

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

**SÍNDROME DE *BURNOUT* E O TRABALHO DOS PASTORES DA
IGREJA PRESBITERIANA DO BRASIL NO ESTADO DE MINAS
GERAIS.**

Ana Cristina de Oliveira Santos

Belo Horizonte

2014

Ana Cristina de Oliveira Santos

**SÍNDROME DE *BURNOUT* E O TRABALHO DOS PASTORES DA
IGREJA PRESBITERIANA DO BRASIL NO ESTADO DE MINAS
GERAIS.**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte

2014

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado SÍNDROME DE BURNOUT E O TRABALHO DOS PASTORES DA IGREJA PRESBITERIANA DO BRASIL NO ESTADO DE MINAS GERAIS”, de autoria de Ana Cristina de Oliveira Santos, sob a orientação do Professor Doutor Luiz Carlos Honório, apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes – Área de Concentração: “Organização e Estratégia”.

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Belo Horizonte, 21 de março de 2014.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **ANA CRISTINA DE OLIVEIRA SANTOS**

Matrícula: 770523

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT e o trabalho dos pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais.

DATA: 09/04/2014

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
ORIENTADOR
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
Faculdade Novos Horizontes

Profª Drª Simone Costa Nunes
PUC-MINAS

DEDICATÓRIA

À minha sobrinha Daniela Paula Oliveira Lima, que foi embora tão cedo, mas que me ensinou tantas coisas.
Agora, Dani, só posso dizer:

*Um dia esperei sua chegada, ansiosa
em ver seu rostinho.*

*Um dia me trouxe alegria e ensinou as
palavrinhas pra Rafa.*

*Um dia te defendi, tentei te livrar de
quem te oprimia.*

Um dia sua doce voz me cativou.

*Um dia já estava vestindo minhas
roupas.*

Um dia dançou ballet e me encantou.

Um dia corremos, brincamos, rimos.

Um dia também choramos.

*Um dia sofri com sua dor de ficar
sozinha.*

*Um dia voltamos a rir com a alegria
dos tios.*

Um dia fui fraca e te deixei partir.

Um dia fez 15 anos.

Um dia nos distanciamos.

*Um dia soube que sua dor era na
alma.*

Um dia vi sua dor aflorar em sua pele.

Um dia te resgatamos.

Um dia choramos juntas.

Um dia voltamos a sorrir juntas.

Um dia chegou a maior idade.

*Um dia pensei que havíamos
conseguido.*

Um dia vivi minha vida egoísta.

Um dia pensei em te ligar.

*Um dia pensei em cantar pra você
tocar.*

Um dia pensei em te ligar de novo.

Um dia te esperei chegar.

*Um dia te ouvi chorar por não ter
conseguido chegar.*

Um dia te esperei novamente.

Um dia sem te abraçar e te beijar.

*Um dia sem dizer que te amava como
filha.*

Um dia fiquei sem você.

E tantos dias contados como uma eternidade, sem poder voltar atrás, e apenas sentir a dor de nunca mais poder ouvir sua voz cantando, falando, rindo, chorando...

Muitos e muitos dias sem uma das pessoas mais especiais da minha vida, "Dani Lima", a menina cheia de sonhos, que cativou meu coração...Tia Cris

AGRADECIMENTOS

Ao meu bom Deus, pela oportunidade concedida e por todo bem e cuidado a mim dispensados, sem que eu tivesse qualquer merecimento:

Devolvo a ti tudo o que me tens dado, como oferta agradável, como aroma tão suave, em tua presença. Eis aqui, Senhor, as minhas primícias. Alegro-me em ti pelo bem recebido, tuas promessas não falham, tua palavra verdadeira, que se cumpre em mim (SANTOS, 2009, p. 1).

Aos meus familiares e amigos, por me apoiarem nessa empreitada. Aos meus filhos, Rafaela e Samuel Bernardo, pela paciência e pela alegria ao reencontrá-los após cada viagem. À minha mãe, Lacy, e às minhas irmãs Renata e Mariah pelas orações que me mantiveram de pé. À minha irmã Fernanda, pelos dias investidos na preparação das correspondências para a coleta de dados. Ao meu irmão, Joaquim, por me aconselhar sempre, dizendo que é possível vencer.

À minha revisora particular de português, Rachel Tavares, amiga e irmã, pelas correções e sugestões, pelo exemplo, pelo incentivo e, principalmente, pelo ombro amigo oferecido a mim e aos meus filhos durante esta difícil fase. À minha amiga Vânia Guicciardi e à minha filha pelas horas dedicadas às transcrições. Ao meu amigo Wallas Pereira, por compartilhar comigo momentos de estudos e descobertas acadêmicas.

Ao pai de meu filho, Vinícius Aguiar, pelo apoio e ajuda, mesmo em meio às dificuldades que enfrentamos ao longo dos últimos dois anos.

Ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Cefet/MG), que, por meio do Programa de Incentivo à Qualificação, me concedeu o incentivo financeiro com o qual pude concretizar essa conquista.

Ao Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, meu orientador, por ter dividido seu saber comigo durante os encontros de orientação, em suas colocações e correções. Enfim, pela solidariedade prestada em momentos de dor e pela sensibilidade demonstrada.

À turma de Mestrado matriculada no primeiro semestre de 2012, em especial às minhas amigas Telma Lara, Andresa Cordeiro, Maria de Fátima, Polyana Clemente, Fátima Buzetti, Michelle Prata e Camilla Lotti, e ao meu amigo Clóvis, pela cumplicidade, pelo apoio, pela solidariedade, incentivo, tensões e boas risadas com que enfrentamos essa jornada.

Às secretárias do Curso de Mestrado da FNH, Beatriz Barenzani e Wânia Barbosa, pela presteza e paciência com que sempre atenderam às minhas solicitações.

À Igreja Presbiteriana do Brasil, na pessoa de seu presidente, Reverendo Roberto da Silva Brasileiro, por ter aberto as portas para o desenvolvimento desta pesquisa. Aos pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil, em especial àqueles que acreditaram na importância deste trabalho e contribuíram com minha pesquisa diretamente e aqueles que indiretamente também colaboraram com suas orações em meu favor. E não poderia deixar de agradecer especialmente ao meu pastor, Rev. Joaquim de Sousa Ramos, quem me sugeriu o tema *burnout*.

Ao meu pai, Francisco César Santos, pelo seu exemplo, que me serviu de incentivo para nunca desistir de alcançar os meus sonhos.

O ministério é uma atividade que desgasta o cérebro, força o coração e drena a vida de um homem se ele o realizar como deve.

Charles H. Spurgeon

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar as dimensões da síndrome de *burnout* em pastores evangélicos da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais. Consistiu em um estudo de caso descritivo, com abordagem quantitativa e qualitativa. Na abordagem quantitativa, foi utilizado o questionário *Maslach Burnout Inventory* (MASLACH; JACKSON, 1981; 1986), instrumento composto por 22 itens e adaptado pelo pesquisador Codo (1999), com uma amostra de 94 pastores. Para o tratamento dos dados quantitativos, foram utilizadas as técnicas univariada e bivariada. Na abordagem qualitativa, foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas, para o aprofundamento dos dados obtidos na pesquisa quantitativa. Na análise descritiva, observou-se nível mediano de *burnout* para a dimensão “baixa realização profissional”, enquanto para a dimensão despersonalização houve uma tendência para ausência de *burnout*. Evidenciou-se uma situação mediana de *burnout* para o indicador de exaustão emocional “Trabalho com pessoas o dia todo e isso me exige um grande esforço”. Novamente, destacou-se uma situação de nível baixo de *burnout* para a dimensão “despersonalização”, com destaque para o fato de os pastores alegarem não tratar seus membros como objeto. Quanto às variáveis em relação à dimensão “baixa realização profissional”, constatou-se um nível mediano de *burnout* para o indicador “Sinto-me com muita vitalidade”. Na análise bivariada, evidenciou-se diferença significativa de escores nas dimensões “exaustão emocional” e “baixa realização profissional em que os pastores mais novos se queixam mais da exaustão emocional”, quando comparados aos pastores mais velhos. Os pastores mais novos também se sentem menos realizados profissionalmente que os mais seniores. Comprovou-se, ainda, que os pastores com menos de 16 anos de trabalho apresentam maior nível de exaustão emocional quando comparados aos pastores que estão no ministério há mais de 16 anos. Demonstrou-se também que os pastores com até 5 anos de trabalho na igreja anterior apresentam maior exaustão emocional em comparação aos pastores com tempo de trabalho na igreja anterior acima de 6 anos, em que esse nível de exaustão diminui. Constatou-se que os pastores efetivos apresentaram um quadro de baixa realização profissional em relação aos auxiliares e aos evangelistas. Para a análise dos resultados qualitativos, foi possível descrever uma série de subcategorias, ressaltando-se somente as mais relevantes para os dez entrevistados, as quais foram: para “exaustão emocional”, cansaço físico, relações interpessoais, envolvimento emocional e amadurecimento profissional; para “despersonalização”, a qualidade das relações; para “baixa realização profissional”, cobranças por resultados, complexidade do trabalho e entendimento do ministério pastoral; para “significado do trabalho pastoral”, a importância do trabalho; para “prazer no trabalho pastoral”, evidências do trabalho pastoral; para “sofrimento no trabalho pastoral”, apoio e reconhecimento; e para “estratégias para lidar com *burnout*”, importância do trabalho. Tal levantamento teve por objetivo diagnosticar em quais dimensões os pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil estão mais propensos a desenvolver, ou não, a síndrome de *burnout*.

Palavras-chave: *Burnout*. Pastores. Igreja Presbiteriana do Brasil.

ABSTRACT

The present research aimed at analyzing the dimensions of the burnout syndrome amongst evangelical pastors of the Presbyterian Church of Brazil in the State of Minas Gerais. It consisted of a descriptive case study with quantitative and qualitative approaches. In the quantitative approach, one used the questionnaire *Maslach Burnout Inventory* (MASLACH; JACKSON, 1981; 1986), an instrument composed of 22 items and later adapted by the researcher Codo (1999). In the present research one used a sample of 94 pastors. In order to process quantitative data, one used univariate and bivariate techniques. In the qualitative approach, ten semi-structured interviews were carried out in order to further analyze the data obtained in the quantitative research. During the descriptive analysis, one observed a medium level of burnout for the dimension “low professional fulfillment”, whereas for the dimension “depersonalization” one verified a tendency for the absence of burnout. One found a medium level of burnout for the indicator of emotional exhaustion “I work with people all day long and this demands great effort”. Besides, one also emphasized a situation with low level of burnout for the dimension “depersonalization” with an emphasis on the fact that the pastors claimed that they did not address their congregation as objects. Regarding the variables in relation to the dimension “low professional fulfillment”, one verified a medium level of burnout for the indicator “I feel much energy”. During bivariate analysis, one evidenced the significant difference of scores in the dimensions “emotional exhaustion” and “low professional fulfillment”, in which the younger pastors complain more about the emotional exhaustion in comparison to older pastors. The younger pastors also feel less professionally fulfilled than the senior pastors. One also proved that the pastors with less than 16 years of duty presented the highest level of emotional exhaustion in comparison to the pastors who have worked as ministers for more than 16 years. One also demonstrated that the pastors with up to 5 years of labor in the previous church presented higher emotional exhaustion in comparison to the pastors who have worked in the previous church for more than 6 years. For this last category, the level of exhaustion diminished. One verified that the tenured pastors presented a picture of low professional fulfillment in relation to the auxiliaries and to the evangelists. In order to analyze qualitative results, one described a series of subcategories and one emphasized only the most relevant for the ten interviewed: for “emotional exhaustion”, physical strain, interpersonal relations, emotional involvement and professional growth; for “depersonalization”, superficiality in relations; for “low professional fulfillment”, demanding results, complexity of work and understanding of pastoral ministry; for “meaning of pastoral work”, importance of the work; for “pleasure in pastoral work”, evidences of the pastoral work; for “suffering in pastoral work”, support and acknowledgement; and for “strategies to deal with burnout syndrome”, importance of work. This survey aimed at diagnosing in which dimensions the pastors of the Presbyterian Church of Brazil are more prone to develop or not develop the burnout syndrome.

Key Words: *Burnout*. Pastors. Presbyterian Church of Brazil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 -	Distribuição da amostra segundo a faixa etária.....	50
GRÁFICO 2 -	Distribuição da amostra segundo o estado civil.....	51
GRÁFICO 3 -	Distribuição da amostra segundo a presença de filhos.....	51
GRÁFICO 4 -	Distribuição da amostra segundo o grau de escolaridade.....	52
GRÁFICO 5 -	Tempo de atuação, em anos, no ministério pastoral.....	53
GRÁFICO 6 -	Tempo de trabalho na igreja atual, em anos	53
GRÁFICO 7 -	Tempo de trabalho na igreja anterior, em anos.....	54
GRÁFICO 8 -	Distribuição da amostra segundo o regime de trabalho como pastor.....	54
GRÁFICO 9 -	Distribuição da amostra, segundo possui outro trabalho além do pastorado.....	55
GRÁFICO 10 -	Distribuição da amostra segundo a importância na segunda atividade.....	55
GRÁFICO 11 -	Distribuição da amostra segundo o vínculo estabelecido na igreja.....	56
GRÁFICO 12 -	Distribuição da amostra segundo o salário.....	56
QUADRO 1 -	Categorias e subcategorias das dimensões da síndrome de <i>burnout</i>	74

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 -	Crivo para os níveis de <i>burnout</i> para as dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização.....	57
TABELA 2 -	Crivo para os níveis de <i>burnout</i> para a dimensão, Baixa Realização Profissional.....	58
TABELA 3 -	Caracterização da amostra segundo as dimensões de <i>burnout</i>	58
TABELA 4 -	Caracterização da amostra segundo a dimensão Exaustão Emocional.....	61
TABELA 5 -	Caracterização da amostra segundo a dimensão Despersonalização.....	62
TABELA 6 -	Caracterização da amostra segundo a dimensão Baixa Realização Profissional.....	63
TABELA 7 -	Associação entre dimensões de <i>burnout</i> e faixa etária.....	64
TABELA 8 -	Associação entre dimensões de <i>burnout</i> e escolaridade.....	66
TABELA 9 -	Associação entre dimensões <i>burnout</i> e tempo de atuação no ministério pastoral.....	67
TABELA 10 -	Associação entre dimensões de <i>burnout</i> e tempo de trabalho na atual igreja.....	68
TABELA 11 -	Associação entre dimensões de <i>burnout</i> e tempo de trabalho na igreja anterior.....	69
TABELA 12 -	Associação entre dimensões de <i>burnout</i> e vínculo de trabalho.....	70
TABELA 13 -	Associação entre dimensões de <i>burnout</i> e faixa salarial mensal.....	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APECOM	-	Agência Presbiteriana de Evangelização e Comunicação
APMT	-	Agência Presbiteriana de Missões Transculturais
BRP	-	Realização Profissional
CAS	-	Conselho de Ação Social
DP	-	Despersonalização
CEFET/MG	-	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CID	-	Classificação Internacional de Doenças
EE	-	Exaustão Emocional
FUNASA	-	Fundação Nacional de Saúde
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPB	-	Igreja Presbiteriana do Brasil
JME	-	Junta de Missões Estrangeiras
JMN	-	Junta de Missões Nacionais
LPC	-	Luz Para o Caminho
MBI	-	Maslach <i>Burnout Inventory</i>
PASW	-	<i>Predictive Analytics Software</i>
PMC	-	Plano Missionário Cooperativo
SUS	-	Sistema Único de Saúde
UFMG	-	Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Objetivo geral.....	17
1.2	Objetivos específicos.....	18
1.3	Justificativa.....	18
2	AMBIÊNCIA DA PESQUISA	22
2.1	A Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB).....	22
2.2	Características do trabalho do pastor na IPB.....	25
3	REFERENCIAL TEÓRICO	27
3.1	Síndrome de Burnout: considerações gerais e conceituais.....	27
3.2	Abordagens sobre a Síndrome de <i>burnout</i>	31
3.2.1	Abordagem clínica.....	32
3.2.2	Abordagem organizacional.....	32
3.2.3	Abordagem sócio-histórica.....	35
3.2.4	Abordagem da psicologia do trabalho.....	35
3.2.5	Abordagem psicossocial, de Maslach e colaboradores.....	36
3.2.5.1	Exaustão emocional.....	37
3.2.5.2	Despersonalização.....	38
3.2.5.3	Baixa realização profissional.....	39
3.2.6	Pesquisas realizadas no Brasil sobre a saúde e o bem-estar do pastor.....	40
4	METODOLOGIA	44
4.1	Abordagem e método de pesquisa.....	44
4.2	Unidade de análise e de observação, população, amostra e sujeitos da pesquisa.....	46
4.3	Coleta de dados.....	47
4.4	Tratamento e análise dos dados.....	48
5	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	51
5.1	Análise descritiva das variáveis demográficas e ocupacionais.....	51
5.2	Análise descritiva – síndrome de <i>burnout</i> associada aos pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais.....	58
5.3	Análise bivariada: Síndrome de burnout versus perfil dos pastores pesquisados.....	64
5.4	Análise de conteúdo das dimensões da síndrome de burnout.....	73
5.4.1	Exaustão Emocional.....	74
5.4.2	Despersonalização.....	77
5.4.3	Baixa realização profissional.....	78
5.4.4	Significado do trabalho pastoral.....	80
5.4.5	Prazer no trabalho pastoral.....	82
5.4.6	Sofrimento no trabalho pastoral.....	83
5.4.7	Estratégias para lidar com o burnout.....	84
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	87

REFERÊNCIAS.....	95
ANEXOS.....	102
APÊNDICES.....	108

1 INTRODUÇÃO

A síndrome de *burnout*, para Maslach e Jackson (1981), constitui-se em uma reação à tensão emocional crônica originada no ambiente laboral de profissionais que mantêm contato direto e permanente com outras pessoas. Dentre os profissionais mais frequentemente acometidos pelo *burnout*, citam-se: professores, terapeutas ocupacionais, psicoterapeutas, enfermeiros, policiais, assistentes sociais e agentes penitenciários, entre outros (CARLOTTO; CÂMARA, 2004). Trata-se de uma síndrome atrelada às profissões do cuidado e da formação, devendo ser compreendida a partir de um contexto multidisciplinar, envolvendo diferentes níveis de atenção (TEIXEIRA; SILVA; MEDEIROS, 2010).

Teixeira, Silva e Medeiros (2010) enfatizam que no trabalho, rotineiramente, os empregados enfrentam conflitos, que podem fazer surgir sentimentos relacionados à organização dos serviços e com as relações interpessoais, como ansiedade e impotência. Para as autoras, tais situações decorrem do contato direto e imediato do indivíduo com circunstâncias de vida e saúde das outras pessoas com quem lidam, da sobrecarga de trabalho e da precariedade da estrutura física para a realização de suas tarefas. Como consequência do desgaste emocional experimentado por esses profissionais, desencadeia-se o que Freudenberg (1974) denominou “Síndrome de *burnout*”, uma das muitas patologias que surgiram a partir de 1970 devido às inadequadas condições de trabalho.

A síndrome de *burnout* é psicológica e se distingue por reações de esgotamento físico e emocional, dificuldades nos relacionamentos interpessoais e sentimentos como a falta de realização pessoal, eficácia e produtividade (MASLACH; LEITER, 1997). Segundo Maslach e Jackson (1981; 1986) e Maslach (1993), a síndrome de *burnout* se distingue por apresentar três dimensões: a) exaustão emocional (EE) – surge quando o profissional sente sua energia consumida pelo cuidado diário e pelo contato direto com os problemas das pessoas e os seus próprios; b) despersonalização - acontece um 'enrijecimento' afetivo, e o trabalhador passa a tratar as pessoas como objeto, sem a necessidade de se envolver; e c) baixa

realização profissional – associada ao fato de o empregado não perceber seu trabalho como algo valorizado e reconhecido, o que causa insatisfação profissional.

A síndrome de *burnout* origina-se no ambiente organizacional. Por isso é importante destacar que o trabalho, com o passar dos anos, vem sofrendo alterações perceptíveis, desde a sua distribuição de poder e a ampliação tecnológica, até suas tarefas rotineiras, práticas e técnicas, que demandam mão de obra cada vez mais qualificada, além de conhecimentos específicos para o cargo (MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002)

Essas mudanças, segundo mostra a literatura, geram consequências em várias áreas da vida do ser humano, como nos âmbitos social, político, mental, cultural, educacional e pessoal. Conforme Mendes, Borges e Ferreira (2002), essas mudanças trazem um peso excessivo à vida dos profissionais, além de dificuldades de adaptação a um novo momento econômico, e colocam em risco seu bem-estar, o que, no longo prazo, pode potencializar os problemas de saúde.

As diversas influências negativas a que os profissionais estão expostos no ambiente de trabalho também podem causar um aumento considerável nos níveis de desgaste emocional e físico deste trabalhador, acarretando a síndrome de *burnout*, um quadro que afeta seriamente os sujeitos, gerando altos custos para as organizações (MASLACH; LEITER, 1997).

Diante dos diversos sintomas da síndrome de *burnout*, Benevides-Pereira (2002) sugere um conjunto das dimensões, apontando como os principais: fadiga mental e física, falta de entusiasmo pela vida e para o trabalho, sentimento de impotência e inutilidade e baixa autoestima. Tais sintomas, na opinião da autora, podem levar o profissional à depressão e, em casos extremos, até ao suicídio.

Dados do Ministério da Saúde revelam que a síndrome de *burnout*, também conhecida como “Síndrome de esgotamento profissional”, já é reconhecida na Classificação Internacional de Doenças (CID), incluída no grupo V da CID-10 (referente a transtornos mentais e do comportamento relacionado ao trabalho), código Z73.0. O trabalho, iniciado em 1999, culminou com a elaboração da Lista de

Doenças Relacionadas ao Trabalho, em cumprimento à determinação contida na Lei Orgânica da Saúde 8.080/1990. Tal conquista faz parte dos esforços voltados à consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS) e resulta de ação coordenada pelo Ministério da Saúde e Organização Pan-Americana da Saúde, na qual estiveram envolvidos inúmeros profissionais e especialistas da área de Saúde do Trabalhador, oriundos principalmente de universidades e da rede de serviços (BRASIL, 2001, p. 11).¹

A síndrome de *burnout* é definida pelo Ministério da Saúde como

[...] um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressase e qualquer esforço lhe parece inútil (BRASIL, 2001, p. 191)

É possível considerar que o ambiente de trabalho possui aspectos que interferem no bem estar do empregado. Por isso, é necessário realizar estudos em ambientes que possam auxiliar os pesquisadores a identificar os fatores capazes de levar o indivíduo a desencadear a síndrome de *burnout* (FIGUEROA; VELIZ-CAQUIAS, 1992). No cerne desta pesquisa, interessa o ambiente de trabalho do pastor religioso.

No meio pastoral, ou religioso, em geral, há muito desgaste, devido às demandas constantes pessoais e familiares relacionadas à congregação que lideram, havendo uma relação entre exaustão emocional, física e espiritual (OLIVEIRA, 2004). Nas organizações eclesiais, existem também várias situações difíceis que podem levar pastores e líderes ao adoecimento.

Silva (2011, p. 2) relata que o pastor:

[...] se destaca pela dedicação exagerada à atividade que exerce. O desejo de ser sempre melhor, de ter altos desempenhos, o desejo de valorização

¹ Apresentação redigida pelo ministro da Saúde do Brasil, José Serra em 2001.

peçoal faz com que a vida de cuidador (pastor) se torne uma obstinação e compulsão, levando a um desgaste emocional e físico muito intenso. (SILVA, 2011, p. 2)

Os pastores, de modo geral, precisam buscar informações sobre temas como “Terapia familiar”, neste caso, abrangendo aconselhamento de casais em conflitos, famílias desestruturadas e/ou vítimas de violências, adolescentes e jovens envolvidos com drogas, tratamento com células tronco, eutanásia e aborto, além de pastorear pessoas com problemas diversos, complexos e seríssimos (SILVA, 2011).

Além dessas exigências, Silva (2011), ao comentar sobre conflitos e questões polêmicas na Igreja, afirma que a sociedade também cobra do pastor mente culta, coração inocente e pele de rinoceronte, extremamente forte. Tudo isso é impossível para qualquer ser humano realizar. Em outras palavras, ter que cuidar dos outros sem ter quem cuide de si, especialmente quando o pastor se vê sozinho e isolado diante das pressões do trabalho (SILVA, 2011).

É pertinente ressaltar que, de acordo com a Constituição da Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB), promulgada em 20 de julho de 1950, no Templo da Igreja Presbiteriana de Alto Jequitibá – MG, as atividades atribuídas ao pastor, também denominado “ministro do evangelho”, são de dedicação à pregação da Palavra de Deus: administrar os sacramentos, edificar os crentes e participar, com os presbíteros regentes, do governo e da disciplina da comunidade (PRESBITERIANA, 1999, p. 18-22). Portanto, esse conjunto de atribuições normatizado pela IPB pode conduzir o pastor a um desgaste emocional e físico capaz de colocar em risco o seu bem-estar e potencializar o aparecimento de doenças.

Diante do exposto e das atribuições delegadas ao pastor presbiteriano, uma pergunta se faz pertinente neste estudo: **Como se configura o trabalho de pastores evangélicos tendo em vista as dimensões que representam a síndrome de *burnout*?**

1.1 Objetivo geral

O objetivo geral desta dissertação foi elaborado com a finalidade de buscar a resposta para a pergunta que norteou toda esta pesquisa: Analisar as dimensões da

síndrome de *burnout* em pastores evangélicos da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais, tendo em vista a abordagem de Maslach (1993).

1.2 Objetivos específicos

Para se alcançar o objetivo geral proposto, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever a instituição participante do estudo, destacando as atividades que desenvolve e analisar em que consiste o trabalho dos pastores presbiterianos;
- b) Verificar a ocorrência e a intensidade com que se manifestam os sintomas da síndrome de *burnout* nos líderes das Igrejas Presbiterianas;
- c) Correlacionar fatores sociodemográficos com as dimensões da síndrome de *burnout* percebidas pelos pesquisados.

1.3 Justificativa

Este estudo, em primeiro lugar, é relevante academicamente por contribuir para a consolidação de estudos sobre *burnout*. Em segundo lugar, por ser essencial debater e investigar o tema, para um aprofundamento teórico-empírico sobre o *burnout*, assunto que merece ser mais bem explorado, para servir de alerta às organizações de que devem se preocupar com a saúde de seus profissionais que cuidam de outras pessoas, além de lhes proporcionar qualidade de vida em seu ambiente de trabalho.

Ainda academicamente, esta pesquisa também se justifica a partir do desejo de colaborar com investigações sobre a síndrome de *burnout* de como e até que ponto os líderes religiosos evangélicos estão sendo acometidos por tal síndrome. A abordagem multidimensional de Maslach (1993) foi escolhida devido à sua ampla utilização no meio acadêmico por pesquisadores brasileiros, conforme se observa pelos estudos realizados por Lopes (2001), Dantas (2003), Reinhold (2004), Wagner (2004), Pimenta (2004), Magalhães (2006), Leite (2007), Teixeira (2007), Santos (2007), Silva (2009), Silva e Honório (2011), Araújo (2011) e Duarte e Garcia (2011).

Ainda que existam pesquisas no Brasil ligando o *burnout* a professores, profissionais da saúde e alunos de pós-graduação, entre outros, a complexidade do assunto e a abundância de variáveis envolvidas demandam que mais investigações sejam realizadas, envolvendo também amostras de líderes religiosos, levando-se em consideração a natureza deste tipo de organização e o modo como esses sujeitos, que lidam com uma enorme diversidade de problemas de outras pessoas, podem ser afetados por doenças ocupacionais.

As pesquisas encontradas com este público não foram muitas, destacando-se: a) Trabalho Final do Curso de Especialização em Gestão Estratégica (Pós-Graduação *Lato Sensu*) da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (Ufmg), desenvolvida por Braga (2000), sobre o tema 'Qualidade de vida no trabalho e estresse dos pastores da Igreja Metodista na Quarta Região Eclesiástica'; b) Pesquisa realizada por Oliveira (2004) no Instituto Ecumênico de Pós-Graduação na Escola Superior de Teologia em São Leopoldo/RS com um grupo de pastores e pastoras, a fim de verificar, com relação a sua atividade, se há casos de esgotamento caracterizado pela síndrome de *burnout* e como os cuidadores pastorais lidam com as tensões pessoais, familiares e eclesiais; c) Estudo feito por Mendes e Silva (2006), no qual se objetivou mostrar a relação entre as transformações das organizações religiosas e a vivência de prazer e sofrimento de seus líderes, sendo que, por sua expressividade no contexto religioso brasileiro e pelas diferenças na estrutura, na hierarquização, na dogmática e nas estratégias de crescimento, estudaram-se duas organizações religiosas protestantes, uma neopentecostal e outra tradicional; e d) Dissertação de mestrado realizada por Rocca (2011), intitulada 'Saúde dos Líderes Religiosos: A vocação em sintonia com a saúde pessoal. Um olhar de cuidados sobre a Saúde dos Líderes Religiosos no contexto atual', na Universidade Metodista de São Paulo, para o Programa de Pós-graduação em Ciências da Religião, na cidade de São Bernardo do Campo.

Institucionalmente esta pesquisa é relevante devido ao tempo de implantação desta instituição no Brasil, superior a 150 anos, reconhecida como a mais antiga denominação reformada do País, tendo sido fundada pelo missionário Ashbel Green Simonton (1833-1867), que aqui chegou em 1859, sendo assim, é uma instituição de referência dentro da sociedade. Além disso, a IPB conta com uma estrutura

hierárquica – Supremo Concílio e Comissão Executiva – e física muito bem estruturadas, incluindo o Instituto Presbiteriano Mackenzie que possui renome no Brasil, os seminários teológicos que preparam e formam seus líderes para atuarem como pastores tanto dentro do País, como fora. Outra razão para a importância deste estudo é que a IPB preza pelo bom testemunho da pregação da Bíblia e pela qualidade de todos os programas, trabalhos e segmentos que desenvolve na sociedade, nos campos missionários e até na área da saúde.

Do ponto de vista social, é importante destacar dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)² que mostram um crescimento expressivo do público evangélico: em trinta anos, o percentual passou de 6,6% para 22,2%; e a classe religiosa que mais cresceu no País foi a evangélica, que em 2000 representava 15,4% da população, mas que em 2010 recebeu uma agregação de 16 milhões de pessoas nesse segmento, o que representa 22,2% de aumento (IBGE, 2010).

Não há como negar que ocorreu o crescimento de profissionais para liderar os fiéis. Considerando todo o contexto socioeconômico, cultural e o crescimento populacional, especialmente nas grandes cidades, a demanda de trabalho desse líder também aumentou, podendo ultrapassar o que foi estabelecido pela constituição da Igreja Presbiteriana do Brasil quanto às atribuições do pastor.

Como justificativa pessoal, a escolha da Igreja Presbiteriana do Brasil como unidade de análise deve-se à experiência de quase trinta anos da pesquisadora como membro atuante no corpo da Igreja. Nesse período de participação com a liderança, foi possível perceber a carga de trabalho dos pastores e o desgaste pelos anos de serviço e demandas dos membros, entre outros fatores.

Esta dissertação se organiza em seis capítulos. O primeiro capítulo traz a introdução, com contextualizações do tema investigado, a problematização, o objetivo geral e os objetivos específicos e, bem como a justificativa. O segundo capítulo constitui a apresentação da ambiência da instituição religiosa denominada

² IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm> Acesso em: 07 mar. 2013.

Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB), a qual foi alvo do estudo, bem como expõe em que consiste o trabalho dos pastores dessa denominação. O terceiro capítulo expõe o referencial teórico sobre o tema que orientou a análise e a descrição dos resultados, isto é, a síndrome de *burnout*. O quarto capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados no estudo. O quinto capítulo apresenta a análise dos resultados. O sexto capítulo formula as considerações finais. Apresentam-se, também, as referências utilizadas na elaboração deste estudo, além dos instrumentos que foram utilizados para a coleta de dados quantitativos e qualitativos.

2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Neste capítulo, encontram-se descritas informações pertinentes à instituição participante da pesquisa, a Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB), e as características do trabalho realizado pelo pastor presbiteriano no seio da instituição.

2.1 A Igreja Presbiteriana do Brasil

A Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB)³ é uma comunidade religiosa composta de membros que adotam como única regra de fé e prática a Bíblia Sagrada e como sistema expositivo de doutrina a sua Confissão de Fé e os Catecismos Maior e Breve.

Constitui-se de uma federação de Igrejas locais, com sede civil na Capital Federal, organizada de acordo com sua própria Constituição, com gloriosa missão de adorar a Deus, propagar o Evangelho de Jesus Cristo, promover educação cristã e obras sociais. Exerce seu governo por meio de concílios e indivíduos, regularmente instalados e o Supremo Concílio é a sua Assembleia Geral. A Igreja é representada ativa, passiva, judicial e extrajudicialmente pelo presidente do Supremo Concílio, ao qual também compete: Presidir às reuniões do Supremo Concílio e da Comissão Executiva; Representar a Igreja internamente bem como em suas relações Intereclesiásticas, civis e sociais. O Presidente do Supremo Concílio é eleito por voto direto e secreto para o mandato de quatro anos, podendo ser reeleito para mandatos subsequentes (PRESBITERIANA, 2013).

O atual presidente do Supremo Concílio da Igreja Presbiteriana do Brasil é o Reverendo Roberto Brasileiro Silva, eleito em 2002 e reeleito em 2006 e em 2010 (PRESBITERIANA, 2013).

A história da Igreja Presbiteriana, sua doutrina, princípios e hierarquia, iniciou-se com a vinda de Ashbel Green Simonton (1833-1867), o fundador da Igreja Presbiteriana do Brasil, que, juntamente com o Rev. José Manoel da Conceição (1822-1873), o primeiro pastor evangélico brasileiro, foi um dos personagens mais notáveis dos primórdios do presbiterianismo no Brasil (PRESBITERIANA, 2013).

³ Todo levantamento histórico e de atuação social da IPB foi desenvolvido pelo Rev. Alderi Souza de Matos, historiador oficial da Igreja Presbiteriana.

As origens históricas mais remotas do presbiterianismo remontam aos primórdios da Reforma Protestante, no século XVI. A Reforma teve início com o questionamento sobre o catolicismo medieval feito pelo monge alemão Martinho Lutero (1483-1546), a partir de 1517. Em pouco tempo, os seguidores desse movimento passaram a ser conhecidos como 'luteranos' e a igreja que resultou desses foi denominada 'Igreja Luterana' (PRESBITERIANA, 2013).

A Igreja Presbiteriana do Brasil, também conhecida como IPB, é uma federação de igrejas que têm em comum uma história, uma forma de governo, uma teologia e um padrão de culto e de vida comunitária. Historicamente, a IPB pertence à família das igrejas reformadas ao redor do mundo, tendo surgido no Brasil, em 1859, como fruto do trabalho missionário da Igreja Presbiteriana dos Estados Unidos (PRESBITERIANA, 2013).

A IPB é a mais antiga denominação reformada do País. Ao longo do século XX, surgiram outras igrejas congêneres que também se consideram herdeiras da tradição calvinista. São as seguintes, por ordem cronológica de organização: Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (1903), com sede em São Paulo; Igreja Presbiteriana Conservadora (1940), com sede em São Paulo; Igreja Presbiteriana Fundamentalista (1956), com sede em Recife; Igreja Presbiteriana Renovada do Brasil (1975), com sede em Arapongas, Paraná; e Igreja Presbiteriana Unida do Brasil (1978), com sede no Rio de Janeiro (PRESBITERIANA, 2013).

O surgimento do presbiterianismo no Brasil resultou do pioneirismo e desprendimento do Rev. Ashbel Green Simonton (1833-1867). Simonton estudou no Colégio de Nova Jersey e inicialmente pensou em ser professor ou advogado. Influenciado por um reavivamento em 1855, fez a sua profissão de fé e, pouco depois, ingressou no Seminário de Princeton. Um sermão pregado por seu professor, o famoso teólogo Charles Hodge, levou-o a considerar o trabalho missionário no estrangeiro. Três anos depois, candidatou-se perante a Junta de Missões da Igreja Presbiteriana dos Estados Unidos, citando o Brasil como campo de sua preferência. Dois meses após a sua ordenação, embarcou para o Brasil, chegando ao Rio de Janeiro em 12 de agosto de 1859, aos 26 anos de idade (PRESBITERIANA, 2013).

A Fé reformada adota todas as doutrinas apostólicas estabelecidas na Bíblia e formuladas em credos pelos grandes concílios ecumênicos da Igreja Primitiva. Ela é estabelecida a partir de um relacionamento com Deus, por meio da mediação de Jesus Cristo, fundamentada no Evangelho revelado por Ele e pelas Escrituras Sagradas. O conteúdo desse trabalho é seletivo e não abrange toda a fé cristã. Não se pretende nem se objetiva oferecer um resumo exaustivo da fé Reformada; antes aborda os princípios reformados, a Teocentricidade, a eleição, o sacrifício de Cristo e a Graça Irresistível de Jesus por nós, pecadores (PRESBITERIANA, 2013).

A IPB também atua em diversos segmentos na sociedade, tais como: a) Ação Social, por meio do Conselho de Ação Social (CAS); b) Educação, por meio do Instituto Presbiteriano Mackenzie, o qual se dedica às ciências divinas e humanas, tendo como missão a educação do ser humano para o exercício consciente e crítico da cidadania e da dignidade, preparando-o para a vida, contribuindo, assim, para o desenvolvimento do ser e da sociedade; c) Evangelização, veículos como a Agência Presbiteriana de Evangelização e Comunicação (Apecom), o órgão oficial da Igreja Presbiteriana do Brasil; e d) Os Seminários Presbiterianos, que formam líderes graduados em Teologia (PRESBITERIANA, 2013).

Além dos segmentos mencionados, a IPB procura investir e desenvolver ações no campo missionário, tais como: a) Missões por meio da Agência Presbiteriana de Missões Transculturais (Apmt); b) Junta de Missões Nacionais (JMN), organizada em 1940; c) Junta de Missões Estrangeiras (JME); d) Plano Missionário Cooperativo (PMC), que é uma Comissão permanente do Supremo Concílio da Igreja Presbiteriana do Brasil e tem por finalidade firmar parcerias com Igrejas e Presbitérios para o plantio e para a revitalização de Igrejas; e e) Missão Caiuá, agência missionária que atua entre os indígenas, fundada em 28 de agosto de 1928 (PRESBITERIANA, 2013).

A IPB promove, ainda, investimentos na área da saúde. Em 1963, foi inaugurado em Dourados o Hospital e Maternidade Indígena Porta da Esperança, com 38 leitos, hoje ampliado para 50. Atende, exclusiva e gratuitamente, a população indígena, os obreiros e os funcionários da missão. Em 1978, foi inaugurada a Unidade de Tratamento de Tuberculose, com 50 leitos. Desde 2001, a Missão Evangélica Caiuá

mantém convênio com a Fundação Nacional de Saúde (Funasa) para dar atendimento à população indígena de todo o Mato Grosso do Sul, combatendo a tuberculose, já controlada entre os Kaiwás, e a desnutrição infantil (PRESBITERIANA, 2013).

A IPB produziu milhares de programas de rádio e de TV para todo o Brasil e para diversos países de língua portuguesa na África, por meio do programa Luz Para o Caminho (LPC), fundado em 1976 (PRESBITERIANA, 2013).

Segundo seu Anuário referente ao ano de 2010, a IPB possuía 2.352 igrejas, 1.274 congregações, 91 campos missionários, 4.213 pastores, 213 evangelistas e 159 missionários(as), espalhados por todo território brasileiro (PRESBITERIANA, 2010).

2.2 Características do trabalho do pastor na Igreja Presbiteriana do Brasil

Os Seminários Presbiterianos, que formam líderes graduados em Teologia, procuram prepará-los com base na Constituição da IPB, a qual determina como funções privativas do ministro:

a) administrar os sacramentos; b) invocar a bênção apostólica sobre o povo de Deus; c) celebrar o casamento religioso com efeito civil; d) orientar e supervisionar a liturgia na Igreja de que é pastor. Além disso, o ministro deve ser conhecedor da Bíblia e sua teologia, ter cultura geral, ser apto para ensinar e são na fé, irrepreensível na vida, eficiente e zeloso no cumprimento dos seus deveres, ter vida piedosa e gozar de bom conceito, dentro e fora da Igreja (PRESBITERIANA, 1999, p. 18-22).

O ministro poderá ser designado pastor efetivo, pastor auxiliar, pastor evangelista, pastor missionário e pastor emérito. Para a função de pastor efetivo, o ministro pode ser eleito e instalado numa ou mais igrejas por tempo determinado. O pastor-auxiliar é o ministro que trabalha sob a direção do pastor efetivo, sem jurisdição sobre a Igreja, com voto, porém no Conselho, no qual tem assento *ex-officio*, podendo, eventualmente, assumir o pastorado da Igreja, quando convidado pelo pastor ou, na sua ausência, pelo Conselho. O cargo de pastor-evangelista é designado pelo presbitério para assumir a direção de uma ou mais igrejas ou de trabalho incipiente. Já o pastor missionário é o ministro chamado para evangelizar no estrangeiro ou em lugares longínquos na Pátria. O título de pastor emérito é concedido ao ministro que

tenha servido por longo tempo e satisfatoriamente a uma Igreja, que poderá, pelo voto da assembleia e aprovação do Presbitério, oferecer, com ou sem vencimentos, o título a este pastor (PRESBITERIANA, 1999).

“São atribuições do ministro que pastoreia Igreja: a) orar com o rebanho e por este; b) apascentá-lo na doutrina cristã; c) exercer as suas funções com zelo; d) orientar e superintender as atividades da Igreja, a fim de tornar eficiente a vida espiritual do povo de Deus; e) prestar assistência pastoral; f) instruir os neófitos e dedicar atenção à infância e à mocidade, bem como aos necessitados, aflitos, enfermos e desviados; e g) exercer, juntamente com os outros presbíteros, o poder coletivo de governo” (PRESBITERIANA, 1999, p. 21).

A partir destas atribuições, o ministro apresentará, periodicamente, relatórios ao Conselho, para registro, bem como para o Presbitério, ao fim de cada ano de atividade. Além disso, os ministros poderão ser designados para exercer funções na imprensa, na beneficência, no ensino ou em qualquer outra obra de interesse eclesiástico. Em qualquer destes cargos terão a superintendência espiritual dos que lhes forem confiados (PRESBITERIANA, 1999).

Após a exposição da ambiência do estudo e do detalhamento do trabalho dos pastores presbiterianos, no próximo capítulo será apresentado o referencial teórico, com os principais enfoques que promoverão a sustentação desta pesquisa.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresentam-se os principais pontos teóricos que sustentam este estudo. São descritos aspectos sobre a síndrome de *burnout*, buscando-se delimitar a origem, os conceitos, as especificidades, a abordagem escolhida para apoiar a descrição do fenômeno a ser investigado e os resultados de pesquisas realizadas com a categoria ocupacional participante do estudo.

3.1 Síndrome de Burnout: considerações gerais e conceituais

A palavra *burnout*, conforme Benevides-Pereira (2002) é muito antiga. *Burn-out*, na língua inglesa, como jargão popular, faz alusão a algo que parou de funcionar por total falta de energia. França (1987) traz o significado da palavra como gíria de rua, referindo àquele que se acabou pelo uso excessivo de drogas. Freudenberger (1974) definiu o termo como um estado de esgotamento ou exaustão decorrente do trabalho de funcionários que lidavam com um serviço alternativo de acolhimento a dependentes químicos.

De acordo com Benevides-Pereira (2002), *burnout* já recebeu outras terminologias, como *overstrain*, *neurocirculatory astenia*, *surmenage* e fadiga industrial. Todas estas originariam ao termo *burnout*, referindo-se aos aspectos negativos do trabalho considerados os mais importantes para o desencadeamento de sintomas psicossociais. O autor ressalta que o campo de estudo do *burnout* passou a ser difundido no mundo a partir de 1970, por meio de estudos desenvolvidos por Schaufeli e Enzmann⁴ (1998, citados por Benevides-Pereira, 2002).

A síndrome de *burnout* pode se manifestar em diversas ocupações. No entanto, determinadas profissões podem ser mais propensas, em função de características particulares. Benevides-Pereira (2002) assinala que profissões nas quais as atividades estão voltadas para as pessoas que precisam de contato constante, especialmente de caráter emocional, são consideradas mais expostas ao risco de desenvolver *burnout*. Desse modo, tem-se encontrado um número significativo de

⁴ SCHAUFELI, W. R.; ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice: a critical analysis**. Philadelphia: Taylor & Francis, 1998.

peças com os sintomas em atividades como docência, enfermagem, medicina, psicologia e policiamento (BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) pontuam que nas várias definições do *burnout*, embora com algumas questões divergentes, encontram-se no mínimo, cinco elementos comuns: a) predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; b) ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; c) sintomas relacionados ao trabalho; d) sintomas que se manifestam em pessoas “normais” que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome; e e) diminuição da efetividade e do desempenho no trabalho por causa de atitudes e comportamentos negativos.

Carlotto (2002) complementa que o processo do *burnout* é individual. Seu surgimento é gradual, porém cumulativo e com progresso da severidade. Além disso, sua evolução pode levar anos e, até, décadas, não sendo percebido pelo indivíduo, que, geralmente, recusa-se a acreditar que algo de errado esteja ocorrendo com ele.

A teoria sugere que *burnout* ocorre quando certos recursos pessoais são perdidos, ou são inadequados para atender às demandas ou não proporcionam retornos esperados (previstos). Codo e Vasques-Menezes (1999) atribuem ao *burnout* à oposição entre o que o profissional oferece ou investe no trabalho e aquilo que ele recebe como reconhecimento de superiores e colegas. Na definição de Farber (1991), *burnout* é uma síndrome que se origina no ambiente de trabalho, devido à desconexão de percepção individual entre o esforço dispendido e o resultado ou o *feedback* insatisfatório recebido no meio laboral, percepção que é influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais.

Codo e Vasques-Menezes (1999) ressaltam que o conflito advindo das atividades de cuidado profissionalizadas configura-se sob dois canais, sendo um afetivo e outro racional. Eles salientam que algumas pessoas, devido a suas próprias características de personalidade, irão se valer de um enfrentamento mais afetivo do conflito, enquanto outras, de um enfrentamento mais racionalizado. Dessa forma, o sofrimento vai se manifestar por meio de um encontro de sintomas ou de mais

veemência da ansiedade vivenciada ou da negação total desta, com o conseqüente endurecimento emocional.

Os elementos desencadeadores do *burnout* em profissionais que lidam com outras pessoas podem ser mais bem percebidos quando se analisam as mudanças que vêm influenciando as atividades que executam. Com isso, altera-se também o ambiente de trabalho, que, juntamente com a rapidez do avanço tecnológico, pode impedir a habilidade de adaptação dos funcionários. Viver sob tensão hoje pode ser considerado uma rotina não apenas no trabalho, como também em outras áreas da vida (MAGALHÃES, 2006).

A autora argumenta, ainda, que os causadores do esgotamento no trabalho e na vida cotidiana se confundem, porque, além das responsabilidades comuns do trabalho, da competitividade acirrada dentro das organizações e da necessidade de qualificação constante, a vida moderna força o ser humano a se adaptar com outros tipos de circunstâncias desgastantes em sua convivência com a sociedade, como a segurança, o sustento da família e o convívio com a própria família. Todos esses desafios, além de superarem os limites de adaptação do indivíduo, podem levá-lo ao colapso (MAGALHÃES, 2006).

Pode-se inferir que a exposição contínua a este tipo de desgaste no ambiente de trabalho, sem distinção entre o simples operário e o alto executivo, talvez seja um fator de adoecimento ocupacional (MAGALHÃES, 2006).

É preciso considerar, segundo Magalhães (2006), que alguns indivíduos podem apresentar maior predisposição à hostilidade e a outros comportamentos que influenciam em sua saúde, diminuindo ou aumentando seu nível de ansiedade e desgaste, especialmente em situações adversas, em que as demandas das ocorrências de trabalho extrapolam as competências e os recursos que o profissional tem à sua disposição.

De acordo com Benevides-Pereira (2002), um fator bastante significativo e determinante dos transtornos relacionados ao *burnout* surge devido ao desgaste emocional ao qual o sujeito é submetido, por exemplo: depressão, pânico,

ansiedade patológica, doenças psicossomáticas e as fobias. A pessoa sob esse tipo de pressão, além de não responder adequadamente à necessidade do trabalho, normalmente, se acha deprimida e irritada.

Os sintomas da síndrome de *burnout* são classificados por Benevides-Pereira (2002) como: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Os físicos manifestam-se por meio de cansaço constante e progressivo, dores musculares, distúrbios de sono, cefaleias, perturbações gastrintestinais e disfunções sexuais. Os psíquicos compreendem a falta de atenção, alterações de memória, perda de agilidade mental, sentimentos de alienação, solidão, impotência, disforia e depressão, entre outros. Os comportamentais podem ser: negligência, irritabilidade, aumento da agressividade, incapacidade de relaxar e perda de iniciativa, chegando, até mesmo, a um comportamento de alto risco. Os sintomas defensivos compreendem: tendência ao isolamento, sentimento de impotência, absenteísmo no trabalho, ironia para tratar com as pessoas e perda do interesse pelo trabalho e, até mesmo, pelo lazer.

Magalhães (2006) entende que a sociedade, muitas vezes, impede que as pessoas se manifestem quanto a suas angústias, frustrações, emoções e sonhos. As normas e regras sociais as tornam escravizadas por aquilo que consideram “politicamente correto”. Com isso, se veem obrigadas a mascarar suas reais emoções e sentimentos.

Atualmente, o próprio ambiente de trabalho é o grande gerador da maioria das síndromes ou das doenças ocupacionais. A globalização da economia, a aceleração tecnológica, a competitividade, o individualismo com a perda do senso de comunidade e a redução da importância do trabalho trocado pela meritocracia são os responsáveis por afetarem os trabalhadores em seu bem-estar físico e mental (MAGALHÃES, 2006).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) explicam que o envolvimento e o prazer experimentados pelo empregado no início de sua inclusão ocupacional são gradualmente supridos por outros tipos de sentimentos, como mau humor, angústia, ira e ausência de realização, que provêm de fatores estressores agregados ao ambiente organizacional. Sentimentos desse tipo induzem o sujeito a pensar que

está vivenciando uma crise de âmbito pessoal. Diante disso, a exaustão emocional pode ser o primeiro sintoma da síndrome a ser experimentado. Após seu afastamento de forma emocional e psíquica de suas relações, o sujeito, como uma maneira de se defender do esgotamento e da falta de energia vivenciados é acometido pela segunda dimensão, denominada 'despersonalização' (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001), definida como a estratégia defensiva do individualismo, mobilizada diante das condições de trabalho (DEJOURS, 1993).

Como última fase, advém a baixa realização profissional, que é o mesmo que a falta de envolvimento pessoal no trabalho, indicando o declínio do sentimento de competência e êxito, sentimentos que levarão o profissional a uma autoavaliação negativa, além de uma sensação de impotência (SOBOLL, 2002). Essas três dimensões da síndrome de *burnout* serão descritas com detalhes mais adiante neste referencial teórico.

Sendo assim, deve-se levar em consideração não apenas os fatores individuais, mas também os ambientais, que dizem respeito às condições materiais e físicas do ambiente profissional e, sobretudo, as relações interpessoais estabelecidas no ambiente organizacional, os quais são pontos fundamentais para o desenvolvimento da síndrome (MASLACH; JACKSON, 1986).

3.2 Abordagens sobre a Síndrome de Burnout

Não há na literatura uma única e consolidada definição de *burnout*. Por essa razão, nas próximas subseções são expostas as principais abordagens que constituem a síndrome de *burnout*, destacando-se: abordagem clínica, abordagem organizacional, abordagem sócio-histórica, abordagem da psicologia do trabalho e abordagem psicossocial, de Maslach e colaboradores, que é o foco de sustentação da pesquisa descrita na dissertação, com o objetivo de agregar conhecimento à compreensão do fenômeno.

3.2.1 Abordagem clínica

A abordagem clínica enfoca que *burnout* é entendido como um estado mental negativo que acomete o profissional exposto a intenso desgaste laboral. A origem da síndrome tem como causas principais aspectos individuais, sendo que o âmago do fenômeno estaria mais restrito à exaustão emocional. Com base no entendimento de que a síndrome de *burnout* inicia-se a partir de uma experiência ou motivo individual, Freudenberger (1974) reconhece a condição de esgotamento, o desapontamento e a perda de interesse pelas atividades no trabalho causados pelo contato intenso com pessoas difíceis, problemáticas e necessitadas. Assim, *burnout* seria, basicamente, o fruto dessa malsucedida interação entre motivados e entusiastas prestadores de serviços de ajuda e indivíduos excessivamente problemáticos (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Farber⁵ (1991, citado por Benevides-Pereira, 2002) enfatiza que essa conceitualização, ainda que pareça simplista ou incompleta, foi de extraordinária sensatez quando formulada por Freudenberger (1974), por focalizar o problema nas necessidades dos profissionais prestadores de serviços de ajuda, desencadeado pelo tipo de relacionamento intenso e exaustivo exigido por esse tipo de atividade.

3.2.2 Abordagem organizacional

Esta abordagem é destacada pela agregação de fatores existentes no ambiente de trabalho, com particularidades pessoais. Cherniss (1980), em pesquisas realizadas sobre o estresse laboral, buscou no contexto das organizações as respostas sobre a natureza da síndrome. Porém, somente após esta abordagem é que entendeu que se tratava de um processo transacional, originado nos planos individual, organizacional e social (LOPES, 2011).

Segundo o ponto de vista de Cherniss (1980), pelo plano individual as pessoas que possuem expectativas ilusórias são as mais predispostas a desenvolver a síndrome,

⁵ FARBER, B. A. **Crisis in education. Stress and burnout in the american teacher**. São Francisco: Jossey-Bass Inc. 1991.

crendo que tal predisposição alcance as pessoas habilidosas e empáticas, bem qualificadas para o trabalho. Porém, os planos social e organizacional certamente cooperam para uma cultura específica, que, com o passar do tempo, se consolida, afetando os trabalhadores atuantes na organização no âmbito social (LOPES, 2011).

Segundo Codo e Jacques (2002), é necessário buscar no trabalho pontos que evidenciem o esgotamento profissional e que sejam atividades humanas geradoras de significados.

O local de trabalho é um espaço no qual, processos organizativos são conduzidos visando alcançar a determinados fins. Pessoas, papéis de trabalho, procedimentos técnicos, máquinas e equipamentos, valores, ideologia, cultura, regras, interesses, estruturas de poder e mecanismos de controle dão corpo a esses processos. Além disso, o local de trabalho não é homogêneo, mesmo naqueles processos de trabalho nos quais as prescrições definem conteúdos de tarefas e respectivos postos de trabalho. As pessoas criam vínculos e regras próprias, dão forma e conteúdo aos processos organizativos a partir de práticas de trabalho onde nem tudo é dito, porque a densidade e a textualidade do cotidiano prescindem de nomeação dos atos e dos acontecimentos. Regras tácitas sustentam o conserto das práticas e não são objetos de estranhamento ou questionamento, sendo vividas como naturais (SATO, 2002, p. 42-43).

É importante considerar os aspectos transacionais dos planos individual, organizacional e coletivo, que, segundo Maslach e Leiter (1999), apontam que a centralização da culpa pelo desgaste físico e emocional pode ser atribuída ao indivíduo, por parte tanto das organizações como dos próprios empregados. Assim, as táticas de enfrentamento da síndrome de *burnout* ocorriam de maneira errônea, pelo fato de se levar em conta somente os fatores individuais e deixar de considerar os dados que envolvem o ambiente organizacional. Para tal, o problema deve ser enfrentado como coletivo, tanto para sua prevenção quanto para o tratamento de todos os aspectos envolvidos no contexto dos sujeitos, bem como nos ambientes de trabalho (MASLACH; LEITER, 1999).

Segundo Borges *et al.* (2002), é nesse sentido que a relação do aspecto organizacional, na percepção dos indivíduos, aponta a existência de elementos que desencadeiam e facilitam a síndrome de *burnout*, os quais também podem afetar, de forma direta e ou indireta, um ou mais indivíduos no ambiente ocupacional.

Os elementos desencadeadores de desgaste e desconforto no ambiente físico do trabalho são:

a) os altos níveis de ruído, vibrações e iluminação inadequada; b) turnos; c) riscos e perigos percebidos; d) sobrecarga de trabalho; e) previsibilidade acentuada das atividades; f) relacionados ao desempenho das funções, às relações interpessoais e ao lento desenvolvimento da carreira; g) relacionados à adoção de novas tecnologias e aspectos da estrutura organizacional, incluindo as questões referentes ao processo decisório (BORGES *et al.*, 2002, p. 194).

Ainda conforme Borges *et al.* (2002, p. 194), os facilitadores da síndrome, de acordo com as variáveis demográficas, são:

a) pontuação masculina mais elevada em despersonalização; b) variações inconsistentes por gênero; c) incidência maior entre jovens; d) menor incidência entre casados; e) maior incidência em pessoas sem filhos; e de acordo com as variáveis de personalidade são: a) maior propensão entre os empáticos, sensíveis, humanos e idealistas; b) lócus de controle externo; c) sentimentos de baixa autoeficácia; d) centralidade do trabalho (BORGES *et al.*, 2002, p. 194).

Além dos elementos desencadeadores da síndrome de *burnout*, Borges *et al.* (2002) destacam que dentro das organizações o indivíduo é também influenciado por diversos outros fatores, como excesso de trabalho, diversidade nos processos de trabalho, estrutura administrativa dominadora, criação de metas e objetivos inatingíveis, insuficiência salarial, níveis acentuados de supervisão e problemas de comunicação ou problemas nos relacionamentos interpessoais.

Afinal, há uma variedade de elementos que precisam ser analisados para o desenvolvimento e a criação de políticas justas de saúde e segurança para os profissionais, além do planejamento de atuações preventivas para evitar a síndrome de *burnout*, como também para qualquer outro tipo de mal originado no ambiente organizacional (BORGES *et al.*, 2002).

3.2.3 Abordagem sócio-histórica

A síndrome de *burnout*, numa perspectiva sócio-histórica, originou-se a partir das mudanças repentinas sucedidas após a Segunda Guerra Mundial. Sarason⁶ (1981-1983, citado por Farber, 1991), principal responsável por essa abordagem, defende que a síndrome de *burnout* não pode ser considerada uma característica individual, e sim um complexo de características psicológicas que refletem o perfil de uma sociedade.

A vulnerabilidade dos profissionais atuantes em serviços humanos perante as grandes mudanças sociais e econômicas é o ponto principal a ser analisado agora. A função social refletida pela caracterização de uma incumbência desvirtuada por parte da organização impõe-se durante os anos de maior instabilidade econômica, a qual prospera somente no período pós-guerra, no momento também em que surge um maior profissionalismo. Nessa ocasião, o trabalho se torna mais burocrático e isolado, em virtude do aumento da demanda por bens e serviços, estimulado pelas estruturas governamentais (CASTELLS⁷, 1999, citado por LOPES, 2011). Por este motivo, a existência de um sistema impessoal e burocratizado não admitiu o incremento de um trabalho satisfatório, vindo a afetar não só os indivíduos, percebidos de maneira isolada, mas também as estruturas familiares e sociais, assim como o próprio trabalho, como última consequência (LEITE, 2007).

3.2.4 Abordagem da psicologia do trabalho

Para apreender o enfoque da psicologia do trabalho no que diz respeito à etiologia da síndrome de *burnout*, deve-se considerar a ocorrência do rompimento afeto-trabalho. A partir desta compreensão, Codo e Vasques-Menezes (1999) afirmam que todo profissional possui algum investimento afetivo na relação com o outro ou na relação com o produto. Assim, o surgimento de *burnout* origina-se de uma quebra entre o trabalho e a relação de afeto.

⁶ SARASON, S.B. **The Predictable Failure of Educational Reform: Can We Change Course Before It's Too Late?**. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1993.

⁷ CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra. v. 1. 1999.

Conforme Clot (2006), o trabalho é a fronteira consigo mesmo, escrito numa outra história coletiva, cristalizada em gêneros sociais, geralmente confusos e discordantes, para que cada um ofereça sua própria contribuição e saia de si. Para ele, o sujeito no trabalho é realmente a consequência indispensável de uma tradição que o domina.

3.2.5 Abordagem psicossocial, de Maslach e colaboradores

Foi a partir dos conceitos sobre a síndrome de *burnout* baseados nos estudos de Maslach (1976) e no empirismo científico que a patologia do *burnout* ganhou a atenção de estudiosos ao longo dos anos.

Maslach (1976) desenvolveu uma abordagem psicossocial em que o termo *burnout* é definido como a síndrome da desistência e da exaustão emocional; ou seja, uma reação à tensão emocional crônica gerada pelo contato direto e excessivo com outros seres humanos. Considerada como uma resposta ao desgaste laboral crônico, a síndrome de *burnout* afeta o bem-estar físico e emocional do sujeito, de forma a exauri-lo, a ponto de apresentar sintomas físicos de esgotamento.

Maslach e Jackson (1981), em seus estudos, conceituam as três dimensões da síndrome: a) exaustão emocional, caracterizada pela falta ou ausência de energia e entusiasmo e por um sentimento de esgotamento de recursos para lidar com determinada situação; b) despersonalização, que diz respeito à coisificação das relações interpessoais; e c) baixa realização profissional, assinalada pelo sentimento de infelicidade e insatisfação com as atividades laborais, trazendo como consequências a falta de envolvimento com o trabalho e a queda de produtividade.

Com base nesta perspectiva, Ramos *et. al.* (1998) afirmam que os fatores essenciais do *burnout* podem surgir com intensidades distintas, observando um ou outro aspecto, dependendo da situação de desgaste e das características individuais.

3.2.5.1 Exaustão emocional

A síndrome de *burnout* afeta em maior proporção as profissões de contato intensivo e direto com outras pessoas, exaurindo, assim, todos os recursos psicológicos desses trabalhadores (MASLACH; JACKSON; ACHWAB, 1997), o que pode levá-los à exaustão.

A exaustão emocional refere-se à sensação de esgotamento, que pode ser físico e mental, e à diminuição de energia vital para os afazeres laborais. Os sentimentos de esgotamento emocional são transformados em sentimentos de frustração e tensão no trabalho. Conforme Carlotto e Gobbi (1999, p. 105), “a maior causa da exaustão no trabalho é a sobrecarga e o conflito pessoal nas relações”. Dessa forma, o que evidencia a exaustão emocional é o fato de o profissional sentir que não tem mais energia e que está esgotado. Como resultado da demanda psíquica proveniente da relação interpessoal estabelecida ocorre o desgaste do vínculo afetivo, fazendo com que esse profissional não seja mais capaz de responder à intensidade do nível psicológico exigido por sua profissão (MASLACH; JACKSON; ACHWAB, 1997).

A tensão entre a necessidade de estabelecimento de um vínculo afetivo e a impossibilidade de concretizá-lo é uma característica estrutural dos trabalhos que envolvem cuidado. Assim, o desgaste do vínculo afetivo leva a um sentimento de exaustão emocional. Esse esgotamento é representado pela situação na qual os trabalhadores, mesmo querendo, percebem que já não podem dar mais de si afetivamente. É uma situação de total esgotamento da energia física ou mental. O profissional nesta situação se sente totalmente exaurido emocionalmente, devido ao desgaste diário ao qual é submetido no relacionamento com as pessoas com quem lida (CODD; VASQUES-MENEZES, 1999).

Segundo Silva (2009) em sua tese de doutorado, nesta dimensão o indivíduo falha ao tentar combater os agentes estressores, ocorrendo uma perda progressiva de energia. Essa ausência de energia leva ao esgotamento físico e mental. A necessidade de disponibilidade afetiva para a vinculação e o conseqüente desenvolvimento do trabalho e a impossibilidade de concretizá-las levam a um desgaste e a um sentimento de exaustão emocional.

3.2.5.2 Despersonalização

Também conhecida como 'Desumanização', a despersonalização não se refere à perda da personalidade por parte do indivíduo, mas, sim, sustenta que esta vem sofrendo alterações, obrigando o trabalhador a manter relações frias e impessoais com os usuários de seu trabalho. Atitudes como cinismo, ironia, pouco caso e indiferença com relações às pessoas passam a ocorrer. O vínculo afetivo é substituído pelo vínculo racional. A partir desse momento, o profissional apresenta sintomas como ansiedade, aumento de irritabilidade, perda de motivação, redução de metas de trabalho e baixo ou nenhum comprometimento com os resultados (CARLOTTO; GOBBI, 1999).

Em uma perspectiva mais atual, a despersonalização pode ser definida como a estratégia defensiva do individualismo, mobilizada diante das condições de trabalho, da negação do sofrimento do trabalhador, dos colegas e do próprio sofrimento no trabalho, conduzindo à falta de envolvimento pessoal, que é a terceira característica fundamental do conceito interpessoal da síndrome do *burnout* (MASLACH; JACKSON; ACHWAB, 1997).

A despersonalização ocorre quando o vínculo afetivo é substituído pelo vínculo racional. Pode-se entender a despersonalização como a perda do sentimento de que se está lidando com outro ser humano. É um estado psíquico em que prevalecem o cinismo ou a dissimulação afetiva e a crítica veemente de tudo e de todos os demais e do meio ambiente (integração social). O indivíduo começa a desenvolver atitudes negativas críticas em relação aos outros, culpando-os pelo seu próprio fracasso. O trabalho passa a ser visto pelo seu valor de troca; é a 'coisificação' do outro ponto da relação, ou seja, o outro ser humano, sendo tratado como objeto, de forma fria (CODD; VASQUES-MENEZES, 1999).

Para Silva (2009), o indivíduo não se importa mais em atingir seus objetivos e cumprir suas metas, relacionando-se friamente com as outras pessoas. Esta fase caracteriza-se por cinismo, ironia, insensibilidade, sentimentos negativos e irritabilidade. O indivíduo passa a tratar as pessoas a seu redor como se fossem objetos.

3.2.5.3 Baixa realização profissional

Maslach (2001) afirma que a baixa realização profissional no trabalho caracteriza-se por um sentimento de desventura, de insatisfação com as atividades laborais, de fracasso e de baixa motivação. Gradualmente, surge o desejo de abandono do trabalho. Tal sentimento afeta a produtividade do trabalhador, tornando o contato com outras pessoas difícil. Consequentemente, interfere no alcance das metas e dos objetivos da organização.

Neste caso, o profissional começa a avaliar negativamente sua atividade ocupacional e deixa transparecer a insatisfação com que está realizando suas atividades. Sinais surgem, como baixa autoestima, fracasso profissional, sentimento de insuficiência e frustração. Em algumas situações, o indivíduo expõe precipitadamente o desejo de abandonar o emprego (CARLOTTO; GOBBI, 1999).

O baixo envolvimento pessoal no trabalho, que também pode ser entendido como baixa realização profissional no trabalho, acontece nesta relação afeto-trabalho, sendo, em verdade, a perda do investimento afetivo. Não conseguir atingir os objetivos aos quais se propõe traz ao profissional um sentimento de impotência, de incapacidade pessoal para realizar algo que tanto sonhou. Este conflito tem como tendência levar a pessoa a avaliar a si mesma negativamente, momento em que não percebe mais sentido ou perspectiva com o próprio trabalho (CODD; VASQUES-MENEZES, 1999).

Silva (2009) enfatiza que nesta fase o sentimento de frustração, arrependimento e insatisfação faz parte da vida do sujeito, que se julga incapaz de cumprir as demandas. Falta motivação para seguir em frente com seu trabalho e tornam-se presentes sensações de menor rendimento, insatisfação com o seu desenvolvimento profissional e um sentimento de inadequação no trabalho. A autoestima e a autoconfiança desaparecem.

3.2.6 Pesquisas realizadas no Brasil sobre a saúde e o bem estar do pastor

Esta seção busca descrever de maneira sucinta as quatro pesquisas citadas ao final da Introdução, na justificativa, apontando os objetivos, as metodologias empregadas e os principais resultados obtidos por seus pesquisadores.

Pesquisa desenvolvida por Braga (2000) cujo tema foi 'Qualidade de vida no trabalho e estresse dos pastores da Igreja Metodista na Quarta Região Eclesiástica', teve por objetivo geral avaliar a qualidade de vida no trabalho e o grau de estresse na situação de trabalho dos pastores da Igreja Metodista. Tratou-se de uma pesquisa descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa, contando com a participação de 79 pastores dos estados de Minas Gerais e Espírito Santo.

Os principais resultados foram: a) se os pastores não recebessem informações adequadas quanto ao seu desempenho, provavelmente, encontrariam dificuldades em perceber a realização das suas tarefas de forma completa e com resultados claros; b) havia uma emergente necessidade de se desenvolver trabalhos com os superintendentes distritais para estarem mais bem preparados para a realização de uma supervisão mais próxima e eficaz; c) o processo de nomeação pastoral e o desemprego como variável do ambiente externo foram avaliados negativamente pela maioria dos respondentes; d) uma significativa parcela da amostra se sentia pressionada em relação ao surgimento de outros movimentos religiosos; e e) apesar de uma maior propensão ao estresse físico, apoiada nos hábitos dos pastores, constatou-se que eles não apresentaram um índice alto de licença por doenças.

Além desses resultados, percebeu-se que muitos pastores não solicitavam licença médica, devido ao sentimento de 'Complexo de Messias', segundo esse sentimento, os pastores acreditavam estar protegidos de todas as vulnerabilidades a que os seres humanos estão susceptíveis. Tal sentimento pode trazer prejuízos à saúde mental e física dos pastores, além de prejudicar seu rendimento no trabalho. Com relação a variável 'relacionamento interpessoal', esta revelou-se como fonte potencial de pressão no trabalho e apresentou um índice alto em se tratando do nível de pressão na realização desse trabalho. O estresse era combatido de forma mais veemente com o gerenciamento do tempo. A forma menos utilizada foi a

racionalização. Isso corroborou com a hipótese de que os pastores vivem sob uma capa de proteção espiritual, negando sua condição humana. Por último, constatou-se, em relação às horas dedicadas às atividades pastorais, que estas eram diversificadas, com maior concentração em atividades administrativas, seguidas do atendimento pastoral na igreja e da visitação aos membros da igreja.

A pesquisa realizada por Oliveira (2004) no Instituto Ecumênico de Pós-Graduação na Escola Superior de Teologia em São Leopoldo/RS, intitulada 'Cuidando de quem cuida - propostas de poimênica aos pastores e pastoras no contexto das igrejas evangélicas', teve por objetivo elucidar o tema de 'Cuidado' envolvendo ministros pastorais, como forma de oferecer propostas de poimênica, ou seja, o cuidado pastoral, a fim de verificar se havia casos de esgotamento caracterizados pela síndrome de *burnout* e de apontar a forma como os cuidadores pastorais lidavam com as tensões pessoais, familiares e eclesiais.

A metodologia adotada foi uma pesquisa de campo, exploratória, com abordagens quantitativa e qualitativa. Ambas as abordagens foram obtidas por meio de entrevista padronizada, na qual se aplicaram questionários a 38 pastores da Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil, com perguntas abertas e fechadas, algumas de múltipla escolha, além da utilização do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em sua versão reduzida, acoplada ao questionário desenvolvido, para detectar se havia casos de esgotamento. A amostragem foi por meio de acessibilidade.

Os principais resultados apontaram para o fato de que pastores e pastoras desejosos de servir a Deus chamados para o ministério pastoral eram cuidadores, em geral, satisfeitos, porém sobrecarregados, devido ao fato de suas próprias necessidades nem sempre terem sido consideradas. Ou seja, eles não se percebiam como parte integrante do processo do cuidar. Houve indícios de que os primeiros anos de pastorados exigiam mais dos ministros, apurando-se na amostra um nível alto de *burnout* para a dimensão 'exaustão emocional'. Ainda se observou que apenas 35,3% deles sentiam-se cuidados de uma forma geral e que 72,0% desejavam uma relação de mentoria, supervisão e acompanhamento. Apenas 5,9 % declararam-se não cuidados, um índice que reforça a posição de que, em regra, os

líderes religiosos sentiam-se relativamente protegidos quanto aos cuidados, mas ansiavam por benefícios de uma relação de orientação e supervisão.

O estudo 'Saúde dos Líderes Religiosos: A vocação em sintonia com a saúde pessoal. Um olhar de cuidados sobre a Saúde dos Líderes Religiosos no contexto atual', realizado por Rocca (2011), objetivou lançar propostas de acompanhamento e aconselhamento aos líderes religiosos, a fim de que o exercício da vocação ministerial fosse permeado por um conceito de saúde em plenitude e integralidade. Tal objetivo foi buscado por meio de uma pesquisa empírica, em que o autor procurou citar em todo o aporte teórico relatos de outros autores que trataram do mesmo assunto.

Foi possível concluir que a parte médica, a genética e o meio ambiente influenciam a longevidade das pessoas, mas o que mais importa é a qualidade de vida. Assim, entendeu-se que um futuro saudável passa antes pela qualidade de vida aplica-se a todas as pessoas, incluindo os líderes religiosos. Percebeu-se que a melhor forma de preservar a saúde dos líderes religiosos, de modo a viverem a vocação em sintonia com a saúde pessoal consiste em mostrar a eles sua humanidade, traduzida numa relação de mútua confiança entre os líderes religiosos e seus liderados. Assim o líder que cuidasse também seria cuidado.

A pesquisa 'Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional', realizada por Mendes e Silva (2006), teve por objetivo mostrar a relação entre as transformações das organizações religiosas e a vivência de prazer e sofrimento de seus líderes, por sua expressividade no contexto religioso brasileiro e pelas diferenças na estrutura, na hierarquização, na dogmática e nas estratégias de crescimento. A metodologia empregada foi um estudo de caso descritivo com abordagem qualitativa, no qual se realizaram entrevistas semiestruturadas individuais com 10 líderes de cada uma das organizações, tendo como unidades de análises duas organizações religiosas protestantes: uma neopentecostal e uma tradicional.

Os principais resultados apontaram que em ambas as organizações o prazer associava-se a sentimentos de identificação, orgulho, realização e reconhecimento

no trabalho. O sofrimento estava vinculado a desgaste físico, desgaste emocional, sentimentos de desvalorização, angústia e culpa, podendo ter sido atribuído à diversidade de atividades, pressão por produtividade, excessiva carga de trabalho, exigência moral, grandes expectativas e lida constante com os problemas psicossociais da comunidade. De maneira geral, observou-se uma vivência de prazer e sofrimento semelhante a outras profissões, inclusive, as formas de enfrentar o sofrimento, com exceção da espiritualização dos problemas.

O trabalho de pesquisa exige para o seu desenvolvimento a escolha de um método apropriado e que esteja em consonância com o objeto a ser pesquisado. É este o assunto de que trata o próximo capítulo.

4 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento de um trabalho científico, a escolha de um método de pesquisa coerente com o objeto de pesquisa é de suma importância. Assim, neste capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo. Conforme Cervo e Bervian (2002), o método estabelece uma ordem que é imposta aos processos necessários para atingir um objetivo ou alcançar um resultado. Vergara (2007, p. 12) afirma que “o método é um caminho, uma forma, uma lógica de pensamento”.

As seções a seguir discorrem sobre o tipo de pesquisa quanto a: abordagem e método de pesquisa; unidade de análise e de observação, população e amostra da pesquisa; coleta de dados; e ao tratamento dos dados.

4.1 Abordagem e método de pesquisa

Para esta pesquisa, foram adotadas as abordagens quantitativa e qualitativa. A quantitativa, permite a mensuração de percepções, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente (DENZIN; LINCOLN, 2005; HAYATI; KARAMI; SLEE, 2006). Segundo estes autores, a pesquisa quantitativa possui características próprias como: a) obedece a um plano preestabelecido, com o intuito de enumerar ou medir eventos; b) utiliza a teoria para desenvolver as hipóteses ou as variáveis da pesquisa; c) examina as relações entre as variáveis, controladas com rigor; d) emprega, geralmente, para a análise dos dados instrumental estatístico; e) confirma as hipóteses da pesquisa ou descobertas por dedução, ou seja, realiza previsões específicas de princípios, observações ou experiências; f) utiliza dados que representam uma população específica (amostra), a partir da qual os resultados são generalizados, e g) usa como instrumento para coleta de dados, questionários estruturados, elaborados com questões fechadas. Essas características serão respeitadas na pesquisa. A pesquisa quantitativa recorreu à aplicação de um questionário fechado (Anexo A) para levantamento de dados demográficos e ocupacionais dos pastores pesquisados e sobre a síndrome de *burnout*.

A abordagem qualitativa, ocupa-se com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificada, trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes e leva em conta que o ser humano se distingue não só por agir, mas também por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes (MINAYO, 2010).

De acordo com Godoy (1995), a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental. Nesta abordagem, valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada. Os pesquisadores qualitativos também se preocupam com o processo, e não somente com os resultados ou produto. Assim, o significado que as pessoas atribuem às coisas e à sua vida é a preocupação essencial do investigador. Tendo isso em mente, recorreu-se às entrevistas para aprofundar o conhecimento sobre o trabalho de pastores evangélicos, buscando-se levantar aspectos que pudessem caracterizar a síndrome de *burnout*. Para alcançar este propósito, elaborou-se um roteiro de entrevista (Apêndice A), partindo-se dos resultados mais relevantes considerados na etapa quantitativa da pesquisa.

O método de pesquisa adotado para esta análise foi um estudo de caso descritivo, pois, conforme explana Triviños (2008), os estudos descritivos, denominados “estudos de caso”, têm por objetivo aprofundar a descrição de determinada realidade. Além disso, o estudo de caso permite entender isoladamente determinados fatos sociais, no intuito de compreendê-los em suas singularidades (YIN, 2001). E o grande valor do estudo de caso está em “fornecer o conhecimento aprofundado de uma realidade delimitada que os resultados atingidos podem permitir e formular hipóteses para o encaminhamento de outras pesquisas” (TRIVIÑOS, 1987, p. 11).

Triviños (1987) ainda afirma que no estudo de caso os resultados são válidos só para o caso que se estuda, não podendo generalizar o resultado. Isto posto, o caso deste estudo envolveu a análise das dimensões da síndrome de *burnout* que

pudessem estar presentes no trabalho de pastores evangélicos da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais.

A pesquisa descritiva é definida por Silva e Menezes (2005) como aquela que visa descrever as características de determinado fenômeno ou população ou o estabelecimento de relações entre variáveis. A observação, o registro, a análise e a correlação de fatos, fenômenos e variáveis ocorrem sem a interferência do pesquisador, que busca conhecer com a maior precisão possível a frequência com que um fenômeno acontece, sua natureza, suas características e sua relação e conexão com outros fenômenos (CERVO; BERVIAN, 2004).

4.2 Unidade de análise e de observação, população, amostra e sujeitos da pesquisa

Para definir a unidade de análise, de acordo com Alves-Mazzoti e Gewandsznajder (2004), é necessário definir se o que interessa no estudo é uma organização, um grupo, diferentes subgrupos em uma comunidade ou determinados indivíduos.

A unidade de análise deste estudo é uma instituição religiosa, denominada “Igreja Presbiteriana do Brasil”, no estado de Minas Gerais. A unidade de observação que configura a etapa quantitativa foi composta por 94 pastores evangélicos que atuam nas igrejas presbiterianas em cidades do estado de Minas Gerais. Atualmente, 235 pastores atuam na instituição no âmbito de Minas Gerais, configurando então que 40% deste total foi alcançado em termos de amostra. É importante destacar que todos os pastores desta população foram convidados a participar da pesquisa, via *mailing* disponibilizado pela direção da instituição religiosa.

Do total de 94 pastores respondentes, 10 pastores foram selecionados como sujeitos de pesquisa para participar da etapa qualitativa, cujo número resultou da saturação dos dados. O encerramento amostral por saturação teórica é operacionalmente definido como a interrupção de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar certa redundância ou repetição (DENZIN; LINCOLN, 2005). Os líderes escolhidos para serem entrevistados foram

selecionados “considerando-se a facilidade de acesso a eles” (VERGARA, 2007, p. 11). Ou seja, o critério utilizado foi o de acessibilidade.

4.3 Coleta de dados

A primeira etapa da pesquisa consistiu na aplicação de um questionário composto por duas partes: a) dados sociodemográficos; e b) A escala *Maslach Burnout Inventory* (MBI), composta por 22 itens e adaptada por Codo (1999), os quais foram avaliados pelo próprio profissional (MASLACH, 1981; JACKSON, 1986). O questionário constou de perguntas fechadas em formato de escalas intervalares de concordância do tipo *Likert* de 5 pontos. Os sujeitos foram devidamente orientados para o preenchimento dos questionários, a fim de não terem dificuldade em respondê-los. Embora se tenha optado pela escala de cinco itens, aplicou-se o mesmo tipo de categorias de frequência utilizadas na versão americana (MASLACH, 1981; JACKSON, 1986), as quais indicaram a frequência em que cada situação foi percebida pelo pastor. Vale ressaltar que no questionário a palavra 'clientes' foi substituída pelo termo 'membros da igreja'. O instrumento completo encontra-se no Anexo A.

Esse questionário foi aplicado aos pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB) no estado de Minas Gerais, com o objetivo de analisar as dimensões da síndrome de *burnout*. Os dados quantitativos foram obtidos por meio de correspondência enviada para o endereço de 235 pastores, convidados a participar da pesquisa. Deste número, 9 correspondências foram devolvidas pelos Correios e 94 pastores responderam e devolveram os questionários respondidos.

Foram consultados, ainda, documentos como a Constituição e o Manual da Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB), com o objetivo de caracterizar a instituição religiosa, bem como o trabalho do pastor presbiteriano.

Para a realização da pesquisa qualitativa, que consistiu na segunda etapa do levantamento dos dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas. Para Yin (2001, p. 112), “uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso são as entrevistas”. Na visão de Alves-Mazzotti e Gewandszajder (2004) e

Lüdke e André (1986), as entrevistas são capazes de tratar em profundidade temas considerados complexos. Para investigar tais temas, seria difícil fazê-lo somente por meio de questionário, pois este tem um alcance mais superficial. Gil (1991, p. 91) considera que a entrevista, “pode ser entendida como a técnica que envolve duas pessoas numa situação 'face a face' e em que uma delas formula questões e a outra responde”. O roteiro de entrevista foi baseado nos dados quantitativos mais relevantes apurados pela análise estatística, podendo ser visto na íntegra no Apêndice A.

As entrevistas foram gravadas, com a devida autorização dos pastores. Após, foram transcritas, para posterior análise dos dados, utilizando-se como método a análise de conteúdo (BARDIN, 1977).

4.4 Tratamento e análise dos dados

Os dados quantitativos foram tabulados por meio de planilhas eletrônicas como o programa estatístico *Predictive Analytics Software (Pasw)*, versão 18, e o *Microsoft Excel 2007* e tratados mediante as técnicas estatísticas univariadas e bivariadas.

Para analisar o estudo da síndrome de *burnout* e suas dimensões no que se refere aos dados quantitativos, inicialmente, procedeu-se a uma análise exploratória, com o objetivo de caracterizar a amostra dos informantes. Para isso, foram utilizadas distribuições de frequências para as variáveis demográficas e ocupacionais e gráficos. Medidas descritivas (média, desvio-padrão, mediana e *quartis*) foram empregadas para as dimensões e os indicadores referentes à síndrome de *burnout*.

Para a avaliação de diferenças entre as características demográfico-ocupacionais e as variáveis de fatores de *burnout* dos pesquisados, foram utilizados testes paramétricos para dados ordinais de escala *Likert*. O Teorema Central do Limite demonstra que para tamanhos de amostra superior a 5 ou 10 por grupo as médias apresentam, aproximadamente, distribuição normal, independentemente da distribuição de dados ordinais.⁸ Logo, para as variáveis faixa etária, escolaridade,

⁸ *Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics*, Geoff Norman (2010).

tempo de atuação no ministério pastoral e faixa salarial mensal, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste paramétrico *t-Student* para amostras independentes para a comparação das médias entre as categorias. Já para o vínculo de trabalho, que possui três categorias, foi adotado o teste paramétrico Anova, que permite a comparação múltipla de três ou mais categorias. No teste Anova, a hipótese nula é a de que não há diferença entre as médias das três ou mais categorias e a hipótese alternativa é a de que existe pelo menos uma diferença significativa entre as categorias estudadas.

Os dados da pesquisa foram tratados por meio do programa estatístico *Predictive Analytics Software (Pasw)*, versão 18, e no *Microsoft Excel 2007*. Em todos os testes estatísticos utilizados, foi considerado um nível de significância de 5%. Dessa forma, foram consideradas associações estatisticamente significativas aquelas cujo valor p foi inferior a 0,05.

Os dados qualitativos foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Minayo (2010, p. 83) discorre sobre o surgimento deste método e apresenta o conceito sistematizado por Bardin (1977):

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42)

As entrevistas foram transcritas e analisadas de maneira ordenada. Ou seja, os conteúdos das histórias narradas pelos entrevistados foram interpretados, buscando-se evidências de manifestações da síndrome de *burnout* nos pastores presbiterianos. Os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), técnica que possibilita uma avaliação mais clara dos conteúdos e opiniões das mensagens.

Os resultados obtidos e submetidos à análise de conteúdo puderam ser compreendidos, pois houve a possibilidade de fazê-los 'falar', por meio de inferências e interpretações, com vistas ao alcance dos objetivos previstos. Esta etapa teve por finalidade descobrir o que pensa o pastor entrevistado, procurando

conhecer seu ponto de vista e identificar pensamentos, sentimentos e emoções, para diagnosticar possíveis manifestações da síndrome de *burnout* nos pastores presbiterianos. O tratamento dos dados qualitativos foi realizado por meio de critérios de repetição e de relevância (BARDIN, 1977; FRANCO, 2005) que, respectivamente, referiram-se às reincidências nos relatos dos respondentes e à essência do fenômeno observado, baseando-se na definição multidimensional de Maslach (1986), a qual aponta três dimensões para o *burnout*: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Portanto, essas dimensões foram as categorias de análise, ressaltando-se que delas emergiram as subcategorias analíticas que podem ser vistas com detalhes na seção 5.4.

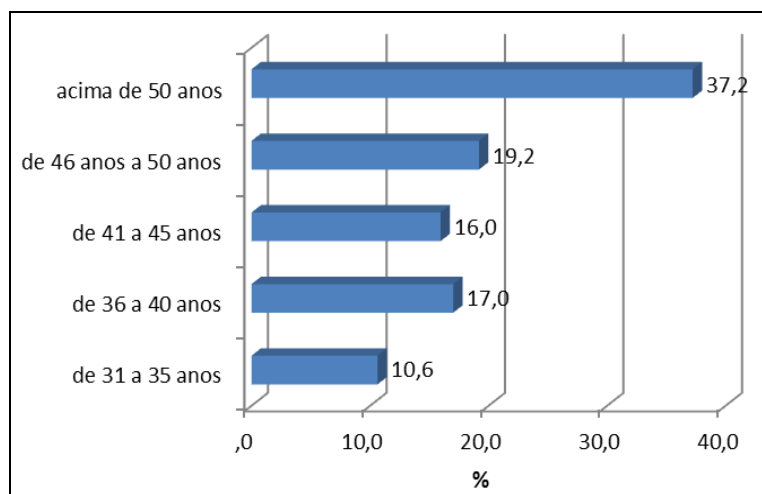
5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar a análise dos resultados da pesquisa com o tema "Síndrome de *Burnout*", realizada com pastores da Igreja Presbiteriana de Minas Gerais. Divide-se em três seções. Na primeira, abordam-se os resultados referentes ao perfil da amostra, apurados por meio do questionário (Anexo A), que correspondem à análise descritiva das variáveis dos dados demográficos e ocupacionais. Na segunda, apresenta-se a associação entre a síndrome de *burnout* (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional) com as variáveis demográficas e ocupacionais dos pesquisados. Na terceira, evidencia-se a análise de conteúdo das dimensões da síndrome de *burnout*.

5.1 Análise descritiva das variáveis demográficas e ocupacionais

Em termos de faixa etária, de acordo com o GRAF.1, a maior parte dos pastores pesquisados tem idade acima de 46 anos (56,4%). Compõem o percentual restante 17% com idade de 36 a 40 anos, 16% com idade de 41 a 45 anos e 10,6% com idade entre 31 a 35 anos.

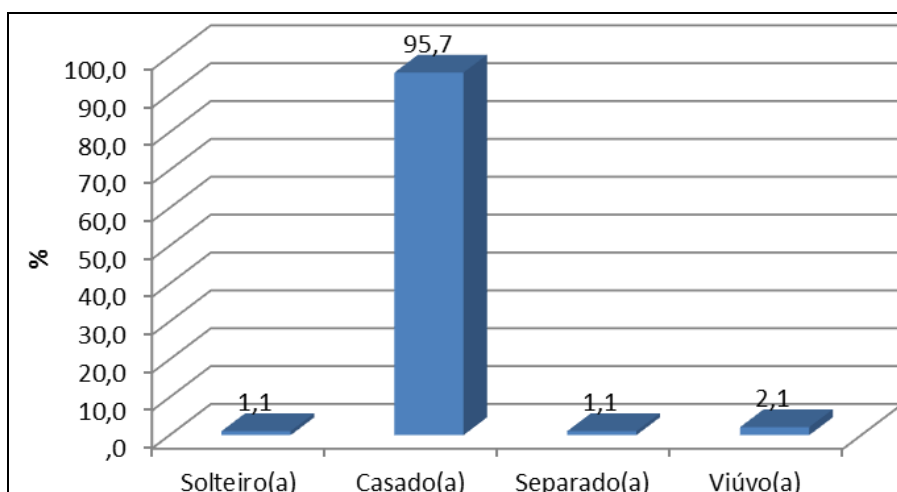
Gráfico 1 - Distribuição da amostra segundo a faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao estado civil, segundo se observa no GRAF. 2, 95,7% dos informantes são casados, 2,1% são viúvos, 1,1% são separados e 1,1% são solteiros.

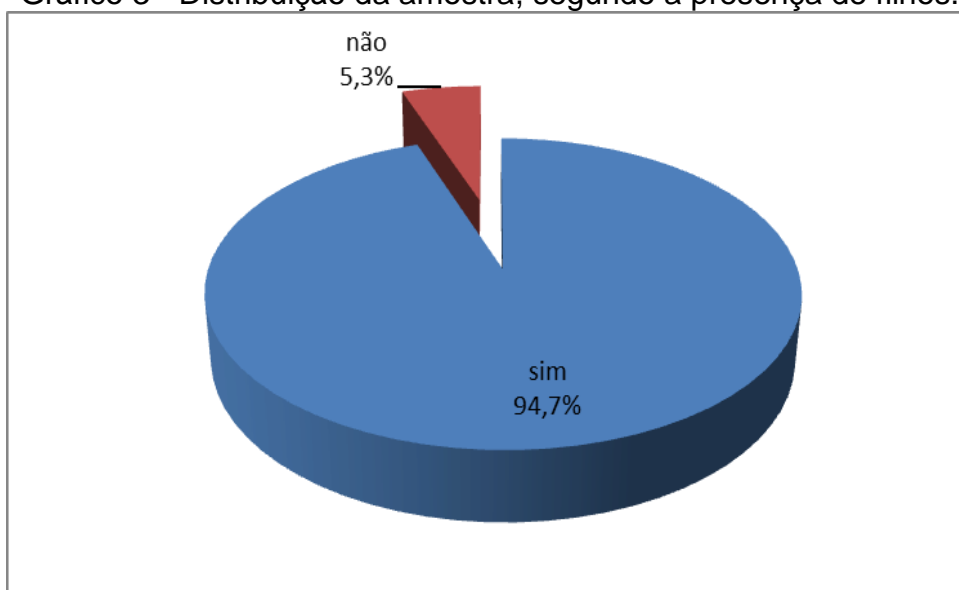
Gráfico 2 - Distribuição da amostra segundo o estado civil



Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à presença de filhos, de acordo com o GRAF. 3, 95,0% os possuem, Dentre estes filhos, 50,6% têm menos de 18 anos e 49,4% têm mais de 18 anos.

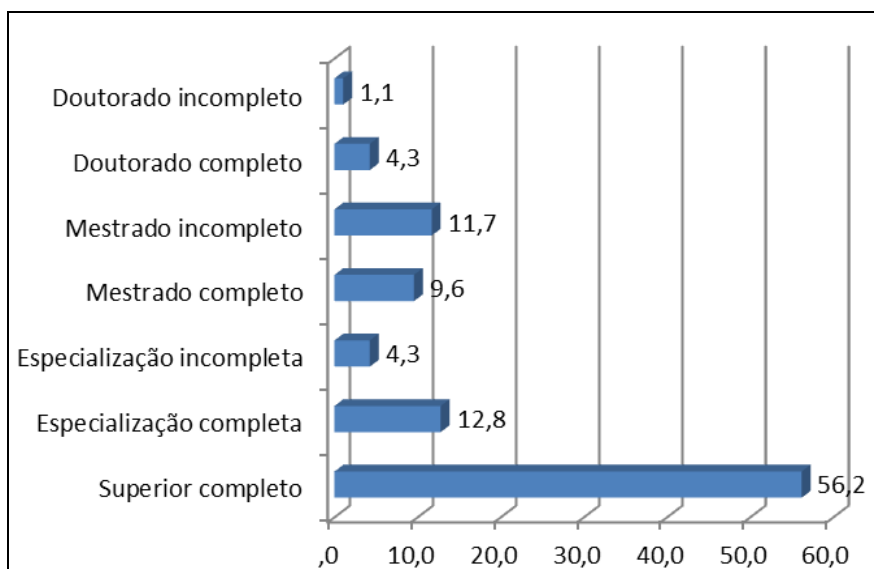
Gráfico 3 - Distribuição da amostra, segundo a presença de filhos.



Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, o GRAF. 4 aponta que 56,2% têm ensino superior completo, 12,8% têm especialização completa e 26,7% têm mestrado completo a doutorado incompleto.

Gráfico 4 - Distribuição da amostra segundo o grau de escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa.

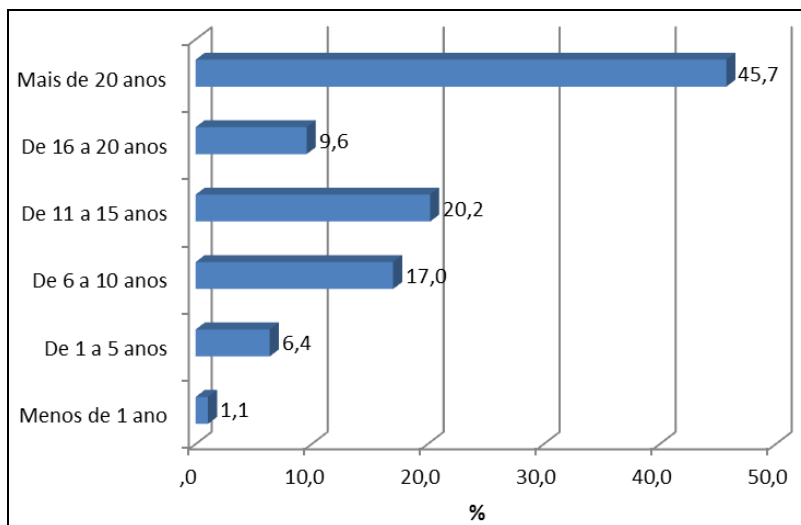
Em relação ao tempo de atuação no ministério pastoral, o GRAF. 5 ilustra que 45,7% estão atuando no ministério há mais de 20 anos; 20,2% de 11 a 15 anos; e 17%, de 6 a 10 anos. A maioria dos pastores que já ultrapassou os 16 anos de pastorado associou os anos de experiência a uma forma de estratégia para não se exaurir emocionalmente, ao contrário daqueles que estão há menos anos no ministério:

O pastor mais maduro, mais experiente, talvez já tenha aprendido a achar mecanismos como forma de relaxar, pois, como disse anteriormente, trabalhar com pessoas em qualquer empresa pode provocar essa exaustão. No caso dos pastores mais jovens, querem dar tudo de si e não pensam a longo prazo de que precisam reservar forças para os próximos anos de ministério (E2).

A falta de experiência dos mais novos faz com que eles trabalhem errado. E consequentemente, ficaram mais exaustos (E3).

Penso que um pastor mais experiente já tenha passado por tantas fases difíceis no ministério que alguns conseguiram vencer essa exaustão emocional, ao contrário dos mais novos, que ainda estão vivenciando ou lidando com igrejas muito problemáticas e que talvez por isso se sentem mais exauridos (E4).

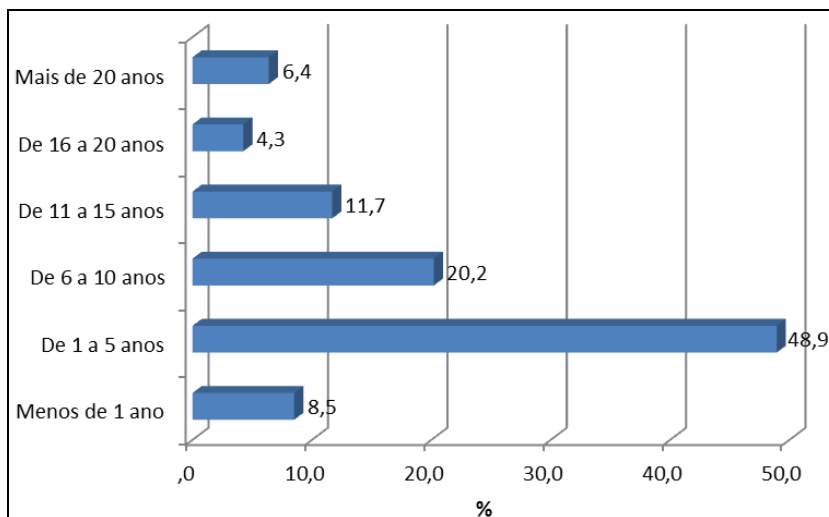
Gráfico 5 - Tempo de atuação, em anos, no ministério pastoral.



Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao tempo de trabalho na atual igreja, o GRAF. 6 demonstra que 48,9% estão na igreja atual de 1 a 5 anos; 20,2%, entre 6 a 10 anos; 11,7%, entre 11 a 15 anos; 8,5% há menos de um ano; 6,4%, há mais de 20 anos; e 4,3% entre 16 a 20 anos.

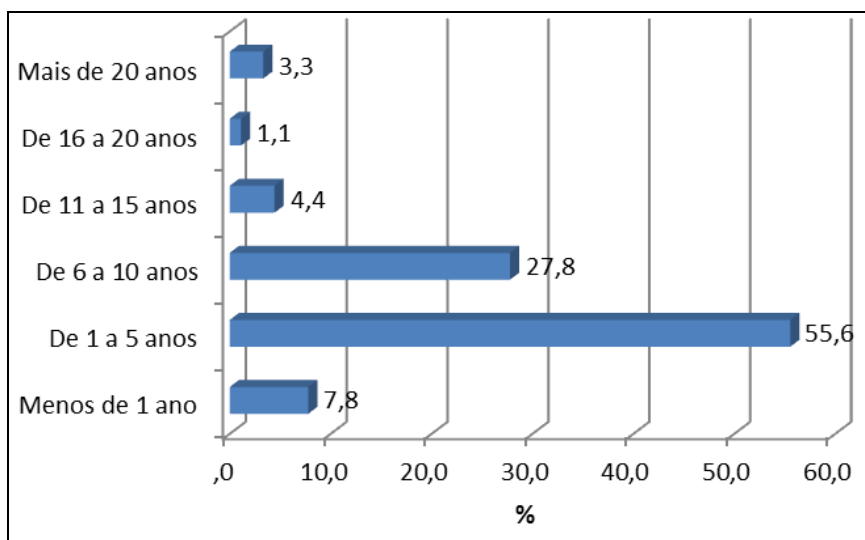
Gráfico 6 - Tempo de trabalho na atual igreja, em anos.



Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao tempo de trabalho na igreja anterior o GRAF. 7, demonstra que 55,6% trabalharam na igreja anterior de 1 a 5 anos; 27,8% de 6 a 10 anos; e 7,8%, há menos de 1 ano.

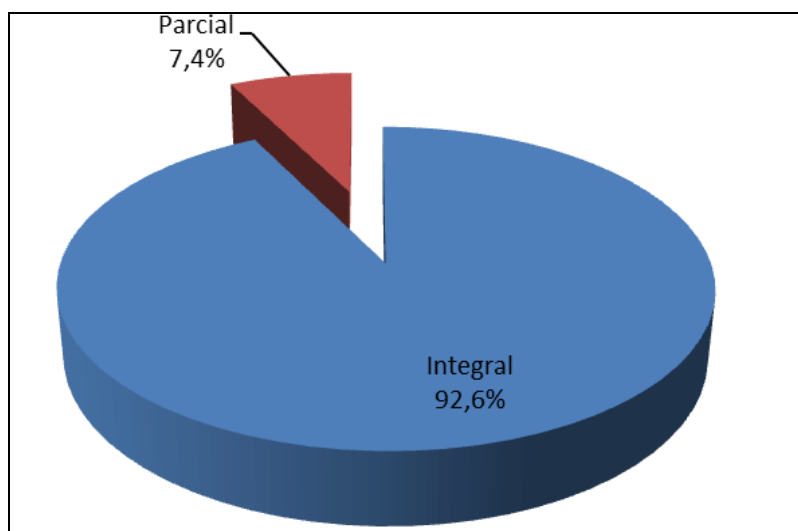
Gráfico 7 - Tempo de trabalho na igreja anterior, em anos.



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados da pesquisa, o GRÁF. 8 confirma que 92,6% da amostra trabalham em regime integral; e 7,4%, em regime parcial.

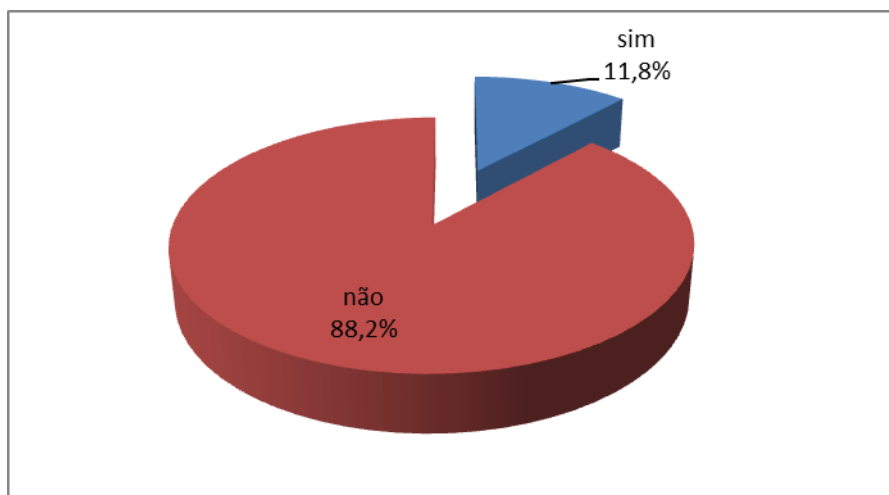
Gráfico 8: Distribuição da amostra, segundo o regime de trabalho como pastor



Fonte: Dados da pesquisa

Não possuem emprego além do pastorado, 88,2%, enquanto 11,8% possuem outro emprego, o que pode ser visto no GRAF. 9.

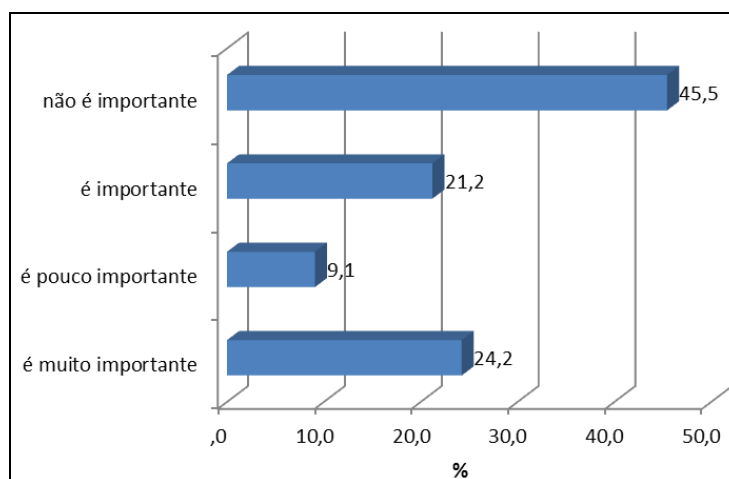
Gráfico 9: Distribuição da amostra, segundo possui outro trabalho além do pastorado.



Fonte: Dados da pesquisa

Dentre as pessoas que possuem outro emprego, de acordo com o disposto no GRAF. 10, 45,5% não consideram importante a outra atividade para a composição da renda familiar e 45,4% consideram importante ou muito importante para a composição para a renda familiar.

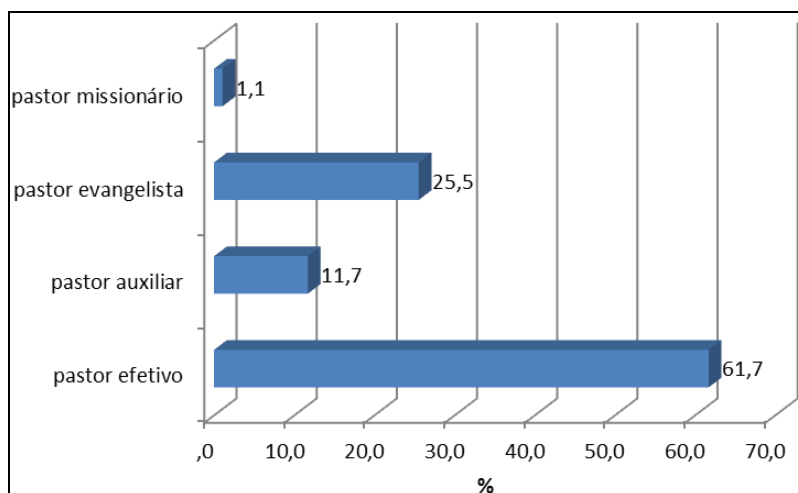
Gráfico 10: Distribuição da amostra segundo a importância na segunda atividade



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a pesquisa, 62,0% dos pastores da igreja trabalham como efetivo; 25,5%, como pastores evangelistas de acordo com a pesquisa demonstrada no GRAF. 11. A seguir com um percentual de 11,7%, como auxiliares; e 1,1% como missionários.

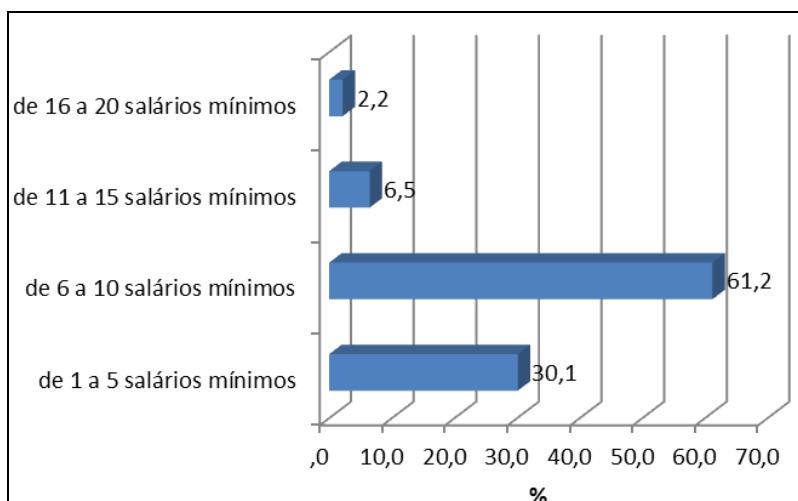
Gráfico 11: Distribuição da amostra segundo o vínculo estabelecido na igreja



Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados apresentados no GRAF. 12 revelam que 61,2% dos pastores amostrados recebem entre 6 a 10 salários mínimos; enquanto 30,1%; entre 1 a 5 salários mínimos.

Gráfico 12: Distribuição da amostra segundo o salário



Fonte: Dados da pesquisa.

Em síntese, considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se concluir que, em termos demográficos e ocupacionais, a maioria dos respondentes é composta por um grupo de pastores mais seniores, casados e que possuem filhos, com graduação completa, atuando há mais de 16 anos no ministério pastoral, com pouco tempo na igreja atual, em regime de trabalho integral, que não consideram

importante outro emprego para a composição da renda e recebem entre 6 a 10 salários mínimos.

5.2 Análise descritiva – síndrome de burnout associada aos pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais

Nesta seção, descrevem-se as dimensões e os indicadores de *burnout* para a amostra total:

- a) Exaustão emocional: resultante da combinação das questões II.1, II.2, II.3, II.6, II.8, II.12, II.13, II.15 e II.19 do questionário;
- b) Despersonalização: resultante da combinação das questões II.5, II.10, II.11, II.14 e II.21 do questionário;
- c) Baixa realização profissional: resultante da combinação das questões II.4, II.7, II.9, II.16, II.17, II.18, II.20 e II.22 do questionário.

Tendo em vista que o instrumento utilizado para a coleta de dados foi composto, basicamente, por escalas de resposta do tipo *Likert* de cinco pontos, as TAB. 1 e 2 mostram o crivo de resultados para os três níveis da síndrome de *burnout*. Na TAB. 1, é apresentada a interpretação das escalas *exaustão emocional* e *despersonalização*, considerando que quanto maior a média apontada pelo pesquisado em cada dimensão maior o nível de *burnout*, e vice-versa. Valores acima de 4,00 tendem a elevar a presença do *burnout* e valores abaixo de 3,00 representam uma tendência para a ausência ou baixa incidência de *burnout*.

Tabela 1 – Crivo para os níveis de *burnout* para as dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização

Resultado	Interpretação do Resultado
Entre 1,00 a 2,99	Nível baixo de <i>burnout</i>
Entre 3,00 a 3,99	Nível mediano de <i>burnout</i>
Entre 4,00 a 5,00	Nível elevado de <i>burnout</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao contrário da tabela anterior, o crivo para a dimensão *baixa realização profissional* considera que quanto menor a média apontada pelo pesquisado maior o nível de *burnout*, e vice-versa. Valores acima de 4,00 tendem a baixar a importância do *burnout* e valores abaixo de 3,00 representam uma tendência de elevar a presença do *burnout* decorrente da baixa realização profissional.

Tabela 2 - Crivo para os níveis de *burnout* para a dimensão, Baixa Realização Profissional

Resultado	Interpretação do Resultado
Entre 1,00 a 2,99	Nível elevado de <i>Burnout</i>
Entre 3,00 a 3,99	Nível mediano de <i>Burnout</i>
Entre 4,00 a 5,00	Nível baixo de <i>Burnout</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

A TAB. 3 apresenta o resultado da síndrome de *burnout* em uma amostra total para os três fatores sob análise. Quanto aos fatores de *burnout* em relação à amostra total, constatou-se uma situação de nível baixo de *burnout* para *exaustão emocional* e *despersonalização* dos informantes, uma vez que os escores obtidos apresentaram uma média entre 1,00 a 2,99. No entanto, ocorreu uma situação de nível mediano do *burnout* para *baixa realização profissional* nos pastores pesquisados, uma vez que o escore obtido apresentou uma média entre 3,00 a 3,99.

Tabela 3 - Caracterização da amostra, segundo as dimensões de *burnout*

Dimensões de <i>Burnout</i>	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Baixa Realização Profissional	3,77	0,55	3,50	3,75	4,13
Exaustão Emocional	2,67	0,70	2,22	2,72	3,11
Despersonalização	2,07	0,71	1,60	2,00	2,60

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado quantitativo encontrado de que os pastores não se sentem exauridos emocionalmente em suas atividades ministeriais não se comprovou nas entrevistas nem revelou consenso entre os entrevistados:

Na minha realidade isso é fato, porém vejo alguns colegas meus reclamando dessa realidade. Ou seja, em algumas igrejas eles ficam cansados, pois o trabalho é grande e só eles como pastor na igreja, o que dificulta ainda mais o trabalho. Como psicólogo e pastor, tenho recebido algumas demandas nessa área, e a reclamação é a mesma: "estou ficando esgotado no ministério" (E2).

Mais ou menos. Muitas vezes, se queixarmos, as pessoas não irão entender. Então queixamos só para DEUS. Depende do apoio que temos da congregação e de vermos os frutos aparecendo ou não (E5).

A fadiga ou o cansaço, segundo Dejours (1993), é tanto física como psíquica, pois "[...] não há fadiga física que não tenha uma tradução psíquica". Lopes (2011 p. 32.) destaca que quando os recursos psicológicos e físicos do profissional estão exauridos, ele começa a perceber a exaustão emocional como um sentimento de incompetência. E tal sentimento pode ser estendido a outras áreas do seu convívio.

Já os resultados que demonstraram a não despersonalização nas relações pastorais com pares, fiéis, família e outros, ficaram evidenciados nos seguintes relatos:

Somos todos cooperadores. A Igreja funciona principalmente por causa dos voluntários (E1).

Significam muito, pois são as pessoas que devemos cuidar no dia a dia (E2).

Para mim, pessoas são pessoas e coisas são coisas. E pessoas são mais importantes que coisas. Então, as pessoas significam tudo; são alvos de Deus (E5).

Para Bendassolli e Soball, (2011, p. 23), "o trabalho é a atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem ele trabalha e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo". Entende-se a partir dessa afirmativa que a despersonalização não ocorre quando o indivíduo consegue estabelecer relacionamentos saudáveis, significativos e gratificantes no meio laboral.

A pesquisa mostrou que os pastores se sentem moderadamente pressionados no trabalho no que se refere à realização profissional. Quando arguidos acerca de tal

evidência, alguns ministros apontaram depoimentos relevantes sobre o que ocorre no trabalho pastoral:

Talvez seja exatamente a cobrança por resultados. Outro fator é a mudança drástica ocorrida nas últimas décadas quanto à importância, significado, a honra de ser pastor. Hoje, os pastores estão, juntamente com os políticos e a polícia, entre as classes mais desacreditadas e, às vezes, desonradas (E1).

Muita cobrança em cima de uma pessoa só, o que pode levar, se o sujeito não souber administrar, a uma vida estressante e o que pode, até mesmo, acarretar culpa por não dar conta de tudo, mesmo sabendo que não tem como dar conta de tudo (E2).

Lopes (2011) aborda que na década de 1970 a psicóloga social Christina Maslach, ao aprofundar os estudos sobre emoções no ambiente de trabalho e sobre o modo como o estresse emocional pode impactar a vida profissional, comprovou, por meio de seus estudos, que o sentimento de exaustão emocional é resultante de uma constante sobrecarga de trabalho, levando o trabalhador à despersonalização e conseqüentemente, a uma baixa realização profissional, sendo esta última dimensão associada à falta de reconhecimento da organização ou, até mesmo, das pessoas quanto ao trabalho executado. Os resultados encontrados não permitiram reforçar essa premissa na sua totalidade, mas deixam de forma velada reclamações sobre cansaço no trabalho, cobrança por resultados e falta de reconhecimento profissional. Aspectos de ordem espiritual podem servir de contrapeso para possíveis deficiências observadas na realização das atividades pastorais.

A seguir, apresentam-se os resultados dos indicadores de cada dimensão de *burnout* dos pastores da amostra total. Para sintetizar as informações de cada indicador, utilizaram-se a média e a mediana como medidas de tendência central. Para a medida de dispersão, utilizaram-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}). As TAB. 4, 5 e 6 mostram os resultados dos fatores exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho, respectivamente.

A TAB. 4 apresenta o resultado dos *escores* relativos a *exaustão emocional* para uma amostra total.

Tabela 4 - Caracterização da amostra segundo a dimensão Exaustão Emocional

Exaustão Emocional	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Trabalho com pessoas o dia todo e isto me exige um grande esforço.	3,15	1,13	2,00	3,00	4,00
Sinto-me cansado ao final da jornada de trabalho.	2,95	0,81	2,00	3,00	4,00
Sinto-me esgotado emocionalmente devido ao meu trabalho.	2,85	0,82	2,00	3,00	3,00
Meu trabalho deixa-me exausto.	2,79	1,03	2,00	3,00	3,00
Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	2,74	1,11	2,00	3,00	3,00
Creio que estou trabalhando em demasia.	2,60	1,15	2,00	3,00	3,00
Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.	2,41	0,92	2,00	2,00	3,00
Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado.	2,39	1,02	2,00	2,00	3,00
Sinto-me frustrado em meu trabalho.	2,17	0,88	1,75	2,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere às variáveis em relação à dimensão *exaustão emocional* para a amostra total, a maioria dos seus indicadores revela uma situação de nível baixo de *burnout* nos pastores, uma vez que os escores obtidos apresentaram média de 1,00 a 2,99.

Entretanto, observa-se na TAB. 4 que um indicador de *exaustão emocional* evidenciou uma situação mediana de *burnout*, com média de 3,15. Os dados revelaram que os pastores apresentaram nível mediano de *burnout* no indicador “Trabalho com pessoas o dia todo e isto me exige um grande esforço”. Para essa evidência, obtiveram-se os seguintes relatos:

Isso é um fato caso não se procure uma forma de relaxar, pois trabalhar com pessoas em qualquer instituição pode provocar essa exaustão. No caso dos pastores, algo a mais, pois cuidam da vida pessoal e espiritual dos membros da igreja (E2).

É fato que trabalhar com pessoas requer esforço e induz à exaustão emocional. Tenho que sempre estar atento a isso e, vez por outra, fazer intervalos para descanso (E6).

Maslach e Jackson (1981) definem a síndrome de *burnout* como uma reação à tensão emocional crônica suscitada a partir do contato direto e excessivo com outras pessoas, principalmente quando estas estão preocupadas ou com problemas. Codo; Vasques-Menezes (1999) acrescentam que o cuidado requer tensão emocional constante, além de atenção devotada, pois o profissional está exposto às grandes responsabilidades em cada gesto no seu trabalho. O trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não aguenta mais, entra em *Burnout* (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999).

A TAB. 5 representa a amostra total dos indicadores de *despersonalização*. No que diz respeito às variáveis em relação a esta dimensão, constatou-se uma situação de nível baixo de *burnout*, uma vez que todos os escores obtidos apresentaram médias bem abaixo de 2,99, com destaque para o fato de os membros da igreja não serem tratados como objetos pelos pastores.

Tabela 5 - Caracterização da amostra segundo a dimensão Despersonalização

Despersonalização	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.	2,29	1,21	1,00	2,00	3,00
Sinto que os membros da Igreja culpam-me de alguns de seus problemas.	2,29	1,01	1,00	2,00	3,00
Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.	2,17	1,08	1,00	2,00	3,00
Realmente não me preocupo com o que ocorre com alguns membros da Igreja.	1,96	1,08	1,00	2,00	2,00
Creio que trato alguns membros da Igreja como se fossem objetos.	1,66	0,98	1,00	1,00	2,00

Fonte: Dados da pesquisa.

A TAB. 6 apresenta os escores referentes à dimensão baixa realização profissional, com destaque para sete indicadores que apresentaram nível baixo de *burnout*.

Tabela 6 - Caracterização da amostra, segundo a dimensão Baixa Realização Profissional

Baixa Realização Profissional	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com membros da Igreja.	3,89	0,84	3,00	4,00	4,25
Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	3,86	0,82	3,00	4,00	4,00
Posso entender com facilidade o que sentem os membros da Igreja.	3,83	0,77	4,00	4,00	4,00
Posso criar facilmente uma atmosfera tranquila para os membros da Igreja.	3,80	0,92	3,00	4,00	4,00
Eu lido eficazmente com os problemas dos membros da Igreja.	3,68	0,76	3,00	4,00	4,00
Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	3,52	0,91	3,00	4,00	4,00
Sinto-me com muita vitalidade.	3,41	1,01	3,00	3,00	4,00

Fonte: Dados da pesquisa.

No que diz respeito às variáveis em relação à dimensão *baixa realização profissional*, para a amostra total constatou-se uma situação tendendo para nível baixo de *burnout*, uma vez que sete dos escores obtidos apresentaram-se próximos a, 4,00, com exceção para o indicador “Sinto-me com muita vitalidade”, que apresentou uma situação de nível mediano de *burnout* por parte dos sujeitos, ou seja, valor tendendo para 3,00.

5.3 Análise bivariada: Síndrome de burnout versus perfil dos pastores pesquisados

Comparando-se os grupos de faixa etária quanto às dimensões de *burnout*, conforme se observa na TAB. 7, constatou-se diferença significativa de escores nas dimensões exaustão emocional e baixa realização profissional. Evidencia-se na tabela que os pastores mais novos se queixam mais da exaustão emocional (2,98) quando comparados aos pastores mais velhos (2,43) em um valor de $p < 0,01$.

A TAB. 7 mostra o resultado dos níveis médios das dimensões de *burnout* entre as categorias de faixa etária.

Tabela 7 - Associação entre dimensões de *burnout* e faixa etária.

Dimensões de <i>burnout</i>	Faixa Etária	Média	Desvio-padrão	Valor de t
Exaustão emocional	Até 45 anos	2,98	0,63	4,114**
	Acima de 46 anos	2,43	0,65	
Despersonalização	Até 45 anos	2,20	0,73	1,490
	Acima de 46 anos	1,98	0,68	
Baixa realização profissional	Até 45 anos	3,61	0,49	-2,528*
	Acima de 46 anos	3,90	0,57	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *t-Student* para amostras independentes.

(*) Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

(**) Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Segundo relatos colhidos, isso se deve a falta de experiência, imaturidade emocional e profissional e falta de sabedoria para lidar com problemas no ministério, conforme se observa nos relatos:

Penso que a falta de conhecimento e experiência no ministério pastoral causa esse desgaste (E3)

A experiência em lidar com os problemas, e sempre aprendendo a contar com a ajuda de DEUS (E5).

A experiência pode ter trazido a sabedoria para lidar com as inúmeras demandas do ministério pastoral (E6).

Acredito que a maturidade possa ajudar a lidar com pressão ministerial. Mas também devo reconhecer que muitos seniores não vão admitir exaustão e que muitos novatos são mais transparentes (E7).

[...] quanto mais experiente, mais sábio para lidar com tudo na vida (E8).

Naturalmente os pastores vão aprendendo a resolverem os problemas emocionais durante a carreira, os mais novos, levarão um tempo para pegar o jeito (E9).

Segundo Maslach e Leiter (1997, 2001), o envolvimento e o prazer experimentados inicialmente pelo empregado em seu trabalho são substituídos gradativamente por sentimentos de ansiedade, raiva e aborrecimento, decorrentes de situações

estressoras ligadas não só ao ambiente laboral, como também à própria organização. Tais sentimentos levam o sujeito a perceber que está passando por uma crise pessoal, o que faz com que a exaustão emocional seja o primeiro sintoma da síndrome a ser experimentado. Tal teoria corrobora o fato de os pastores mais jovens se exaurirem emocionalmente de forma mais acentuada que os mais seniores, justamente devido à falta de experiência e à falta de mecanismos de defesa para não permitir que sentimentos como esses substituam o prazer e o envolvimento inicial em seu trabalho.

Os pastores mais novos também se sentem menos realizados profissionalmente (3,61) quando comparados aos pastores mais velhos (3,90), em um valor de $p < 0,05$. As entrevistas permitiram verificar que isso se deve ao fato de estabelecer parâmetros equivocados quanto a trabalho, frustração no ministério, fazer parte de uma geração mais modernizada, altas expectativas e necessidade vocacional, conforme os relatos:

Porque não é questão salarial, é questão de realização profissional, saber lidar com situações adversas do ministério. Os mais novos estão em fase de aprendizagem e deparam com situações difíceis e complicadas o que os leva, muitas das vezes, a frustração no ministério (E2.)

Penso que quando alguém estabelece este parâmetro de realização, talvez esteja se comparando com o mercado de trabalho secular onde como executivo de uma boa empresa poderia estar profissionalmente melhor (E4).

Acredito que neste caso, esse pressuposto de baixa valorização profissional, é fruto da geração que cada pastor (experiente e iniciante) faz parte (E8).

Com resultados e expectativas. Até a entrada no Seminário (Faculdade Teológica) tudo é muito romantizado. Em minha opinião, somente a partir do terceiro ou quarto ano, é que o pastor realmente tem noção do que ele está fazendo, mas alguns podem levar uma ou mais décadas (E9).

Tem relação clara com a vocação. Alguém vocacionado não administra ministério relacionados a salários (E10).

Codo e Vasquez-Menezes (1999) abordam sobre a teoria do ser humano solitário, numa época em que parece se dissipar a solidariedade, quando a ruptura dos contratos sociais parece ter eliminado a pessoa, em detrimento do profissional e da transferência do foco para a produtividade a qualquer custo, presentes na nova organização do trabalho. Diante disso, é compreensível que essa nova geração de

pastores sinta-se menos realizada profissionalmente, principalmente por suprir altas expectativas quanto ao campo ministerial no qual realizará seu trabalho.

Duarte e Garcia (2011) enfatizam que o burnout se instala quando ocorre o prejuízo de certos recursos pessoais ou quando tais recursos se mostram impróprios para atender às demandas, neste caso, do trabalho ou, ainda, quando estes não proporcionam os retornos esperados, fato que certamente redundará em sentimentos de baixa realização profissional desses pastores.

A TAB. 8 mostra o resultado dos níveis médios das dimensões de *burnout* entre as duas categorias da escolaridade.

Tabela 8 – Associação entre dimensões de *burnout* e escolaridade

Dimensões de <i>Burnout</i>	Escolaridade	Média	Desvio Padrão	Valor de t
Exaustão Emocional	Graduação	2,71	0,81	,600
	Pós-Graduação	2,62	0,53	
Despersonalização	Graduação	2,08	0,76	,166
	Pós-Graduação	2,06	0,64	
Baixa Realização Profissional	Graduação	3,82	0,58	1,004
	Pós-Graduação	3,71	0,51	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *t-Student* para amostras independentes.

(*) Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

(**) Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%).

Quanto ao relacionamento entre os fatores de *burnout* e a escolaridade, não foi identificado nenhum tipo de associação, pois o teste estatístico apresentou um p-valor maior que 5%.

A TAB. 9 mostra o resultado dos níveis médios das dimensões de *burnout* entre as duas categorias do tempo de atuação no ministério pastoral.

Tabela 9 – Associação entre dimensões de *burnout* e tempo de atuação no ministério pastoral.

Dimensões de <i>Burnout</i>	Tempo de atuação no ministério pastoral	Média	Desvio Padrão	Valor de t
Exaustão Emocional	Até 15 anos	2,86	0,66	2,360*
	Mais de 16 anos	2,52	0,70	
Despersonalização	Até 15 anos	2,09	0,68	,222
	Mais de 16 anos	2,06	0,73	
Baixa Realização Profissional	Até 15 anos	3,67	0,49	-1,584
	Mais de 16 anos	3,85	0,59	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste t.

(*) Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

(**) Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

No que se refere à associação entre os grupos de tempo de atuação no ministério pastoral e as dimensões de *burnout*, conforme se observa na TAB. 9, comprova-se que os pastores com menos de 16 anos de trabalho apresentam maior nível de *exaustão emocional* (2,86) quando comparados aos pastores que estão no ministério há mais de 16 anos (2,52) em um valor de $p < 0,05$. De acordo com os depoimentos obtidos, isso se deve a insegurança, imediatismo, insatisfação, falta de experiência e desistência aos primeiros sinais de dificuldades, o que leva esses pastores mais jovens a desejarem mudar de igreja, conforme os relatos que seguem:

A questão da insegurança. Talvez esteja faltando lembrar que o nosso padrão por excelência é Deus, o dono da igreja. Descansar nele, não relaxadamente, porém confiantemente (E1).

A falta de experiência dos mais novos faz com que eles trabalhem errado e conseqüentemente ficarão mais exaustos (E3).

Com o tempo muitos pastores aprenderam a lidar trabalhar de forma mais equilibrada (E6).

Depois das tempestades vem a bonança. Ainda entendo que o tempo de serviço nos amadurece. Aprendemos a lidar com muitas situações (E7).

Esse resultado aponta para um fato de nossa época. A geração nascida nos anos 80 é uma geração que não se contenta com a longevidade de atuação profissional, isto por sua vez, na questão ministerial, se traduz que muitos pastores “vagueiam” de igreja em igreja, o que acarreta neste caso um tipo de exaustão ministerial (E8).

[...] com o passar dos anos, ele vai aprendendo a lidar com as pressões, com as emoções e até mesmo com as pessoas (E9).

Lopes (2011) enfatiza que o contato direto com pessoas que, em muitos casos, estão em situação de sofrimento pode desencadear o *burnout*. Segundo a autora, a síndrome é caracterizada pela identificação e pelo envolvimento afetivo, em que, devido ao alto grau de tomada de decisões e à intensidade com que esses fatores ocorrem, tornam-se responsáveis pelo esgotamento emocional dos profissionais que possuem como atividade principal o cuidado com as pessoas (LOPES, 2011). Assim, fica evidenciado que os pastores mais jovens, que ainda são inexperientes, podem, sim, apresentar um índice mais alto de exaustão emocional.

A TAB. 10 mostra o resultado dos níveis médios das dimensões de *burnout* entre as duas categorias do tempo de trabalho na atual igreja.

Tabela 10 – Associação entre dimensões de *burnout* e tempo de trabalho na atual igreja.

Dimensões de <i>Burnout</i>	Tempo de trabalho na atual Igreja	Média	Desvio Padrão	Valor de t
Exaustão Emocional	Até 5 anos	2,72	0,78	,766
	Acima de 6 anos	2,61	0,58	
Despersonalização	Até 5 anos	2,03	0,75	-,619
	Acima de 6 anos	2,13	0,65	
Baixa Realização Profissional	Até 5 anos	3,77	0,57	-,083
	Acima de 6 anos	3,78	0,54	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste t.

(*) Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

(**) Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%).

Quanto ao relacionamento entre os fatores de *burnout* e o tempo de trabalho na atual igreja, não houve diferença significativa, pois o teste estatístico apresentou um p-valor maior que 5%.

A TAB. 11 mostra o resultado dos níveis médios das dimensões de *burnout* entre as duas categorias do tempo de trabalho na igreja anterior.

Tabela 11 - Associação entre dimensões de *burnout* e tempo de trabalho na igreja anterior

Dimensões de <i>Burnout</i>	Tempo de trabalho na Igreja anterior	Média	Desvio Padrão	Valor de t
Exaustão Emocional	Até 5 anos	2,77	0,72	2,014*
	Acima de 6 anos	2,46	0,62	
Despersonalização	Até 5 anos	2,13	0,75	1,073
	Acima de 6 anos	1,96	0,67	
Baixa Realização Profissional	Até 5 anos	3,72	0,55	-1,151
	Acima de 6 anos	3,86	0,59	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste t.

(*) Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

(**) Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05* (nível de confiança de 95%).

No que se refere à associação entre as dimensões de *burnout* e o tempo de trabalho na igreja anterior, há, conforme a TAB. 11, evidências de que os pastores com até 5 anos de trabalho na igreja anterior apresentam maior exaustão emocional (2,77) em comparação aos pastores com tempo de trabalho na igreja anterior acima de 6 anos (2,46), em que esse nível de exaustão diminui em um valor de $p < 0,05$. Os relatos obtidos demonstram que isso se deve à ruptura causada pelas constantes mudanças de domicílio ministerial, o que pode afetar, inclusive, a estrutura familiar, conforme se comprova com os depoimentos:

Realmente isso pode causar exaustão emocional em qualquer pastor, pois há uma ruptura em todo planejamento, convívio com os membros e de sua família com a igreja, quando este deve mudar de cidade após cinco anos ministrando, pastoreando uma mesma igreja, para recomeçar tudo de novo em outro campo de trabalho. Isso não é fácil em nenhuma esfera de trabalho, ser transferido para uma outra cidade e ter que refazer as amizades tanto laborais, quanto de vizinhança, etc.,(E7).

Acredito que quanto mais longo for a atuação pastoral numa igreja local, a exaustão emocional é menor. Quanto mais tempo, mais conhecimento o pastor tem do seu rebanho, e, sabe como conduzi-lo (E8).

Moreno-Jimenes *et al.*, (2002), prendem-se ao fato de que *burnout* não aparece de modo acelerado nem é percebido no curto prazo, mas é caracterizado por uma exaustão gradativa e crescente dos recursos emocionais dos indivíduos, em que atitudes negativas passam a ser frequentes, assim como o distanciamento em relação aos outros, o que pode induzir a uma visão negativa do trabalho destes profissionais.

A TAB. 12 mostra o resultado dos níveis médios das dimensões de *burnout* entre as três categorias de vínculo de trabalho.

Tabela 12 – Associação entre dimensões de *burnout* e vínculo de trabalho

Dimensões de <i>Burnout</i>	Vínculo de Trabalho	Média	Desvio Padrão	Valor de t
Exaustão Emocional	Pastor Efetivo	2,77	0,68	1,408
	Pastor Auxiliar	2,51	0,99	
	Pastor Evangelista	2,52	0,57	
Despersonalização	Pastor Efetivo	2,18	0,66	1,631
	Pastor Auxiliar	1,91	0,85	
	Pastor Evangelista	1,90	0,74	
Baixa Realização Profissional	Pastor Efetivo	3,69	0,53	2,024*
	Pastor Auxiliar	3,84	0,69	
	Pastor Evangelista	3,95	0,53	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Anova.

(*) Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

(**) Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05* (nível de confiança de 95%).

Ao relacionar os grupos de vínculo de trabalho e as dimensões de *burnout*, conforme a TAB. 12, constatou-se que os pastores efetivos apresentaram um quadro de baixa realização profissional (3,69) em relação aos auxiliares (3,84) e aos evangelistas (3,95) em um valor de $p < 0,05$. Os relatos obtidos evidenciam que isso se deve à pressão que precisam suportar por serem efetivos, ao contrário dos demais, isso pode ser visto nos depoimentos a seguir:

O pastor efetivo sente-se responsável pelo campo e pelos pastores auxiliares, razão pela qual ele se sente mais pressionados (E4).

É natural, uma vez atribuído ao pastor efetivo mais responsabilidades (E6).

Visto que o pastor efetivo é quem responde pela Igreja, e por isto as cobranças são mais intensas do que para os demais citados na pergunta (E8).

Maslach e Jackson (1981) afirmam que a síndrome afeta diversas classes profissionais que trabalham diretamente com o cuidado com pessoas, sendo que o foco se amplia ainda mais na vida dos profissionais prestadores de ajuda, ressaltando que o desencadeamento da síndrome de *burnout* se deve ao tipo de relacionamento intensivo exigido em seu trabalho. Neste estudo, isso ficou bastante evidente, devido à alta responsabilidade dos pastores efetivos e à grande demanda de trabalho aos quais esses profissionais lidam diariamente.

Quanto ao relacionamento entre os indicadores de *burnout* e a faixa salarial mensal, não foi detectada correlação entre as variáveis, pois o teste estatístico apresentou um p-valor maior que 5%, conforme a demonstrado na TAB. 13.

Tabela 13 - Associação entre dimensões de *burnout* e faixa salarial mensal

Dimensões de <i>Burnout</i>	Faixa Salarial Mensal	Média	Desvio Padrão	Valor de t
Exaustão Emocional	Até 5 salários mínimos	2,46	0,84	-1,874
	Acima de 6 salários mínimos	2,76	0,62	
Despersonalização	Até 5 salários mínimos	1,97	0,79	-,904
	Acima de 6 salários mínimos	2,12	0,68	
Baixa Realização Profissional	Até 5 salários mínimos	3,81	0,71	,464
	Acima de 6 salários mínimos	3,75	0,48	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *t-Student* para amostras independentes.

(*) Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

(**). Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%).

Em síntese, esta seção revelou que a exaustão emocional se associou com a faixa etária (pastores mais novos), o tempo de atuação no ministério pastoral (pastores com menos tempo de atuação) e o tempo de trabalho na igreja anterior (menos

tempo de trabalho). Já a baixa realização profissional se associou com a faixa etária (pastores mais novos) e o vínculo de trabalho (pastores efetivos).

5.4 Análise de conteúdo das dimensões da síndrome de burnout

Para a análise dos resultados qualitativos, foram utilizadas três categorias específicas e relacionadas às dimensões da síndrome de *burnout* apresentadas no referencial teórico, as quais são: exaustão emocional (EE), despersonalização (DP), e baixa realização profissional (BRP). Além dessas, os resultados da pesquisa qualitativa permitiram a elaboração de mais quatro categorias: significado do trabalho pastoral, prazer no trabalho pastoral, sofrimento no trabalho pastoral e estratégias para lidar com burnout. Assim, apresenta-se um total de sete categorias, com base nas quais foi possível relacionar uma série de subcategorias, descrevendo-se detalhadamente as mais frequentes e apenas enumerando as menos frequentes para os dez entrevistados, conforme consta no Quadro 1.

Quadro 1 – Categorias e subcategorias das dimensões da síndrome de *burnout*

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS MAIS FREQUENTES	SUBCATEGORIAS MENOS FREQUENTES
Exaustão Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Cansaço físico • Relações interpessoais • Envolvimento emocional • Amadurecimento profissional 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflitos disciplinares • Imediatismo • Autossuficiência • Fracasso • Impactos da mudança domiciliar
Despersonalização	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade das relações 	<ul style="list-style-type: none"> • Individualismo • Falta de cumplicidade • Falta de suporte ministerial
Baixa Realização Profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Cobrança por resultados • Complexidade do trabalho • Entendimento do ministério pastoral 	<ul style="list-style-type: none"> • Descrédito do ministério pastoral • Medo da exposição • Transferência de responsabilidade • Abnegação pessoal • Falta de comprometimento
Significado do Trabalho Pastoral	<ul style="list-style-type: none"> • Importância do trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Missão sem preço • Realização pessoal • Satisfação / Prazer
Prazer no Trabalho Pastoral	<ul style="list-style-type: none"> • Evidências do trabalho pastoral 	<ul style="list-style-type: none"> • Esperança • Realização pessoal
Sufrimento no Trabalho Pastoral	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio • Reconhecimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Desgosto / Decepções • Falsidades nas relações • Constrangimento para disciplinar
Estratégias para lidar com <i>Burnout</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo com pessoas 	<ul style="list-style-type: none"> • Busca de apoio familiar • Realização de atividades atípicas • Descanso • Busca de preparo intelectual

Fonte: Dados da pesquisa

A análise de conteúdo de cada uma das dimensões da síndrome de *burnout* será apresentada em seguida, considerando o detalhamento das subcategorias que emergiram dos dados obtidos nas entrevistas.

5.4.1 Exaustão Emocional

Após analisar os depoimentos dos pastores entrevistados, foi possível perceber que os principais aspectos que podem levar um ministro pastoral à exaustão emocional, estão associados a: cansaço físico, relações interpessoais, envolvimento emocional e amadurecimento profissional.

Com relação ao cansaço físico, pode-se observar nos depoimentos a seguir que este aspecto está relacionado a: término das forças físicas, grande demanda de atividades pastorais e falta de um tempo específico para o repouso, falta de visão por parte dos membros de que o pastor é uma pessoa como outra qualquer e que precisa repor suas energias ao final do dia:

Muitas vezes me sinto cansado no trabalho, mas não do trabalho. Pode acontecer de se exaurirem as nossas forças físicas, as quais são facilmente recuperadas (E1).

Na minha realidade isso é fato, porém, vejo alguns colegas meus reclamando dessa realidade, ou seja, em algumas igrejas eles ficam cansados, pois o trabalho é grande e só eles como pastor na igreja o que dificulta ainda mais o trabalho. Como psicólogo e pastor tenho recebido algumas demandas nessa área e a reclamação é a mesma: “estou ficando esgotado no ministério” (E2).

Sempre que me sinto cansado, principalmente fisicamente, pois o desgaste nessa área é normal, eu solicito férias e sou atendido. Penso que existe uma diferença entre cansaço físico e mental é cansar-se do ministério. Cansar-se do ministério não é o meu caso, mas fisicamente sim e aí eu tiro férias. A igreja não abre mão das minhas férias (E3).

Tento ser sempre sincero, visto que a exaustão emocional me impede de realizar um bom trabalho. Acredito que as pessoas precisam ver no pastor, um ser humano como qualquer outro (E8).

Não me queixo de exaustão, mas sei que podemos ficar cansados. Se administrarmos bem o tempo de repouso e as atividades ministeriais, podemos ficar livres desta exaustão (E10).

Benevides-Pereira (2002) reforça os trechos transcritos ao afirmar que um dos sintomas da síndrome de *burnout* está ligado a problemas físicos, os quais se

manifestam por meio de cansaço constante e crescente, dores no corpo, insônia, dores de cabeça constantes, distúrbios gastrintestinais e disfunções sexuais, dentre outras. Leite (2007) também confirma a ligação entre exaustão emocional e a sensação de esgotamento físico, de não dispor mais de energia, de haver chegado ao limite das possibilidades.

Quanto às relações interpessoais, percebe-se que há dificuldades nesses relacionamentos, conforme se observa nos relatos de que isso ocorre porque há pessoas mais difíceis de relacionamento que outras e pessoas que sempre querem ter total atenção do pastor para seus problemas:

[...] Existem pessoas que me esgotam e tiram toda nossa energia, mas tem outros que me recarregam. De tempos em tempos, tenho que refazer as minhas táticas para não distanciar-me das pessoas difíceis ou que não consegui agradar (E7).

[...] Algumas pessoas exigem uma concentração e dedicação maior da atuação pastoral [...] (E8).

No que diz respeito a esta subcategoria, pode-se comprovar, segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), que o indivíduo começa a se afastar de maneira emocional e psíquica de suas relações para se defender do esgotamento e da falta de energia. Tal dificuldade nas relações interpessoais surge, conforme Freudenberger (1974) devido ao contato intenso com pessoas difíceis, problemáticas e necessitadas, levando, neste caso, o pastor a desejar se distanciar de determinadas pessoas no meio eclesialístico.

Com relação ao envolvimento emocional, os pastores relataram que isso acontece principalmente por ser o cuidado com as pessoas a principal função do ministério pastoral. Além deste aspecto, observou-se que são necessários intervalos para descanso, além de não levar para casa as emoções negativas do ofício pastoral:

É impossível não nos envolvermos emocionalmente com os problemas que afligem os fieis. Em algumas situações, acabamos por nos envolver emocionalmente além da conta (E1).

É fato que trabalhar com pessoas requer esforço e induz à exaustão emocional. Tenho que sempre estar atento a isso e, vez por outra, fazer intervalos para descanso (E6).

No meu caso, tento sempre não me envolver emocionalmente, mas já concluí que isso é praticamente impossível. O máximo que dá para fazer é amenizar o envolvimento emocional. Há dias que a exaustão, a raiva, a tristeza e a alegria são, sim, consequência de algum envolvimento durante o dia de trabalho. O que tenho conseguido fazer é não levar para dentro de casa as emoções negativas (E9).

O fato de ocorrer envolvimento emocional intenso por parte dos pastores pode ser entendido, de acordo com Borges *et al.* (2002), como uma variável relacionada à personalidade do indivíduo, citando-se: maior propensão entre os empáticos, sensíveis, afetuosos e idealistas, expectativas sobre as outras pessoas, sentimentos de baixa autoeficácia e centralidade do trabalho. Isso confirma o posicionamento pastoral em relação ao intenso envolvimento emocional. O autor afirma que esta é uma das variáveis que pode desencadear a síndrome de *burnout* no sujeito.

Os depoimentos evidenciam com relação ao amadurecimento profissional que no ministério há imaturidade e que isso tem levado muitos pastores mais jovens à exaustão emocional, estando relacionado a: falta de experiência, complexidade das questões que afligem os membros, impaciência, busca por resultados mais rápidos, o fato de tentarem resolver alguns problemas sem orientação bíblica e falta de sabedoria, emoções desequilibradas:

Primeiro, a questão da experiência. A vitalidade física do jovem não conta muito na hora de comunicar a uma mãe o falecimento de seu filho. É normal que um jovem e inexperiente pastor tenha mais dificuldades em lidar com questões complexas que afligem todos os seus fiéis de todas as faixas etárias (E1).

Creio que os pastores mais novos buscam resultados mais imediatos, enquanto os seniores mais experientes sabem esperar o tempo da colheita (E4).

[...] os mais novos, às vezes, querem resolver na força da juventude. Não é assim que funciona. Resolvemos tudo com a ajuda de Deus (E5).

Acredito que isto acontece por uma ausência de experiência e sabedoria, comum a todo trabalho (E8).

Provavelmente, não sabem ainda administrar suas emoções, por serem mais novos (E10).

Fatores como excesso de trabalho, diversidade nos processos de trabalho, estrutura administrativa dominadora, metas e objetivos inatingíveis, insuficiência salarial, níveis acentuados de supervisão e problemas na comunicação e nos

relacionamentos interpessoais, de acordo com Borges *et al.* (2002), indicam que a falta de amadurecimento profissional no ministério advém desses fatores, causando exaustão emocional nos ministros pastorais mais jovens, conforme os relatos anteriores.

Foi possível observar pelos depoimentos, outras subcategorias menos relevantes que podem levar o ministro pastoral à exaustão emocional, como: não saber lidar com conflitos disciplinares, falta de conhecimento para tratar determinados conflitos, imediatismo dos mais jovens, autossuficiência dos mais seniores, sensação de fracasso e impactos decorrentes da mudança de domicílio ministerial.

5.4.2 Despersonalização

A partir dos relatos dos pastores, emergiu uma subcategoria que caracteriza a despersonalização, sendo ela a qualidade das relações. Tal aspecto está ligado à superficialidade nas relações entre os pares, os membros e a própria instituição – neste caso, a IPB. Observaram-se os seguintes depoimentos:

[...] algumas pessoas não entendem que igreja é comunidade e que para crescer e agradar a Deus cada um deve fazer a sua parte. Também quando me deparo com pessoas ficando com raiva de outras por falta de manejo nas relações (E2).

A superficialidade é percebida pela falta de apoio de presbitérios, apoio de igrejas ricas, apoio de líderes de expressão em nosso meio (E5).

Superficial, assim como também são caracterizados a maioria dos relacionamentos na igreja [...] Embora os pastores não aceitem essa despersonalização como algo normal, ela existe em algum grau, principalmente quando os pastores vivem uma realidade de stress continuado. As pessoas significam muito [...] No entanto quando há sobrecarga de trabalho não conseguimos dar toda atenção e cuidado que precisam (E6).

Codo e Vasques-Menezes (1999) confirmam essa superficialidade nas relações ao afirmarem que todo profissional possui algum investimento na relação com o outro e que a ruptura entre o trabalho e a relação de afeto pode levar ao surgimento de *burnout*. Neste caso, a dimensão *despersonalização* se torna evidente na vida do pastor.

A partir de outros depoimentos, foi possível observar subcategorias menos relevantes que podem levar o pastor a despersonalizar suas relações: individualismo, falta de cumplicidade entre os pares e falta de suporte no ministério pastoral.

5.4.3 Baixa realização profissional

As subcategorias que emergiram dos relatos dos entrevistados e que podem desencadear nos pastores uma baixa realização profissional foram: cobrança por resultados, complexidade do trabalho pastoral e falta de entendimento do que significa o ministério pastoral.

Sobre a cobrança por resultados, ficou notório nos depoimentos que esta cobrança vem de todos os lados, tanto dos fiéis e dos pares, quanto da própria Igreja. Dos fiéis e dos pares, no sentido de que o pastor deve dar conta de tudo e de que seu trabalho deva receber a aprovação de todos, principalmente por receber seu salário, que é proveniente das contribuições dos membros, que são os dízimos e as ofertas. Ainda há cobrança por parte do presbitério e do sínodo, esta relacionada ao desenvolvimento financeiro da Igreja e ao crescimento numérico dos membros:

Somos pressionados para que a igreja cresça. Muita cobrança para crescer. Mas esta parte é de Deus (E5).

Eu me sinto imensamente pressionado por ser fiel ao meu compromisso. A liderança e as condições de um grupo diverso de pessoas me faz viver imerso na ideia de que tudo possa ser realizado de forma que todos aprovelem o meu trabalho (E7).

[...] O problema é que as pessoas pensam da seguinte forma: “Ele é pastor, Ganha pra isso. Então ele tem a obrigação de levar mais cargas do que qualquer um”. O que não é verdade. Assim como os membros, o pastor deve levar as cargas, mas não além. O maior problema é que o pastor acaba pensando como os membros e, conseqüentemente, agindo dessa forma (E9).

Esses depoimentos podem ser corroborados com as afirmações de Codo e Vasques-Menezes (1999) de que o fato de alguém não conseguir atingir os objetivos aos quais se propôs pode trazer ao profissional, sentimentos de impotência, de incapacidade pessoal para realizar algum sonho ou desafio. Os autores ainda afirmam que este tipo de conflito leva a pessoa a se avaliar negativamente e perder

a percepção do sentido ou perspectiva com o próprio trabalho. Como há uma cobrança acentuada, o pastor entende que não conseguiu alcançar as metas propostas por si mesmo, pelos membros e pela IPB e começa a não perceber mais sua realização profissional.

Uma subcategoria que inclui complexidade do trabalho pastoral pode ser compreendida como: situações adversas do ministério, subjetividade, altas expectativas, muitas responsabilidades diárias e diversificadas e cobranças intensas, conforme os relatos a seguir:

[...] saber lidar com situações adversas do ministério. Os mais novos estão em fase de aprendizagem e deparam com situações difíceis e complicadas o que os leva, muitas das vezes, a frustração no ministério (E2).

A realização no ministério é algo subjetivo. É impossível definir sucesso ministerial se Deus não nos der tranquilidade quanto à nossa realização. Salário ajuda-nos a viver bem, mas não traz satisfação ministerial. O sentimento de baixa realização dependerá das expectativas do ministro (E7).

Sem dúvidas, o pastor efetivo tem mais responsabilidades no campo de trabalho (E10).

Um sistema organizacional impessoal e burocratizado, que não admite o incremento de um trabalho satisfatório, afeta não apenas os indivíduos vistos de maneira isolada, como também as estruturas familiares e sociais, assim como o próprio trabalho, sendo este a última consequência (LEITE, 2007). Tal afirmação pode ser entendida como complexidade do trabalho pastoral, de acordo com os relatos supracitados, pois, ao perceber essa complexidade, o pastor mais jovem, ou aquele que assume a função de efetivo, passa a ter que lidar com as situações adversas e nota quão subjetivo pode ser o ofício. Além disso, as altas expectativas com que assumiu a função, as diversas responsabilidades e as cobranças intensas podem suprimir seu desejo de se realizar profissionalmente.

Quanto à falta de entendimento do ministério pastoral, os depoimentos revelam que este aspecto se refere ao entendimento que cada pastor tem sobre realização profissional, à indefinição do alvo a ser conquistado, à utopia de que será amado por todos os membros da igreja e à inversão de valores:

Com o que ele, o jovem pastor, entende como realização profissional: finanças, resultados numéricos, ser amado por todos e não enfrentar críticas, ocupar um posto de liderança dentro da hierarquia eclesiástica? (E1).

Com a falta de entendimento do que é o ministério pastoral. Já devemos nos sentir realizados no exato momento da ordenação. Uma alma que ganhamos para Cristo é tão importante quanto mil. O não conhecimento do que é ser pastor é que traz frustração. Não somos profissionais de carreira; somos pastores de ovelhas (E3).

Depende do que cada um entende por realização profissional. De mim o Senhor exige fidelidade, e não sucesso (E4).

Simplesmente com a falta de vocação ao trabalho que realizamos. Nossa meta deve ser ganhar almas, e não muito dinheiro, inversão de valores. Dinheiro vem se Deus quiser e no tempo de Deus (E5).

Silva (2009) enfatiza que nesta fase de baixa realização profissional o sentimento de frustração, arrependimento e insatisfação faz parte da vida do sujeito, o qual passa a se julgar incapaz de cumprir as demandas. A falta de motivação para seguir em frente com seu trabalho torna-se mais evidente e presente, além de sensações como baixo rendimento, insatisfação com o desenvolvimento profissional e um sentimento de inconformidade no trabalho. Segundo este autor, a autoestima e a autoconfiança desaparecem.

Além das subcategorias mais relevantes, foi possível apreender na dimensão *baixa realização profissional* outras subcategorias, tais como: descrédito do ministério pastoral, medo de se expor, transferência de responsabilidade, abnegação pessoal, autossuficiência e falta de comprometimento pastoral.

5.4.4 Significado do trabalho pastoral

A subcategoria encontrada para a compreensão da dimensão *significado do trabalho pastoral* indicou que os pastores consideram esse trabalho de fundamental importância. Isso está evidenciado nos seguintes depoimentos:

O trabalho pastoral é de fundamental importância, visto que por ele pessoas são confortadas, consoladas, aconselhadas, motivadas, instruídas para a salvação (E4).

Muito importante, pois por intermédio dele ajudamos muitas pessoas a achar o caminho da vida abundante e vida eterna em Cristo Jesus (E5).

Tenho convicção de que fui chamado por Deus para o trabalho pastoral. Portanto, é fundamental para mim (E6).

É vital, pois fui chamado para o ministério e tenho convicção disso (E10).

Ferreira (2010) defende que o chamado e a vocação de um ministro do evangelho são requisitos básicos para um pastorado de sucesso. Sustenta ainda, que somente o pastor necessita estar certo de suas convicções e motivações ministeriais, devido aos grandes desafios agregados ao ministério.

Para Ferreira (2010), a função de um pastor não é a de um profissional liberal, mas de um homem que dedica e investe seu tempo na obra de Deus, sendo sua principal tarefa a de lavrar a terra para a sementeira (a pregação do evangelho), pois, segundo o autor, seu pastorado precisa ser frutífero. Ou seja, há uma duplicidade em sua responsabilidade e compromisso, que deve ser consigo mesmo e com o outro. Neste caso, com a família, igreja e sociedade.

Ainda sobre a importância do trabalho, um dos ingredientes citados por Ferreira (2010) como imprescindíveis no ministério pastoral é a perseverança, a fim de não desistir de seus projetos e sonhos. O autor metaforiza a questão da sementeira, do fruto e da colheita, comparando-os com o comprometimento do trabalho do pastor com Deus e com os fiéis, levando-o a refletir sobre o que realmente tem “semeado” e o quanto tem “regado” (com orações, testemunhos, evangelismos, etc) para que haja um crescimento favorável e de sucesso em seu ministério. Reforça que o ministério requer homens perseverantes nos propósitos divinos, com visão ampla, coragem e motivação.

Continuando a dimensão sobre o significado do trabalho pastoral, Lopes (2008) aborda algumas virtudes inerentes ao ministério de um pastor que podem conduzi-lo ao sucesso, não um sucesso aplaudido por homens, mas especialmente aprovado por Deus. Dentre as várias qualidades, o autor cita que o pastor deve ser um ministro fiel da igreja, um bom mordomo (capaz de administrar com eficácia a obra de Deus), um proclamador dos mistérios de Deus (da palavra escrita, falada e revelada de Deus), um anunciador zeloso de Cristo, que não compactue com o pecado e que ensine com toda a sabedoria, um homem disposto e motivado ao

intenso trabalho ministerial e um homem dedicado à oração, tanto pela obra quanto pelos crentes.

Além desta subcategoria, encontraram-se outras menos relevantes: 'É um trabalho considerado como uma missão que não tem preço, que traz realização pessoal, satisfação e prazer'.

5.4.5 Prazer no trabalho pastoral

Evidências do trabalho pastoral foi a subcategoria destacada pelos pastores nas entrevistas. Diz respeito ao principal alvo do ministério de um pastor, que é o de pregar o evangelho de Cristo e ver pessoas sendo transformadas por meio dessa pregação. Para ele, tais evidências são positivas em seu ministério:

Comunhão, vidas restauradas, gente sendo liberta de vícios destruidores, pessoas assumindo novos desafios, gente declarando amor pela igreja, gente se dispondo para o trabalho com solícita voluntariedade, pessoas encontrando consolo e esperança voltando a sonhar, pessoas desistindo de desistir de sua existência (E1).

Conversão de almas para o reino de DEUS, libertação de vidas, transformação da nossa sociedade numa sociedade mais amorosa e perdoadora (E5).

Testemunhar da mudança que a pregação do Evangelho causa nas vidas. Isto, pra mim, resume no prazer que tenho da lide ministerial (E8).

Pessoas com a vida transformada. Não há nada no trabalho pastoral que causa mais prazer (E9).

O prazer, segundo Mendes e Silva (2006) é proveniente da gratificação pulsional, resultante da consonância entre a subjetividade do trabalhador (sonhos, desejos, anseios) e o que é oferecido pelo contexto de trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MENDES; CRUZ, 2004). Vários seriam os indicadores de prazer no trabalho: valorização, reconhecimento, liberdade, realização, gratificação, orgulho no trabalho, capacidade de aprendizagem e sentido no trabalho (MENDES; SILVA, 2006).

Subcategorias menos frequentes como esperança e realização pessoal também foram encontradas relacionadas ao prazer do pastor em seu trabalho.

5.4.6 Sofrimento no trabalho pastoral

Na dimensão sofrimento no trabalho pastoral encontraram-se como subcategorias com maior relevância falta de apoio ministerial e reconhecimento por parte da IPB, bem como da própria igreja onde atua, além de sentimentos de frustração e incapacidade. Evidências nos depoimentos a seguir podem elucidar tal subcategoria:

[...] Alguns desgostos, frustrações, muitas vezes por não experimentar os resultados eu gostaria. Poderia destacar: apostasia, infidelidade, desânimo, letargia, desentendimentos desnecessários, falta de perdão (E1).

Falta de reconhecimento. Falsidade nas relações (E6).

Os meus problemas maiores são de perspectiva pessoal e íntima. Com o passar do tempo encontro a falta de parceiro para realização das funções. O ministério nos impulsiona a um campo solitário. Em outra perspectiva sofro por não conseguir os resultados desejados e as mudanças necessária para as pessoas (E7).

Ausência de reconhecimento do ministério pastoral, pois o mesmo é uma atuação de amor e valorização ao próximo (E8).

Sou uma pessoa voltada para resultados, e infelizmente ou felizmente, em se tratando de pastorear uma igreja, os resultados não dependem 100% de você. Ou seja, você deve trabalhar como se tudo dependesse 100% de você, mas na realidade os resultados, dependem 100% da vontade de Deus, pois é ele que convence a pessoa do pecado. Mas isso é algo que se deve vigiar para não trazer frustração e não é tão difícil. O problema é quanto a decepção vem de pessoas que você confia, acredita, investe e elas te decepcionam, e como igreja é composta de pessoas, tal frustração pode ser recorrente na vida de qualquer líder (E9).

Mendes e Silva (2006) afirmam que o sofrimento está vinculado a sentimentos como angústia, medo e insegurança, provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação e a restrição de satisfazê-las, impostas pelas limitações das situações de trabalho. O sofrimento pode ser expresso por meio de sentimentos como ansiedade, insatisfação, solidão, inutilidade, desvalorização e desgaste.

“O profissional que lida com as dores alheias é um ser humano em sofrimento contínuo, quer explicita ou não este sofrimento. Além disso, sempre terá suas próprias dores ativadas no contato com a dor do outro” (ROCCA, 2011, p. 57). Este tipo de sofrimento traz consigo a frustração e o sentimento de incapacidade, os

quais são gerados quando o pastor não encontra o apoio necessário para um bom desenvolvimento de seu ministério.

Além desta subcategoria, observaram-se outras menos frequentes associadas ao sofrimento no trabalho pastoral, como desgosto, decepções, falsidades e constrangimento para disciplinar membros.

5.4.7 Estratégias para lidar com o burnout

Foi possível inferir por meio dos relatos dos pastores que o diálogo com pessoas de confiança é a alternativa mais relevante utilizada como estratégia para lidar com *burnout*. Tal diálogo pode ocorrer entre os pares, com a liderança da igreja em um mesmo nível hierárquico ou mais alto e, até mesmo, com amigos. Porém, é preciso existir plena confiança entre estes para que o diálogo possa servir como uma válvula de escape e surtir o efeito desejado de não adoecer devido à alta demanda do trabalho ministerial do pastor evangélico. Segundo alguns relatos:

Procuro me abrir com amigos, falar dos meus sentimentos [...] (E2).

[...] E conto tudo para alguém de confiança quando surge essa raridade (E5).

[...] busco o aconselhamento de colegas de ministério com maior experiência (E7).

[...] quando percebo que eu não conseguirei sozinho, busco auxílio na liderança da Igreja (conselho, evangelistas, pastor) (E9).

É importante considerar que, segundo Rocca (2011), não somente os membros precisam ser cuidados e que mesmo para os que são vocacionados ao ministério pastoral há a necessidade de que esses pastores tenham cuidadores e possam contar com eles para um acompanhamento pastoral em qualquer situação de sua vida.

Rocca (2011) aborda a necessidade de cuidar dos líderes religiosos como uma atividade que precisa ser repensada, pois tais líderes necessitam estar preparados para responder à altura as mudanças na sociedade, tanto dentro de seu contexto

vivencial quanto do vocacional, porém de maneira saudável e atentos à dimensão do cuidado de si e do cuidado ao próximo.

Embora parecidos, o termo curar se refere ao ato do restabelecimento da saúde, ao término de uma doença ou, ainda, à erradicação do mal, enquanto o termo cuidar além de não ser conceituado por resultados clínicos, pode não apresentar mudanças na saúde. Mesmo assim, “o cuidado sempre é uma necessidade do enfermo e pode ser visto como um processo interrelacional complexo e amplo entre cuidador e ser cuidado” (ROCCA, 2011, p. 59).

Boff (1999) reconhece que o cuidar é mais que um ato isolado ou um momento de atenção ou zelo de uma pessoa pela outra. É acima de tudo, uma atitude de ocupação, preocupação, de responsabilização e de envolvimento afetivo com o outro.

Outras estratégias podem ser praticadas para lidar com a síndrome de *burnout*, como ações de educação para a saúde. Neste caso, a responsabilidade deverá ser iniciada e/ou autorizada pelo órgão máximo da IPB, o Supremo Concílio⁹. Rocca (2011) propõe uma dentre várias estratégias em seus estudos:

Através da divulgação de eventos destinados à liderança religiosa em meios de comunicação e nas instituições de origem de cada líder, palestras e eventos de informação seriam conduzidos por profissionais das respectivas áreas de saúde, buscando a capacitação pastoral em identificar pequenos sintomas e sinais de possíveis alterações potenciais para patologias de ordem física. Ao serem conscientizados neste sentido, os líderes religiosos teriam maior condição de autovigiar a sua saúde, podendo também ser um agente de informação aos seus membros, até como um identificador inicial de problemas mais sérios entre aqueles a quem se destina o seu cuidado, a fim de discernir qual o momento de agir ou encaminhar aquele que o procura a um tratamento especializado. Não consiste em tarefa fácil a instituição de eventos relativos à saúde para as instituições com foco na atividade religiosa, mas algumas experiências têm mostrado que, mesmo em suas fileiras, as instituições possuem profissionais das mais diversas áreas da saúde, que podem contribuir com a sua experiência na tarefa de ministrar conhecimentos técnicos e atualizados aos líderes religiosos, de forma a que estes tenham a capacidade de atualizar seus conhecimentos e de identificar sintomas e sinais potenciais de agravo à sua saúde (ROCCA, 2011, p. 68-69)

⁹ O Supremo Concílio é a assembleia de deputados eleitos pelos Presbitérios e o órgão de unidade de toda a Igreja Presbiteriana do Brasil, jurisdicionando igrejas e concílios, que mantém o mesmo governo, disciplina e padrão de vida. Constituição da IPB. Seção 5ª, Art. 95. 1999.

Outras subcategorias com menor relevância para esse grupo também foram encontradas, como: buscar alívio e apoio da família, fazer atividades diferentes, descansar, buscar mais preparo intelectual e espiritual, por meio de literaturas e participação em congressos e cursos diversos.

No sexto capítulo, encontram-se as considerações finais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo geral analisar as dimensões da síndrome de *burnout* em pastores evangélicos da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais, e como objetivos específicos: Verificar a frequência com que se manifestam os sintomas do *burnout* nesses líderes; correlacionar os fatores sociodemográficos com as dimensões da síndrome de *burnout* percebidas pelos pesquisados e; descrever a instituição participante do estudo, destacando as atividades que desenvolve e analisar em que consiste o trabalho dos pastores presbiterianos. Para a efetivação de tais objetivos, consultou-se o referencial teórico, que trata sobre a síndrome de *burnout*, como conceitos e abordagens, baseando-se na definição multidimensional de Maslach (1986), a qual aponta três dimensões para o *burnout*: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Metodologia caracterizada com um estudo de caso descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa, a pesquisa teve como unidade de análise a instituição religiosa IPB e como unidade de observação os pastores da IPB no estado de Minas Gerais, sendo que 94 deles responderam aos questionários na pesquisa quantitativa e 10 pastores foram entrevistados na etapa qualitativa.

A primeira etapa da pesquisa consistiu na aplicação de um questionário composto por dados sociodemográficos e pela escala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (MASLACH; JACKSON, 1981,1986), composta por 22 itens e adaptada por Codo (1999). Os dados quantitativos foram tabulados por meio de planilhas eletrônicas e tratados mediante as técnicas estatísticas univariadas e bivariadas. Inicialmente, procedeu-se a uma análise exploratória, com o objetivo de caracterizar a amostra dos informantes. Para isso, foram utilizadas distribuições de frequências para as variáveis demográficas e ocupacionais e gráficos. Medidas descritivas (média, desvio-padrão, mediana e *quartis*) foram empregadas para os indicadores referentes às dimensões de *burnout*. Para a avaliação de diferenças entre as características demográfico-ocupacionais e as variáveis das dimensões de *burnout* dos pesquisados, foram utilizados testes paramétricos para dados ordinais de escala *Likert*. O Teorema Central do Limite demonstra que para tamanhos de amostra

superior a 5 ou 10 por grupo as médias apresentam distribuição normal, independentemente da distribuição de dados ordinais. Logo, para as variáveis faixa etária, escolaridade, tempo de atuação no ministério pastoral e faixa salarial mensal, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste paramétrico *t-Student* para amostras independentes para a comparação das médias entre as categorias. Já para o vínculo de trabalho, que possui três categorias, foi adotado o teste paramétrico *Anova*, que permite a comparação múltipla de três ou mais categorias. No teste *Anova*, a hipótese nula é a de que não há diferença entre as médias das três ou mais categorias e a hipótese alternativa é a de que pelo menos uma diferença significativa entre as categorias estudadas.

Para a realização da pesquisa qualitativa, que constituiu a segunda etapa do levantamento dos dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, as quais foram gravadas, com a devida autorização dos pastores, transcritas e analisadas de maneira ordenada. Ou seja, os conteúdos das histórias narradas pelos entrevistados foram interpretados, buscando-se evidências de manifestações da síndrome de *burnout* nos pastores presbiterianos. Os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), técnica que possibilita uma avaliação mais clara dos conteúdos e opiniões das mensagens. O tratamento dos dados qualitativos foi realizado por meio de critérios de repetição e de relevância (BARDIN, 1977; FRANCO, 2005), que, respectivamente, referiram-se a reincidências nos relatos dos respondentes e à essência do fenômeno observado.

Foram consultados, ainda, documentos como a Constituição e o Manual da Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB), com o objetivo de caracterizar a instituição religiosa, bem como o trabalho do pastor presbiteriano.

Quanto aos resultados da análise quantitativa e considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se concluir que, em termos demográficos e ocupacionais, a maioria dos respondentes é composta por um grupo de pastores mais seniores, casados e que possuem filhos, com graduação completa, atuando há mais de 16 anos no ministério pastoral, com pouco tempo na igreja atual, com regime de trabalho integral, que não considera importante outro emprego para a composição da renda e recebe entre seis a dez salários mínimos.

Na análise descritiva, observou-se nível mediano de burnout para a dimensão baixa realização profissional, enquanto para a dimensão *despersonalização* houve uma tendência para ausência de *burnout*. Evidenciou-se uma situação mediana de *burnout* para um dos indicadores de *exaustão emocional*: “Trabalho com pessoas o dia todo e isso me exige um grande esforço”. Novamente, destacou-se uma situação de nível baixo de *burnout* para a dimensão *despersonalização*, com destaque para o fato de os pastores alegarem não tratar seus membros como objetos. Quanto às variáveis em relação à dimensão baixa realização profissional, constatou-se um nível mediano de *burnout* para o indicador “Sinto-me com muita vitalidade”. Na análise bivariada, evidenciou-se diferença significativa de escores nas dimensões *exaustão emocional* e *baixa realização profissional* em que os pastores mais novos se queixaram mais da *exaustão emocional* quando comparados aos pastores mais velhos. Os pastores mais novos também se sentem menos realizados profissionalmente que os mais seniores. Comprovou-se, ainda, que os pastores com menos de 16 anos de trabalho apresentaram maior nível de *exaustão emocional* quando comparados aos pastores que estão no ministério há mais de 16 anos. Demonstrou-se também que os pastores com até 5 anos de trabalho na igreja anterior apresentaram maior *exaustão emocional* em comparação aos pastores com tempo de trabalho na igreja anterior acima de 6 anos, em que esse nível de *exaustão* diminui. Constatou-se que os pastores efetivos apresentaram um quadro de baixa realização profissional em relação aos auxiliares e aos evangelistas.

Para os resultados da pesquisa qualitativa, foram utilizadas as três categorias específicas e relacionadas às dimensões da síndrome de *burnout* apresentadas no referencial teórico: *exaustão emocional* (EE), *despersonalização* (DP), e *baixa realização profissional* (BRP). Além destas, por meio dos resultados, foi possível destacar mais quatro categorias, a saber: significado do trabalho pastoral, prazer no trabalho pastoral, sofrimento no trabalho pastoral e estratégias para lidar com *burnout*. Assim, apresenta-se um total de sete categorias das quais foi possível descrever uma série de subcategorias, descrevendo-se detalhadamente as mais frequentes e citando apenas as menos frequentes para os dez entrevistados, com o objetivo de diagnosticar em quais dimensões os pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil estão mais propensos a desenvolver, ou não, a síndrome de *burnout*.

Das sete categorias emergiram as subcategorias mais relevantes, segundo os depoimentos dos pastores. Da categoria exaustão emocional destacaram-se as subcategorias: cansaço físico, relações interpessoais, envolvimento emocional e amadurecimento profissional; da categoria despersonalização destacou-se a subcategoria qualidade das relações; da categoria baixa realização profissional destacaram-se as subcategorias: cobrança por resultados, complexidade do trabalho e entendimento do ministério pastoral; da categoria significado do trabalho pastoral, sobressaiu a subcategoria importância do trabalho; da categoria prazer no trabalho pastoral emergiu a subcategoria evidências do trabalho pastoral; da categoria sofrimento no trabalho pastoral as subcategorias destacadas foram apoio e reconhecimento; e, por último, da categoria estratégias para lidar com *burnout*, a subcategoria diálogo com pessoas.

Com relação ao cansaço físico, percebe-se que este aspecto está relacionado a: término das forças físicas, à grande demanda de atividades pastorais, falta de um tempo específico para o repouso e falta de visão por parte dos membros de que o pastor é uma pessoa como outra qualquer e que precisa repor suas energias ao final do dia. Isso confirma a ligação entre exaustão emocional a uma sensação de esgotamento físico.

Quanto às relações interpessoais, foi possível inferir que isso ocorre porque há pessoas mais difíceis de relacionamento que outras e pessoas que sempre querem ter total atenção do pastor para seus problemas. Com isso, o indivíduo começa a se afastar de maneira emocional e psíquica de suas relações, para se defender do esgotamento e da falta de energia.

Com relação ao envolvimento emocional, tal fato acontece principalmente por ser o cuidado com as pessoas a principal função do ministério pastoral. Além desse aspecto, observou-se que são necessários intervalos para descanso, além de não levar para casa as emoções negativas do ofício pastoral. Essa variável está relacionada à personalidade do indivíduo, que pode ser mais empático, sensível, afetuoso e idealista. O indivíduo coloca suas expectativas nas outras pessoas, possui sentimentos de baixa autoeficácia e centraliza o trabalho em si. Fazendo com que o pastor (cuidador) não consiga separar o profissional do pessoal.

A subcategoria amadurecimento profissional tem levado muitos pastores mais jovens à exaustão emocional. Está relacionada a: falta de amadurecimento, falta de experiência, complexidade das questões que afligem os membros, impaciência, busca por resultados mais rápidos, fato de tentarem resolver alguns problemas sem orientação bíblica, falta de sabedoria e emoções desequilibradas. Outros fatores, como excesso de trabalho, diversidade nos processos de trabalho, a estrutura administrativa dominadora, metas e objetivos inatingíveis, insuficiência salarial, níveis acentuados de supervisão e problemas na comunicação e nos relacionamentos interpessoais podem levar o indivíduo à exaustão emocional.

Quanto à qualidade das relações, este aspecto está ligado às relações com os pares, os membros e com a própria instituição, neste caso, a IPB. Todo profissional possui algum investimento na relação com o outro. Neste sentido, a ruptura entre o trabalho e a relação de afeto pode levar ao surgimento de *burnout*.

Sobre a cobrança por resultados, ficou notório que isso vem de todos os lados, tanto dos fiéis e dos pares, quanto da própria igreja. Quando alguém não consegue atingir os objetivos aos quais se propôs, isso pode desencadear no profissional sentimentos de impotência e de incapacidade pessoal para realizar algum sonho ou desafio.

A subcategoria complexidade do trabalho pode ser compreendida como: situações adversas do ministério, subjetividade, altas expectativas, muitas responsabilidades diárias e diversificadas e cobranças intensas. Um sistema organizacional impessoal e burocratizado, que não admite o incremento de um trabalho satisfatório, afeta não apenas os indivíduos, vistos de maneira isolada, mas também as estruturas familiares e sociais, assim como o próprio trabalho, sendo esta a última consequência.

A falta de entendimento do ministério pastoral revela que esse aspecto se refere a: entendimento que cada pastor tem do significado de realização profissional, indefinição do alvo a ser conquistado, utopia de que será amado por todos os membros da igreja e inversão de valores. O indivíduo que se encontra nesta fase de baixa realização profissional começa a ter sentimentos de frustração,

arrependimento e insatisfação. Como consequência, passa a se julgar incapaz de alcançar êxito nas demandas.

A subcategoria importância do trabalho está imersa na crença dos pastores do que vem a significar o seu trabalho. Para eles, é um trabalho fundamental. O pastorado exige homens comprometidos com Deus e com o próximo, homens perseverantes nos propósitos divinos e que tenham visão de águia e que sejam corajosos e motivados.

Evidências do trabalho pastoral foi destacada pelos pastores, pois diz respeito ao principal alvo do ministério de um pastor, que é o de pregar o evangelho de Jesus Cristo e ver pessoas sendo transformadas por meio dessa pregação. Esse prazer é proveniente da gratificação e resulta da consonância entre a subjetividade do trabalhador (sonhos, desejos, anseios) e o que é oferecido pelo contexto de trabalho.

Apoio e reconhecimento são subcategorias que mostram que quando há falta dessas duas premissas, o sofrimento e a sensação de frustração farão parte do dia a dia pastoral. O profissional que lida com as dores alheias está sempre exposto ao sofrimento e suas próprias dores são intensificadas no contato com a dor do outro.

Diálogo com pessoas foi a subcategoria mais relevante utilizada como estratégia para lidar com *burnout*. Porém, é preciso existir plena confiança entre estes para que o diálogo possa servir como uma válvula de escape e surtir o efeito desejado de não adoecer devido à alta demanda do trabalho ministerial do pastor evangélico. O cuidado é, acima de tudo, uma atitude de ocupação, preocupação, responsabilização e envolvimento afetivo com o outro.

Os dados alcançados alertam para o cuidado com a saúde dos pastores, uma vez que estes lidam com pessoas, que enfrentam problemas diversos e muitos pensam que os seus líderes são 'super-homens'. Percebeu-se que a demanda do ministro presbiteriano ampliou-se devido ao crescimento populacional, aos avanços tecnológicos, etc. Assim caso a IPB, ou a igreja local desses pastores, não se posicione para criar um ambiente favorável para a não instalação da síndrome de

burnout na vida destes, haverá muitos ministros exauridos emocionalmente, despersonalizados e com baixa realização profissional, o que certamente afetará sua saúde física e mental, bem como a vida dos membros, das famílias e, até mesmo, da sociedade.

Ficou claro que os pastores perdem a sua humanidade em função de sua profissão, por temerem demonstrar emoções e sentimentos como dúvida, fragilidade e desejos, além de interesses pessoais ou qualquer outro tipo de sentimento que possa ser visto pelos outros como uma falha ou uma fraqueza.

Até mesmo pastores que já haviam recebido o diagnóstico de estarem sofrendo *burnout*, em suas entrevistas tentaram mascarar a realidade que estão vivenciando. Percebe-se que estão envoltos em um manto de 'espiritualidade', o qual os impede de se mostrarem realmente quem são, como são e o que estão sentindo. Tudo em prol do nome da igreja, do próprio nome e de sua família, como se esta devesse ser perfeita. Por isso, pode-se sugerir que o esgotamento é muito maior do que o que realmente foi obtido nesta pesquisa.

A falta de entendimento do termo vocação extrapola seu real significado. Com isso os 'vocacionados' são encontrados em suas atribuições de serviço excessivamente exaustivas para si mesmos e para seus familiares. Ainda assim, insistem em apresentar uma atitude de aparente invulnerabilidade, assumindo o serviço de cuidado ao próximo, mas descuidando de si.

A pesquisa apresentou algumas limitações, tais como: o tamanho da amostra, que não alcançou o total de pastores para os quais foram enviadas as correspondências; e a impossibilidade de generalizar os resultados obtidos para outras instituições religiosas, uma vez que o método de pesquisa se tratou de um estudo de caso.

Após a análise dos resultados, da apresentação das considerações finais e das limitações deste estudo, propõem-se como sugestões para pesquisas futuras: extensão da pesquisa a outras instituições religiosas e estudos contemplando além da síndrome de *burnout*, outros temas, como 'Prazer e sofrimento no trabalho', 'Qualidade de vida no trabalho', 'Comprometimento' e 'Estresse ocupacional', que

poderão fornecer dados para que as organizações religiosas se reestruturem para uma acolhida com mais qualidade de seus funcionários, evitando o adoecimento laboral, além de buscar estratégias defensivas tanto à síndrome de burnout quanto às demais doenças desencadeadas no trabalho.

Para a Academia, as contribuições podem ser consideradas importantes, primeiro, por tratar-se de tema que, embora amplo e atual, ainda não foi suficientemente explorado pela bibliografia especializada. E segundo porque os resultados avançaram para além das 3 categorias sugeridas pela escala de Maslach, uma vez que mais 4 categorias surgiram a partir dos depoimentos dos pesquisados.

Para a entidade pesquisada. Uma vez que o objetivo da IPB é ver vidas sendo transformadas, subteve-se que ela está aberta a críticas que lhe proporcionem crescimento. Ainda que esta pesquisa não possa ser generalizada, por se tratar de um estudo de caso, a IPB pode basear-se neste estudo para melhorar as condições de trabalho de seus ministros pastorais e, conseqüentemente, ter cuidadores em seus templos livres das possíveis doenças desencadeadas no ambiente laboral, além de ter membros e fiéis saudáveis em todos os aspectos e dispostos a apoiar o trabalho de seus líderes.

Para a autora, esta pesquisa revelou contribuições importantes no âmbito pessoal, na medida em que lhe proporcionou a oportunidade de conhecer um pouco mais sobre esta instituição tradicional e idônea. Ao abrir suas portas para que este estudo fosse realizado, a Igreja Presbiteriana do Brasil deixou claro que busca ter em seu ambiente laboral pessoas vocacionadas para o ministério eclesiástico. Além disso, procura investir em todas as áreas da vida de seus pastores e familiares, bem como na sociedade, disseminando o evangelho de Cristo para a transformação das pessoas como um todo. Na medida em que enriqueceu sua bagagem cultural, esta experiência será de grande importância para sua vida acadêmica.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**. São Paulo: Pioneira. Thomson Learning, 2004.

AMUNDSEN, D.I W. The Anguish and Agonies of Charles Haddon Spurgeon. *Christian History*, 29. Ed., 1991. In CORDEIRO, Wayne. **Andando com o tanque vazio?**: encha o tanque e renove sua paixão. Tradução Emerson Justino. São Paulo. Editora Vida. 2011.

ARAÚJO, A. L. de. **Estresse ocupacional e burnout**: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais. 2011. 124 f. Dissertação (Mestrado em Administração) .- Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. 226 p.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2010.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T; ALVES, R. N. **Quem cuida também merece cuidados**: conhecendo e prevenindo o burnout. Maringá: EDUEM. 2003.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout, por quê? Uma Introdução. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T (Org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2002. p. 13-20.

BOFF, Leonardo. **Saber cuidar**: ética do humano – compaixão pela terra. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999. p. 33.

BORGES, L. O. *et al.* **A síndrome de burnout e os valores organizacionais**: um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 15, n. 1, 2002. p. 189-200.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Ministério da Saúde do Brasil. In: DIAS, E. C. (Org.). **Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil**. Brasília, DF, Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114).

CARLOTTO, M. S. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise fatorial do maslach burnout inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 9, n. 3, p. 499-505, set./dez. 2004.

CARLOTTO, M. S.; GOBBI, M. D. Síndrome de burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho?. **Alethéia**, Canoas. v. 10, p.103-104. 1999.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall. 2002. 242 p.

CHERNISS, C. **Professional burnout in human service organizations**. New York: Praeger. 1980.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é Burnout? In: CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, p. 237-255. 1999.

DANTAS, E. A. M. **A relação entre a saúde organizacional e síndrome de burnout**. 2003. 114 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2003.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C.. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas. 1994.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo, Atlas, 1993.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks: Sage, 2005.

DUARTE, L. J; GARCIA, F. C. Burnout: analisando a síndrome em gerentes de um empresa familiar. In: XIV Semead Ensino e Pesquisa em Administração. Gestão de Pessoas. São Paulo. 2011. **Anais...**São Paulo: SEMEAD. 2011.

FARBER, B. A. **Crisis in education**. Stress and burnout in the american teacher. San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1991.

FERREIRA, A. A..**Significados do arado no ministério**. Aleluia. Junho, 2010. Disponível em http://www.iprb.org.br/artigos/textos/art151_199/art188.htm.>. Acesso em: 05 jan. 2014.

FIGUEROA, J. F.; VELIZ-CAQUIAS, R. E. El Síndrome de quemazón y el ambiente de trabajo em una muestra de enfermeras psiquiátricas . **Rev. Ciencias de la Conducta**, n. 3, p. 101-121, 1992.

FISCHER, H.J. A psychoanalytic view of burnout. In: B.A. Farber (Ed.) **Stress and Burnout in the Human Services**. New York: Pergamon. 1983. p. 40-45.

FRANÇA, H. H. A Síndrome de "Burnout". **Revista Brasileira de Medicina**, v. 44, n. 8, 197-199. 1987.

FRANCO, B. **Análise de conteúdo**. 2. ed. Brasília: Líber Livro, 2005.

FREUDENBERGER, H. J. Staff Burnout. **Journal of social issues**. 30, p.159-165. 1974.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M. **Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse**. Madrid: Editorial Síntesis. 1997.

GIMENEZ, G. A. A. **A crise no ministério pastoral: uma análise das relações entre a vocação e as crises ministeriais na perspectiva da teologia prática**. 2002. 121 f. Dissertação (Mestrado em Teologia) – Universidade Metodista de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Teologia, São Bernardo do Campo. 2002.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa - tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.3, p. 20-29, mai./jun. 1995.

HAIR JR., F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAYATI, D.; KARAMI, E.; SLEE, B.. Combining qualitative and quantitative methods in the measurement of rural poverty. **Social Indicators Research**, v.75, p.361-394, springer, 2006.

HOEPFNER, D. **Fundamentos bíblico-teológicos da capelania hospitalar: uma contribuição para o cuidado integral da pessoa**. 2008. 121 f. Dissertação (Mestrado em Teologia) – Escola Superior de Teologia. Programa de Pós-Graduação, São Leopoldo. 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **As Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência do Censo Demográfico 2010**. 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm>. Acesso em: 07 mar. 2013.

LEITE, N. M. B.. **Síndrome de burnout e relações sociais no trabalho: um estudo com professores da Educação Básica**. 2007. 168 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Brasília/DF. 2007.

LOPES, H. D.. **As excelências do ministério de Paulo**. Maio, 2008. Disponível em: <<http://hernandesdiaslopes.com.br/2008/05/as-excelencias-do-ministerio-de-paulo/#.UsjZAvRDsn4>>. Acesso em: 05 jan. 2014.

LOPES, M. O.. **Síndrome de burnout: um estudo com professores do ensino médio em uma escola pública inclusiva de Belo Horizonte**. 2011. 106 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. A.. **A pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU. 1986.

MAGALHÃES, A. B. **A Síndrome de Burnout no contexto hospitalar pediátrico**. 2006. 159 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiás. 2006.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASLACH, C. Burned-out. **Human Behavior**, v. 5, p. 16-22. 1976.

MASLACH, C. Burnout: A Multidimensional Perspective. In: Schaufeli, W.B.; Maslach, C. & Marek, t. (Eds.), **Professional burnout: recent developments in theory and research**. p. 19-32. New York: Taylor e Francis. 1993.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **The measurement of experienced burnout**. Journal of Occupational Behavior, Sussex, England, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Take this job and.. love it. **Psychology Today**, v. 32, p. 50-57, 1999.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 2 ed. 1986.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout: How organization cause, personal stress and what to do about It**. San Francisco: Jossey-Bass.1997.

MASLACH, C. JACKSON, S. E.; ACHWAB. **The thruth about burnout**. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review Psychology**, v. 52, p. 397-422. 2001.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese de Doutorado. Brasília. Universidade de Brasília. 1999.

MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, A. M.; CRUZ, R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TAMAYO A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed. 2004.

MENDES, A. M.; SILVA, R. R. Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. **Psico-USF**. v. 11, n. 1, jan./jun. p. 103-112. 2006.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

MORENO-JIMENES, B.; HERNANDEZ, E. G.; GALVEZ, M.; GONZALEZ, J. L; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.. Avaliação do Burnout em Professores. Compara-

ção de Instrumentos: CBP-R e MBI-ED. **Revista Psicologia em Estudo**, v. 1, n. 7, p. 11-19, Maringá, 2002.

NORMAN, G.. **Likert scales**, levels of measurement and the “laws” of statistics, 2010.

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.

PIMENTA, A. G. **Sofrimento psíquico e Síndrome De Burnout**: um estudo com professores do Ppge/Ce/Ufsm. 2004. 117 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Maria. 2004.

PINES, A.M. Burnout: An existential perspective. In: SCHAUFELI, W.B., MASLACH, C., MAREK, T. **Professional Burnout**: Recent Developments in Theory and Research. Washington, DC: Taylor e Francis. 1993.

PRESBITERIANA, I., B.. **Anuário IPB 2010**. Brasil: Luz para o Caminho. 2010. 576 p.

PRESBITERIANA, I., B.. **Constituição da Igreja Presbiteriana do Brasil. Manual Presbiteriano**. 15 ed. Minas Gerais: Cultura Cristã. 1999. 225 p.

PRESBITERIANA, I., B.. **Portal da Igreja Presbiteriana do Brasil**. Disponível em: <<http://www.ipb.org.br/>>. Acesso em: 07 mar. 2013.

PRESBITERIANA, I., B.. **Presbitério Vale do Aço - PRVA**. Disponível em: <http://www.ipci.org.br/ler_texto.php?id=34>. Acesso em: 28 mar. 2013.

PRESBITERIANA, I., B.. **Secretaria Executiva do Supremo Concílio. Primeiro Censo Presbiteriano**. Disponível em: <<http://www.executivaipb.com.br/site/index.php>>. Acesso em: 28 mar. 2013.

RAMOS, F.; CASTRO, R.; GALINDO, A.; FERNÁNDEZ, V. M. J. **Síndrome de desgaste profissional**: burnout. *Mapfre Medicina*, v. 3, n. 9, p. 189-196, 1998.

REINHOLD, H. H. **O sentido da vida**: prevenção de stress e burnout do professor. 2004. 207 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas. 2004.

ROCCA, Mauricio Carlos. **Saúde dos líderes religiosos**: a vocação em sintonia com a saúde pessoal. Um olhar de cuidados sobre a saúde dos líderes religiosos no contexto atual. 2011. 82 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) - Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2011.

SANTOS, F. L. N. **Trabalho docente e Síndrome de Burnout**: o caso dos professores de enfermagem (UFPR) e engenharia elétrica (UTFPR). 2003. 122 f.

Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2003.

SANTOS, A. C. O. **Minhas Primícias**. Música. Clube dos Compositores. Número do registro: 21025503d120903h122721_m1. 2009.<www.clubedosc compositores.com.br. Acesso em: 12 set. 2013.

SANTOS, F. L. N. **Trabalho docente e Síndrome de Burnout: o caso dos professores de enfermagem (UFPR) e engenharia elétrica (UTFPR)**. 2007. 122 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2007. Disponível em: <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/dissertacoes/2007/ppgte_dissertacao_221_2007.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2013.

SATO, L. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: CODO, W.; JACQUES, M. G.(Org.). **Leituras em saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2002.

SILVA, A. M. **Estresse e Burnout: um estudo com professores do CEFET- MG**. 2011. 144 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4ª ed., rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2005.

SILVA, F. A.. **Uma abordagem sobre o esgotamento físico dos pastores**. Igreja Presbiteriana Renovada em Barueri/SP. Adaptação de palestra aos alunos de medicina da UNIFESP. Ed. Aleluia. São Paulo. 4 p. 2011. Disponível em: <http://www.iprb/artigos/textos/art200_249/art201.htm>. Acesso em: 07 mar. 2013.

SILVA, L. V; HONÓRIO, L. C. Síndrome de Burnout: questões Contemporâneas no Cotidiano de Professores que lecionam em Escolas Públicas de Periferia. In: III ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO. 2011. João Pessoa. **Anais...**João Pessoa: EnGPR, 2011. 16 p.

SILVA, N. R. **Condições de trabalho e saúde de professores e alunos com ou sem necessidades educacionais especiais**. 2009. 132 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. 2009

SILVA, R. R. **Profissão pastor: prazer e sofrimento, uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais**. 2004. 187 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. 2004.

SOBOLL, L. A. P. A face oculta da síndrome do Burnout nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho. In: XXVI ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 2002, Salvador. **Anais...** Bahia: EnAPNAD, 2002. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2002/GRT/2002_GRT1037.pdf>. Acesso em: 20 out. 2013.

TAMAYO, R. M. **Relação entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos**. 1997. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Não-Publicada, 1997.

TEIXEIRA, F. G. **Síndrome de Burnout em profissionais da educação: um estudo com professores da rede municipal do ensino fundamental de Rio Grande/RS**. 2007. 83 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-Graduação, Fundação Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande. 2007. Disponível em: <http://www.argo.furg.br/bdtd/tde_arquivos/9/TDE-2010-10-08T150052Z-217/Publico/FERNANDATEIXEIRA.pdf>. Acesso em: 21 out. 2013.

TEIXEIRA, F. G.; SILVA, M. R. S.; MEDEIROS, G. L.. Síndrome de Burnout - a interface entre o trabalho na área da educação e na enfermagem. Artigo de investigação. **Revista de Enfermagem Referência**. v. 3, n. 2, 2010. p. 101-109.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 17. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação** São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

WAGNER, D. P. **Síndrome de Burnout: um estudo junto aos educadores (professores assistentes) em escolas de educação infantil**. 2004. 113 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2004. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4915/000461391.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 12 dez. 2013.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXOS

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Orientações sobre o preenchimento dos questionários de pesquisa

Prezado pastor,

Meu nome é Ana Cristina de Oliveira Santos, sou membro da Igreja Presbiteriana do Primavera, na cidade de Timóteo, no leste de Minas Gerais, pastoreada pelo Reverendo Vanderlei Rodrigues da Silva.

É de suma importância comunicar que o presente estudo está devidamente autorizado pela Igreja Presbiteriana do Brasil, por meio de seu representante legal e presidente, Reverendo Roberto Brasileiro Silva, conforme carta em anexo.

Sou mestranda do Curso de Administração da Faculdade Novos Horizontes em Belo Horizonte, e necessito realizar um trabalho de pesquisa, a fim de concluir mais uma etapa. Sendo assim, solicito sua colaboração voluntária no sentido de responder o presente questionário, que tem como objetivo levantar dados para subsidiar a elaboração de uma dissertação, com a orientação do professor Dr. Luiz Carlos Honório*.

O tema da pesquisa é “**SÍNDROME DE *BURNOUT* e o trabalho dos pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais.**” A escolha do tema deve-se a escassez de estudos na área com pastores.

Este questionário faz parte de uma pesquisa de natureza estritamente acadêmica e tem por finalidade investigar aspectos da relação do pastor com o seu trabalho.

O questionário é composto por duas partes:

- A primeira parte relaciona-se aos dados sócio-demográficos.

- A segunda parte diz respeito aos sentimentos pessoais em relação ao seu ambiente de trabalho.

Ao responder o questionário, leve em consideração as seguintes orientações gerais:

- a. Utilize caneta para marcar suas opções.
- b. Responda cada item o mais preciso e francamente possível, condição essencial para a confiabilidade dos resultados.
- c. Não assine o seu nome, uma vez que os dados serão tratados na sua totalidade.
- d. Assinale apenas uma resposta para cada questão.
- e. Considere exatamente o que acontece e não o que seria ideal que viesse a acontecer.
- f. Trabalhe rapidamente, preenchendo o questionário na sequência.
- g. Em caso de alteração da resposta, faça um círculo na resposta errada e marque nova resposta.
- h. Para a devolução, basta colocar o questionário preenchido e enviá-lo via correios para o meu endereço, que já consta no envelope enviado juntamente com os questionários. Pode-se perceber que neste envelope não consta o endereço da respectiva igreja como remetente, justamente para preservar o anonimato do pastor, ou dos pastores que responderem à pesquisa.
- i. Para manter a confiabilidade dos resultados, é necessário que todas as questões sejam respondidas. Portanto, ao final, repasse cada questão para verificar se respondeu a todas.
- j. Não existem respostas certas ou erradas para tais perguntas, o importante é que sua escolha seja sincera.

Agradeço antecipadamente a colaboração e coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários pelos seguintes meios:

Telefones: (31) 3846-7285
(31) 8905-3005 (oi)
(31) 7556-1015 (TIM)

E-mails: ana.aguiar@mestrado.unihorizontes.br
annacristhinasantos@gmail.com

Redes Sociais: Facebook: Ana Cristina Santos
Skype: anacristinasantos73
Twitter: @cristhina_anna

Atenciosamente,

Ana Cristina de Oliveira Santos
Mestranda - Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
Orientador - Faculdade Novos Horizontes

*<http://lattes.cnpq.br/5655429471699275>

SEÇÃO I – DADOS SÓCIODEMOGRÁFICOS

Nesta seção, busca-se conhecer os dados pessoais e ocupacionais dos participantes da pesquisa. Não é interesse deste levantamento identificar os respondentes, mas sim traçar um perfil geral do grupo. Assinale as questões abaixo com um “x”, marcando somente uma alternativa. **(NÃO ASSINAR)**

<p>1. Faixa etária:</p> <p>1.1 () até 25 anos 1.2 () de 25 a 30 anos 1.3 () de 31 a 35 anos 1.4 () de 36 a 40 anos 1.5 () de 41 a 45 anos 1.6 () de 46 anos a 50 anos 1.7 () acima de 50 anos</p> <p>2. Estado Civil:</p> <p>2.1 () Solteiro(a) 2.2 () Casado(a) 2.3 () Separado(a) 2.4 () Divorciado(a) 2.5 () Viúvo(a) 2.6 () outros _____</p> <p>3. Tem filhos?</p> <p>3.1 () sim 3.2 () não</p> <p>3.3. Em caso afirmativo, quantos?</p> <p>3.4 _____ menores de 18 anos 3.5 _____ maiores de 18 anos</p> <p>4. Grau de escolaridade:</p> <p>4.1 () Superior completo 4.2 () Especialização completa 4.3 () Especialização incompleta 4.4 () Mestrado completo 4.5 () Mestrado incompleto 4.6 () Doutorado completo 4.7 () Doutorado incompleto</p> <p>5. Tempo de atuação no ministério pastoral:</p> <p>5.1 () Menos de 1 ano 5.2 () De 1 a 5 anos 5.3 () De 6 a 10 anos 5.4 () De 11 a 15 anos 5.5 () De 16 a 20 anos 5.6 () Mais de 20 anos</p>	<p>6. Tempo de trabalho na atual Igreja:</p> <p>6.1 () Menos de 1 ano 6.2 () De 1 a 5 anos 6.3 () De 6 a 10 anos 6.4 () De 11 a 15 anos 6.5 () De 16 a 20 anos 6.6 () Mais de 20 anos</p> <p>7. Tempo de trabalho na Igreja anterior:</p> <p>7.1 () Menos de 1 ano 7.2 () De 1 a 5 anos 7.3 () De 6 a 10 anos 7.4 () De 11 a 15 anos 7.5 () De 16 a 20 anos 7.6 () Mais de 20 anos</p> <p>8. Regime de Trabalho:</p> <p>8.1 () Integral 8.2 () Parcial</p> <p>9. Possui outro emprego/atividade além do pastorado?</p> <p>9.1 () sim 9.2 () não</p> <p>10. Em que grau o seu 2º emprego/atividade é importante para a composição de sua renda pessoal/familiar?</p> <p>10.1 () é muito importante 10.2 () é pouco importante 10.3 () é importante 10.4 () não é importante</p> <p>11. Vínculo estabelecido com a Igreja:</p> <p>11.1 () pastor efetivo 11.2 () pastor auxiliar 11.3 () pastor evangelista 11.4 () pastor missionário</p> <p>12. Faixa salarial mensal bruta</p> <p>12.1 () de 1 a 5 salários mínimos 12.2 () de 6 a 10 salários mínimos 12.3 () de 11 a 15 salários mínimos 12.4 () de 16 a 20 salários mínimos 12.5 () acima de 21 salários mínimos</p>
---	--

SEÇÃO II - MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI).

A seguir você encontrará 22 afirmações relacionadas com sentimentos pelo trabalho. Por favor, leia atentamente cada afirmação e responda se já experimentou o que é relatado em relação a seu trabalho. Indique qual a frequência (de 1 a 5) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme as indicações abaixo. **(NÃO ASSINAR)**

1 Nunca	2 Raramente	3 Algumas vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	--------------------	---------------------	-------------

Nº	AFIRMAÇÕES	1	2	3	4	5
1	Sinto-me esgotado emocionalmente devido ao meu trabalho.					
2	Sinto-me cansado ao final da jornada de trabalho.					
3	Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado.					
4	Posso entender com facilidade o que sentem os membros da Igreja.					
5	Creio que trato alguns membros da Igreja como se fossem objetos.					
6	Trabalho com pessoas o dia todo e isto me exige um grande esforço.					
7	Eu lido eficazmente com os problemas dos membros da Igreja.					
8	Meu trabalho deixa-me exausto.					
9	Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente a vida de outros.					
10	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.					
11	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.					
12	Sinto-me frustrado em meu trabalho.					
13	Creio que estou trabalhando em demasia.					
14	Realmente não me preocupo com o que ocorre com alguns membros da Igreja.					
15	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.					

1 Nunca	2 Raramente	3 Algumas vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
-------------------	-----------------------	---------------------------	----------------------------	--------------------

Nº	AFIRMAÇÕES	1	2	3	4	5
16	Posso criar facilmente uma atmosfera tranquila para os membros da Igreja.					
17	Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com membros da Igreja.					
18	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.					
19	Sinto-me no limite de minhas possibilidades.					
20	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.					
21	Sinto que os membros da Igreja culpam-me de alguns de seus problemas.					
22	Sinto-me com muita vitalidade.					

Fonte: Adaptada por Codo (1999)

APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS COM PASTORES

Prezado pastor,

O objetivo dessa entrevista é levantar dados sobre as dimensões da síndrome de *burnout* em pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil, no Estado de Minas Gerais. Portanto, sua cooperação é fundamental para o entendimento de como se configura a síndrome de *Burnout* no trabalho de pastores evangélicos.

É importante que fale amplamente sobre cada questionamento, para que se possa fazer um aprofundamento coeso com os resultados obtidos na pesquisa quantitativa, além disso, esta pesquisa é sigilosa e de natureza estritamente acadêmica, portanto não é necessário se identificar.

Agradecemos antecipadamente a colaboração e colocamo-nos à disposição para outros esclarecimentos.

Ana Cristina de Oliveira Santos

Mestranda - Faculdade Novos Horizontes

annacristhinasantos@gmail.com

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Orientador - Faculdade Novos Horizontes

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Os resultados apontaram que os pastores não se queixam de estarem exauridos emocionalmente no que se refere às atividades pastorais ou ministeriais. Você acredita que isso corresponde à sua realidade? Qual a sua opinião sobre essa situação?
2. Os resultados demonstraram que os pastores não despersionalizam suas relações com as pessoas de seu relacionamento (pares, fiéis, família, etc.), ou seja, essas pessoas não são tratadas como objetos. O que você pode apontar no seu trabalho que reforça essa realidade? O que as pessoas com as quais você convive em seu trabalho significam para você?
3. A pesquisa mostrou que os pastores se sentem moderadamente pressionados no trabalho no que se refere à realização profissional. O que acontece no seu trabalho que você pode apontar para esclarecer tal resultado?
4. A pesquisa revelou que trabalhar com pessoas o dia todo requer esforço do pastor e isso o induz a exaustão emocional. O que você pode me relatar sobre esse resultado tendo em vista o seu trabalho?
5. Verificou-se que os pastores tendem à exaustão pelo fato de trabalhar com pessoas o dia todo, mas ainda assim preocupa-se com os problemas dos membros da igreja. O que você pensa sobre esse aspecto contraditório?
6. Os resultados apontaram os pastores afirmando que não sabem tratar de forma adequada os problemas emocionais que vivenciam no trabalho, mas ao mesmo tempo consideram possível lidar adequadamente com problemas emocionais alheios. O que você pensa dessa aparente contradição?
7. Ainda tratando de contradições encontradas nos resultados da pesquisa, como você explica o fato de pastores relatarem que se sentem com muita vitalidade, mesmo afirmando que lidar com pessoas o conduz a sentir exaurido no final do dia?

8. Os resultados da pesquisa apontaram os pastores mais novos se sentindo mais exauridos emocionalmente do que os pastores mais seniores. Qual a sua opinião sobre esse resultado?

9. Os resultados mostraram que os pastores mais novos também se sentem menos realizados profissionalmente do que os mais experientes. Porém muitos desses ministros mais jovens também recebem os mesmos salários e assumem igrejas tradicionais, da mesma forma como os pastores seniores. Partindo desse pressuposto, você acha que esse sentimento de baixa realização profissional tem relação com o quê?

10. Com relação ao tempo de atuação no ministério pastoral, a pesquisa mostrou que os pastores que estão no ministério há pelos menos 15 anos apresentaram maior exaustão emocional do que aqueles que já ultrapassaram esses 15 anos de ministério. Uma vez que o normal seria esperar que quanto mais tempo de ministério mais exaurido emocionalmente estaria o ministro pastoral, o que você pode dizer sobre esse resultado?

11. Outro ponto importante para se discutir foi o resultado obtido, em que pastores com até 5 anos de trabalho na igreja anterior apresentaram maior exaustão emocional quando comparados com os pastores com mais de 6 anos de trabalho na igreja anterior. Que aspectos você poderia apontar para justificar esse resultado?

12. A pesquisa mostrou que o pastor efetivo se sente mais pressionado no que se refere à realização profissional quando comparado aos pastores auxiliares e evangelistas. Qual sua interpretação para esse resultado? Se você é um pastor efetivo descreva como ocorre essa pressão em sua realização profissional.

13. Você sente que com o passar dos anos no ministério pastoral a sua saúde foi afetada de alguma maneira? Em quais áreas?

14. Qual a importância do trabalho pastoral para você?

15. Como é o processo de reconhecimento e valorização do seu trabalho pela IPB, pelo conselho de sua igreja, pelos seus membros e por sua família, enfim, pelas pessoas que lidam diretamente com o seu trabalho?

16. Descreva como você percebe o seu relacionamento com seus pares e as lideranças na igreja onde atua?

17. Quais são as estratégias que você utiliza para lidar com os problemas e as pressões que acontecem no seu dia-a-dia de trabalho?

18. Aponte os aspectos mais relevantes que lhe causam sofrimento no trabalho.

19. Aponte os aspectos mais relevantes que lhe causam prazer no seu trabalho.

S237s Santos, Ana Cristina de Oliveira
Síndrome de Burnout e o trabalho dos pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil no Estado de Minas Gerais. / Ana Cristina de Oliveira Santos. Belo Horizonte: FNH, 2014.

111 f.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório.

Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração