabalho.

Sugiro ainda, como anteriormente mencionado, uma amostragem maior para a identificação de eustressores/distressores e eucoping/discoping com a finalidade de verificar se de uma maneira geral tais situações e reações tem produzido desenvolvimento emocional ou adoecimento de fato, e com isso, desenvolver um estudo no campo preventivo.

REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arendt, H. A Condição Humana. 10º ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária, 2000.
2. Assumpção, E. P. M. Stress, trabalho e estilo de vida do ministro religioso. (Mestrado em Teologia) Centro Presbiteriano de Pós-Graduação Andreu Jumper Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2002.
3. Benevides-Pereira AMT. Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. In: Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo; 2008.
4. Benevides-Pereira, A.M.T. O Estado da Arte do Burnout no Brasil. Conferencia no I Seminário Internacional sobre stress e Burnout. Curitiba 30 e 31 de agosto.
5. Bonnewitz, P. Primeiras lições sobre a sociologia de P. Bordieu. Petropolis, RJ: Vozes, 2003.
6. Bortoletti FF, Araújo Júnior E. Vasconcellos EG. A Interface entre a Psicologia e a Psiconeuroendocrinoimunologia. In: Borges DR. Atualização Terapêutica. Editora Artes Médicas. 26a edição. No prelo.
7. Bortoletti FF, Benevides-Pereira AM, Vasconcellos EG, Siqueira JO, Araújo Júnior E, Nardozza LMM, Sebastiani RW, Moron AF. Triggering risk factors of the Burnout Syndrome in Ob/Gyn physicians from a reference public University of Brazil. International Scholarly research Network. ISRN Obstetrics and Gynecology. 2012.
8. Campos J A D B & Maroco J. Adaptação Transcultural Portugal-Brasil do Inventario de Burnout de Maslach para Estudantes. Rev. Saúde Pública, 46(5): pp 816-824.2012
9. Carlotto M S & Camara S G. Propriedades Picométricas do Maslach Burnout Inventory em Amostra multifuncional. Estudos de Psicologia. Campinas 24 (3) pp 325-332. Julho-setembro 2007.
10. Carlotto M S & Camara S G. Análise da Produção Científica sobre Síndrome do Burnout no Brasil. V39, n2, pp 152-158, Abr/Jun 2008

11. Castro F G. Burnout e Complexidade Historica. Revistas Psicologia: Organizações e Trabalho, 13 (1). Jan-abr 2013, pp. 49-60
12. Castro, F.G 2010. Burnout, Projeto de ser e Paradoxo organizacional, Tese (doutorado), Universidade Federal de Santa Catarina, p.408)
13. Classificação Brasileira de Ocupações. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, 3 ed, 2001.
14. Cordes C L & Dougherty T W. A Review an An Integration of Research on Job Burnout. Academy of Management Review. Volu 18. N. 4, 621-656. 1993
15. Crawford. E.R & Lepine.A. Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. Journal of Applied Psychology 2010, Vol 95, N 5, 834-848.
16. Cavalcanti CCTJ. Lógica médico-sanitária e lógica do senso comum: um estudo de representação social de profissionais e pacientes de uma Unidade Básica de Saúde em Campinas, SP [tese]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2015.
17. Calliyeris, V.E; Sylmara L. F; Gonçalves-Dias, Roble.G, Costa, C. Pesquisa via Internet como técnica de coleta de dados: um balanço da literatura e os principais desafios para sua utilização. III Encontro de Administração de informação. Porto Alegre. 15-17 maio/2011. P.1- 14 http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnADI/enadi_2011/2011_ENADI163.pdf
18. Cunningham, W.G.Teacher Burnout – Solutions for the 1980s: A Review of the Literature. The urban Review, Vol.15, n! 1983.
19. Darling, C. A & Hill, E.w & McWey, L.M. Undestanding stress and quality of Life for clery and clery spouses. Stress and Health, 20:261-277 (2004).
20. Doolittle, B.R. Burnout and coping among parish-based clery. Mental Health, Religion & Culture. January 2007; 10(1): 31-38.
21. Doolittle, B.R 2010. The impacto f behaviors upon burnout among parish-based clery. The Journal os Religion and Health, 49(1), 88-95)
22. Edwards, D. & Burnard, P & Coyle, D & Fothergill & Hannigan,B. Stress and Burnout in Community mental health nursing: A Review os the Literature. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 2000, 7,7-14.

23. Evers W & Tomic W. Burnout Among Dutch Reformed Pastors. Jounal of Psychology and Theology, N 4 pp 329-338, 2003
24. Faulkner B R. Burnout in Ministry. How to Recognize it, How to Avoid it. Broadman Press, Nashville, Tennessee, 1981.
25. Francis, L.J & Robbins, M & Keith Wulff. Are Clery Serving Yoked Congregations more Vulnerable to Burnout? A Study among clery Serving in the Presbyterian Church (USA). Published on line 4 june 2012 in While On line Library.
26. Almeida, João Ferreira (Tradutor). *Bíblia Sagrada: Nova Versão Internacional.* Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2008.
27. Figueiredo-Andrade MZ, Chiari BM e Goulart BNG. Discurso do Sujeito Coletivo: uma breve introdução à ferramenta de pesquisa qualiquantitativa Distúrb Comun, São Paulo, 25(1): 129-136, abril, 2013
28. Giannetti,E. Autoengano 6ª ed. São Paulo;Companhia das Letras, 1997.
29. Grangeiro M V T & Alencar D T & Barreto J de O P. A Síndrome do Burnout: uma Revisão da Literatura. Saúde Coletiva: Coletânea, n 02, Nov 2008. http://coletanea2008.no.comunidades.net/sindrome-de-burnout
30. Herrera, H.L & Pedrosa, I & Galindo, P.V & Alvarez, J.S. Multivariate Analysis ob Burnout Syndrome in Latin-American Priests. Psicothema 2014, Vol 26, N 2,227-234.
31. IPIB Constituição_Reformada_13_AGExtraordinária.pdf disponível em: http://www.ipib.org/downloads/category/9-1-secretaria-geral-constituicao. Acesso em 25 nov.2016
32. Jackson-Jordan.E.A.Clery Burnout and Resilience: A Review of the Literature. J Pastoral Care Counsel. 2013 Mar;67(1):3.
33. Jodelet,D. Représentations sociales: um domaine en expansion. In D. Jodelet (Ed) Les représentations sociales.Paris: PUF, 1989,pp. 31-61. Tradução Bonilha Mazzotti. Revisão Técnica: Alda Judith Alves-Mazzotti. UFRJ, dez 1993.
34. Koenig, H.G & Weaver, A.j & Larson, D. B & Flannelly, K.J & Stapleton, C.L. Mental Health Issues Among Clery and Other Religious Professionals: A Review of Research. The Jounal of Pastoral Care & Counseling, 2002, Vol.56, n. 4.

35. Lago K & Codo W. Fadiga por Compaixão. O Sofrimento dos Profissionais em Saúde. Editora Vozes, Petropolis, Rio de Janeiro 2010.
36. Leiter. M, Bakker.B.A & Maslach.C. Burnout At Work. Psychology Press. 2014.
37. Lefevre F; Lefevre AMC. O Discurso do Sujeito Coletivo. Uma nova abordagem metodológica em pesquisa qualitativa. Caxias do Sul; Educs 2000
38. LefevreF & Lefevre AMC; Pesquisa de Representação Social. Um Enfoque qualitativo. Editora Liber Livro, Brasília 2010.
39. Martins, P.CP & Basso-Machado, P.G. & Benevides-Pereira, A.M.T. Engagement no Trabalho: Uma discussão Teórica. Fractal, Rev. Psicol, V25 – n3, p.629-644, set/dez 2013.
40. Maslach, C. Schaufeli, W.Z & Leiter M.P.Annu. Job Burnout. Rev. Psychol. 2001. 52:397–422 Annual Reviews. 2001.
41. Maslach C, Leiter MP. Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas, Papirus; 1999.
42. Maslach, C; Leiter, M. P. Achwab. The truth about burnout: How organization cause, personal stress and what to do about It. San Francisco: Jossey-Bass.1997.
43. Mezerville H L. O desgaste na Vida Sacerdotal. Prevenir e superar a Sindrome de Burnout. Editora Paulus, São Paulo, São Paulo; 2012.
44. Minayo M C de Souza. O Desafio do Conhecimento. Pesquisa Qualitativa em saúde. Editora Hucitec, 13ª edição, São Paulo, São Paulo 2013.
45. Moraes, de F. A de M. Stress, Burnout, Coping em padres responsáveis pela formação de seminaristas católicos. Tese Doutorado em ciência da Religião. Puc -SP
46. Moscovici, S. Representações Sociais. Investigações em psicologia Social. Editora Vozes, 11ª edição, Petrópolis, Rio de Janeiro,2003.
47. Oliveira, R.M.K. de. Cuidando de quem cuida: propostas de poimênica aos pastores e pastoras no contexto de igrejas evangélicas brasileiras. 2004. 142 f. Dissertação (Mestrado em Teologia) – Programa de Pós-Graduação em Teologia, Instituto Ecumênico da Escola Superior de Teologia, São Leopoldo. 2004.

48. Oliveira, R. M.K. Para não perder a Alma. O cuidado aos cuidadores. Editora Sinodal. São Leopoldo Rio Grande do Sul, 2012.
49. Parker, P.D & Martin, A.J. Clery Motivation and Occupational Well-being: Exploring a Quadripolar Model and Its Role in Preticting Burnout and Engagement.Journal Relig. Health (2011) 50:656-674.
50. Pinheiro, CR. *Stress* ocupacional e qualidade de vida em clérigos (as). Bol. - Acad. Paul. Psicol. v.29 n.1 São Paulo jun. 2009.
51. Santos, A.C de O & Honorio, L.C. As Dimensões da Síndrome de Burnout no Trabalho dos Pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil em Minas Gerais.Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração Mestrado. Faculdade Novos Horizontes, MG, 2014.
52. Santos A F de O & Cardoso. Profissionais de saúde mental: manifestação de Stress e Burnout. Estudos de Psicologia. Campinas. 27 (1) pp 67-74. Janeiro-Marco 2010.
53. Santos G A C. As Interpretações do Mal na Religião e a Síndrome de Burnout. Revista da Abordagem Gestaltica – XIV (1): 86-92, jan-jun, 2008.
54. Schaufeli. W.B, Leiter.M.P & Maslach.C. Burnout: 35 Years of research and practice.Carrer DEvelopment International Vol.14 n.3, 2009 pp.204-230.
55. Silva, R. R. "Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais." Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais (2004).
56. Silva, R.R & Holanda, A.F. A vivência de prazer e sofrimento no trabalho de líderes protestantes. Estudos de Psicologia. Campinas 25(3) 375-383. Julho-setembro 2008.
57. Sinott, E.C & Afonso, Mda R & Ribeiro, J.A.B & Farias, G.O. Sindrome de Burnout: Um estudo com professores de Educação Física. Movimento. Porto Alegre, v. 20, n.2, p 519-539, abr/jun 2014.
58. Sonnentag. A, Kuttler.I &Fritz.C. Job Stressors, emotional exhaustion, ande need for recovery: A Multi-source study on the benefits of psychological detachment. Journal of Vocational Behavior 76 (2010).

59. Tamayo M R & Troccoli B T. Construção e Validação Fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). Estudos de Psicologia, 14 (3), setembro – dezembro. Pp 213-221. 2009.

60. Telles S H. Síndrome de Burnout em Agentes Comunitários de Saúde e Estratégias de Enfrentamento. Saúde Soc. São Paulo, V18, n3 p 467-478, 2009

61. Vasconcellos, E. G. O Modelo Psiconeuroendocrinoimunlógico do Stress. In: SEGER, L. (Org.) Psicologia & Odontologia: uma abordagem integradora. São Paulo, Livraria Santos, p. 25-47, 1992.

_____. Stress, Coping, Burnout, Resiliência: troncos da mesma raiz. Livro do Primeiro Simpósio 'A Psicologia Social e a Questão do Hífen'. 2015. No prelo.

_____. Aula ministrada na Disciplina Distress Moral, oferecida pelo departamento de psicologia social USP, I Sem 2016.

ANEXOS

10. ANEXOS

Anexo 1 - Questionário Sócio demográfico

1. Nome:
2. Idade
3. Sexo:
4. Estado Civil:
5. Filhos/as
6. Formação
7. Trajetória Profissional
8. Tempo de Ministério

Anexo 2 - Caso

"J. desde sua infância viveu num ambiente relativamente religioso, mas aos seus 19 anos, numa noite especial de culto, diz ter recebido de Deus um chamado para o ministério. Apesar de aspirar cursar a faculdade de direito, redirecionou seus planos para cursar o seminário, e após 4 anos de estudo e trabalho como seminarista numa igreja, assumiu sozinho o pastoreio de uma igreja com 45 membros. Esse ano J. Completará 8 anos de ministério e pastoreia há 4 anos uma segunda igreja. Seus sentimentos durante uma semana são variados. Por vezes sente-se extremamente cansado, irritado e por isso se culpa por achar que não tem atendido com diligencia o chamado que Deus lhe confiou; porém, diante de algumas situações sente-se realizado. Tem uma agenda extremamente apertada a ponto de não conseguir responder quantas horas trabalha por semana. As atividades que desenvolve são variadas, desde visitas em casas e hospitais, preparação de mensagens, reuniões administrativas, aconselhamentos, dentre outras. Algumas destas atividades ele se identifica e realiza com prazer, outras nem tanto. Sua família recorrentemente se queixa dele, dizendo que ele dispensa muita energia para as pessoas da igreja deixando sempre as "questões de casa" em terceiro, quarto plano, além de dizerem que, sempre que está em casa encontra-se cansado, com sono, sem disposição e interesse para as questões familiares.

Por sua vez, no âmbito do trabalho, contou que em alguns momentos, tem dificuldade também de estar com as pessoas, ao ponto de, durante um aconselhamento semana passada, ter tido a sensação de estar diante de uma árvore e não de uma pessoa. Algumas vezes, após um dia intenso de trabalho, com dificuldade de dormir, se sente sozinho e se pergunta: Ajudo tantas pessoas e quem me ajuda? Por vezes sente vontade de desistir do ministério, sendo que apesar de ter um salário razoável, de tempos em tempos compara os prós e os contras da sua profissão".

O que você diria a respeito de J, seu trabalho, sua agenda e seus sentimentos?

Anexo 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Pesquisa: Burnout, Discurso do Sujeito Coletivo e Aspectos Psicossociais em Pastoras e Pastores.

Este documento é um convite para você participar da pesquisa: Burnout, Representações Sociais e Discurso do Sujeito Coletivo de pastoras e pastores, que é coordenada pela mestranda Erika Feltrin Marques Nakano, 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 o discurso do sujeito coletivo, presente em pastoras e pastores da igreja presbiteriana do Brasil, em relação aos elementos constituintes da Síndrome de B*urnout* a qual é consequente de um processo de *stress* intenso. Em outras palavras, isso significa identificar, no discurso dos entrevistados, aspectos psicossociais relacionados a síndrome de Burnout. Consiste, também, em verificar, se há diferença no discurso de pastoras e pastores, quando o trabalho é realizado em equipe ou sozinho, levando em consideração o cargo e o tempo de profissão de cada participante.

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

1) o entrevistador irá ao local onde você trabalha.

2) você responderá livremente um questionário com dados sócio demográficos (Idade, estado civil, tempo de profissão) e tecerá comentários à respeito de um caso apresentado

3) o tempo médio da entrevista será de 40-60 minutos

4) sua resposta será gravada num dispositivo apropriado.

5) os relatos serão postos por escrito no computador e analisados segundo a metodologia do discurso do sujeito coletivo que trabalha com agrupamentos de sentido de expressões, ideias chave e ancoragens, as quais dão base para a descrição do discurso coletivo e a identificação e influência de representações sociais.

6) após a elaboração do discurso do sujeito coletivo em um software, as gravações serão apagadas, para manter o sigilo.

Os riscos envolvidos com sua participação são mínimos. Mas aconselhamos a não participar da pesquisa se você, por problemas de ordem psicológica, não estiver bem consigo mesmo, ou não estiver bem em relação a sua vocação/profissão, ou, em relação à comunidade de pertença, embora, a pesquisa seja uma oportunidade para autoavaliação e fortalecimento de suas próprias motivações e convicções.

Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários. Se houver algum gasto decorrente de sua participação na pesquisa, você será ressarcido, caso solicite. Em qualquer momento, se sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você será indenizado.

Você ficará com uma via deste termo e toda a dúvida a respeito desta pesquisa, poderá ser esclarecida com a mestranda Erika Feltrin Marques Nakano cujos contatos são:

e-mail: erikafmnakano@hotmail.com

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:

_____

Assinatura do coordenador da pesquisa:

_____

Data: ___/___/___

Anexo 4 - Aprovação Comitê de Ética

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Pesquisador: Erika Feltrin Marques Nakano
Área Temática: Versão: 1
CAAE: 61217316.5.0000.5561
Instituição Proponente: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Patrocinador Principal: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.841.726

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Situação do Parecer: Aprovado
Necessita Apreciação da CONEP: Não

SÃO PAULO, 29 de Novembro de 2016

Assinado por: Helena Rinaldi Rosa (Coordenador)

Anexo 5 - Seleção de expressões chaves e ideias centrais

ENTREVISTA 01	
É muito comum essa dedicação completa ao ministério e deixar do cuidado pessoal ou familiar né? Isso revela um pouco do desequilíbrio que a gente tem de cuidar demasiadamente das coisas da igreja e não se ver como um objeto de cuidado, não ver a nossa família como um objeto de cuidado.	**E. Envolvimento emocional em demasia com o trabalho**
"... vem um sentimento de culpa por também não conseguir a contento alcançar os objetivos da profissão".	**H. Culpa**
"... nós mesmos pastores nos impomos de não poder ter problemas, ou então não poder demonstrar para as pessoas que temos fraquezas e dificuldades.	**D. Auto Cobrança**
"Acho que isso é um retrato fiel de todos nós pastores. É bem comum você encontrar gente que tem uma agenda extremamente excessiva de trabalho;	**B. Sobrecarga**
"... tem uma cultura messiânica nos pastores de que eles vão ser a solução ou de que a palavra do pastor que vai resolver os problemas então há uma supervalorização da pessoa do pastor..." *"Se exige muito do pastor, que ele tenha uma família ou uma vida familiar saudável e compatível com o padrão espiritual para as pessoas, um bom parâmetro para as pessoas, um modelo para o rebanho".* *"... o pastor tem um tom da cultura evangélica como o messias esperado, o cara que vai resolver isso ou aquilo..."*	**C. Cobrança e Expectativa elevada de terceiros**
"Pastores se isolam muito, demoram para procurarem ajuda, para buscar aconselhamento; as vezes não tem um ambiente, um lugar que eles possam ser eles mesmos ou falar deles, das suas necessidades e dificuldades"	**I. Isolamento**
"... tem um cansaço que é gerado por causa dessa pressão que ele mesmo colocou sobre ele e que as outras pessoas põem sobre ele..."	**G. Cansaço**

ENTREVISTA 02	
"... é muito comum achar pastor que não tem isso, não valoriza ou não consegue colocar limites no seu uso de tempo e esse sendo, necessidade de sentir-se útil perante a comunidade. Então, ele não tem coragem de dizer que aquele é o dia de folga dele". *"... não tem definições, está tudo muito misturado né? Não ter isso é muito ruim. Às vezes trabalha até pouco, mas ele confunde todos os*	**E. Envolvimento Emocional demasiado com o Trabalho**

horários."	
"... a gente costuma dizer que a igreja contrata e paga um, mas recebe o trabalho de dois; a esposa como que vem de brinde e se espera que ela assuma lideranças e uma atividade plena na igreja, diferentemente das outras mulheres, esposas né? E isso gera uma pressão, e às vezes isso nem é dito para elas, mas fazem parte das relações existentes que não são claras, não são explicitas."	**C. Cobrança e Expectativa elevada de terceiros**
"Se Deus me chamou será que estou fazendo bem o que ele quer de mim?"	**D. Auto Cobrança**
"... o sentimento de culpa por não ter feito o que deveria ter feito ou poderia ter feito e muito constante; por isso deita e não consegue dormir, pois fica o sentimento de que deveria ter procurado ou visitado alguém... Essa falta de gerenciamento de tempo e de controle dos objetivos do dia, de gestão mesmo, pode gerar uma culpa muito grande".	**H. Culpa**
"a crise de vocação e o desejo de abandonar, se ela não vem durante a formação acadêmica, na faculdade teológica e seminário, ela vem alguns anos depois, por causa das frustrações que tem mesmo..." *, a crise da vocação e o desejo de abandonar se ela não vem durante a formação acadêmica na faculdade teológica e seminário, ela vem em alguns anos depois, por causa dessas frustrações que tem mesmo; são as adaptações, e às vezes em muitos casos vem a época do casamento, nascimento dos filhos, primeiros anos de ministério... no meu caso aconteceu, em parte a minha decisão (de desistir) por causa disso. Eu era pastor a 4 anos e juntou aquele início dos anos primeiros como eu descrevi no início, difícil, cheio de tradições a uma situação de saúde que envolvia a gravidez da minha esposa que ela teve que ficar em repouso absoluto por vários meses, então eu pedi licença e minha sogra com câncer e depois de 6 meses que estávamos la veio a falecer mesmo, então o desejo meu de não privar ela da convivência com a mãe.... mais a crise da vocação e a insatisfação de estar num contexto difícil uma igreja pesada cheia de tradições, sem recurso financeiros, igreja com dificuldade de manter seus compromissos, então tudo isso e estar numa igreja sozinho, numa cidade, não tinha um ambiente propicio para abrir esses assuntos com outras pessoas. Isso é muito comum, esse sentimento de abandonar e tentar outra coisa.*	**A. Pensou em desistir**
"Por tantas vezes, tantas vezes eu já senti isso também. Não como árvores, mas como postes, que é pior porque não tem vida; árvore ainda tem vida"	**J. Apatia**

ENTREVISTA 4	
"... já pensei sim em largar, mas eu acho que há uma certa, como posso dizer, momentos sazonais que você tem esse momento de cansaço e desânimo, e depois você volta a animar de novo e estar contente.	**A. Pensou em desistir**
"... tem que cuidar para não cair nesse furacão ai... você tem que agendar para ficar em casa, mas é tudo agendado senão você não acaba fazendo né?	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"... esse cansaço e esse desgaste é natural; não tem como correr disso, justamente por você lidar com pessoas e a todo momento você estar sendo acessado, convidado para festas e tal... você tem que estar a todo tempo motivando as pessoas, sendo apoio espiritual pra pessoa, orando com a pessoa, isso e aquilo e tal, e tem pessoas que você vê que não dão resultados; sempre imaturas na fé e não querem nada com nada, sem compromisso e isso desgasta muito ..."	**G. Cansaço, desgaste**
"... mas assim, se você falar assim, por exemplo, quanto por semana você trabalha? Eu não iria poder falar pra você de bate e pronto, porque é muito. A demanda pastoral não é assim fixa, porque geralmente você vai trabalhar 40 horas por semana, se tiver hora extra eu vou te pagar. Pastor não e assim, trabalha ali e o que vai pintando vai fazendo, é um velório, casamento, isso e aquilo, e ai vai só aumentando essas horas".	**B. Sobrecarga**
"Eu já tive isso e se você não cuidar todos os dias você vai dormir com essa culpa, porque sempre vai ter uma demanda pra mais; que você poderia fazer, poderia ter visitado alguém, orado por alguém, poderia né?	**H. Culpa**
"... nas minhas folgas, eu tento ficar sozinho, eu quero ficar sozinho comigo mesmo em casa, sem fazer nada, ou às vezes assistindo TV, alguma coisa assim, só comigo mesmo, para ter o meu tempo ali entre aspas 'não ter acesso', na maioria das vezes na minha folga, eu fico mais recluso, mais em casa sem conversar com ninguém".	**I. Isolamento**

ENTREVISTA 05	
"... ontem, eu tive um dia muito sobrecarregado, que eu não sei quantas horas e nem quantos quilômetros eu dirigi, estive com várias pessoas diferentes, tratando de vários assuntos..."	**B. Sobrecarga**
"Eu já vivi isso. Já vivi isso. Momentos eu que eu não queria estar com aquela pessoa, a pessoa falando e para mim... "	**J. Apatia**

ENTREVISTA 06 *".. a gente vive nesse dualismo entre vida pessoal e vida profissional e familiar, que acaba assim fundindo em uma coisa só;* *"... a gente às vezes entra num ativismo para mostrar um serviço e a gente esquece da vida familiar".* *"... vivemos muitas vezes deixando a família de lado".* *"... pastores de fato se envolvem tanto com a igreja e se esquecem da família".*	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"... nem sempre a gente tem pessoas com quem de fato a gente possa compartilhar" *"... a gente sente essa solidão do ministério quando a gente percebe, a gente ajuda todo mundo, mas quando a gente precisa de ajuda nem sempre essa ajuda acontece e nem sempre;* *"Eu acho que como a gente é pautado muito por essa questão espiritual, a gente tem medo de falar do emocional. Tudo muito lindo pastor, chamado de Deus, vocação, tudo isso muito santo, muito espiritual e eu falar que não estou em condição de assumir uma limitação minha e que muitos irão julgar: esse pastor não está tão espiritual, porque se ele tiver, e a mesma coisa que a gente ouve sobre depressão: 'quem tem depressão, e porque está sem Deus; quem tem Deus não vai ter depressão'. Dai o fardo aumenta. "*	**F. Solidão**
"... a classe pastoral, embora a gente tenha muitos bons amigos, nem sempre a gente encontra isso no presbitério nacional as pessoas que de fato possa confiar; eu tenho mais ou menos a ideia de que ' tudo o que a gente disser será usado contra a gente, não no tribunal, mas no presbitério. Então a gente não sabe até onde a gente pode, até onde estão sendo amigos, até onde o que eu compartilho vai ser usado contra a gente lá na frente. Porque as vezes, alguns com a intenção de ajudar, outros com a intenção de fato de arrasar com a gente"	**K. Desconfiança**
"... a gente é cobrado da igreja... acho que tem uma carga de cobrança para que você esteja bem sempre..." *"há uma expectativa que nós sejamos família exemplar, a gente busca isso, mas não por sermos pastores, mas por entender que é isso que Deus espera de qualquer ser humano"*	**C. Cobrança e Expectativa elevada de terceiros**
"... a gente mesmo se cobra". *"a gente nem sempre sabe se estamos acertando ou não, embora a gente tenha convicções...*	**D. Auto Cobrança**
"... a gente não se permite de não estar bem e de assumir isso diante dos outros." *"... pode ser também pelo próprio cansaço que a gente não consegue mais sensibilizar com a queixa do outro, com dor do outro.*	**J. Apatia**
"... a gente pensa nisso sim. mas em algum momento a gente desiste; tem hora que de fato muita cobrança e às vezes a gente mesmo não ver resultados, então a gente questiona até mesmo da própria vocação".	**A. Pensou em desistir**

"Essa questão de desenvolver tarefas variadas; a gente vive um turbilhão de emoções num único dia. Eu particularmente nunca vivenciei, mas eu tenho colegas que num único dia, fizeram um sepultamento e saíram dali tendo que ir celebrar um casamento. *"às vezes a igreja não percebe que o nosso trabalho, ele é 24 horas; a gente esta disponível meio que a qualquer horário do dia, a gente e motorista de ambulância, motorista dos filhos dos outros quando precisa carregar, a gente dorme no hospital acompanhando ovelhas..."*	**B. Sobrecarga**

ENTREVISTA 07 *"... eu acho que a gente se cobra muito*	**D. Auto Cobrança**
"... é um sentimento que a gente tem mesmo; às vezes sentimento de ficar sozinho assim, silêncio, porque silêncio não faz muito parte da nossa vida; o movimento da igreja, sempre tem pessoas ao seu lado o tempo inteiro. Causa essa sensação: ai que bom, não to acreditando que hoje não tem ninguém para conversar ou assim, ta tão quieto que isso e até estranho. "	**I. Isolamento**
"Desde o meio do ano passado a gente tem procurado o orientador, e a gente não encontrou ninguém para conversar, para compartilhar. *"... a gente não tem para quem se queixar. Para quem você fala? Todo mundo compartilha, às vezes as mesmas queixas. Então você não tem nem pra quem pedir, senão para Deus."*	**F. Solidão**
"... hoje se o pastor, por exemplo, tivesse só que cuidar do estudo, das pregações, aconselhamentos e atendimentos as pessoas, é uma coisa. Mas a questão hoje é diferente; de ter que resolver problemas administrativos, problemas ministeriais, funcionais, até de você ter que fazer todo tipo de evento..." *"tem que fazer tudo, desde questões de visitas, reuniões administrativas, aconselhamentos, mensagens e ainda estar disposto 24 horas que alguém precisa de atendimento ou de sua ajuda, no caso de doença, funeral ou uma briga..."* *"... pastor não tem feriado prolongado".*	**B. Sobrecarga**
"Eu acho que todas às vezes que a gente tentar se comparar com pessoas, que tem rotina e horário de trabalho definidas, plano de carreira assinada, aposentadoria e reconhecimento, a gente vai ter vontade de desistir. Eu já tive varias vezes".	**A. Pensou em desistir**

ENTREVISTA 08 *"Dentro da nossa denominação, como se fosse uma empresa, o chefe do pastor é o conselho quem manda na igreja, e o conselho então, quem faz cobrança para o pastor..."*	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**
"... eu já tive muita cobrança interna sim, com relação à questão da	**D. Auto Cobrança**

comparação com outras atividades, carreiras..."	
"... especialmente nos últimos dias, a gente teve atividades extra, então foi bem puxado..."	**B. Sobrecarga**
"... enquanto talvez a gente não decidir dar uma parada e avaliar agenda e dedicar tempo pra família não chegar ao cansaço extremo. Por mais que você faça isso, pela demanda e pela correria a gente sempre se pega: voltei! Tipo uma recaída."	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"... da função, de ser pastor de uma igreja local, de receber, já me deu muita vontade de chutar o balde..."	**A. Pensou em desistir**
"... eu sofro sozinho, na função do trabalho eu consigo me manter, então não descarrego nem em casa, na esposa, mas eu me fecho comigo mesmo, fico quieto e não abro a boca".	**I. Isolamento**
"A gente peca por causa da rotina desgastante com relação a aconselhamento, ou você está cansado com problema, às vezes não sei se é mal mesmo meu, mas a pessoa ta falando, mas a cabeça desliga totalmente; já sei o discurso que a pessoa começou a fazer, os problemas que eu já escutei umas trezentas vezes. Dependendo a pessoa que começou, você até sabe já o final da história. Então minha cabeça as vezes desliga dela e vai longe; estou em stand-by total: "aham, aham, aham", ai no final, você já sabe o final da história, dá um versículo ou ora. Eu desligo total. Dificuldade em guardar nomes, ai eu falo: ' meu irmão ou irmã' , então acho que e nesses períodos em que você está cansado... essa repetição enche a paciência. Então, cansado desse ciclo de atendimento, nesses casos eu desligo total".	**J. Apatia**

ENTREVISTA 09	
"... trabalha muito e não sabe dizer nem quantas horas trabalha por semana." *"Isso é o que deixa a gente doente né? Porque você vai de um extremo ao outro. Tem dias que você está, que o seu ministério como se diz ' rendeu'; legal, você faz aquela visita e foi tão boa, tão receptiva para o evangelho. Mas tem dias que você vai, desce do púlpito, volta de uma visita e parece que nada aconteceu...*	**B. Sobrecarga de Trabalho**
"... você vai para o ministério, você vai ter sentimento de doar, doar. Dai você doa, doa, doa, doa, doa e chega um momento que você se esvazia. Dai tem que entrar muito na presença de Deus pra te encher novamente, porque e complicado".	**G. Cansaço, desgaste**
"... hoje olhando para um pouquinho da experiência que eu tenho... penso o seguinte: que essa agenda extremamente apertada é fruto de uma vida mal organizada. Eu tive isso, uma vida mal organizada, que me levou ao stress, a priorizar as coisas que não eram prioridades."	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"Aqui ele cita uma culpa, não necessariamente de um erro concreto, mas uma culpa por achar que não está atendendo com diligencia o	**H. Culpa**

chamado de Deus para ele. É terrível". *"Eu perdi as contas, de quantas vezes eu pensei em desistir. Perdi as contas de quantas vezes, mas e Deus que sustenta. E a gente não consegue viver sem. ' Senhor, se não for pra te servir, leva embora".*	**A. Pensou em desistir**

ENTREVISTA 10 *"eu não acho que só pastor tem esses tipos de sentimentos, até porque, pelas pessoas que a gente conversa; mas eu acho que talvez seja mais intenso neles.* *"Acontece esse tipo de sentimentos variados, normal. Ao menos para mim normal"*	**B. Sobrecarga**
"... no nosso sistema, você é um patrão que não é patrão, porque, por exemplo, decidem sobre sua vida".	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**
"Desistir... acho que toda semana a gente pensa: eu vou fazer alguma coisa que não tem que... que... final das contas, você e patrão que não e. mas ai você olha para o outro e pensa: você vai sempre ter que prestar contas a alguém. É importante prestar contas".	**A. Pensou em desistir**
"ah eu já tive várias conversas que para mim a pessoa era totalmente arvore. Ai no final você ora, amem e vai embora".	**J. Apatia**
"Esse negócio de colega de ministério para mim é uma mentira. Ou você é amigo ou não é amigo..."	**K. Desconfiança**

ENTREVISTA 11 *"... nós nos entregamos mesmo ao trabalho, queremos ajudar as pessoas, queremos ter uma resposta para as pessoas e muitas vezes nos negamos. Negamos nosso sentimento, negamos a nossa família em prol daquilo que a gente considera assim, como um chamado o chamado de Deus para nossa vida".*	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"... às vezes diante de tudo isso acaba sendo solitário". *- "uma pessoa como eu já disse solitária. Ele se sente solitário né, às vezes incapacitado.*	**F. Solidão**
"os sentimentos um turbilhão, eu posso falar por mim, uma hora está lá em cima, naquela euforia, naquele contentamento, e outra hora está lá embaixo, triste, com angustia e desespero; não sabe se está fazendo certo ou errado". *"tenho muitos sentimentos variados.*	**B. Sobrecarga**
"... a gente fica se sentindo culpado, porque já fizemos tantas visitas, mas queremos fazer mais; dai justamente naquela semana que a gente não foi visitar aquela pessoa ela foi para o hospital, ficou doente ou veio a falecer. Dai fica aquela coisa, porque eu não fiz?	**H. Culpa**

"Esquecemos que somos humanos né? Inclusive que temos problemas... *"Eu acho que nós pastores queremos a perfeição. Nós queremos fazer tudo perfeito, tudo certinho...*	**D. Auto Cobrança**
"Algumas vezes conversando com uma amiga minha, eu falei assim: eu não gosto de pessoas, eu prefiro lidar com animais que tem verdadeiros sentimentos do que pessoas". *"Então eu não estava prestando atenção nos sentimentos das pessoas; eu não chorava, eu demorei muito tempo pra colocar meu choro pra fora; não chorava quando as pessoas choravam. Algumas vezes, eu não ria quando elas estavam rindo; não entendi porque elas estavam rindo... em todo o tempo de ministério, nesses 10 anos, desde o começo da minha carreira profissional, isso foi dificultando, e na atividade do pastoreio, isso foi me deixando como que se eu tivesse uma armadura contra alguns sentimentos. Então eu deixei de chorar".*	**J. Apatia, indiferença**

ENTREVISTA 12	
"... o cansaço e grande mesmo. Eu não tenho tempo pra ficar cansada ou pensar que eu estou cansada; eu estou sempre cansada." *"... ontem eu estava discipulado uma pessoa, que e uma coisa que eu amo fazer, e no meio do discipulado, eu reparei que eu estava cansada e que eu não queria estar ali, apesar de ser uma pessoa muito agradável, essa coisa do cansaço e bem... essa coisa do cansaço é bem real".* *"muitas vezes eu sinto que me acabei...*	**G. Cansaço, desgaste**
"essa coisa da solidão também. Eu entrei numa crise bem feia nessa época. Eu vi assim, eu me questionei: onde estão os meus amigos?" *"eu acho que a principal coisa é a solidão".*	**F. Solidão**
"Eu sei exatamente o que é isso, eu sempre estou devendo alguma coisa para alguém. Nunca, nunca satisfeita." *- "eu sou muito perfeccionista"* *- "eu nunca estou, eu nunca chegue lá, entendeu? Eu sempre estou devendo com eles, eu sempre acho que poderia ser uma melhor pastora, eu poderia ligar mais, vou fazer alguns jantares, sei lá, eu sempre estou devendo e essa e uma sensação real".*	**D. Auto Cobrança**

ENTREVISTA 13	
"às vezes você trabalha um monte e às vezes você está mais tranquilo... mas tem dias que eu fico irritada aí ou ataca a minha gastrite ou eu vou caçando o que eu encontro na geladeira ou no armário..."	**B. Sobrecarga Cobrança**
"... o conselho me culpava porque eu não estava fazendo um bom trabalho" *"eu estava terminando o culto às 21hs; não podia terminar mais do que isso. dai eu tentei condensar todas as coisas da mensagem, pra falar*	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**

em menos tempo; comecei a pregar 20,25 minutos, dai agora eu estou pregando sem profundidade porque estava muito rápido".	
"... já teve várias vezes, esse ano mesmo, muitas vezes, pela própria solidão, por essa questão do desgaste, um desgaste da fala das pessoas".	**A. Pensou em desistir**
"a solidão acho que é a pior coisa... eu sinto muito isso, estar sozinho e estar só de solidão mesmo... *"tem dias que parece que bate essa solidão, e eu quero ficar sozinha no meu canto, sem falar com ninguém, de chegar a desligar o wi fi do celular para ninguém me incomodar no whats app".*	**F. Solidão**
"... tem gente que eu não quero ser sociável... já teve vezes assim, de eu estar no shopping na segunda-feira, que é o meu dia de folga e eu não quero encontrar ninguém, de eu desviar o caminho porque avistei uma pessoa de longe e não quero encontrar com ela, gente da igreja; não quero conversar com ninguém; de passar com o celular e entrar em algum lugar para ninguém me ver. Eu não quero ver gente. Eu quero ver gente, mas não quero ter contato. Eu quero ir e olhar como se fosse um bando de paisagem. *"... de vez em quando, eu tenha essa de não querer ver gente. Não quero ser sociável né? Já teve vezes de ser assim, eu sair eu tenho que ir na igreja. Eu não estou bem, eu tenho que colocar um sorriso no rosto, de eu ter que cumprimentar todo mundo, ah ta, tudo bem, ta tudo lindo, maravilhoso , mas na verdade eu queria ficar em casa.*	**I. Isolamento**
"... tem horas que eu me sinto culpada porque eu não to fazendo as coisas, mas que depois eu penso racionalmente eu sei que não da pra fazer, mas o sentimento de culpa fica".	**H. Culpa**

ENTREVISTA 14 *"Nós precisamos ter alguém, e uma das coisas que nós não temos, é alguém para nos abrirmos".* *"Realmente o pastor é uma figura muito solitária. Ele é solitário. Porque ele, ele tem medo de certa forma do que as pessoas podem falar dele".* *"quem me ajuda? Nós temos quem nos ajuda, nós temos o Senhor. Mas nós precisamos numa hora nos abrirmos com alguém. Nós precisamos de uma hora de alguém para falar, para abrir o coração."*	**F. Solidão**
"muitas pessoas dizem: conte tudo, mas jamais para pessoas da igreja, porque você vai se dar mal, muito mal, porque as vezes a pessoa usa aqui que você chorou a sua dor, contra você". *"Aquela preocupação de se abrir, porque o outro pode usar contra mim. O que? O pastor mais do que nunca tem né?"*	**K. Desconfiança**
"então é assim, não é fácil... de euforia a vontade de não levantar da cama de manhã cedo, com certeza..." *"... eu trabalho exclusivamente para a igreja. Eu não tenho uma função. A minha função é ser pastor 24horas".*	**B. Sobrecarga**

"... o pastorado realmente você se sente cansado, irritado. Muitas vezes nós não temos a vontade de pregar. Por quê? Não é porque você não ama a palavra ou porque não está em comunhão com Deus não; é porque tá difícil você ir lá e sorrir e dizer: está tudo bem".	**G. Cansaço**
"No começo do meu pastorado eu trazia todos os problemas para mim das pessoas, e não dormia a noite; e queria resolver o problema do mundo. Não que eu me tornei insensível, mas eu comecei a descobrir que se eu tomasse para mim todos os problemas das pessoas, eu não poderia ajudar as pessoas resolverem os problemas delas, porque eu estaria tão doente como elas". *"Eu acho que a gente também tem que impor limites nas pessoas.*	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"Muitas pessoas cobram do pastor as visitas né? É assim, 'ah eu tive doente e você não foi me visitar'; eu virei para a mulher e falei: eu também estava doente e a senhora não foi me visitar".	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**
"... eu me cobro muito. Eu não sei os outros, mas eu me cobro muito". *"Então é assim, a gente precisa também entender que nós somos humanos"* *- Eu acho que o pastor faz isso, muito; para atender a demanda ele se esforça, para fazer além das possibilidades dele, esquecendo que ele é humano, como qualquer ser humano".*	**D. Auto Cobrança**
"Agora, vontade de desistir do ministério? 'ns' vezes minha amiga. Da vontade de dizer assim: Senhor, vou chutar o balde, porque não da, não aguento mais"	**A. Pensou em desistir**

ENTREVISTA 15 *"... cobranças em casa, cobranças na própria igreja"*	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**
"... sua própria cobrança né? Cobrança individual, de si, e é isso mesmo".	**D. Auto Cobrança**
"Você está stressado; você está esgotado mesmo, acho que é essa a palavra que, às vezes alguém vem falar com você e você está pensando em outra coisa né?"	**G. Cansaço, desgaste**
"Mas a nossa grande dificuldade é lidar com a nossa agenda. Infelizmente a gente tem que por tudo na agenda mesmo; até cuidar de si mesmo, fazer exames e tudo mais tem que colocar na agenda, senão a gente passa esponja, a gente vai sugando tudo".	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"Muitas vezes eu penso em desistir, muitas vezes, mas principalmente por conta do preconceito, que por mais que seja velado, você sente em alguns momentos"	**A. Pensou em desistir**
"Pastor se sente sozinho mesmo"	**F. Solidão**

ENTREVISTA 16	
"Se a gente não se policiar em relação a família, esse tempo, não priorizar esse tempo para a gente, ela suga a gente de todos os lados. "	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"a igreja e a 'mãe desnaturada'. Você não confia na igreja, porque uma hora ela pode te deixar, e simplesmente ela vai te falar pega sua mala, pega seu rumo sem pensar em você e na sua família". *"... a nossa classe pastoral é muito desunida. A gente não confia um no outro. Sabe, e complicado..."* *"e difícil quando você conversa com eles e eles não têm uma ética para falar de outro colega..."*	**K. Desconfiança**
"... a gente acaba fechando o filtro, não tem com quem conversar; às vezes meio que se isolam um pouco."	**I. Isolamento**
"Então se a gente levar tudo a ferro e fogo, e não dar uma relaxada de vez em quando, e colocar a cabeça no lugar e pensar: olha, eu sou humano; eu faço aquilo que está no meu alcance; o milagre é de Deus e não meu, a gente realmente pira e entra naquela de jogar a toalha". *"Eu reconheço as minhas limitações. Então, naquilo que eu sou limitado eu não fico escondendo. Eu chego para o meu conselho e falo: nesta parte eu não me deslancho tanto, porque não é a minha praia".*	**D. Auto cobrança**
"... é muita coisa que e só quem está no ministério vai saber quantas coisas tem. E telefonema no horário do almoço; e alguém que você tem que sair na hora que você está com sua família para atender..." *"E nessas situações que ele também falou dessa miscelânea de sentimentos. Começa lá no culto de domingo lá em cima e chega no sábado quase se arrastando"* *"Tem dias que você está assim bem feliz, porque alguém chegou e falou: ' olha domingo eu vim na igreja e a palavra me tocou e eu quero seguir o compromisso com Deus'. Dai de repente chega um irmão e fala assim: nossa pastor, nossa igreja está morrendo'.*	**B. Sobrecarga**
"Ué, mas você é o pastor. A gente paga você para fazer" *"... se você falar em algumas igrejas assim: eu não sei o que fazer, sinceramente eu não sei o que fazer, ' você procura outra igreja então no próximo ano porque você não sabe o que tem que fazer'."*	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**
"Você se culpa às vezes, e se pergunta, já aconteceu comigo de perguntar: onde está o problema? É em mim? Eu não estou conseguindo ter visão, enxergar, perceber o que está acontecendo?" *"... vem a culpa: eu não estou pregando direito?*	**H. Culpa**
"Isso acontece com todo mundo...	**A. Pensou em desistir**

ENTREVISTA 17 *"... na hora da cobrança você é o empregado, na hora que esse pastor, que passou pela situação, que não tem dia, que não tem horário para ele ter reunião administrativa, ser Conselheiro, pastor, pregador, e ter que pregar bem, visitar bem, ser educado, se vestir bem, ter um carro bom. Ah pastor não pode ter um carro velho, quebrado, que testemunho que é este? por exemplo, já falaram para mim, pastor já fazem 12 anos que você está com o C. (carro) Ué, faz 20 anos que eu estou com a K (esposa), e não troco ela. eu vou trocar o meu C.? Mas até isso o povo quer se intrometer."* *"você é cobrado por tudo de ruim que a igreja... por exemplo, eu faço a seguinte comparação; a igreja muitas vezes ela pode ser perfeitamente comparada a um time de futebol. Se o time está ganhando os jogadores são bons; a diretoria é boa; o técnico não fez nada mais do que a sua obrigação, porque ele tem ótima condição, ótimos jogadores, um ótimo campo de treinamento. então, ele tem que fazer aquilo lá mesmo. ele só tem que coordenar e deslanchar, que é o pastor. e quando As coisas não estão tão bem assim, começa com um membro que começa afastar, a mocidade que não está tão dedicada, sabe, é tudo colocado na conta do pastor. e qual é opção? é melhor você trocar os jogadores e renovar a diretoria, que no caso de igreja é o conselho, ou você manda o pastor embora, Dispensa ele, e você contrata um outro pastor."* *"Porque na hora que a igreja precisa você está pronto; qualquer hora qualquer noite, qualquer dia, nas tuas férias, no teu dia de folga. E no dia que você precisar da igreja, sabe o que a igreja vai chegar pra você vai falar? tchau pastor. Você foi uma benção aqui, mas procure o seu caminho".* *"Não sou o pastor faz tudo, procuro dar o meu melhor e como disse aí, é um pouco de tudo: administrador, pastor Conselheiro, psicólogo, então e tem que fazer bem feito porque a igreja cobra e isto de você"* *"Porque a igreja, ela acha que o pastor tem que fazer tudo.* *"você tem que ser um bom visitador, um bom pregador, um bom administrador, você tem que ser educado, Quase que o super homem perfeito".*	**C. Cobrança e expectativa alta de terceiros**
"eu até comentei que muitas vezes eu senti vontade de desistir, mas eu não tive opção".	**A. Pensou em desistir**
"Na igreja não são muitas pessoas que você pode confiar, compartilhar as suas fraquezas... Então o que dá sim dar pra gente é ter essas amizades. Porque queira ou não, é triste a gente falar isto, tipo este fato que eu contei pra você, de pastor querer passar a perna em você, e falar eu posso trabalhar no lugar deste Pastor pela metade do seu salário. Então você não pode confiar muito em colegas de presbitério, nem da própria denominação, porque muitas vezes o insucesso de um pastor é o seu sucesso" *"... eu posso contar com uma das mãos, não são duas não. Amigos que eu posso ser eu."*	**K. Desconfiança**
- "... o pastor é um solitário, ainda mais no nosso sistema de IPI é assim, dependendo do presbitério que você vai, se não tem um	**F. Solidão**

trabalho pastoral de secretaria Pastoral é muito difícil sabe. Você tem alguns amigos. Você tenta se aproximar, aas daí tem o outro lado do cara falar assim: porque esse pastor tá se aproximando de mim? *"Eu sei que eu não posso me abrir com presbítero ou com pessoas daqui da igreja.* *"... mostrar as minhas qualidades e os meus defeitos de maneira transparente, isso já me custou muitas vezes cobranças, críticas, mas como eu não consigo ser o que eu não sou então eu me resolvi; criei uma crosta, uma casca e eu sigo em frente."*	**I. Isolamento**
ENTREVISTA 18 *"... uma coisa que às vezes pastores sempre... aqui você não tem amigos... uma espécie de solidão, nesse caso de um companheiro, não especificamente o esposo ou esposa, mas de um companheiro de ministério, uma pessoa que você possa realmente se abrir,* *"Então vem esta sensação de sentir-se sozinho, mesmo que a gente saiba que nós temos às vezes Cristo como nosso Amparo, Nossa Fortaleza, Nosso apoiador. mas se apoiar em alguém; não que Jesus não sinta as nossas dores, mas alguém que seja igualzinho a você, que tenha os mesmos problemas, quem sabe até um trauma parecido".* *- "esta pergunta é forte, e foi uma das coisas que a gente andou pensando, eu e o meu esposo, ajudo tantas pessoas e quem me ajuda né? Quem está disposto a me ouvir, a me auxiliar, não me interpretar, mas simplesmente me ouvir. Aí eu me identifico. "*	**F. Solidão**
"por causa que o título de pastor muitas vezes faz as pessoas pensarem que é um super cristão, que não tem problema, que não tem traumas familiares, traumas emocionais, que na família tudo é certo, que a esposa não briga com ele, que os filhos obedecem direitinho né? .	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**
"algo que aconteceu com a nossa família e agora nós estamos mudando... a gente não tirava as férias. a gente ficou seis anos, deixa eu ver 6, 4 anos, 5 anos sem tirar férias, direto na igreja."	**E. Envolvimento emocional com o trabalho**
"eu sinto a questão da falta de interesse, de apoio isso desanima. Então muitas vezes quando isso acontece. Eu penso assim: será que eu estou fazendo errado? Será que eu não estou fazendo como Deus quer que eu faça e por isso não vai pra frente? por isso que a igreja não caminha, não anda e assim por diante."	**D. Auto Cobrança**

ENTREVISTA 19 *"eu entendo perfeitamente a questão dele, e eu ainda me pergunto: nós somos pessoas que ajudam tantas pessoas, mas às vezes a gente se sente perdido, no momento que nós precisamos de ajuda.*	**K. Desconfiança**

Porque, em quem nós podemos confiar? Porque as pessoas de forma irrestrita na gente. Elas sabem que a gente não vai usar pelo menos os éticos né? Não vai usar a história dela como ilustração de sermão ou falar para outras pessoas o que aconteceu. Mas a gente não tem essa certeza se não vão usar a nossa vida numa conversa de café da tarde, numa conversa de almoço e janta; se não vão almoçar a gente ou jantar a gente".	
"pastorado é muito, como se diz, solitário..." *"Ai você chega em casa, a vontade que você tem é de desabafar. Mas você fala assim: cara eu não posso, porque eu vou contaminar a minha família em relação aquele membro ne? Então você engole aquilo ali. Dai perguntam: está tudo bem? Tudo bem. Mas não está tudo bem, você precisava desabafar, você precisava jogar pra fora"*	**F. Solidão**
"... a gente de expõe tanto a vida para o outro, que a gente esquece que tenha uma vida que precisa ser vivida e que tem limites."	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"... cansei da pessoa estar falando e eu viajar. daí depois, sabe, eu balançar a cabeça e voltar à realidade, e fazer uma pergunta que obrigava a pessoa a repetir aquilo que ela tinha falado, porque eu viajei, eu fui longe.	**J. Apatia, indiferença**
"uma montanha russa acho que define isso, porque ela passa por vários estágios. tem dias que você está trabalhando, sei lá, super animada, super feliz. você fez o seu irmão e o cara, ficou ótimo, Poxa ficou bom demais: Deus obrigado! Nossa, Senhor, o seu espírito falou ao meu espírito e ficou massa. aí você fica louco para ir pregar logo aquilo. Aí de repente, um enviado de satã te liga sabe, e rouba toda aquela alegria que você estava sentindo, como um assunto administrativo, ou com uma, sabe, a mosca do cocô do cavalo do bandido, e a pessoa transforma numa elefante, E você tem que resolver ego, problema de ego. aí de repente te chama, porque nasceu um bebezinho; aí você vai lá, lindo, e não tem coisa mais gostosa do que cheirinho de bebê novo. aí de repente, cara a coisa que eu mais odeio fazer no mundo, velório, daquela pessoa querida demais".	**B. Sobrecarga**
"... a coisa que eu mais odeio fazer no mundo, velório. daquela pessoa querida demais, e daí não é só a igreja que sofre, você também está sofrendo, porque ela também era querida pra você. E ninguém se importa, se você está sofrendo no velório. Todo mundo quer que você consome todo mundo. Todo mundo quer que você traga uma palavra de motivação. " *- "... você tem que ser aquela pessoa que está ali, até a sua vestimenta tem que estar ali em paz, porque uma vez uma pessoa veio falar pra mim, que até a minha roupa transmitia a paz necessária para aquele momento que a gente vivia, gente que merda é essa? "* *- "... existe toda cobrança por ser pastor, administrativo, espiritual tudo, e temos a obrigação de termos um bom visual, uma mulher de bom visual, está bem… vai com uma unha descascada pra você ver. Menina, você não tem noção"*	**C. Cobrança e expectativa alta de terceiros**

ENTREVISTA 20 *"Nós muitas vezes sacrificamos mesmo algumas questões até mesmo familiares em prol da igreja..."* *- "na realidade a gente se sacrifica, porque não tem como eu chegar para a família que pede a visita, e fala: 'olha a minha esposa está lá no hospital morrendo vai lá'; ah não, hoje eu não posso porque a minha folga. Eu não sei fazer isso, eu sou assim"*	**E. Envolvimento emocional demasiado com o trabalho**
"Existe bastante cobrança de pessoas talvez descontente conserta área da igreja; ' ah pastor poderia ser desse jeito; ah pastor o nosso ministério não é visado; ah Pastor isto, ah pastor Aquilo'. Então existe essa cobrança, a ponto de até mesmo, de repente este sentimento: poxa vida, será que eu não estou fazendo bem feito este trabalho? para que as pessoas estejam reclamando?"	**C. Cobrança e expectativa elevada de terceiros**
"... muitas vezes eu pensei. Inclusive até fiz alguns cursos pensando em até mesmo mudar de área"	**A. Pensou em desistir**
"é difícil eu abrir o meu coração para alguém, é difícil eu comprar os problemas para alguém. Então eu considero que está em mim também isso ai. A barreira existe, porque eu mesmo faço esta barreira. Aqui, por exemplo, em nosso presbitério, aqui em M. mesmo, tem um grupo de pastores que se reúnem, da própria IPI." *- "Eu mesmo não compartilhava os meus reais sentimentos. Então eu acho que isto está em mim, não que falte ajuda, mas talvez falte confiança da minha parte em partilhar com alguém. Isso eu estou falando por mim"*	**K. Desconfiança**

Anexo 6. Distribuição dos participantes em cada Categoria

Sujeito	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
2	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	
3	✓	✓					✓				
4	✓	✓			✓		✓	✓	✓		
5		✓								✓	
6	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓
7	✓	✓		✓		✓			✓		
8	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	
9	✓	✓			✓		✓	✓			
10	✓	✓	✓							✓	✓
11		✓		✓	✓	✓		✓		✓	
12				✓		✓	✓				
13	✓	✓	✓			✓		✓	✓		
14	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓
15	✓		✓	✓	✓	✓	✓				
16	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓
17	✓		✓			✓			✓		✓
18			✓	✓	✓	✓					
19	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
20	✓		✓	✓	✓						✓
Total dos Participantes	15	14	13	13	13	10	9	8	7	7	7