

UNIVERSIDADE IBIRAPUERA - UNIB

**MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO PSICOSSOMÁTICA**

MARCOS WAGNER RODRIGUES DOS SANTOS

**Síndrome de *Burnout* e Ofício Pastoral:
A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja
Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP**

São Paulo

2019

UNIVERSIDADE IBIRAPUERA - UNIB
MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO PSICOSSOMÁTICA

MARCOS WAGNER RODRIGUES DOS SANTOS

**Síndrome de *Burnout* e Ofício Pastoral:
A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja
Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP**

Dissertação apresentada como exigência parcial à Banca Examinadora da Universidade Ibirapuera – UNIB, para a obtenção do título de Mestre em Psicologia, área de concentração em Psicossomática, sob orientação do Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa.

São Paulo

2019

S237s

Santos, Marcos Wagner Rodrigues dos

Síndrome de *Burnout* e ofício pastoral: a psicossomatização do estresse em pastores da igreja Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP. / Marcos Wagner Rodrigues dos Santos. São Paulo. – 2019.

148 f. il.

Orientação: Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa.

Dissertação (Mestrado em Psicossomática) - Universidade Ibirapuera, São Paulo, 2019.

1. *Burnout* 2. Estresse ocupacional 3. Pastores 4. Ofício pastoral 5. Igreja Presbiteriana Independente do Brasil I. Título

CDD – 158.723

UNIVERSIDADE IBIRAPUERA

Reitor: Prof. Anderson José Campos de Andrade

Pró-Reitor: Prof. José Campos de Andrade Filho

Coordenadora do Programa de Mestrado em Psicologia / Psicossomática:

Prof.^a Dr^a Maria Geralda Viana Heleno

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa
Universidade Ibirapuera (Orientador)

Prof.^a Dra. Cibele Mariano Vaz de Macêdo

Prof.^a Dra. Rosileny Alves dos Santos Schwantes

Aprovado em ____/____/____

DEDICÁTÓRIA

Aos incuráveis curadores de alma.

Aos que dedicaram sua vida ao cuidado e
que em algum momento não o foram.

Aos que adoeceram e àqueles que apesar
das dores, resistem firmes em suas defesas.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa por sua paciente leitura e orientação ao longo da construção desta dissertação. Pelo “silêncio habitado” que em justa medida, me permitiu percorrer com liberdade o caminho da pesquisa científica.

Às professoras doutoras Cibele Mariano Vaz de Macêdo e Rosileny Alves dos Santos Schwantes, por participarem da banca examinadora desta dissertação.

Ao Professor Dr. Ricardo Borges Machado pela participação na banca de qualificação e por suas preciosas observações.

Aos colegas de turma e aos docentes do programa de mestrado em psicologia da Universidade Ibirapuera por todo companheirismo e transmissão de conhecimento.

À Professora e colega Vanessa Curtis pela revisão ortográfica.

À minha colega de consultório Karoline Paiva, que de maneira especial, com sua experiência e energia, me apoiou em um momento de transformação pessoal e de transição de carreira, que ocorrera enquanto finalizava esta dissertação.

À minha analista, Ana Paula Fernandes de Lima, por sua preciosa escuta e continência ao longo dos últimos cinco anos.

À minha mãe, Dona Ivone, meus irmãos Wellington e Ewerton, minha cunhada Lúcia e ao pequeno Lorenzo, amado sobrinho. Todos ainda experimentam tristezas familiares pela partida de meu pai, mas compartilham comigo de novas alegrias e esperança.

Aos meus filhos Samuel e Victória por toda compreensão e carinho, e à Aninha, esposa amada, por toda torcida e resiliência em tempos de ausência e de certa privação.

À Igreja Presbiteriana Independente do Brasil na pessoa do Rev. Áureo Rodrigues de Oliveira, presidente da diretoria da assembleia geral da IPIB de 2011 a 2019, por ter me concedido o privilégio de realizar a pesquisa junto aos pastores e a Igreja Presbiteriana Independente de Vila Prudente por todo carinho com a qual acolheu a mim e a minha família ao longo da produção desta dissertação.

E ao Eterno, razão de minha existência, pelo dom da vida e por sua manifestação criativa em meu percurso pessoal.

*“O meu coração não encontrará descanso
até que em ti, descanse”.*

Agostinho de Hipona.

RESUMO

A presente pesquisa investigou se o ambiente de trabalho e o escopo da função de pastor na Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB) em São Paulo/SP são considerados um meio para a manifestação de *Burnout* em seus ministros. A psicossomatização do estresse em decorrência de condição organizacional e ambiental bem como das tarefas pertinentes às diversas profissões ligadas ao cuidado e ao ensino tem sido objeto de estudos de pesquisas. Para determinar esta condição na IPIB, caracterizou-se a denominação enquanto organização religiosa e detalhou-se o escopo da função pastoral, desde a formação do ministro até suas atribuições, a fim de se compreender a psicodinâmica do trabalho pastoral e de se identificar os estressores potenciais para o adoecimento laboral. Fez-se um recorte histórico sobre a Síndrome de *Burnout*, uma revisão bibliográfica e optou-se, como referencial teórico, pelas abordagens psicossocial e da psicodinâmica do trabalho. Aplicou-se um questionário sociodemográfico ampliado e a versão adaptada do Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI) com as três dimensões que caracterizam a Síndrome de *Burnout* (SB): Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Baixa Realização Profissional (BR), a fim de verificar a situação dos 51 pastores participantes. Realizou-se a análise descritiva dos dados, caracterização da amostra, demonstração de ocorrência, intensidade e correlação de fatores sociodemográficos com as três dimensões da SB preconizadas pelo MBI. Foram realizadas articulações entre os principais dados, o referencial teórico apresentado e outros autores seguindo uma unidade epistemológica, destacando-se como principais resultados: a) uma condição leve para moderado em relação ao nível de *Burnout*; b) o escopo da função pastoral, por suas atribuições e características, como um viabilizador dos estressores que conduzem à SB e c) o ambiente e condições de trabalho na IPIB como não agravadores para o adoecimento laboral; além de outras questões que emergiram a partir da discussão dos resultados.

Palavras-chave: *Burnout*; Estresse Ocupacional; Pastores; Ofício Pastoral; Igreja Presbiteriana Independente do Brasil.

ABSTRACT

This research investigated whether the work environment and the scope of the pastoral function at the Independent Presbyterian Church of Brazil (IPIB) in São Paulo / SP are considered a means for the manifestation of Burnout in its ministers. The psychosomatic process of stress as a result of organizational and environmental conditions, as well as the tasks pertaining to the various care and teaching professions, has been the subject of research studies. To determine this condition at IPIB, the denomination as a religious organization was characterized and the scope of the pastoral function was detailed, from the formation of the minister to his duties, in order to understand the psychodynamics of pastoral work and to identify the potential stressors for occupational illness. It was made a historical cut about the Burnout Syndrome, a bibliographical review and the psychosocial and work psychodynamic approaches were chosen as theoretical reference. An extended sociodemographic questionnaire and the adapted version of the Maslach Burnout Inventory (MBI) were applied according to the three dimensions that characterize Burnout Syndrome (SB): Emotional Exhaustion (EE), Depersonalization (DP) and Low Professional Achievement (BR) to verify the situation of the 51 participating pastors. Descriptive data analysis, sample characterization, demonstration of occurrence, intensity and correlation of sociodemographic factors with the three dimensions of BS recommended by the MBI were performed. Articulations were made between the main data, the presented theoretical framework and other authors following an epistemological unit, highlighting as main results: a) a mild to moderate condition in relation to the Burnout level; b) the scope of the pastoral function, by virtue of its attributions and characteristics, as enabling the stressors that lead to the SB; and c) the working environment and conditions in IPIB as non-aggravating factors for occupational illness; besides other issues that emerged from discussion of the results.

Keywords: Burnout; Occupational stress; Pastors; Pastoral Office; Independent Presbyterian Church of Brazil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 - Ministérios e atribuições.....	29
QUADRO 2 - Secretarias e Atribuições.....	30
GRÁFICO 1 - Intervalos de confiança da média dos itens dos constructos.....	66
GRÁFICO 2 - Análise descritiva e comparação dos indicadores.....	67
GRÁFICO 3 - Resumo das correlações.....	74

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	-	Análise descritiva das variáveis sociodemográficas gerais de caracterização da amostra.....	60
TABELA 2	-	Análise descritiva das variáveis ocupacionais de caracterização da amostra.....	61
TABELA 3	-	Análise descritiva das variáveis de reconhecimento e dedicação de caracterização da amostra.....	62
TABELA 4	-	Legenda das perguntas ordenadas conforme constructos do MBI.....	63
TABELA 5	-	Análise descritiva e comparação dos itens dos constructos.....	65
TABELA 6	-	Análise descritiva e comparação dos indicadores.....	67
TABELA 7	-	Análise Fatorial dos Construtos.....	68
TABELA 8	-	Validação dos constructos.....	69
TABELA 9	-	Comparação de Variáveis quanto ao Indicador Exaustão Emocional.....	70
TABELA 10	-	Comparação de Variáveis quanto ao Indicador Despersonalização.....	71
TABELA 11	-	Comparação de Variáveis quanto ao Indicador Baixa Realização Profissional.....	72
TABELA 12	-	Correlação de Spearman entre as variáveis ordinais e os indicadores.....	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BR	-	Baixa Realização Profissional
CD	-	Código Disciplinar
CE	-	Código Eleitoral
CIPIB	-	Constituição da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil
COEPE	-	Comitê de Ética e Pesquisa
DCD	-	Diretório para o Culto a Deus
DP	-	Despersonalização
EE	-	Exaustão Emocional
EMPLASA	-	Empresa Paulista de planejamento Metropolitano S/A
FATIPI	-	Faculdade de Teologia de São Paulo da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPIB	-	Igreja Presbiteriana Independente do Brasil
LCCIPIB	-	Lei Complementar à Constituição da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil
LO	-	Leis Ordinárias
MBI	-	Maslach <i>Burnout Inventory</i>
MC	-	Ministério da Comunicação da IPIB
ME	-	Ministério da Educação da IPIB
MM	-	Ministério da Missão da IPIB
RITE	-	Regimento Interno do Tribunal Eclesiástico
SAP	-	Secretaria de Ação Pastoral da IPIB
SD	-	Secretaria de Diaconia da IPIB
SE	-	Secretaria da Evangelização da IPIB
SEC	-	Secretaria de Educação Cristã da IPIB
SET	-	Secretaria de Educação Teológica da IPIB
SF	-	Secretaria da Família da IPIB
SML	-	Secretaria de Música e Liturgia da IPIB
SP	-	Secretaria do Portal da IPIB

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Objetivos	15
1.2	Justificativa	16
2	AMBIÊNCIA	19
2.1	Antecedentes históricos	19
2.1.1	A Reforma Protestante	20
2.1.2	A Igreja reformada	22
2.1.3	Da Europa para os Estados Unidos da América	23
2.1.4	Dos Estados Unidos da América para o Brasil	24
2.1.5	O protestantismo no Brasil	25
2.2	A Igreja Presbiteriana Independente do Brasil	27
2.2.1	Estrutura e funcionamento da IPIB	28
2.2.2	Ministros	31
2.2.2.1	Processo de formação	31
2.2.2.2	Atribuições	32
3	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	35
3.1	Abordagem Psicossocial	42
3.1.1	Dimensão Exaustão Emocional da Síndrome de <i>Burnout</i>	43
3.1.2	Dimensão Despersonalização da Síndrome de <i>Burnout</i>	44
3.1.3	Dimensão Baixa Realização Profissional da Síndrome de <i>Burnout</i> ...	45
3.2	Abordagem Psicodinâmica	46
4	MÉTODO	51
4.1	Participantes	53
4.2	Instrumentos	55
4.3	Procedimentos	57

5	RESULTADOS.....	59
5.1	Análise Descritiva.....	59
5.2	Análise Fatorial.....	68
5.3	Comparações e correlações quanto aos indicadores.....	69
6	DISCUSSÃO.....	75
6.1	Sobre a situação dos pastores da IPIB em São Paulo e <i>Burnout</i>.....	75
6.2	A função de pastor e correlações com <i>Burnout</i>.....	77
6.2.1	Formação superior e <i>Burnout</i>.....	79
6.2.2	Pastoras e <i>Burnout</i>.....	81
6.2.3	Estado civil, responsabilidade financeira e <i>Burnout</i>.....	83
6.2.4	Excessos, riscos laborais e <i>Burnout</i>.....	85
6.3	O ambiente de trabalho pastoral na IPIB em São Paulo e correlações com <i>Burnout</i>.....	86
6.3.1	Reconhecimento, ambiente de trabalho e <i>Burnout</i>.....	88
6.3.2	Prazer e Sofrimento e <i>Burnout</i>.....	91
6.4	Sobre uma <i>Weltanschauung</i> pastoral.....	96
6.4.1	O lugar ocupante do trabalho na construção do sujeito protestante..	101
6.4.2	As novas configurações do trabalho e o lugar de angústia do pastor reformado.....	107
7	CONCLUSÃO.....	112
	REFERÊNCIAS.....	117
	GLOSSÁRIO.....	127
	ANEXOS.....	128
	APÊNDICES.....	148

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se propôs a responder a seguinte questão: O ambiente de trabalho e o escopo da função de pastor na Igreja Presbiteriana Independente São Paulo/SP são considerados um meio para a manifestação de *Burnout* em seus ministros?

A partir deste questionamento levantou-se dados que pudessem embasar a hipótese de que o ofício pastoral por suas demandas, bem como o lugar de desenvolvimento deste trabalho sejam viabilizadores de estressores que levem ao adoecimento laboral. Para tanto, desenvolveu-se um capítulo sobre a ambiência da pesquisa, aprofundamento sobre a instituição pesquisada, seus antecedentes históricos, origem, propósitos, organização e funcionamento, e a própria caracterização do ofício pastoral, formação, processo de ordenação e suas atribuições no ambiente da Igreja local e seu entorno.

Para além da discussão sobre teísmo, deísmo ou ateísmo, a exposição descritiva que levou a compreensão do ambiente religioso protestante evitou reduzir a experiência religiosa que permeia prática eclesial a fenômenos puramente psicossociais ou puramente subjetivos. Compreende-se que a “cultura contemporânea, atribui o *status* de verdade aos postulados que podem ser demonstrados nos moldes da metodologia científica convencional” (ZACHARIAS, 2010, p. 171), com tradição positivista, todavia, “a ciência é apenas um dos campos de conhecimento, ao lado da religião, das artes e da filosofia [...] e a experiência da vida humana realiza-se neste quaternio de campos fenomênicos” (ZACHARIAS, 2010, p. 171).

Nesse sentido a experiência e práxis religiosa foram trazidas com intuito de contextualizar a pesquisa e possibilitar articulações com situações concretas que atravessem a prática pastoral em seu ambiente de atuação.

Quanto ao referencial teórico, partiu-se da compreensão de que o estresse acontece quando as demandas impostas pelo contexto (físico ou psicológico) exigem uma capacidade de adaptação superior à capacidade regulatória natural do organismo (MCWEN, 2005; KOOLHAAS, 2011). A frequência e a intensidade com a qual se apresentam tais demandas exigem um enorme esforço do sujeito para resistir ao desconforto circunstancial, constituindo para si mecanismos de enfrentamento que lhe permitam manter certo controle, ainda que com manifestações sintomáticas. Daí a ideia de psicossomatização a partir dos estressores presentes e a eventual manifestação de *Burnout*.

Em seguida expôs-se um recorte histórico caracterizando a Síndrome de *Burnout* (FREUDENBERG, 1974; FRIEDMAN; ROSENMAN, 1976, MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001) e revisões bibliográficas sobre o tema (CARDOSO et al, 2017; PÊGO; PÊGO, 2016; VIEIRA, 2010), compreendendo a abordagem psicossocial (MASLACH, SCHAUFELI; LEITER, 2001) e a psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992; 1994; DEJOURS; GERNET, 2011) e articulações sobre adoecimento psicossomático.

Na sequência apresentou-se o método utilizado. A pesquisa foi delineada como descritiva aplicada, correlacional, predominantemente qualitativa, pois houve também tratamento quantitativo (APOLLINÁRIO, 2012). Utilizou-se o Maslach *Burnout Inventory* (MBI), instrumento cientificamente validado (CARLOTTO; CÂMARA, 2004; SCHUTTE, 2000; SCHUSTER et al, 2015) em sua versão adaptada por CODO (1999) e utilizada por SANTOS (2014) em estudo sobre a manifestação

de Burnout de pastores do estado de Minas Gerais e questionário sociodemográfico, além do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), enviados por meio eletrônico aos 107 ministros da IPIB em São Paulo/SP após autorização do Comitê de Ética e Pesquisa (COEPE) da Universidade Ibirapuera.

Os resultados foram apresentados no quinto capítulo com base em 51 formulários retornados. Realizou-se a análise descritiva dos dados, caracterização da amostra, demonstração de ocorrência, intensidade e correlação de fatores sociodemográficos com as três dimensões da SB preconizadas pelo MBI e discutidas no capítulo sexto do presente estudo.

Finalmente foram realizadas articulações entre os principais dados, o referencial teórico apresentado e outros autores seguindo uma unidade epistemológica consistente, destacando os principais resultados encontrados.

1.1 Objetivos

Levantar dados que permitam estabelecer uma articulação teórica entre adoecimento psicossomático por estresse laboral, ambiente de trabalho e ofício pastoral na Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB) em São Paulo/SP, e verificar se o ambiente e a função pastoral são agravadores para adoecimento por *Burnout*.

Dentre os objetivos específicos, a) aplicar o Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI), segundo as três dimensões que caracterizam a Síndrome de *Burnout*: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional, verificando a ocorrência e intensidade com que incidem sobre os pastores da IPIB em São Paulo/SP; b) Caracterizar a IPIB como organização religiosa; c)

Compreender a psicodinâmica do trabalho pastoral e a identificação de estressores que podem contribuir com o adoecimento laboral.

1.2 Justificativa

Justifica-se a realização do estudo em primeiro lugar por uma questão de ordem acadêmica, pois foi identificado certa escassez de artigos publicados em relação ao universo religioso e à síndrome de *Burnout*. Pesquisou-se os indexadores Lilacs e Scielo (16/05/2018) a partir das seguintes palavras chaves: *Burnout*, estresse, pastores, Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB) e Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB). No Lilacs foram apresentados 1200 resultados para a palavra *Burnout*, 11.773 para estresse, 21 para a palavra “pastores” e nenhum resultado para IPIB ou IPB. Conjugando palavras como “estresse e pastores” encontrou-se apenas 01 artigo. Ao pesquisar “estresse e *Burnout*”, foram apresentados 515 resultados relacionados à temática do *Burnout* com profissionais de diversas áreas, destacando-se os da educação (51), profissionais da saúde (47), estudantes (38) e militares (7), além de revisão de literatura, artigos sobre testes e inventários e material sobre a psicobiologia do estresse. No indexador Scielo, foram encontrados 903 artigos para *Burnout*, 4.544 resultados para estresse, 88 para pastores e 02 artigos para IPB e nenhum para IPIB. Quando conjugado os descritores estresse juntamente com *Burnout* houve um retorno de 157 artigos, com destaque para as profissões: enfermeiros (25); médicos (15); professor (8) e cuidadores (4), além de revisão de literatura, inventários e análises fatoriais. Apesar de haver muito material sobre *Burnout* e estresse, há poucas publicações em relação ao religioso cristão protestante. A pesquisa junto a esse público, ainda que

limitada a um grupo da região de São Paulo/SP pode levantar questões importantes sobre a temática do adoecimento entre líderes religiosos.

Em segundo lugar, uma abordagem do ponto de vista da preservação da vida. Somente em Dezembro de 2017, tornou-se público o suicídio de três pastores: Pr. Ricardo Moisés da Assembleia de Deus em Cornélio Procópio/PR (10/12/2017); Pr. Júlio César Silva da Assembleia de Deus em Araruama/RJ (02/12/2017) e a Pra. Lucimari Alves Barro, da Igreja do Evangelho Quadrangular em Criciúma/SC (27/12/2017). Conforme reportagem de 30 de Abril de 2017 intitulada “Depressão no altar: quando padres e sacerdotes precisam de ajuda” (BBC Brasil, 2017) o fenômeno também ocorre entre líderes católicos: Padre Ligivaldo dos Santos da Paróquia Senhor da Paz em Salvador/BA (10/11/2017); Padre Rosalino Santos da Igreja São Bartolomeu em Corumbá/MS (18/11/2017) e o Pároco Renildo Andrade Maia da igreja Jesus Operário em Contagem/MG (22/11/2017). O artigo trazia algumas inferências sobre estresse profissional, depressão e a demanda excessiva gerada pelo ambiente laboral destes religiosos.

E por fim, o aspecto de ordem social e de relevância histórica. O presbiterianismo, ramo legítimo da Reforma Protestante do Século XVI chegou ao Brasil em 1859, representado pelo Rev. Ashbel Green Simonton (1833-1867) e desde então vem trazendo contribuições relevantes ao cenário religioso, educacional, beneficente e político.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em seu último censo (2010) demonstrava que os evangélicos, organizados em diversas denominações, representam 22,2% da população (PORTAL DO IBGE, 2019), constituindo assim um extrato relevante.

O grupo de pastores pesquisados pertence a uma denominação centenária (IPIB), organizada em 31 de Julho de 1903, dissidente da Igreja Presbiteriana do Brasil (IPB) e que divide o espaço eclesiástico com outras grandes denominações históricas tais como Luteranos, Metodistas, Batistas etc. e com instituições de tradição pentecostal e neopentecostal.

Disponibilizou-se um glossário com os principais termos eclesiásticos a fim de facilitar a leitura e compreensão do texto.

Descreveu-se no próximo capítulo a Igreja Presbiteriana Independente do Brasil.

2. AMBIÊNCIA

O presente capítulo contextualiza a instituição campo de pesquisa e os sujeitos participantes da pesquisa vinculados a tal organização.

Tem como premissa caracterizar a Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB), contemplando seus antecedentes históricos, sua origem, funcionamento e propósito e a descrição das atribuições do ofício pastoral desenvolvidas no ambiente das comunidades (igreja local) e suas implicações.

2.1 Antecedentes históricos

A terceira edição de História da Igreja Cristã (2006) propôs uma divisão temporal em sete períodos distintos: do início à crise gnóstica; da crise gnóstica à Constantino; o Estado imperial da Igreja; idade média em dois momentos, a Reforma Protestante e o cristianismo moderno (WALKER, 2006), abrangendo mais de 2000 anos de história eclesiástica.

Em linhas gerais, a Igreja surgida em Jerusalém no início do século I, extrapolou os limites da religião judaica, alcançando o mundo gentílico (não judeu). Expandiu-se territorialmente, se organizou em torno de seus primeiros credos e confissões de fé (BETTENSON, 1998; WALKER, 2006;) e logo se diferenciou do judaísmo, *religio licita* pelo império romano e se constituiu *religio ilícita*, considerada uma ameaça ao Estado, pois aglutinava o povo, sobretudo pobres e necessitados (CAIRNS, 2008).

Perseguições se originaram por parte do sistema religioso judaico que considerava o cristianismo como mais uma seita dentre os judeus e em seguida pelo

Estado. Há registros biográficos de martírios e perseguições nesse período (GONZÁLEZ, 2011; CAIRNS, 2008).

No início do século IV, o imperador Constantino atrelou a Igreja ao Império Romano. Essa aproximação conferiu um nome oficial à Igreja, possibilitou certa acomodação e privilégios para o clero como isenção de impostos, a possibilidade de receber donativos, a construção de templos, maior interação com a cultura, e marcando o início da manifestação de seu poder político (WALKER, 2006).

Entre os séculos V e XV a Igreja teve seu apogeu. Com o declínio do império romano (476) o mapa geopolítico da Europa foi fracionado entre os diversos reis e imperadores, mas o mapa religioso continuou centralizado em Roma (GONZÁLEZ, 2011; WALKER, 2006).

Os novos impérios se aliaram à Igreja e se alternaram entre as estruturas de poder e os projetos de expansão territorial, que se legitimavam por mecanismos de repressão (inquisição) e coerção por meio de doutrinas e dogmas. Desta época remontam conceitos como o das penitências e indulgências, o ressurgimento da ênfase acerca do purgatório, a instituição do celibato e o fortalecimento da ideia da infalibilidade papal (que se tornou um dogma em 1870, durante o Concílio Vaticano I, sob o papado de Pio IX).

2.1.1 A Reforma Protestante

O século XVI foi um período de grandes transformações no continente europeu, que ainda respirava os “descobrimentos”, as grandes navegações e franca expansão comercial (LACERDA, 2005a).

Martinho Lutero nasceu em 1483 em Eisleben, Alemanha. Em 1501, iniciou estudos em direito e quatro anos depois se decidiu pela vida monástica. Ordenado sacerdote agostiniano em 1507, lecionava teologia. Tornou-se doutor em teologia em 1512 (VALENÇA, 1973). Era inquieto e muito pensante. Visitou Roma em 1510, decepcionado, ampliou seu pensamento em relação à “justiça divina” e compreendeu que a salvação vinha unicamente pela fé (LEITH, 1996; WALKER, 2006). Difundia tais ideias em seus cursos sobre os Salmos, Epístolas aos Romanos, Gálatas e aos Hebreus (1513-1518). Ao perceber desvios, propôs uma reforma, que não foi aceita.

Em 31 de outubro de 1517, afixou na porta da catedral do castelo de Wittenberg suas 95 teses e foi declarado herege. Em 1521, teve oportunidade de negar seus escritos diante da dieta de Worms, mas depois de muito pensar os reafirmou diante daquele concílio. Foi excomungado e perseguido.

Abrigou-se no castelo de Wartburg sob os cuidados de Frederico III (príncipe da Saxônia). Confinado, iniciou a tradução do Novo Testamento e, em 1534, terminou a tradução da Bíblia para o alemão.

O reformador era apoiado não apenas por parte do clero, mas pelo povo. Camponeses, comerciantes oprimidos pelos altos impostos e alguns príncipes também apoiaram o movimento. Surgia a Igreja Luterana.

Lutero faleceu em 18 de fevereiro de 1546.

A Reforma trouxe impactos econômicos, sociais e políticos e uma profunda alteração no pensamento vigente. Expandiu-se pela Europa e ganhou força política e religiosa (LEITH, 1996; WALKER, 2006) apesar do movimento de contrarreforma instituído pela Igreja Católica a partir de 1545.

2.1.2 A Igreja reformada

O maior expoente da teologia reformada foi o humanista francês João Calvino (1059-1564) que, em 1533, teve sua experiência de conversão à Reforma.

Sua maior obra foi “Institutas da religião cristã” (1536), introduzida por uma carta ao rei da França, Francisco I (WALKER, 2006), que de certa forma sistematizava a fé reformada em seus principais pontos. Seu propósito “era defender a Reforma da acusação de ser uma nova religião, mostrando que representava um retorno à fonte original do Cristianismo” (LEITH, 1996, p. 208).

Sob ameaças, Calvino residiu em Genebra de 1536 a 1538. Atuou em Estrasburgo de 1538 a 1541, pastoreando uma pequena igreja de refugiados franceses. Lecionou numa escola que serviria de modelo para a futura Academia de Genebra. Casou-se. Produziu outras obras literárias e palestrou em conferências que visavam aproximar protestantes e católicos. Em 1559, tornou-se cidadão de Genebra, publicou a última edição das “Institutas” e faleceu em 27 de maio de 1564 (FONSECA, 2012; MATOS, 2009; MCGRATH, 2004).

Ele enfatizou a doutrina da soberania de Deus¹ e teorizou sobre a forma de governo da Igreja, que não deveria ter um poder centralizado. Desta forma implantou uma forma de governo em que a autoridade não recaía apenas sob uma pessoa, mas sob um grupo formado por pastores e presbíteros por meio de concílios.

O presbiterianismo influenciou profundamente a sociedade de seu tempo, pois também seus ensinamentos visavam uma aplicabilidade para a vida em

¹Em geral os reformadores defendiam: a) autoridade suprema das Escrituras, o que implica dizer que a tradição (papado) ou os concílios já não tinham mais a mesma autoridade; b) A salvação pela Graça e não por obras, um contraponto a questão da penitência, indulgências e venda de salvação; c) Sacerdócio universal de todos os crentes, ou seja, todo ser humano poderia se achegar a Deus sem intermediários, pois Cristo seria o grande sacerdote e mediador (com isso questionava-se o papel dos sacerdotes, da intercessão dos santos e o papel da Igreja como instituição salvadora); d) Livre exame das escrituras, pois todos poderiam ter acesso ao livro e não apenas os clérigos (LACERDA, 2005).

sociedade, na economia, na política, não apenas na religião (LEITH, 1996; FONSECA, 2012).

Da Reforma Protestante originaram-se diversos ramos do cristianismo, dentre os principais estão os luteranos e os presbiterianos (ou reformados), além de congregacionais, anglicanos, batistas, anabatistas, metodistas e outros que se desenvolveram no contexto ou após a Reforma de 1517.

Os presbiterianos marcaram presença na Suíça, Escócia, Escandinávia, Holanda, França (prejudicada em razão de guerras), Irlanda, Inglaterra e mais tarde Estados Unidos da América.

2.1.3. Da Europa para os Estados Unidos da América

Walker(2006, p. 669) afirma que o “cristianismo Americano é, antes de mais nada uma importação do velho Mundo”. Os primeiros (chamados de peregrinos) deixaram o velho continente em setembro de 1620 após alguns percalços e chegaram aos EUA em 11 de novembro daquele mesmo ano. O navio *Mayflower* atracou com 102 passageiros dispostos a cumprir a “vontade de Deus” (WALKER, 2006; MENDONÇA, 2008).

Os holandeses de tradição reformada chegaram aos EUA em 1624.

A Irlanda, destruída pela guerra teve ocupação de escoceses e ingleses que logo prosperaram em seu estilo de vida calvinista que privilegiava o trabalho e a excelência. Os escoceses se tornaram grandes fazendeiros, mas sofriam com discriminação política, religiosa e dificuldades econômicas por causa do governo inglês. A partir de 1717 “a emigração de presbiterianos do norte da Irlanda tornou-se uma torrente” (LEITH, 1996, p. 48) para os EUA.

Embora a forma de governo adotada pela igreja Anglicana tenha sido modelo episcopal (poder centralizado), sua composição doutrinária era reformada, mas fortemente influenciada pelo pensamento puritano (movimento radical do século XVII que enfatizava conservadorismo teológico, rigor moral e observância de costumes), que forjou uma religião individualista e que via no novo continente a possibilidade de “glorificar a Deus, a liberdade para o estabelecimento de comunidades cristãs que serviriam de modelo para as sociedades decadentes da Europa, e salvação para os nativos” (LEITH, 1996, p. 49). Esse padrão de pensamento instituiu nos grupos que emigraram a ideia de um destino manifesto (teologia do pacto), no qual os pioneiros seriam um tipo de povo escolhido para cumprir os propósitos de Deus e ser exemplo para o resto do mundo (MENDONÇA, 2008).

2.1.4 Dos Estados Unidos da América para o Brasil

O presbiterianismo expandiu-se relevantemente nos primeiros cem anos naquele continente, marcado pela ideologia puritana. No século XIX já influenciados por outros movimentos (metodismo de John Wesley), distanciaram-se do pensamento reformado europeu original, tornaram-se ainda mais puritanos e ganharam contornos pietistas², marcados pela valorização das emoções, a ênfase na experiência individual exigindo dos fiéis atitudes pessoais piedosas em gratidão a Deus, que ocorria em forma de trabalho, esmero, desempenho e, por consequência, a cunha de uma religião individualista (MENDONÇA, 2008; MENDONÇA; VELASQUES FILHO, 2002).

²O pietismo religioso foi um movimento surgido na Igreja Luterana na segunda metade do século XVII, como reação ao protestantismo nominal, por meio de um reavivamento da ortodoxia luterana enfatizando o viver piedoso, a dimensão individual da religião com abertura à expressão das emoções, pregação e testemunho condizente com a cosmovisão conservadora da época.

No contexto, dois grandes movimentos de avivamento da fé acontecem em paralelo ao momento de expansão social e econômica dos EUA, e muitos se voluntariam para levar a fé reformada a outras nações, por meio das missões.

2.1.5 O protestantismo no Brasil

Em 1859 a Igreja Presbiteriana nos EUA enviou seu primeiro missionário ao Brasil, o recém-ordenado pastor, Rev. Ashbel Green Simonton (1833-1867). Em apenas oito anos desde a sua chegada ao Rio de Janeiro até sua morte precoce, organizou a primeira Igreja Presbiteriana do Rio de Janeiro (1863) e a Primeira Igreja Presbiteriana de São Paulo (1865) junto com seu cunhado, Rev. Blackford. Fundou o primeiro jornal religioso brasileiro e a primeira instituição de formação protestante em solo brasileiro (LEITH 1996; MENDONÇA, 2008).

Dom Pedro II exercia atitude positivista ao pretender “servir-se da Igreja no terreno social sem um grande interesse por sua mensagem espiritual” (LÉONARD, 2002, p. 54). Não era inclinado a concordar com proselitismo, porém sentia-se mais confortável com a presença de protestantes que de padres vindos da Europa e contava com a emigração protestante que àquela altura já era muito frequente, para promover o desenvolvimento do país, daí autorização para realização de cultos e para educação dos filhos pela igreja (LÉONARD, 2002).

A Igreja se expandia e passou a receber outros missionários e pastores estrangeiros. Muitos aderiram à fé protestante nas diversas regiões do Brasil. Criava-se uma celeuma entre o novo grupo e católicos e se desenvolvia posturas anti-catolicismo e pouco ecumênicas (LÉONARD, 2002; MENDONÇA, 2008; MENDONÇA; VELASQUES FILHO, 2002).

Surgia uma liderança nacional (obreiros e pastores) que trabalhava ao lado dos missionários norte-americanos que enfatizavam a criação de escolas, como meio de evangelização indireta, reflexo de um pensamento positivista e pragmático.

No contexto, os EUA estavam divididos devido à questão da escravatura e da Guerra de Secessão (1861-1865) e, como consequência, a Igreja norte-americana também se dividiu em dois núcleos: os confederados do Norte e os do Sul. O reflexo desta divisão trouxe divergências ao Brasil, minando a unidade do grupo e expondo uma grande fragilidade interna (LACERDA, 2005a; LEITH, 1996).

A essa altura um grupo nacional já articulava ideias que caracterizariam um presbiterianismo brasileiro. O maior expoente desse movimento foi o Rev. Eduardo Carlos Pereira (1875-1923), que já em 1884 fundara a Sociedade Brasileira de Tratados Evangélicos, responsável por publicar e divulgar conteúdo teológico e ideológico, tais como a ideia que a Igreja nacional deveria ser sustentada por recursos nacionais. Produzia também material de autoria de brasileiros sobre temas de relevância nacional tal como a questão da escravatura. O pano de fundo que se formava era a emancipação da Igreja, sobretudo em relação à questão da formação teológica dos pastores nacionais (LEITH, 1996; MENDONÇA 2008).

Essa questão dividia os missionários norte-americanos e a primeira geração de pastores brasileiros. Os missionários oriundos do Norte dos EUA optavam pela organização de um seminário em São Paulo, onde já possuíam uma escola, a atual Universidade Mackenzie e os do Sul, que fosse instalado na cidade de Campinas. O empasse fragilizava a relação e atrasava projetos (LACERDA, 2005b).

Neste ínterim, outro tema despontava no cenário eclesiástico – a questão da maçonaria. Haveria incompatibilidade entre a maçonaria e a fé cristã.

Em 1901, o Rev. Eduardo Carlos Pereira publicou o livro intitulado “A maçonaria e a fé Cristã” e na esteira da controvérsia lançou uma plataforma cuja pauta sugeria a independência da Igreja Presbiteriana do Brasil, a declaração oficial da incompatibilidade entre a maçonaria e o evangelho, a educação sistemática “dos filhos da Igreja, pela Igreja e para a Igreja” e autonomia dos presbitérios na evangelização direta de seus territórios de atuação.

Suas ideias foram colocadas em discussão e a questão maçônica foi rechaçada, abrindo uma divisão que culminou com a saída de parte do grupo (sete pastores e quinze presbíteros) e o surgimento da Igreja Presbiteriana Independente Brasileira (ortografia da época) (O ESTANDARTE, 2003).

2.2 A Igreja Presbiteriana Independente do Brasil

Fundada em 31 de Julho de 1903, experimentou expressivo crescimento e ganhou a alcunha de “Igrejinha dos milagres” (PORTAL DA IPIB, 2018). A expansão pode ser explicada por uma pregação antimaçônica que trazia a ideia de pureza doutrinária, se diferenciando de outros grupos; pelo deslocamento de famílias seguindo a rota do café, povoando em especial os estados de São Paulo, Minas Gerais e Paraná e pela evangelização direta, que alcançava parentes, vizinhos e pessoas próximas e os inseria no contexto da Igreja (MENDONÇA, 2008).

De 1930 a 1980, a Igreja foi marcada por controvérsias doutrinárias, cisões as quais originaram a Igreja Presbiteriana Conservadora (IPC) e a Igreja Presbiteriana Renovada (IPR). Mesmo em momentos históricos de autoritarismo e conservadorismo, vozes de resistência possibilitaram uma abertura nos anos 1980 e o início de sua modernização, privilegiando a formação teológica por meio de seus

três seminários teológicos, planejamento e execução de missões, desenvolvimento de um espírito diaconal, estímulo à elaboração de projetos sociais e associação com entidades fraternas reformadas e evangélicas da América Latina e globais, posicionando a IPIB na vanguarda do segmento evangélico nacional (PORTAL DA IPIB, 2019).

Em 2003, a comemoração do centenário da Igreja expôs a necessidade de um novo posicionamento, pois era confrontada com novas realidades, novos contextos sociais e pós-modernos e evocava uma máxima do pensamento reformado: “Igreja reformada, sempre reformando”; exigindo de sua liderança constantes ajustes aos desafios do tempo em que se insere.

Atualmente a IPIB define-se como:

“[...] uma federação de igrejas locais espalhadas pelo Brasil com objetivo de levar a todos os brasileiros e brasileiras, o amor e a salvação que existem em Jesus Cristo. Tendo suas raízes na Reforma Protestante do Século XVI, é uma igreja que valoriza sua história sem deixar de olhar para o presente a fim de oferecer respostas às dúvidas de uma sociedade em constante mudança. Nossas igrejas locais são comunidades com peculiaridades que valorizam e respeitam as diferenças regionais e culturais onde estão inseridas e estão abertas para receber todas as pessoas, homens e mulheres que carecem do amor de Deus e da salvação em Jesus Cristo” (PORTAL DA IPIB, 2019).

2.2.1 Estrutura e funcionamento da IPIB

O ordenamento jurídico é composto pela Constituição da IPIB (CIPIB), Lei Complementar (LCCIPB), Leis Ordinárias (LO), Código Disciplinar (CD), Regimento Interno do Tribunal Eclesiástico (RITE), Código Eleitoral (CE) e o Diretório para o

Culto a Deus (DCD). São documentos normativos que regem a IPIB e determinam sua estrutura e funcionamento (PORTAL DA IPIB, 2019).

Sob o ponto de vista organizacional a instituição possui uma diretoria eleita a cada quatro anos, composta por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários (Art. 61 da CIPIB), cujas principais atribuições englobam a deliberação sobre questões doutrinárias, de governo, ordem, funcionamento, disciplina, liturgia, realização de nomeações e planos estratégicos, destinação de recursos, apoio e sustento dos ministérios e secretarias, resolução sobre cooperação com outras comunhões eclesiais, relações entre a Igreja e o Estado, e superintendência de todas as atividades da Igreja como instituição religiosa, bem como ensino teológico, atividade leiga, além da administração patrimonial (Art. 72 da CIPIB, incisos I a XX).

A IPIB possui um Secretário Geral, um Tesoureiro Geral e um Administrador Geral (Art. 73 da CIPIB). A estrutura conta ainda com assessorias jurídica-eclesial e de estatística. A gestão institucional da IPIB é organizada a partir de três ministérios (Quadro 1) e oito secretarias (Quadro 2), que trabalham de modo complementar em suas atribuições.

Quadro 1 – Ministérios e atribuições

MINISTÉRIO	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES
Comunicação (MC)	Integração e edição dos meios de comunicação da IPIB: O Estandarte (órgão oficial), Vida & Caminho (revista da família), o Web portal e demais mídias.
Educação (ME)	Viabilização e apoio a execução dos projetos de educação teológica, de educação cristã, de música e liturgia da Igreja e estruturar o desenvolvimento do Programa de Educação Continuada de Pastores.
Missão (MM)	Promoção e conscientização da Igreja sobre a missão integral, através da execução de programas de crescimento integral da igreja, integrando as Secretarias de Evangelização, Diaconia, Família e Pastoral.

Fonte: Portal DA IPIB (www.ipib.org/institucional)

Quadro 2 – Secretarias e atribuições

SECRETARIAS	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES
Ação Pastoral (SAP)	Cuidar da saúde ministerial dos pastores e pastoras da IPIB, promovendo atendimento e/ou encaminhamento para tratamento e desenvolvimento do programa de educação continuada de Ministros.
Família (SF)	Supervisionar e apoiar as lideranças leigas (crianças, adolescentes, jovens e adultos) e coordenadorias na implementação de seus planos de ação.
Diaconia (SD)	Disseminar ferramentas práticas e teóricas (voluntariado, meio ambiente, políticas sociais, cidadania etc.) que possibilitem um maior engajamento e eficiência no trato das questões sociais.
Educação Cristã (SEC)	Promover a educação cristã de forma bíblica e atual. Produz o material educativo da igreja.
Educação Teológica (SET)	Responsável pelas diretrizes da educação teológica apresentada pela igreja, através de sua Faculdade de Teologia. É atribuição da SET o oferecimento de programas de formação nas áreas de teologia, Bíblia, missão, ministérios alternativos, etc. Participa da formulação e implementação do programa de Educação Continuada de Ministros e estende sua atuação na realização de estudos de viabilidade e implementação de cursos de pós-graduação.
Evangelização (SE)	Conscientização das comunidades locais sobre a missão integral, bem como identificar e capacitar lideranças das igrejas locais para trabalhos de evangelização e discipulado. É responsável por implementar, executar e superintender a ação missionária da IPIB no Brasil e no exterior.
Música e Liturgia (SML)	Incentivo à criação poética e musical na igreja, através de mostras musicais, festivais e encontros de artistas ligados à música e à liturgia. Produção de material litúrgico para as igrejas, como o Manual do Culto, o Hinário Cantai Todos os Povos e promoção de treinamento e oficinas de música e liturgia.
Portal (SP)	Desenvolvimento e manutenção do "Portal da IPIB"

Fonte: Portal DA IPIB (www.ipib.org/institucional)

A IPIB também possui as autarquias: Associação Bethel (Casas lares, projetos educacionais e inclusão social em 8 cidades), Acampamento Cristo é Vida (Avaré), Pendão Real (Editora e livraria) e Fundação Eduardo Carlos Pereira (mantenedora da FATIPI) (PORTAL DA IPIB, 2019).

A Faculdade de Teologia de São Paulo da IPIB (FATIPI) é sucessora do Seminário Teológico de São Paulo da IPIB (fundado em 21 de Abril de 1905) e teve seu curso superior (bacharelado em Teologia) reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) em 2012 e desde então vem oferecendo o curso de graduação, além dos cursos de extensão e pós-graduação (PORTAL DA FATIPI, 2018).

A denominação mantém parcerias fraternas com Igrejas reformadas no Brasil e no exterior, tais como a Igreja Presbiteriana Independente da Bolívia, Igreja Valdense do Rio da Prata (Uruguai), Igreja Presbiteriana da Coréia, Igreja Presbiteriana de Taiwan e Igreja Presbiteriana Unida do Brasil. É filiada a Aliança de Igrejas Presbiterianas e Reformadas da América Latina (AIPRAL), Coordenadoria Ecumênica de Serviço (CESE), Conselho Latino Americano de Igrejas (CLAI), Conselho Mundial de Igrejas (CMI) e Comunhão Mundial de Igrejas Reformadas (CMIR), inserindo-se nas agendas globais sobre direitos humanos, justiça, paz, cidadania, economia, ecologia e outros temas importantes (PORTAL DA IPIB, 2019).

2.2.2 Ministros

Esta seção traz informações gerais sobre o ofício pastoral, as prerrogativas da função e condições para o exercício da função. Na IPIB é possível a ordenação de homens e mulheres, diferentemente de outras instituições reformadas (Art. 36, parágrafo segundo da CIPIB). O ministro, também chamado pastor ou presbítero docente, “é um oficial ordenado pela Igreja para dedicar-se ao exercício de suas funções eclesiásticas” (Art. 36 da CIPIB) e seu ofício é reconhecido como essencial para o funcionamento da Igreja (Art. 37 da CIPIB).

2.2.2.1 Processo de formação

O processo para a ordenação ao ministério da palavra e sacramentos está previsto na Constituição da IPIB (Art. 40) e detalhado em sua Lei complementar, artigos 48 a 58.

A primeira etapa consiste na admissão e encaminhamento do candidato à formação teológica, o que pressupõe que o mesmo teve suas convicções e experiências religiosas reconhecidas pela liderança da Igreja (Conselho) à qual está vinculado, e que já foi examinado por seu presbitério de origem, tendo realizado leituras específicas direcionadas por um Manual do Candidato, e foi aprovado em vestibular junto à FATIPI no caso de curso presencial.

Concluído o bacharelado, o que implica na entrega de uma exegese final (tradução de texto bíblico do hebraico ou grego para a língua portuguesa, de acordo com metodologia específica) e de uma monografia sobre tema teológico, o candidato se apresenta ao presbitério a que pertence para que seja submetido à aplicação das provas (exame de sua experiência religiosa, convicções teológicas, pregação de um sermão) com vistas à sua licenciatura, processo de estágio tutelado que poderá durar de um a três anos.

Ao término deste período será submetido a novo exame sobre sua experiência religiosa, posições teológicas, conhecimento de governo e disciplina eclesiástica. Aprovado, será submetido à ordenação ministerial em sessão solene, quando assinará o termo de compromissos ministeriais e gozará dos direitos e deveres relativos ao ofício pastoral nas diversas áreas da Igreja.

2.2.2.2 Atribuições

São funções privativas do ministro a celebração do casamento religioso com efeito civil, a supervisão da liturgia e a ministração dos sacramentos (Art. 36 da CIPIB, parágrafo segundo). Exigem-se elevadas competências para ensino, integridade de caráter e reconhecido testemunho de vida piedosa, consagrada e

coerente com os valores e missão da Igreja e o exercício de sua função abrange seguintes áreas de atuação: “a) ministério pastoral; b) ministério da docência teológica; c) ministério da educação cristã; d) ministério missionário; e) ministério da música; f) ministério da diaconia; g) ministério da capelania” (Art. 37 da CIPIB).

No âmbito do ministério pastoral, deve desempenhar ações de cuidado, ensino e administração eclesiástica. Abrange pregação, ensino, ministração de sacramentos (eucaristia e batismo), impetração da benção apostólica, oração com todos e por todos, visitação dos fiéis, sobretudo os necessitados, enfermos, aflitos e afastados. Cabe também a supervisão da música e liturgia, a responsabilidade pela educação cristã, orientação e direção das atividades eclesiásticas e, ao lado dos presbíteros, exercer autoridade coletiva de governo com base no ordenamento jurídico da IPIB e da igreja local (art. 64, incisos I a VII da LCCIPB).

No campo da docência teológica (art. 70 a 74 da LCCIPB), a atuação ocorre nas instituições de ensino oficiais da Igreja. Devem ser academicamente capacitados para tal finalidade e ser exemplo de “dedicação, de inspiração e de piedade” (Art. 71 da LCCIPB).

O ministério de educação cristã (Art. 83 e 84 da LCCIPB) se ocupa da preparação, execução de currículos, da coordenação do ensino bíblico para todas as faixas etárias da Igreja e o treinamento dos respectivos professores. Exige-se além de formação teológica, curso em sua área de atuação.

O ministério missionário (Art. 75 a 77 da LCCIPB) engloba a implantação de novas igrejas e a formação de novos missionários ou evangelistas. Outra possibilidade de atuação é na área da música (Art. 78 da LCCIPB) que, além de formação teológica, exige-se curso superior em sua área.

É possível também a atuação do campo da diaconia e ação social, nas atividades que promovam a vida, na gestão de Organizações Não Governamentais (ONGs) e programas socioambientais ou de responsabilidade social, além de assessoria, capacitação, mobilização de recursos e representações da IPIB em conselhos de direitos na sociedade e etc. (Art. 63, inciso VII e Art. 86 da LCCIPB).

Por fim, o ministério da capelania (Art. 88 da LCCIPB) consiste na “prestação de auxílio emocional e espiritual através da prática do amor, consolo, solidariedade e aconselhamento em situações de sofrimento ou conflitos emocionais” (Art. 63, inciso VI) podendo ser exercido em hospitais, presídios, escolas e outras instituições.

Todo pastor ou pastora tem o dever de participar do programa de educação continuada que ocorre a cada dois anos com objetivo de aperfeiçoar e atualizar sua formação teológica (Art. 35 da LCCIPB). A função pastoral é bastante ampla e exige competências que vão além do conhecimento teológico e eclesiástico.

Descritos a ambiência da instituição campo de pesquisa, seus precedentes históricos, a origem da IPIB, sua estrutura, funcionamento e procedimentos para ordenação pastoral e atribuições do ofício pastoral, apresentou-se no próximo capítulo o referencial teórico acerca da *Síndrome de Burnout*.

3. SÍNDROME DE *BURNOUT*

O termo estresse fora emprestado da física e da engenharia por fazer referência à distribuição de uma força sobre um determinado corpo, com a finalidade de testar a resistência de material, até que se deforme e volte ao normal ou quebre.

Dessa capacidade de voltar à condição normal, Walter Cannon (1929) amplia o conceito de homeostase de Claude Bernard (1813-1878) e desenvolve a ideia de que o organismo sempre buscará manter o equilíbrio (CANNON, 1929; BRITO; HADAD, 2017). O estresse ocorre quando as exigências estão cada vez mais persistentes e intensas e o organismo demanda recursos adicionais para se reequilibrar.

Hans Selye (1950) publicou artigo sobre estresse e a Síndrome de Adaptação Geral (SAG) e ampliou o entendimento sobre o estresse, ao considerar que haja modificações do organismo quando submetido a estresse. A SAG traz a ideia de nível de adaptação normal como referencial versus as reações fisiológicas que marcam as três fases do estresse denominadas por ele como: Fase de Reação de Alarme³, Fase de Resistência⁴ e Fase de Esgotamento⁵.

³Mobiliza recursos para uma rápida resposta de enfrentamento do agente estressor. O organismo é preparado fisiologicamente, mediado pela ativação do sistema nervoso autônomo simpático, que reage causando vasoconstrição, elevação da pressão arterial, dilatação da pupila e brônquios, secura na boca, diminuição do peristaltismo etc. e estimula a atividade das glândulas adrenais, liberando adrenalina e noradrenalina com a finalidade de luta ou fuga.

⁴As respostas fisiológicas/comportamentais são mantidas com objetivo de retorno à condição homeostática, neutralizando ou eliminando o agente estressor. Este processo é mediado principalmente pelo hormônio cortisol, liberado pelo córtex das glândulas adrenais, em razão da ativação do eixo hipotálamo-pituitária-adrenal (HPA), logo após fase de alarme e persistindo na Fase de Resistência. São sintomas característicos desta fase, dificuldade com a memória, cansaço constante, gastrites, alterações no apetite, sensibilidade emotiva, irritabilidade excessiva etc.

⁵Ocorre quando o sujeito não consegue neutralizar o agente estressor e este persiste. O organismo continua respondendo de forma crônica. As alterações fisiológicas e comportamentais, inicialmente adaptativas, levam a uma sobrecarga energética e exaustão dos sistemas do organismo. Pode haver comprometimentos das funções cognitivas, transtornos de humor, cardiopatias, incapacitações e até a morte.

Koolhaas⁶ et al (2011) afirmam que:

O uso dos termos controlabilidade e previsibilidade enfatiza a importância de se considerar os aspectos cognitivos e perceptivos do estresse em adição às respostas fisiológicas. Esses termos implicam que os animais têm algum tipo de representação interna do mundo externo e que essa representação pode ser alterada pelos processos de aprendizagem e memória. Devido ao seu papel geral no suporte metabólico do comportamento, a mera presença de uma resposta neuroendócrina não é suficiente para rotulá-la como estresse nem é indicativa da presença de um estressor [...] (KOOLHAAS, 2011, p. 1300, tradução nossa).

No caso de humanos, a ampliação proposta leva em consideração as dimensões perceptivas, cognitivas e de realidade somadas às alterações fisiológicas, passando de certa forma pela subjetividade de cada sujeito.

Bruce McEwen (2015) admite a divisão conceitual em “bom estresse”, “estresse tolerável” e “estresse tóxico” e afirma que a exposição ao estresse pode inclusive promover alterações na arquitetura neural para aumentar as reações adversas a estressores, podendo incorporar a biologia destes efeitos durante períodos críticos de modo que o organismo se adapte e reaja às exposições estressantes. O mesmo autor⁷ considera também a mente e entende que nela constam:

⁶The use of the terms controllability and predictability emphasizes the importance to consider the cognitive, perceptual aspects of stress in addition to the behavioral and physiological responses. These terms imply that animals have some kind of internal representation of the outside world and this representation may change by learning and memory processes. Due to its general role in the metabolic support of behavior, the mere presence of a neuroendocrine response is not sufficient to label it as stress nor is it indicative of the presence of a stressor [...] (KOOLHAAS, 2011, p. 1300).

⁷[...] the “mind” includes not only what goes on in the brain but also the visceral sensations, including pain, as well as inflammatory states and many other processes that take place throughout the body. These components influence mood, attention and arousal and have effects on cognitive function (MCEWEN, 2005, p. 317)

“[...] não apenas o que se passa no cérebro, mas também as sensações viscerais, incluindo a dor, estados inflamatórios e muitos outros processos que ocorrem em todo o corpo e que esses componentes influenciam o humor, a atenção e a excitação e têm efeitos na função cognitiva” (MCEWEN, 2005, tradução nossa).

Desta forma, conclui-se que o estresse em si não é patológico, mas torna-se tóxico na medida em que persiste, exigindo respostas fisiológicas e comportamentais que ao longo do tempo se confundem na manifestação de sintomas corporais e emocionais, uma psicossomatização do estresse.

Esforços para correlacionar estresse e suas manifestações sintomáticas são recorrentes. Na década de 1950, os médicos cardiologistas Meyer Friedman e Ray Rosenman pesquisaram acerca de um perfil comportamental que pudesse estar relacionado às maiores ocorrências de doenças cardiovasculares e destacar um grupo de propensão ao enfarto do miocárdio. Consideraram fatores de risco tais como alimentação, tabagismo, obesidade, colesterol, hereditariedade, sedentarismo, diabetes e estresse e também fatores psicológicos e emocionais. Cunharam o termo “Comportamento tipo A” e “Comportamento tipo B” (FRIEDMAN; ROSEMMAN, 1976). Segundo esta teoria, pessoas do tipo A possuem um perfil caracterizado pelo excesso de competitividade, tendência a atingimento de metas elevadas, senso de urgência e imediatismo acentuado, demonstram agressividade, hostilidade e raiva frente a desafios diários, sempre alerta, são incapazes de experimentar relaxamento ao passo que as do tipo B, são caracterizadas por comportamento totalmente oposto, conseguindo executar tarefas e ainda assim se posicionarem de maneira mais relaxada, menos rígidas consigo mesmas e com a presença de bom humor, inclusive. Concluem que as pessoas com padrão comportamental do tipo A são mais propensas ao adoecimento coronariano.

Em 1970, o psicólogo clínico e psicanalista Herbert Freudenberger publicou no *Journal of Social Issues* (NY) um artigo chamado “*Staff Burn-out*”. Sua pesquisa com inúmeros voluntários contemplava dados sobre um processo gradativo de desgaste no humor ou na motivação de seus funcionários (que trabalhavam com acolhimento de dependentes químicos), que se acentuava ao longo de um ano e era acompanhado de sintomas físicos ou psicológicos e a maioria se dizia exausta e emocionalmente esgotada. Os sintomas diminuíaam quando o grupo retornava do período de férias. Surgiu o conceito de *Burnout* como sendo um estado de exaustão física e mental causado pela vida profissional de cada indivíduo (FREUDENBERGER, 1970), presente em atividades que envolvam um alto grau de contato com pessoas e como resposta ao estresse emocional crônico. Freudenberger concebeu o *Burnout* numa concepção clínica e considerou a síndrome como um estado e não como um processo que leva ao adoecimento.

Christina Maslach iniciou suas pesquisas sobre emoções no ambiente de trabalho em 1976, entrevistando uma ampla quantidade de trabalhadores de serviços humanos acerca do estresse emocional a que eram submetidos por suas funções e percebeu que os trabalhadores desenvolviam estratégias de enfrentamento de seu sofrimento laboral e que tais estratégias reforçavam questões de identidade profissional e de ordem comportamental e de relacionamento interpessoal (MASLACH, 2001; SCHAUFELI, 2008).

Marcam também a primeira fase da pesquisa as perspectivas psicológicas clínicas (sintomas e saúde mental) e sociais (relação entre provedor e destinatário de serviços). Em cerca de uma década aprofundou com pioneirismo todo um referencial teórico (ideia de dimensões), a construção de um inventário e sua

validação e sua aplicação em diversas categorias profissionais. A teoria de Maslach se consolidou como um referencial para o *estudo de Burnout*.

Isabela Vieira (2010) discorreu sobre o crescente interesse da comunidade científica sobre o *Burnout* e destacou a partir do indexador *ISI Web of Science*, que entre 1974 e 2008, o crescimento nas publicações saiu de 05 (1974-1978) para 700 artigos (2004-2008), demonstrando internacionalmente uma tendência de estudos.

Em termos de revisão de literatura no Brasil, Cardoso et al (2017) analisaram 141 artigos nacionais publicados entre 2006 e 2015. Dos que utilizaram instrumentos, 74,5% optaram pelo *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em suas diversas versões. Em relação ao foco dos artigos, 47,5% limitavam-se propriamente ao *Burnout*, 8,4% acerca de *coping*, 4,9% a questões associadas ao estresse laboral e condições de trabalho, e 4,2% sobre sintomatologia.

A revisão feita por PÊGO (2015) compreendeu os anos de 2002 a 2014 e teve como objetivo levantar informações sobre fatores de risco e as repercussões da SB na saúde e na qualidade de vida de trabalhadores, empresas e sociedade. Os trabalhos analisados focavam categorias profissionais que envolviam cuidados e a lida com pessoas, como bombeiros, médicos, enfermeiros, policiais, dentre outros. Ressaltou os sintomas mais frequentes encontrados na literatura. Nesse sentido, Benevides-Pereira (2010, p. 38-43), agrupou a sintomatologia do *Burnout* em quatro aspectos: Físicos, Psíquicos, Comportamentais e Defensivos.

Os sintomas físicos se apresentam em forma de:

Fadiga Constante e Progressiva; Distúrbio do Sono; Dores Musculares ou Osteomusculares; Cefaleias, Enxaquecas; Perturbações gastrointestinais; Imunodeficiência; Transtornos cardiovasculares; Distúrbios do sistema respiratório; Disfunções sexuais; Alterações menstruais nas mulheres (BENEVIDES-PEREIRA, 2010 p.44).

Dentre os sintomas psíquicos destaca:

Falta de Atenção, de Concentração, Alteração de Memória, Lentificação do pensamento, Sentimento de alienação, Sentimento de solidão, Impaciência, Sentimento de insuficiência, Baixa autoestima, Labilidade emocional; Dificuldade de auto-aceitação, Astenia, desânimo, disforia, depressão, Desconfiança e paranoia (BENEVIDES-PEREIRA, 2010 p.44).

Sob a classificação comportamental os sintomas apresentados são:

Negligência ou excesso de escrúpulos, Irritabilidade, Incremento da agressividade, Incapacidade para relaxar, Dificuldade na aceitação de mudanças, Perda de iniciativa, Aumento do consumo de substâncias, Comportamento de alto risco, Suicídio (BENEVIDES-PEREIRA, 2010 p.44).

E os sintomas defensivos, que se apresentam como “Tendência ao isolamento, Sentimento de onipotência, Perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer), Absenteísmo, Ironia e Cinismo” (BENEVIDES-PEREIRA, 2010 p.44).

Segundo pesquisa do Ministério do Trabalho em parceria com a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, que trata dos benefícios concedidos por incapacidade temporária e definitiva, entre 2014 e 2017 transtornos mentais e comportamentais (com altos níveis de estresse) foram a terceira maior causa de afastamento de trabalhadores no Brasil. Afirmam ainda que “o estresse pode causar alterações agudas e crônicas no comportamento dos empregados, principalmente se o corpo não consegue descansar e se recuperar das atividades trabalhistas” (BRASIL, 2017).

Há consenso que *Burnout* não é estresse, mas uma reação do indivíduo frente aos estressores de sua profissão. Até 2018, não havia uma definição vigente e exclusiva para a Síndrome de *Burnout* cadastrada na Classificação Estatística

Internacional de Doenças (CID-10) e ainda não há na base de diagnósticos do Manual de Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais (DSM-V).

Em junho de 2018, Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgou a versão prévia da 11ª edição do CID, que foi lançada oficialmente em maio de 2019 durante a assembleia mundial da saúde e entrará em vigor em janeiro de 2022 (OPAS BRASIL, 2018). Finalmente foi incluído no documento o reconhecimento formal da SB (QD85 *Burn-out*) nos seguintes termos⁸:

Burnout é conceituada como uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizado por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou esgotamento de energia; 2) aumento de um distanciamento mental acerca trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e 3) redução da eficácia profissional. Refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida. (PORTAL DA WHO, 2018, tradução nossa).

Em razão da sintomatologia diversa há a dificuldade de se fechar um conceito único (VIEIRA, 2010), mas a própria redação conceitual do CID-11 ratifica as definições de Maslach e fortalece ainda mais o uso de seu inventário, que permite mensurar as percepções sintomáticas da referida síndrome.

Até que a nova versão do CID-11 esteja vigente, por aproximação, utiliza-se no CID 10 a classificação Z73 – problemas relacionados à organização de seu modo de vida e as subclassificações que por semelhança se aproximam do *Burnout*, tais como esgotamento (Z73.0), falta de repouso e lazer (Z73.2) e, ainda, a problemas

⁸Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions: 1) feelings of energy depletion or exhaustion; 2) increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and 3) reduced professional efficacy. Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life. (WHO, 2018)

relacionados com o emprego e com desemprego (Z56), que preveem ritmo de trabalho penoso (Z56.3), má adaptação ao trabalho (Z56.5) e outras.

Embora não haja uma classificação específica para Síndrome de *Burnout* no CID-10, o Decreto Presidencial 3048/99 (BRASIL, 1999) aprova o Regulamento da Previdência Social e trata em seu anexo B os “TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO (Grupo V da CID-10)” e registra no item XII das doenças descritas, a “Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de *Burn-Out*”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”)” (Z73.0) e o relaciona com o CID Z56 e suas variações, admitindo assim sua ocorrência como doença do Trabalho (BRASIL, 1999).

3.1 Abordagem Psicossocial

Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), a SB é um fenômeno psicossocial motivado pelos estressores próprios das relações interpessoais no ambiente de trabalho e surge como reação ao estresse ocupacional motivado, sobretudo, por fatores ligados à organização do trabalho como: sobrecarga laboral, falta de autonomia, suporte ou condições para realização de tarefas.

Acrescentam ainda que é um constructo constituído por 03 dimensões (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH, 1982; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001): Exaustão Emocional; Despersonalização e Baixa Realização Profissional. Estas dimensões podem ser mensuradas a partir da *Maslach Burnout Inventory* (MBI), instrumento cientificamente consagrado, detalhado mais adiante.

3.1.1 Dimensão Exaustão Emocional da Síndrome de *Burnout*

Esta dimensão é caracterizada pelo esgotamento. Surge à medida que os trabalhadores sentem que não são mais capazes de se doar em um nível psicológico (MASLACH; JACKSON, 1981). Em geral estão presentes “a falta ou carência de energia, entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos” (CARLOTTO, 2007, p.102).

Wanderley Codo e Iône Vasques-Menezes (2000) entendem este componente como uma “situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas” (CODO; VASQUES-MENEZES, 2000).

Os trabalhadores acometidos sentem-se exauridos, sem energia ou motivação para a aquisição de novos projetos ou novos contatos com pessoas, e incapacitados de se recuperar de um dia para o outro em sua jornada habitual (MASLACH; SHAUFELI; LEITER, 2001). Tal condição deixa tais profissionais intolerantes, irritadiços, pessimistas, críticos e insatisfeitos, extrapolando a esfera laboral, atingindo sua vida pessoal, familiar e social (RODRIGUES; CAMPOS, 2010), impedindo a criação e manutenção de vínculos afetivos, o que retroalimenta a angústia gerada pela necessidade de vinculação e a impossibilidade de sua concretização.

Em razão da cronificação e persistência de tais sintomas, os profissionais acometidos por tal condição acabam desenvolvendo mecanismos defensivos com tendência a evitação, distanciamento e não engajamento como forma de minimizar seu esgotamento emocional (RODRIGUES; CAMPOS, 2010).

3.1.2 – Dimensão Despersonalização da Síndrome de *Burnout*

A Despersonalização (DP) é definida pelo “desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários ou clientes) – endurecimento afetivo, ‘coisificação’ da relação” (CODO; VELASQUES-MENEZES, 2000). Esta ideia ratifica a concepção original do constructo elaborada por Maslach e ampliada em seus diversos estudos posteriores (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH, 1982; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001) que consideram a DP como uma tentativa de impor uma distância entre si e os destinatários de serviços, ignorando ativamente as qualidades que os tornam únicos e envolvendo as pessoas. Tal distanciamento é uma reação tão imediata à exaustão que uma forte relação entre exaustão e cinismo é encontrada, consistentemente, em pesquisas sobre *Burnout*, em uma ampla gama de contextos organizacionais e ocupacionais (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Na mesma direção, Benevides-Pereira (2012) afirma que esta dimensão revela uma característica defensiva da SB que se manifesta por meio do “desenvolvimento de atitudes e comportamentos desprovidos de interesse e envolvimento emocional com os demais, caracterizando-se pela desumanização no trato com as pessoas e a adoção de cinismo e ironia nas relações” (BENEVIDES-PEREIRA, 2012, p. 159-160).

Imerso em uma insensibilidade emocional, o trabalhador começa a tratar clientes, colegas, parceiros e a própria organização como objetos (CARLOTTO; CÂMARA, 2004; CARLOTTO, 2007) ao mesmo tempo em que adota para si postura atitudinal de frieza, descrença, indiferença, falta de empatia, distanciamento pessoal, atitudes críticas, culpa por seu próprio fracasso e inadequação.

Como estratégia de defesa, desenvolve o individualismo na medida em que o vínculo afetivo é substituído por vínculo racional, daí a ideia de cinismo e perda de sentimento em relação à integração social, exacerbando a intolerância, a indulgência, irritabilidade, ansiedade e aspectos onipotentes de sua personalidade (RODRIGUES; CAMPOS, 2010).

3.1.3 – Dimensão Baixa Realização Profissional da Síndrome de *Burnout*

A Baixa Realização Profissional (BR) é entendida enquanto comprometimento da realização pessoal e profissional, pois afeta não somente a percepção em relação ao trabalho, mas em relação à própria capacidade de viver a vida pessoal em seus diversos aspectos e papéis. Tem como consequência a queda da autoestima e a potencial depressão (RODRIGUES; CAMPOS, 2010). Há uma tendência à involução no trabalho, afetando habilidade e novas aquisições de conhecimento (CODD; VASQUES-MENEZES, 2000), impactando negativamente sua produtividade, atrapalhando o alcance de objetivos, metas e demais atividades laborais propostas pelas empresas.

Conforme Benevides-Pereira (2012, p.160) “a realização pessoal nas atividades ocupacionais decresce, dando lugar à ineficiência, à insatisfação, ao sentimento de insuficiência, por conseguinte reduzindo a autoestima”.

Aparecem sinais de frustração, de desvalorização, desejo de abandonar o emprego ou atividades sob sua responsabilidade e uma tendência de se autoavaliar negativamente, pois “se sentem infelizes consigo mesmas e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional” (CARLOTTO; CÂMARA, 2004; CARLOTTO, 2007).

Maslach (1981) considera que os trabalhadores sentem-se insatisfeitos consigo mesmos e insatisfeitos com suas realizações no trabalho. Argumenta que

condições de trabalho com demandas crônicas e ambiente de alta pressão, por si só contribuem para o estabelecimento da exaustão emocional e da despersonalização e, por consequência, corroendo o senso de eficácia do trabalhador. Reconhece que quando se está exausto ou quando se ajuda pessoas a quem se é indiferente, é muito difícil se perceber realizado (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001) e infere que geralmente o esgotamento e a despersonalização emergem da presença de sobrecarga de trabalho e conflito social e a baixa realização profissional da falta de recursos relevantes.

Ao contrário das outras duas dimensões da SB, não há formação de defesas, pois os sinais de incapacitação, declínio do sentimento de competência e êxito e a própria capacidade de interagir com os outros são severamente prejudicados (CARLOTTO; CÂMARA, 2004), o que pode implicar em afastamento (se caracterizado a síndrome) ou, eventualmente, em demissão por não cumprimento de metas e objetivos ou ainda, o próprio abandono do emprego.

3.2 Abordagem Psicodinâmica

As obras de Christophe Dejours (1992; 1997; 2000) contemplam questões do campo da saúde do trabalhador e das relações do trabalho e sua teoria faz intersecções entre a psicopatologia, a psicodinâmica e a psicossomática, sempre em diálogo com as ciências biológicas e sociais (CARDOSO, 2001).

No início (1980-1987) denominava seu campo de pesquisa de psicopatologia do trabalho e os estudos eram focados nas dinâmicas do ambiente de trabalho que conduziam ao prazer e ao sofrimento e nas estratégias defensivas, individuais e coletivas. Em 1990 (1992 no Brasil), um adendo à publicação original de “A Loucura

do Trabalho” inseriu um estudo sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e também a perspectiva do trabalho como constructo na formação da identidade do trabalhador. Em 1994, Dejours estabeleceu uma Psicodinâmica do Trabalho, e incorporou conceitos advindos da ergonomia, da sociologia e da psicanálise (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994), o que possibilita articulação teórica com em relação ao tema principal de nossa pesquisa.

Se na abordagem psicossocial de Maslach et al (2001), o adoecimento é uma resposta do indivíduo frente aos estressores próprios das relações interpessoais no ambiente de trabalho e uma reação frente a fatores organizacionais deficitários que interferem na realização do trabalho e o *Burnout* se manifesta como consequência deste desequilíbrio, na psicodinâmica do trabalho, o *Burnout* surge como uma defesa frente a tais estressores.

Nesse sentido Soboll (2002, p.1) apresenta a SB “como uma estratégia defensiva mobilizada pelo confronto do aparelho psíquico do sujeito com a organização do trabalho” e o fato de ser uma defesa, não implica necessariamente em ter cunho adoecedor.

O conceito de normalidade ou “bem-estar” é considerado como a manutenção do equilíbrio psíquico entre o constrangimento do trabalho patogênico e as defesas que são desenvolvidas (DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET, 1994). Esta noção desenvolvida pelo trabalhador é um meio de mascarar o sofrimento laboral, por meio do teatro do trabalho.

Este conceito parte da ideia de que a percepção de sofrimento está ligada à singularidade de cada pessoa, de suas construções sociais e experiências, e quando este, diante de uma situação de sofrimento laboral, repercutirá nas representações que se constelam como uma verdadeira peça teatral, com

personagens próprios (pares, chefes, empregador), enredo (normas, estrutura de poder, valores), cenário (ambiente, incertezas, ameaças, instabilidades) e espectadores (familiares, amigos etc.) que aplaudirão ou não o papel escolhido como meio de enfrentamento dos riscos que perpassam o ambiente, as condições de trabalho e as constantes avaliações a que são submetidos. Desta forma, as estratégias defensivas surgem e são adotadas individualmente ou coletivamente, a fim de se evitar a doença e manter o equilíbrio psíquico.

Sobre as descompensações do trabalhador, Dejours (1992, p. 122) afirma:

Deve-se levar em consideração três componentes da relação homem-organização do trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; o sistema frustração agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações.

Esse autor também aponta a fadiga como elemento que atrapalha o funcionamento psíquico (DEJOURS, 1993a), impedindo a descarga da energia psíquica que seria útil como equilibrante para a significação das relações e das tarefas laborais. O esgotamento se instala quando o trabalhador não pode dar vazão a vivência laboral de forma satisfatória.

Por um lado, o prazer do trabalhador resulta da descarga psíquica oriunda do trabalho satisfatório. Por outro, se suas aptidões são reprimidas e tal energia se acumula, não tendo como extravasar, tal trabalhador só experimentará o aspecto negativo do trabalho. A tensão entre prazer e desprazer redundará no acúmulo energético psíquico e essa força pulsional acumulada se manifestará na forma de fadiga e esgotamento (DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET, 1994).

Para Dejours (1992) a fadiga se manifesta simultaneamente psíquica e somática; “psíquica porque corresponde a um obstáculo para o psicossomático; e também por ser uma vivência subjetiva. Mas é também, e principalmente, somática porque sua origem está claramente no corpo” (DEJOURS, 1992, p.130).

Soboll (2002) admite que a fadiga possa ser comparada à exaustão emocional e os sintomas físicos acompanham o quadro da SB, mas ressalva que na concepção psicossocial a ênfase recai nas relações pessoais e na teoria dejouriana o núcleo se encontra no confronto do sujeito com as relações hierárquicas de controle e comando, nos padrões de execução e na divisão das tarefas.

No mesmo artigo, a autora traça um paralelo entre a despersonalização de Maslach e o individualismo dejouriano. Com base em sua pesquisa com enfermeiros, em especial os que atuam em unidade de tratamento intensivo (UTI), o individualismo aparece como estratégia de defesa capaz de apaziguar a angústia causada pela criticidade da dor e a urgência de intervenção do sofrimento alheio que permeia o cotidiano de uma unidade intensiva, mas que nem sempre é possível resolver. A negação é o mecanismo de defesa que fará com que o trabalhador suporte o seu próprio sofrimento, pois na medida em que o sofrimento do outro é minimizado, sua própria dor também diminui, ainda que isto lhe custe o preço da desumanização em suas relações interpessoais (SOBOLL, 2002, p. 8-10).

Dejours (1997) discorre acerca do trabalho prescrito e do trabalho real, sobre a diferença entre tarefa e atividade, e as vinculações que trabalhadores fazem ao perceber a diferença entre o discurso e a prática e sobre suas atividades e a defasagem que se estabelece em relação às tarefas prescritas. É justamente nesse espaço de contradição que desenvolvem macetes, um saber que não se sabe que sabe, mas opera, conferindo sentido ao trabalho e a valorização da atividade em

detrimento a tarefa. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) quando o colaborador deixa de se perceber como uma máquina programada para fazer somente o que lhe é prescrito, e consegue ir além, imprimindo e perpetuando sua marca no trabalho, ensinando novatos, exercendo conhecimento adquirido pela prática, aquisição não prescrita nos manuais de procedimentos, uma condição defensiva se estabelece, protegendo a saúde do trabalhador.

Quando trabalho prescrito tolhe a possibilidade do real do trabalho, o trabalhador tem sua subjetividade violada, experimentando desconforto, sentimento de desvalorização e nesse sentido, baixa realização profissional, que aparece em forma de descomprometimento, pois deixa de acreditar em si mesmo, e de dissimulação por temor de represálias ou demissão. A ausência de espaço para a fala e para vivência do sujeito no ambiente de trabalho prejudica sua autoafirmação e esse desequilíbrio se projeta para sua vida social, familiar e o vulnerabiliza, podendo ocorrer o adoecimento.

Neste capítulo foi apresentada a perspectiva psicossocial e a psicodinâmica do trabalho em relação ao *Burnout*. Este conteúdo será retomado, ampliado e conjugado com outros autores quando da discussão dos resultados que apresentaremos em seguida.

4. MÉTODO

Considerando a explicação de Apollinário (2012) há uma dimensão contínua em relação à natureza de pesquisa que vai do espectro qualitativo ao quantitativo. Em razão disso, a presente pesquisa tem predominância qualitativa, ainda que haja tratamento quantitativo dos dados. Segundo este autor:

[...] a análise de dados [quantitativa] terá por objetivo simplesmente compreender um fenômeno em seu sentido mais intenso, em vez de produzir inferências que possam levar à constituição de leis gerais ou extrapolações que permitam fazer previsões válidas sobre realidade futura (Apollinário, 2012, p.163).

Portanto, com base na compreensão de fenômenos, pode-se interpretar resultados e compará-los com outras pesquisas e referenciais teóricos, produzindo análises profundas e atribuição de sentido, e não mera descrição (Apollinário, 2012).

Em relação à finalidade foi posicionada como aplicada, pois partiu de conhecimento teórico-científico já estabelecido, com a pretensão de afetar um contexto específico, o ambiente pastoral na IPIB em São Paulo/SP. Quanto ao tipo, foi classificada como descritiva, pois descreveu-se uma realidade sem interferências ou manipulações deliberadas, como aconteceria numa pesquisa de tipo experimental.

A estratégia de pesquisa de campo, tendo em vista a coleta de dados em instrumentos apropriados (*Maslach Burnout Inventory* adaptado e questionário sociodemográfico) junto aos pastores da IPIB em São Paulo/SP, com delineamento correlacional, pois além apresentar levantamento e descrever variáveis, também

buscava estabelecer as correlações internas entre os dados disponíveis e entre as dimensões de *Burnout* determinadas pelo MBI.

Contou-se com assessoria especializada⁹ para o tratamento dos dados e validação da amostra que utilizou o software R (versão 3.5.1).

Na análise descritiva das variáveis utilizou-se frequências absolutas e relativas. A comparação e descrição de cada item dos constructos observaram medidas de posição, tendência e dispersão e utilizou o intervalo percentílico Bootstrap¹⁰ com 95% de confiança. Foram criados indicadores de representação de cada constructo, possibilitando a análise fatorial que verifica a necessidade de exclusão de algum item (perguntas) que não estivesse contribuindo com a formação dos constructos (itens com carga fatorial menor de 0,50). A qualidade dos indicadores criados a partir da Análise Fatorial foi avaliada por meio da Análise de Validade Convergente, critério da variância média extraída¹¹ (AVE) e Confiabilidade¹² de cada constructo (Alfa de Cronbach - A.C e Confiabilidade Composta - C.C). Foi verificada a dimensionalidade dos constructos por meio do critério das Retas Paralelas¹³ que retorna à quantidade de dimensões do constructo.

Para avaliar se a utilização da análise fatorial era adequada aos dados da pesquisa foi utilizada a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin –

⁹ABG Consultoria Estatística, Conselho Regional de Estatística, registro nº 099 da 6ª região.

¹⁰É um intervalo estimado para um parâmetro estatístico. Em vez de estimar o parâmetro por um único valor é dado um intervalo de estimativas prováveis. Um intervalo de confiança garante que o parâmetro pontual estimado com 95% de confiança estará dentro do intervalo estimado em outras amostras da mesma população (ABG, 2018, p.3).

¹¹Representa o percentual médio de variância compartilhada entre o constructo latente e seus itens. Este critério garante a validade convergente para valores da AVE acima de 0,50 ou 0,40% no caso de pesquisas exploratórias (ABG, 2018, p.3).

¹²Os indicadores A.C. e C.C. devem apresentar valores acima de 0,70 para indicação de confiabilidade do constructo ou valores acima de 0,60 no caso de pesquisas exploratórias (ABG, 2018 p.4).

¹³Retorna o número de fatores os quais devem ser retidos na Análise Fatorial Exploratória, isto é, a quantidade de dimensões do constructo (ABG, 2018 p. 6)

KMO¹⁴, que verifica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. Após todo o processo de validação dos constructos, os mesmos foram computados utilizando o método de extração dos componentes principais, cujo objetivo principal era condensar a informação contida em várias variáveis originais em um conjunto menor de variáveis estatísticas (componentes) com uma perda mínima de informação.

Para comparar as variáveis categóricas quanto aos indicadores dos constructos foi utilizado os testes de Mann-Whitney¹⁵ e Kruskal-Wallis¹⁶. Além disso, quando o teste de Kruskal-Wallis evidenciou diferença significativa, foi utilizado o teste de Nemenyi¹⁷ para as comparações múltiplas. Para verificar a correlação dos indicadores com as variáveis ordinais foi utilizada a correlação de Spearman¹⁸ e considerado satisfatório segundo critérios da metodologia.

A pesquisa cujo escopo é detalhado a seguir foi realizada entre os dias 29 de Agosto de 2018 e 19 de Outubro de 2018.

4.1 Participantes

Os participantes da pesquisa foram pastores e pastoras da Igreja Presbiteriana independente do Brasil em São Paulo/SP, também chamados ministros ou ministras, oficiais ordenados ou ainda presbíteros ou presbíteras docentes (artigo 27 da LCCIPB).

¹⁴Os valores desta medida variam entre 0 e 1 e a utilização da Análise Fatorial é adequada aos dados quando o KMO for maior ou igual 0,50, sendo que quanto mais próximo de 1 mais apropriada é a amostra à aplicação da Análise Fatorial (ABG, 2018 p.6)

¹⁵Teste de comparação de dois grupos ou níveis.

¹⁶Teste de comparação de três grupos ou níveis.

¹⁷Teste de comparação de múltiplos grupos ou níveis.

¹⁸Medida limitada entre -1 e 1, sendo que quanto mais próximo o coeficiente estiver de -1 maior a correlação negativa e quanto mais próximo o coeficiente estiver de 1 maior a correlação positiva.

A IPIB possuía em seu quadro pastoral total 939 ministros(as), desempenhando funções em território nacional e internacional, conforme base de dados informada pelo escritório central da IPIB. Dada a amplitude geográfica desta atuação, a pesquisa se restringiu àqueles(as) cuja atuação era circunscrita à região metropolitana de São Paulo que segundo a Empresa Paulista de Planejamento Metropolitano S/A¹⁹ (EMPLASA) compreende 39 municípios, incluindo a capital.

Como critério de inclusão, considerou-se os ministros(as) que estavam vinculados à uma das áreas de atuação reconhecidas pela Constituição da IPIB em seu capítulo IV, seção I parágrafo único: a) ministério pastoral; b) ministério de docência teológica; c) ministério de educação cristã; d) ministério missionário; e) ministério da música; f) ministério da diaconia e g) ministério da capelania.

Utilizou-se também como critério para a determinação dos participantes, o respectivo *status* funcional, que conforme CIPIB (artigos 39 e 45) e Lei Complementar à Constituição da IPIB artigos 37, 38, e 39, deverá ser: a) Ministro em Atividade; b) Ministro em Disponibilidade Ativa (aquele que não está no pastorado de uma igreja local, nem no exercício oficial de qualquer outra atividade eclesiástica ou administrativa, mas atuando em área de interesse maior para a denominação) e c) Jubilados em Atividade (aposentados por tempo de ministério ou idade, mas que continuam exercendo suas funções), circunscritos à região pré-determinada.

Como critério de exclusão foi considerado aqueles que estão em licença para tratamento de saúde ou Interesse pessoal e os jubilados.

A base inicial fornecida pela IPIB conforme a delimitação geográfica proposta,

¹⁹São seis sub-regiões: Capital; Norte (Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha e Mairiporã); Leste (Arujá, Biritiba-Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel e Suzano); Sudeste (Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul), Sudoeste (Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, Jujuitiba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista) e Oeste (Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba).

constava de 173 ministros(as). Aplicados os critérios de inclusão e exclusão, chegou-se a uma população total de 107 participantes potenciais.

4.2 Instrumentos

Conforme descrito anteriormente, a síndrome de *Burnout* ocorre em forma de resposta, nem sempre adequada, à cronificação do estresse percebido no ambiente ocupacional (MASLACH; JACKSON, 1986; BENEVIDES-PEREIRA, 2010) e impacta três dimensões básicas: Exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; BENEVIDES-PEREIRA, 2010; CARDOSO, BAPTISTA SOUSA; GOULART JÚNIOR, 2017).

Há três edições do MBI (1981, 1986 e 1996), que no início chegou a ter 47 itens medindo frequência e intensidade. Após análises fatoriais e ajustes passou para 25 itens e 4 fatores (EE, DP, RP e Compromisso com o trabalho) conforme Maslach e Jackson (1981). Atualmente, são utilizadas as versões: *Human Service Survey* – HSS (profissionais de serviços humanos: médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais); AED – *Educators Survey* (professores e educadores em geral) e a GS *General Survey* indicada para todos os profissionais, sendo que o que difere é terminologia utilizada (cliente, aluno, pessoa).

Os inventários de Maslach são pioneiros na avaliação de *Burnout* e são auto-informe (daí a facilidade de aplicação) e devem ser respondidos a partir de escala ordinal tipo Likert com variação de 1 a 7 (1- nunca, 2- algumas vezes por ano, 3- uma vez por mês, 4- algumas vezes por mês, 5- uma vez por semana, 6- algumas

vezes por semanas e 7- todos os dias) (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997).

Atualmente a versão MBI é composta por 22 perguntas fechadas (9 perguntas para verificação de EE, 5 para DP e 8 para BR), indicando a frequência com a qual as pessoas vivenciam situações em seu ambiente laboral e com mesmo parâmetro para as respostas (escala do tipo Likert de 7 pontos) e tem sido validada por diversos pesquisadores (CARLOTTO, 2004; SCHUTTE, 2000; SCHUSTER et al, 2015). É considerado o mais utilizado por Benevides-Pereira (2010); Codo (1999); Gil-Monte; Peiró (1999) e outros.

Quanto aos parâmetros de caracterização das pontuações como SB propriamente dita, Benevides-Pereira (2010, p. 73) indica que “considera-se em *Burnout* uma pessoa que revele altas pontuações em EE e DE, associadas a baixos valores em RP”, ou seja, se consideraria uma exposição de risco nas três dimensões simultaneamente. Já Codo e Vasques-Menezes (2000) admitem que embora os fatores possam aparecer associados, podem ser analisados separadamente, pois são independentes e “como uma variável contínua com níveis alto, moderado e baixo e não como uma variável dicotômica, onde existe ou não existe a presença do sintoma” (CODO; VASQUES-MENEZES, 2000. p.30). Portanto, pela combinação do nível de cada um dos três componentes se obtém o nível do *Burnout* do indivíduo ou categoria.

Uma adaptação foi proposta, testada e validada por TAMAYO (1997; 2009) para uso no Brasil, reduzindo a escala Likert para 5 possibilidades (1- nunca, 2- raramente, 3- algumas vezes, 4- frequentemente, 5- sempre).

Diante do exposto utilizou-se o Maslach *Burnout Inventory* (MBI) em sua versão adaptada por Codo (1999) e Santos (2014) com a finalidade de verificar a

exposição dos sujeitos da pesquisa em relação às três dimensões mencionadas (Anexo A) e um questionário sóciodemográfico (Anexo B) estruturado com objetivo de subsidiar o método qualitativo e verificar a correlação destes dados, baseado no modelo proposto por Santos (2014), mas com algumas adaptações à realidade de IPIB, tendo em vista que a mesma admite a ordenação de pastoras ao sagrado ministério. A versão final do questionário apresentava 29 perguntas de caracterização pessoal, familiar, acadêmica e profissional.

4.3 Procedimentos

Tomando por base a resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2012) e nº 510 de 07 de abril de 2016 do Ministério da Saúde (BRASIL, 2016), que delibera sobre as implicações éticas de pesquisas científicas com humanos e compreende sua importância para o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, o projeto (CAAE: 95052518.3.0000.5597) que viabilizou a presente pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (COEPE) em 08 de Agosto de 2018 sob o parecer nº 2.807.018 (Anexo C).

A IPIB na pessoa do presidente de sua assembleia geral, tomou conhecimento sobre o tema da pesquisa, objetivos geral e específicos, metodologia, ferramental, confidencialidade e sobre os baixos riscos e desconfortos mínimos envolvidos tanto aos indivíduos pesquisados quanto para a própria instituição. Considerou que o estudo poderia fornecer informações importantes para o mapeamento da condição emocional dos ministros em São Paulo/SP e autorizou a realização da pesquisa (Apêndice A).

O TCLE (Anexo D), as notas explicativas sobre a pesquisa e as instruções de preenchimento, o MBI e o questionário sociodemográfico ampliado foram consolidados em versão eletrônica (Anexo E) e podem ser acessados pelo link: https://docs.google.com/forms/d/1P8Cw1sQJKm34u0iNXRBVNkvuGJEIdASw0K7PM_DpUEW8. Após a realização de 05 testes, foi evidenciado a eficácia e segurança do processo, possibilitando o envio dos 173 formulários e lembretes para o endereço eletrônico dos participantes.

Uma vez coletados os dados, foi realizada a consolidação, organização e tratamento das informações que apresentamos no próximo capítulo.

5. RESULTADOS

O presente capítulo traz uma análise descritiva dos dados coletados, que após tratamento estatístico, possibilitou também a verificação das ocorrências e a intensidade com que se manifestam os sintomas da SB na base pesquisada, levando em consideração as três dimensões preconizadas pelo MBI. Apresenta também a correlação dos fatores sociodemográficos com as dimensões citadas, a partir da percepção dos 51 indivíduos respondentes²⁰ da pesquisa.

5.1 Análise Descritiva

A tabela 1 refere-se à análise descritiva das variáveis de caracterização da amostra em termos sociodemográficos gerais. Destacam-se as constatações percentualmente mais relevantes.

Em relação à idade, 98% tinha idade superior a 30 anos e apenas 2% dos participantes tinham idade entre 26 e 30 anos. A amostra composta em sua maioria por indivíduos brancos (68,6%) e de maioria de sexo masculino (94,1%). Apenas 1% declararam-se pretos e 25,5% pardos. Apenas 02 indivíduos (3,90%) declararam-se portadores de deficiências e 11 assinalaram algum tipo de doença física ou mental (21,6%). Quanto ao status marital, 86,3% eram casados e 70,6% eram responsáveis financeiros de seus dependentes. A totalidade possuía no mínimo formação superior completa e 54,9% tinham pós-graduação completa ou em andamento.

²⁰O tamanho da amostra (51 formulários retornados) atingiu nível de confiança de 95%, com margem de erro de 9,89%, cálculo de amostragem aceitável para a população descrita conforme ferramenta estatística eletrônica disponível em <https://www.solvis.com.br/calculos-de-amostragem/> e <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/> (SOLVIS, 2019; SURVEYMONKEY, 2019).

Tabela 1 - Análise descritiva das variáveis sociodemográficas gerais de caracterização da amostra.

	Variáveis	N	%
Faixa etária	De 26 a 30 anos	1	2,00%
	De 31 a 40 anos	8	15,70%
	De 41 a 50 anos	19	37,30%
	De 51 a 60 anos	14	27,50%
	De 61 a 70 anos	6	11,80%
	Acima de 70 anos	3	5,90%
Sexo	Feminino	3	5,90%
	Masculino	48	94,10%
Cor ou raça	Amarela	1	2,00%
	Branca	35	68,60%
	Indígena	1	2,00%
	Parda	13	25,50%
	Preta	1	2,00%
Portador de deficiência	Não	49	96,10%
	Sim	2	3,90%
Portador de alguma doença	Não	40	78,40%
	Sim	11	21,60%
Estado civil	Casado(a)	44	86,30%
	Divorciado(a)	2	3,90%
	Solteiro(a)	3	5,90%
	Viúvo(a)	2	3,90%
Dependentes financeiramente (Filhos ou dependentes)	Não	15	29,40%
	Sim	36	70,60%
Escolaridade	Uma graduação superior completa	12	23,50%
	Duas ou mais grad. superiores completas	11	21,60%
	Especialização incompleta	6	11,80%
	Especialização completa	8	15,70%
	Mestrado incompleto	3	5,90%
	Mestrado completo	8	15,70%
	Doutorado incompleto	1	2,00%
	Doutorado completo	2	3,90%

Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela 2 consolida a análise descritiva das variáveis demográficas gerais de caracterização da amostra. O tempo de atuação no ofício pastoral da maioria dos indivíduos (68,6%) era superior a 11 anos de atuação, sendo que 58,8% tinham até 5 anos de atuação em sua igreja atual e 64,7% tinham até 5 anos na igreja anterior.

O regime de trabalho da maioria (68,6%) era de tempo parcial, 70,6% eram pastores titulares comissionados pelo presbitério e com outro(s) emprego(s) cuja

renda auferida era muito importante para 51% dos indivíduos na composição da renda pessoal/familiar. 56,9% declararam renda entre 4 e 6 salários mínimos.

Tabela 2 - Análise descritiva das variáveis ocupacionais de caracterização da amostra

	Variáveis	N	%
Tempo de Atuação no Ofício Pastoral	Até 2 anos	3	5,90%
	De 3 a 5 anos	3	5,90%
	De 6 a 10 anos	10	19,60%
	De 11 a 20 anos	14	27,50%
	De 21 a 30 anos	14	27,50%
	Mais de 30 anos	7	13,70%
Tempo de atuação na Igreja atual	Até 1 ano	11	21,60%
	De 2 a 5 anos	19	37,30%
	De 6 a 10 anos	16	31,40%
	de 11 a 15 anos	3	5,90%
	De 16 a 20 anos	2	3,90%
Tempo de atuação na Igreja anterior	Até 1 ano	9	17,60%
	De 2 a 5 anos	24	47,10%
	De 6 a 10 anos	11	21,60%
	de 11 a 15 anos	5	9,80%
	De 16 a 20 anos	2	3,90%
Regime trabalho	Tempo integral	16	31,40%
	Tempo parcial	35	68,60%
Vínculo atual com a Igreja	Pastor auxiliar	5	9,80%
	Pastor em disponibilidade ativa	1	2,00%
	Pastor jubilado	1	2,00%
	Pastor jubilado em atividade	1	2,00%
	Pastor titular comissionado pelo presbitério	36	70,60%
	Pastor titular eleito pela ass. da igreja local	7	13,70%
Possui outro(os) emprego(s)	Não	15	29,40%
	Sim	36	70,60%
Importância de sua(s) outra(s) atividade(s) para a composição de sua renda pessoal/familiar	Não é importante	8	15,70%
	É pouco importante	6	11,80%
	É importante	11	21,60%
	É muito importante	26	51,00%
Faixa salarial	De 1 a 3 salários mínimos	2	3,90%
	De 4 a 6 salários mínimos	29	56,90%
	De 7 a 9 salários mínimos	13	25,50%
	De 10 a 15 salários mínimos	6	11,80%
	Acima de 16 salários mínimos	1	2,00%

Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela 3 descreve variáveis de percepção de reconhecimento e informações sobre dedicação dos pastores em seu ofício. Nenhum indivíduo se percebe não reconhecido por sua igreja local e, quase a metade dos indivíduos (41,2%), sentiam-

se reconhecidos pela igreja local. Já na percepção em relação à denominação, 11,8% não se sentiam reconhecidos pela denominação e 45,10% se percebiam somente algumas vezes reconhecidos.

Em relação à dedicação ao ofício pastoral, 27,5% dos indivíduos se dedicavam ao ministério por mais de 40 horas semanais. Quanto à dedicação familiar, 58,8% assinalaram menos de 14 horas semanais e a maioria dos indivíduos (76,5%) declarou dedicação por menos de 7 horas semanais ao autocuidado. A maioria dos indivíduos (82,4%) julgou que a função pastoral influenciava positivamente ou quase sempre positivamente a vida conjugal ou o convívio familiar.

Tabela 3 - Análise descritiva das variáveis de reconhecimento e dedicação de caracterização da amostra.

Variáveis		N	%
Sentimento de reconhecimento pela igreja local	Algumas vezes	14	27,50%
	Na maioria das vezes	16	31,40%
	Sim	21	41,20%
Sentimento de reconhecimento pela denominação	Não	6	11,80%
	Algumas vezes	23	45,10%
	Na maioria das vezes	7	13,70%
	Sim	15	29,40%
Horas semanais dedicadas ao ministério	Até 30 horas	20	39,20%
	Entre 30 e 40 horas	17	33,30%
	Entre 40 e 50 horas	9	17,60%
	Acima de 50 horas	5	9,80%
Horas semanais dedicadas à família	Até 7 horas	9	17,60%
	Entre 7 e 14 horas	21	41,20%
	Entre 14 e 21 horas	13	25,50%
	Acima de 21 horas	8	15,70%
Horas semanais dedicadas ao autocuidado	Até 7 horas	39	76,50%
	Entre 7 e 14 horas	10	19,60%
	Entre 14 e 21 horas	2	3,90%
Influência pastoral na vida conjugal ou convívio familiar	Não influencia	2	3,90%
	Quase sempre negativamente	6	11,80%
	Negativamente	1	2,00%
	Quase sempre positivamente	28	54,90%
	Positivamente	14	27,50%

Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela 4 funciona como legenda específica das 22 perguntas do MBI que foram agrupadas conforme respectivos construtos, diferentemente do formulário (anexo A) que as ordena de outro modo. O constructo EE (9 Itens) agrupa as questões 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13,15 e 19; A DP (5 itens), questões 5, 10, 11,14 e 21, e BR (8 itens), questões 4, 7, 9, 16, 17, 18,20 e 22 (CARLOTTO, 2004; KOGA et al, 2015; SANTOS, 2014).

Tabela 4 – Legenda das perguntas ordenadas conforme os constructos MBI

Constructo	Item	Legenda
Exaustão Emocional	EE1	Sinto-me esgotado emocionalmente devido ao meu trabalho.
	EE2	Sinto-me cansado ao final da jornada de trabalho.
	EE3	Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado.
	EE4	Trabalho com pessoas o dia todo e isto me exige um grande esforço.
	EE5	Meu trabalho deixa-me exausto.
	EE6	Sinto-me frustrado em meu trabalho.
	EE7	Creio que estou trabalhando em demasia.
	EE8	Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.
	EE9	Sinto-me no limite de minhas possibilidades.
Despersonalização	DP1	Creio que trato alguns membros da Igreja como se fossem objetos.
	DP2	Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho.
	DP3	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.
	DP4	Realmente não me preocupo com o que ocorre com alguns membros da Igreja.
	DP5	Sinto que os membros da Igreja me culpam de alguns de seus problemas.
Baixa Realização Profissional	BR1	Posso entender com facilidade o que sentem os membros da Igreja.
	BR2	Eu lido eficazmente com os problemas dos membros da Igreja.
	BR3	Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente a vida de outros.
	BR4	Posso criar facilmente uma atmosfera tranquila para os membros da Igreja.
	BR5	Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com membros da Igreja.
	BR6	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.
	BR7	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.
	BR8	Sinto-me com muita vitalidade.

Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela 5 apresenta a descrição e comparação dos itens de cada constructo e o gráfico 1 ilustra esses resultados.

A escala Likert fixada entre 1 e 5, sendo 1 atribuído a “discordo totalmente” e 5 atribuído a “concordo totalmente”, sendo que intervalos de confiança estritamente menores que 3 (ponto médio do intervalo) evidenciam discordância quanto ao item, enquanto que intervalos estritamente maiores que 3 indicam concordância e intervalos que contêm o 3 não evidenciam concordância nem discordância (imparcialidade).

Desta forma, quanto a Exaustão Emocional, os indivíduos tenderam a concordar com o item EE1 (“Sinto-me esgotado emocionalmente devido ao meu trabalho.”). Por outro lado, tenderam a discordar dos itens EE6 (“Sinto-me frustrado em meu trabalho.”) e EE8 (“Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse.”). Tenderam a imparcialidade com os demais itens do constructo Exaustão Emocional. Analisando os intervalos de confiança, observa-se que a média do item EE6 (“Sinto-me frustrado em meu trabalho.”) é significativamente menor que as demais médias, exceto quando comparado com a média do item EE8 (sobreposição de intervalos), pois os intervalos não se sobrepuseram.

Em se tratando do constructo Despersonalização, os indivíduos tenderam a discordar de todos os itens. Além disso, analisando os intervalos de confiança, observa-se que as médias dos itens DP3 (“Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.”) e DP5 (“Sinto que os membros da Igreja culpam-me de alguns de seus problemas.”) foram significativamente maiores que a média do item DP1 (“Creio que trato alguns membros da Igreja como se fossem objetos.”), pois os intervalos não se sobrepuseram.

Quanto a Baixa Realização Profissional os indivíduos tenderam a concordar com todos os itens do constructo. Analisando os intervalos de confiança, observa-se que a média do item BR8 (“Sinto-me com muita vitalidade.”) foi significativamente menor que as médias dos itens BR1 (“Posso entender com facilidade o que sentem os membros da Igreja.”), BR3 (“Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente a vida de outros.”) e BR5 (“Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com membros da Igreja.”), pois os intervalos não se sobrepuseram.

Tabela 5 - Análise descritiva e comparação dos itens dos constructos.

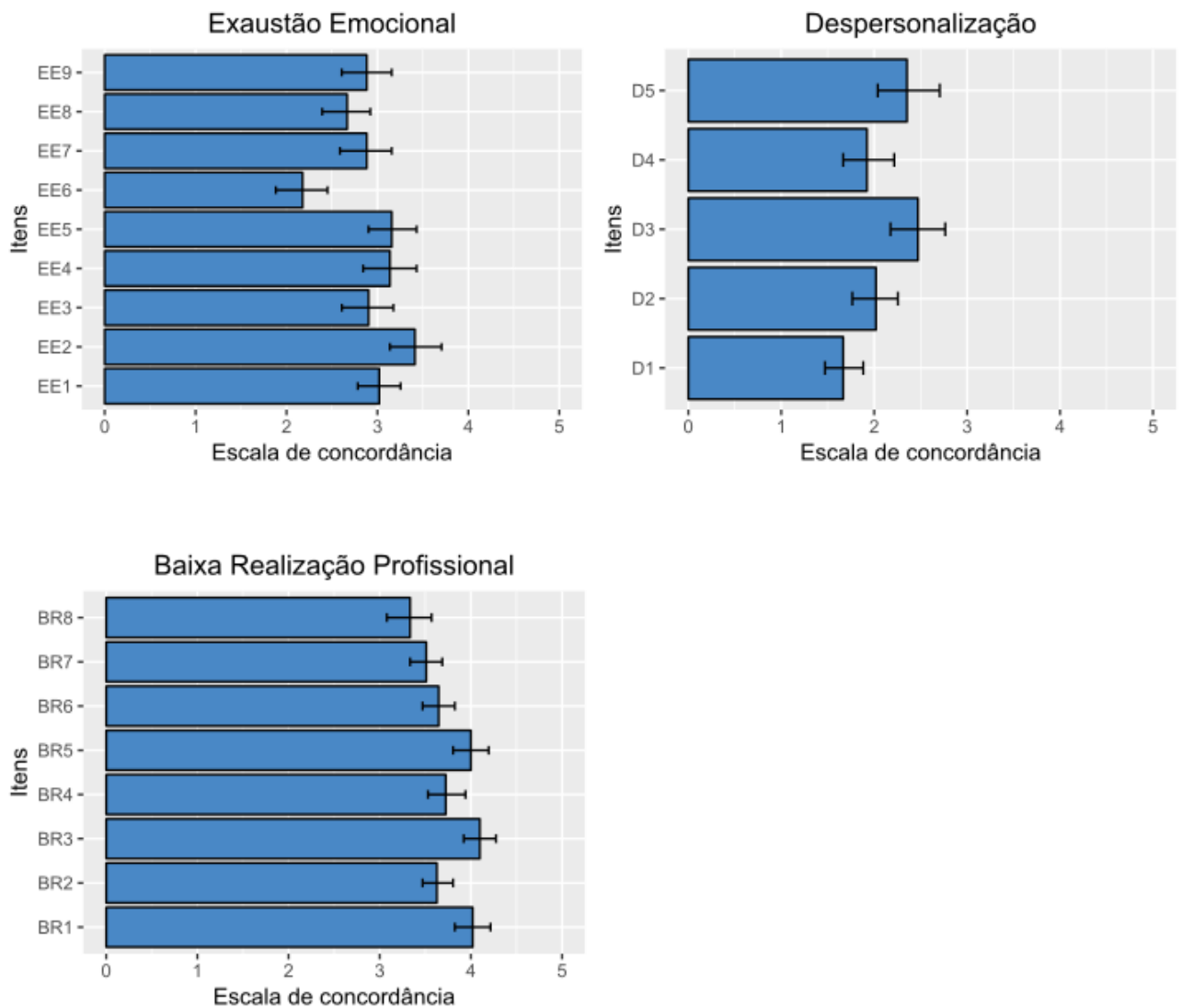
Constructo	Item	N	Média	D.P.	I.C. 95% ¹	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
Exaustão Emocional	EE1	51	3,02	0,84	[2,78; 3,26]	2	2	3	3	5
	EE2	51	3,41	1	[3,14; 3,71]	2	3	3	4	5
	EE3	51	2,9	1,1	[2,61; 3,18]	1	2	3	3	5
	EE4	51	3,14	1,06	[2,84; 3,43]	1	2	3	4	5
	EE5	51	3,16	0,97	[2,90; 3,43]	1	3	3	4	5
	EE6	51	2,18	1,01	[1,88; 2,45]	1	1	2	3	5
	EE7	51	2,88	1,07	[2,59; 3,16]	1	2	3	3	5
	EE8	51	2,67	0,97	[2,39; 2,92]	1	2	3	3	5
	EE9	51	2,88	1,03	[2,61; 3,16]	1	2	3	3	5
Despersonalização	DP1	51	1,67	0,77	[1,47; 1,88]	1	1	2	2	4
	DP2	51	2,02	0,93	[1,77; 2,26]	1	1	2	2	5
	DP3	51	2,47	1,05	[2,18; 2,77]	1	2	3	3	5
	DP4	51	1,92	1	[1,67; 2,22]	1	1	2	2	5
	DP5	51	2,35	1,2	[2,04; 2,71]	1	1	2	3	5
Baixa Realização Profissional	BR1	51	4,02	0,74	[3,82; 4,22]	2	4	4	4	5
	BR2	51	3,63	0,66	[3,47; 3,80]	2	3	4	4	5
	BR3	51	4,1	0,64	[3,92; 4,28]	3	4	4	4	5
	BR4	51	3,73	0,78	[3,53; 3,94]	2	3	4	4	5
	BR5	51	4	0,72	[3,80; 4,20]	2	4	4	4	5
	BR6	51	3,65	0,66	[3,47; 3,82]	3	3	4	4	5
	BR7	51	3,51	0,67	[3,33; 3,69]	2	3	4	4	5
	BR8	51	3,33	0,89	[3,08; 3,57]	1	3	3	4	5

¹Intervalo Bootstrap.

Fonte: Dados da Pesquisa

O gráfico 1 ilustra os intervalos de confiança (95%) constantes na tabela anterior (5) que estabelece margem de erro, garantindo assim que o parâmetro estimado está dentro do intervalo estimado em outras amostras da mesma população.

Gráfico 1 - Intervalos de confiança da média dos itens dos constructos



Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela 6 caracteriza a amostra de acordo com as dimensões da síndrome de *Burnout* já caracterizadas anteriormente. Apresenta a descrição e comparação dos indicadores criados a partir da análise fatorial e o gráfico 2 ilustra esses resultados. Vale ressaltar que a escala Likert dos indicadores foi disposta de acordo

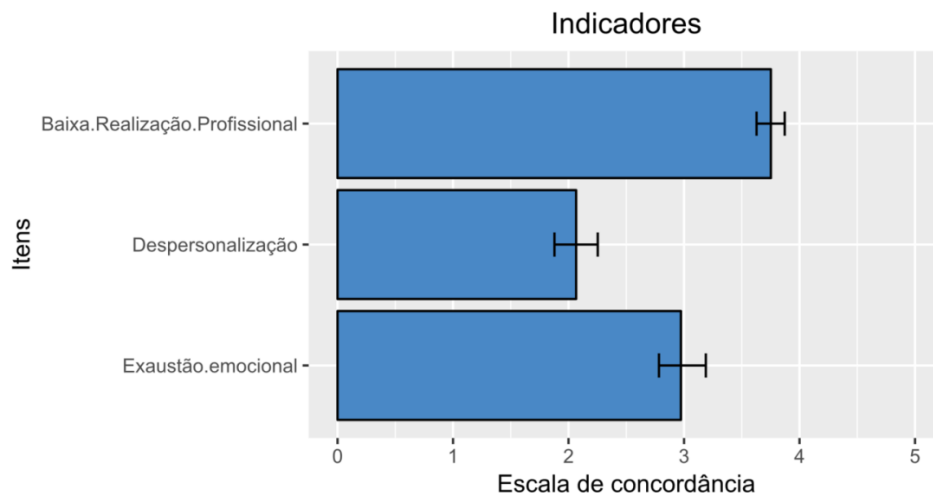
com os itens que os compõem. Dessa forma, observa-se que os indivíduos tenderam a concordar com o conceito expressado pelo indicador baixa realização profissional, tenderam a discordar do conceito expressado pelo indicador despersonalização e tenderam a imparcialidade quanto ao conceito expressado pelo indicador exaustão emocional. Além disso, analisando os intervalos de confiança, observa-se que a média do indicador baixa realização profissional foi significativamente maior que as demais médias, pois os intervalos não se sobrepueram.

Tabela 6 – Análise descritiva e comparação dos indicadores.

Item	N	Média	D.P.	I.C. 95%	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
Exaustão emocional	51	2,97	0,74	[2,78; 3,19]	1,79	2,46	2,87	3,37	4,63
Despersonalização	51	2,07	0,72	[1,88; 2,25]	1	1,57	2	2,38	4,55
Baixa realização profissional	51	3,75	0,45	[3,63; 3,87]	2,68	3,46	3,81	4	4,86

Fonte: Dados da Pesquisa

Gráfico 2 – Análise descritiva e comparação dos indicadores



Fonte: Dados da Pesquisa

5.2 Análise Fatorial

Foram criados indicadores para cada item a fim de possibilitar a análise fatorial e verificação de correlação de tais itens com os respectivos constructos.

Conforme tabela 7, o item BR1 do constructo Baixa Realização Profissional apresentou carga fatorial muito abaixo de 0,50 no modelo inicial, portanto foi retirado a fim de que o constructo atingisse validação. Analisando o modelo final, todos os itens de todos os constructos apresentaram carga fatorial acima de 0,50, exceto o item EE6 (“Sinto-me frustrado em meu trabalho.”) do constructo Exaustão Emocional, porém, por não prejudicar a validação do constructo o mesmo foi mantido.

Tabela 7 – Análise Fatorial dos Construtos

Constructo	Item	Modelo inicial			Modelo final		
		C.F. ¹	Com. ²	Peso	C.F. ¹	Com. ²	Peso
Exaustão Emocional	EE1	0,82	0,67	0,17	0,82	0,67	0,17
	EE2	0,86	0,73	0,18	0,86	0,73	0,18
	EE3	0,73	0,53	0,15	0,73	0,53	0,15
	EE4	0,76	0,58	0,16	0,76	0,58	0,16
	EE5	0,87	0,76	0,18	0,87	0,76	0,18
	EE6	0,41	0,17	0,09	0,41	0,17	0,09
	EE7	0,75	0,56	0,16	0,75	0,56	0,16
	EE8	0,64	0,41	0,13	0,64	0,41	0,13
	EE9	0,62	0,38	0,13	0,62	0,38	0,13
Despersonalização	DP1	0,85	0,73	0,31	0,85	0,73	0,31
	DP2	0,87	0,75	0,31	0,87	0,75	0,31
	DP3	0,79	0,62	0,28	0,79	0,62	0,28
	DP4	0,63	0,4	0,23	0,63	0,4	0,23
	DP5	0,54	0,29	0,19	0,54	0,29	0,19
Baixa Realização Profissional	BR1	0,38	0,14	0,12	-	-	-
	BR2	0,64	0,42	0,21	0,63	0,4	0,21
	BR3	0,77	0,59	0,25	0,76	0,58	0,26
	BR4	0,7	0,49	0,23	0,68	0,47	0,23
	BR5	0,64	0,41	0,21	0,66	0,43	0,22
	BR6	0,53	0,28	0,17	0,57	0,32	0,19
	BR7	0,7	0,48	0,23	0,71	0,51	0,24
	BR8	0,48	0,23	0,16	0,5	0,25	0,17

¹Carga Fatorial; ²Comunalidade

Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela 8 apresenta a verificação das medidas de validade e qualidade dos construtos e demonstra que todos os constructos apresentaram validação convergente (AVE > 0,40).

Todos os constructos apresentaram Alfa de Cronbach (AC) e/ou Confiabilidade Composta (CC) acima de 0,60, ou seja, todos apresentaram os níveis exigidos de confiabilidade.

Em todos os constructos o ajuste da Análise Fatorial foi adequado, uma vez que todos os KMO foram maiores ou iguais a 0,50.

Todos os constructos foram unidimensionais pelo critério das retas paralelas.

Tabela 8 – Validação dos constructos

Constructo	Itens	AVE ¹	A.C. ²	C.C. ³	KMO ⁴	Dim. ⁵
Exaustão Emocional	9	0,53	0,88	0,87	0,84	1
Despersonalização	5	0,56	0,77	0,81	0,79	1
Baixa Realização Profissional	7	0,42	0,76	0,78	0,72	1

¹Variância Extraída; ²Alfa de Cronbach; ³Confiabilidade Composta; ⁴ Adequação da amostra; ⁵Dimensionalidade.

Fonte: Dados da Pesquisa

5.3 Comparações e correlações quanto aos indicadores

Para a realização de comparações e correlações, foram criadas tabelas quanto ao indicador de EE, DP e BR.

O “P-Valor” ou probabilidade de significância é utilizado para sintetizar o resultado de um teste de hipóteses. É a probabilidade de se obter uma estatística de teste igual ou mais extrema que aquela observada em uma amostra, sob a hipótese nula. Usualmente estabelece-se o nível de significância em 5%, ou seja, um p-valor

menor que 0,05 gera evidências para rejeição da hipótese nula do teste (ABS, 2018 p.3). Por este motivo destacaremos doravante somente os itens com P-valor menor de 5% de nível de significância.

A tabela 9 apresenta a comparação das variáveis quanto ao indicador Exaustão Emocional. Dessa forma, observa-se que houve diferença significativa (valor-p = 0,036¹) entre os estados civis quanto ao indicador Exaustão emocional, sendo que a média do indicador foi maior entre os indivíduos com acompanhante.

Tabela 9 – Comparação de Variáveis quanto ao Indicador Exaustão Emocional

Variáveis		N	Média	E.P.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Valor-p
Sexo	Feminino	3	3,31	0,80	2,67	3,49	4,05	0,509 ¹
	Masculino	48	2,95	0,10	2,46	2,87	3,34	
Cor	Branco	35	2,94	0,12	2,54	2,86	3,37	0,879 ¹
	Não branco	16	3,04	0,21	2,33	2,92	3,33	
Portador de deficiência	Não	49	2,98	0,11	2,47	2,87	3,38	0,865 ¹
	Sim	2	2,77	0,54	2,22	2,77	3,31	
Portador de alguma doença	Não	40	2,94	0,12	2,46	2,84	3,29	0,378 ¹
	Sim	11	3,10	0,25	2,54	3,28	3,42	
Estado civil	Com acompanhante	44	3,04	0,10	2,69	2,99	3,42	0,036 ¹
	Sem acompanhante	7	2,53	0,37	1,93	2,20	2,62	
Dependentes financeiramente (Filhos ou dependentes)	Não	15	3,03	0,23	2,47	2,97	3,40	0,844 ¹
	Sim	36	2,95	0,12	2,46	2,86	3,37	
Regime trabalho	Tempo integral	16	3,14	0,18	2,73	3,16	3,43	0,235 ¹
	Tempo parcial	35	2,90	0,13	2,29	2,85	3,22	
Vínculo atual com a Igreja	Pastor titular comissionado pelo presbitério	36	2,97	0,13	2,46	2,86	3,34	0,913 ²
	Pastor titular eleito pela assembleia da igreja local	7	2,90	0,17	2,70	3,10	3,13	
	Outros vínculos	8	3,06	0,31	2,19	3,18	3,60	
Possui outro(s) emprego(s)	Não	15	3,09	0,20	2,66	2,88	3,43	0,515 ¹
	Sim	36	2,92	0,12	2,29	2,87	3,29	

¹Teste de Mann-Whitney; ²Teste de Kruskal-Wallis; ³Teste de Nemenyi.

Fonte: Dados da Pesquisa

A comparação das variáveis quanto ao indicador Despersonalização é apresentada na tabela 10. Houve diferença significativa (valor-p = 0,044¹) entre as

raças quanto ao indicador Despersonalização, sendo que a média do indicador foi maior entre os indivíduos não brancos. Notou-se diferença significativa (valor-p = 0,033¹) entre os estados civis quanto ao indicador Despersonalização. A média do indicador foi maior entre os indivíduos com acompanhante. Houve diferença significativa (valor-p = 0,044¹) também entre os indivíduos que tinham dependentes financeiros e os que não tinham quanto ao indicador Despersonalização, sendo que a média do indicador foi maior entre os indivíduos que não tinham dependentes financeiros.

Tabela 10 – Comparação de Variáveis quanto ao Indicador Despersonalização

Variáveis		N	Média	E.P.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Valor-p
Sexo	Feminino	3	1,69	0,25	1,48	1,72	1,92	0,337 ¹
	Masculino	48	2,09	0,11	1,57	2,00	2,40	
Cor	Branco	35	1,95	0,12	1,40	1,93	2,16	0,044¹
	Não branco	16	2,33	0,18	1,72	2,38	2,79	
Portador de deficiência	Não	49	2,04	0,10	1,51	1,94	2,36	0,104 ¹
	Sim	2	2,63	0,22	2,41	2,63	2,85	
Portador de alguma doença	Não	40	2,01	0,10	1,46	1,94	2,36	0,366 ¹
	Sim	11	2,28	0,28	1,74	2,13	2,62	
Estado civil	Com acompanhante	44	2,15	0,11	1,69	2,02	2,40	0,033¹
	Sem acompanhante	7	1,58	0,17	1,29	1,38	1,73	
Dependentes financeiramente (Filhos ou dependentes)	Não	15	2,31	0,18	1,92	2,39	2,66	0,044¹
	Sim	36	1,97	0,12	1,46	1,89	2,17	
Regime trabalho	Tempo integral	16	2,16	0,21	1,71	1,97	2,54	0,707 ¹
	Tempo parcial	35	2,02	0,11	1,45	2,00	2,38	
Vínculo atual com a Igreja	Pastor titular comissionado pelo presbitério	36	2,12	0,13	1,65	2,00	2,52	0,787 ²
	Pastor titular eleito pela assembleia da igreja local	7	2,01	0,28	1,64	1,85	1,97	
	Outros vínculos	8	1,88	0,18	1,34	2,08	2,28	
Possui outro(s) emprego(s)	Não	15	2,22	0,22	1,81	1,94	2,47	0,508 ¹
	Sim	36	2,00	0,11	1,40	2,00	2,38	

¹Teste de Mann-Whitney; ²Teste de Kruskal-Wallis; ³Teste de Nemenyi.

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 11 apresenta a comparação das variáveis quanto ao indicador Baixa Realização Profissional. Dessa forma, observa-se que houve diferença significativa (valor-p = 0,019¹) entre os sexos quanto ao indicador Baixa realização profissional, sendo que a média do indicador foi maior entre os indivíduos do sexo masculino.

Tabela 11 – Comparação de Variáveis quanto ao Indicador Baixa Realização Profissional

	Variáveis	N	Média	E.P.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Valor-p
Sexo	Feminino	3	3,05	0,23	2,84	3,01	3,24	0,019¹
	Masculino	48	3,80	0,06	3,50	3,85	4,00	
Cor	Branco	35	3,82	0,07	3,49	3,89	4,00	0,104 ¹
	Não branco	16	3,60	0,13	3,26	3,53	3,88	
Portador de deficiência	Não	49	3,76	0,06	3,47	3,81	4,00	0,981 ¹
	Sim	2	3,68	0,57	3,11	3,68	4,25	
Portador de alguma doença	Não	40	3,75	0,07	3,49	3,85	4,00	0,846 ¹
	Sim	11	3,75	0,13	3,45	3,76	4,12	
Estado civil	Com acompanhante	44	3,77	0,06	3,48	3,83	4,00	0,520 ¹
	Sem acompanhante	7	3,62	0,29	3,01	3,76	4,11	
Dependentes financeiramente (Filhos ou dependentes)	Não	15	3,58	0,11	3,24	3,52	3,95	0,114 ¹
	Sim	36	3,82	0,07	3,50	3,86	4,05	
Regime trabalho	Tempo integral	16	3,80	0,12	3,48	3,69	4,12	0,792 ¹
	Tempo parcial	35	3,73	0,07	3,46	3,85	4,00	
Vínculo atual com a Igreja	Pastor titular comissionado pelo presbitério	36	3,70	0,08	3,39	3,76	4,00	0,102 ²
	Pastor titular eleito pela ass. da igreja local	7	4,07	0,15	3,95	4,00	4,10	
	Outros vínculos	8	3,73	0,14	3,46	3,68	4,00	
Possui outro(s) emprego(s)	Não	15	3,70	0,09	3,48	3,76	4,00	0,577 ¹
	Sim	36	3,78	0,08	3,46	3,85	4,10	

¹Teste de Mann-Whitney; ²Teste de Kruskal-Wallis; ³Teste de Nemenyi.

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 12 e o gráfico 2 apresentam a correlação de Spearman, utilizada para verificação dos indicadores com as variáveis ordinais. Esta medida é limitada entre -1 e 1, sendo que quanto mais próximo o coeficiente estiver de -1 maior a correlação negativa e quanto mais próximo de 1, maior a correlação positiva.

Na dimensão Exaustão Emocional, não houve correlações significativas (valor-p < 0,050) do indicador com nenhuma variável.

Em Despersonalização, houve correlação significativa (valor-p = 0,034) e negativa ($r = -0,30$) do indicador DP com a influência pastoral na vida conjugal ou convívio familiar, ou seja, quanto “mais positiva” é a influência pastoral na vida conjugal ou convívio familiar menor tende a ser o indicador DP e vice-versa.

Para Baixa Realização Profissional, houve correlação significativa (valor-p = 0,002) e positiva ($r = 0,42$) do indicador com a escolaridade, ou seja, quanto maior a escolaridade maior tende a ser o indicador Baixa Realização Profissional e vice-versa.

Houve correlação significativa (valor-p = 0,002) e positiva ($r = 0,42$) do indicador Baixa Realização Profissional com o sentimento de reconhecimento pela igreja local, ou seja, quanto maior o sentimento de reconhecimento pela igreja local maior tende a ser o indicador Baixa Realização Profissional e vice-versa.

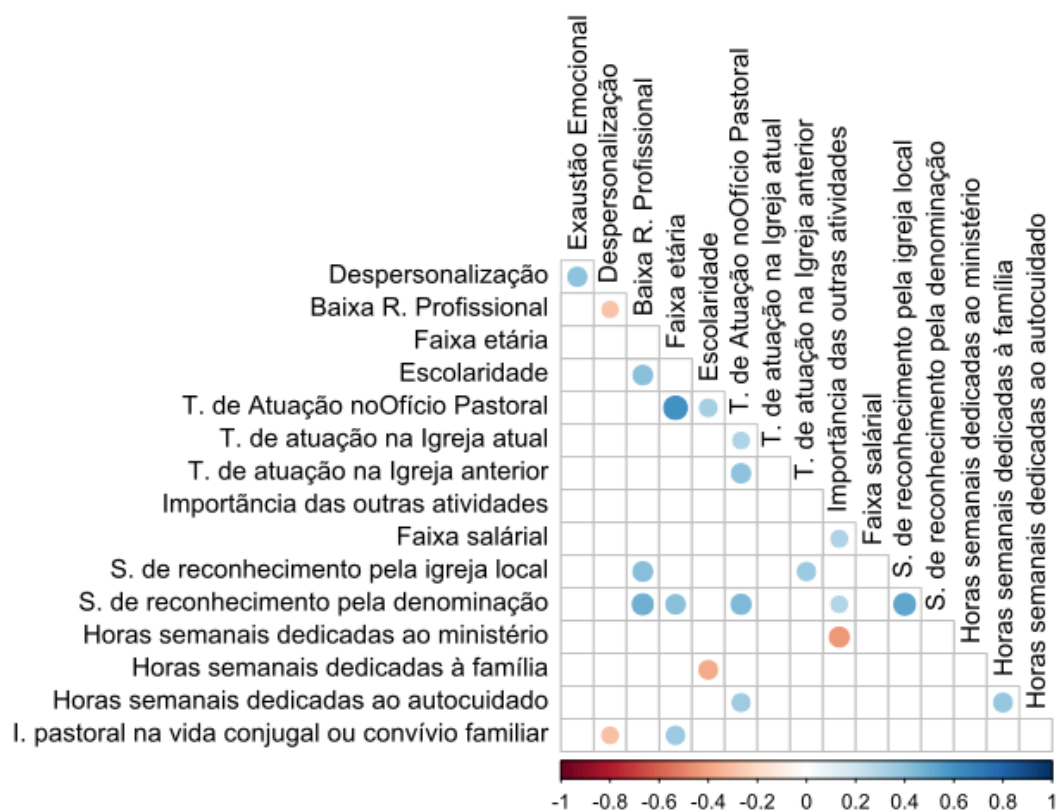
Houve correlação significativa (valor-p < 0,001) e positiva ($r = 0,49$) do indicador Baixa Realização Profissional com o sentimento de reconhecimento pela denominação, ou seja, quanto maior o sentimento de reconhecimento pela IPIB maior tende a ser o indicador Baixa Realização Profissional e vice-versa.

Tabela 12 – Correlação de Spearman entre as variáveis ordinais e os Indicadores.

Variáveis/Indicadores	Exaustão Emocional		Despersonalização		Baixa Realização Profissional	
	r	Valor-p	R	Valor-p	r	Valor-p
Faixa etária	-0,22	0,118	-0,01	0,923	0,07	0,607
Escolaridade	0,13	0,359	-0,09	0,520	0,42	0,002
T. de Atuação no ofício pastoral	-0,06	0,688	-0,03	0,824	0,26	0,063
T. de atuação na Igreja atual	0,09	0,553	0,20	0,170	-0,04	0,787
T. de atuação na Igreja anterior	-0,12	0,421	-0,03	0,841	0,14	0,341
Importância das outras atividades	-0,13	0,377	-0,10	0,499	0,16	0,272
Faixa salarial	-0,08	0,578	-0,10	0,476	0,22	0,127
Sent. de reconhecimento pela igreja local	-0,22	0,122	-0,06	0,657	0,42	0,002
Sent. de reconhecimento pela denominação	-0,19	0,173	-0,20	0,168	0,49	<0,001
Horas semanais dedicadas ao ministério	0,12	0,419	0,01	0,967	0,13	0,373
Horas semanais dedicadas à família	-0,13	0,373	0,12	0,388	0,16	0,254
Horas semanais dedicadas ao autocuidado	-0,24	0,089	-0,07	0,646	0,11	0,448
Influência do ministério pastoral na vida conjugal ou convívio familiar	-0,22	0,121	-0,30	0,034	0,16	0,264

Fonte: Dados da Pesquisa

Gráfico 3 – Resumo das correlações



6. DISCUSSÃO

Os dados da pesquisa foram coletados, tratados e apresentados a fim de que se permita uma articulação teórica capaz de verificar o nível de exposição à *Burnout* da amostra, e que responda se o escopo da função de pastor e o ambiente de trabalho na IPIB em São Paulo/SP são considerados um meio para a manifestação de *Burnout* em seus ministros.

6.1 Sobre a situação dos pastores(as) da IPIB em São Paulo e *Burnout*

Consolidada as médias para cada dimensão da SB preconizada pelo MBI, os pastores tenderam a imparcialidade quanto ao conceito expressado pelo indicador EE (2,97), tenderam a discordância em relação à média dos resultados para DP (2,07) e tenderam a concordar com o conceito expressado para BR (3,75). Considerando os intervalos de confiança (95%), observa-se que a média deste indicador foi significativamente maior que as demais médias.

Benevides Pereira (2010) considera que a pontuação deve ser alta para as dimensões EE e DE e associadas a baixos valores em RP, e Wanderley Codo e Iône Vasques-Menezes (2000) apontam que os fatores podem aparecer associados, mas que são independentes:

Cada um dos componentes deve ser analisado separadamente como uma variável contínua com níveis alto, moderado e baixo e não como uma variável dicotômica, onde existe ou não existe a presença do sintoma. Pela combinação do nível de cada um dos três componentes se obtém o nível do *Burnout* do indivíduo ou categoria. Deve-se observar que um nível moderado de *Burnout* já é preocupante do ponto de vista epidemiológico, sendo passível de intervenção, uma vez que o processo já se encontra em curso (CODO; VASQUES-MENEZES, 2000 p.30).

O crivo²¹ utilizado segundo o modelo estatístico para *Burnout* considerando as dimensões de EE, DP prevê que resultados entre 1 e 2,99 são considerados nível baixo de *Burnout*, valores entre 3 e 3,99, nível moderado e entre 4 e 5, nível elevado para SB. Já para a dimensão de Baixa Realização Profissional, quanto maior a média, menor o nível de *Burnout*. Resultados entre 1 e 2,99 indicam nível elevado; entre 3 e 3,99 nível moderado e valores entre 4 e 5, baixo nível de *Burnout*.

Nessa direção considera-se o nível de *Burnout* leve para moderado nos pastores da IPIB em São Paulo, sobretudo em relação ao constructo exaustão emocional.

Em estudo semelhante realizado por Santos (2014) com 94 pastores da Igreja Presbiteriana do Brasil em MG, o score foi de 2,67 para a dimensão EE; 2,07 para dimensão DP (score idêntico ao de nossa pesquisa) e 3,77 na dimensão BR, sugerindo uma peculiaridade na categoria pastor, pois, em geral, sentem-se relativamente esgotados emocionalmente, porém mostram-se muito próximos de uma realização profissional satisfatória, fenômeno que discutiremos mais à frente.

Em relação aos pastores(as) da IPIB pesquisados, destaca-se que embora não tenham apresentado valores tão elevados para SB, a predominância da dimensão EE pode indicar a ocorrência de um processo de adoecimento, tendo em vista que Maslach, Jackson e Leiter (1997) afirmam que a primeira dimensão a ser impactada no surgimento da Síndrome de *Burnout* é a Exaustão Emocional, que é muito influenciada pelas cargas excessivas decorrentes do exercício do trabalho e que pode ser um preditor para a manifestação das demais dimensões (DP e BR).

Infere-se que a baixa aderência à pesquisa (47,66% de formulários retornados), pode ser um sinalizador da deterioração da disposição em participar,

²¹Em alternativa ao ponto de corte da escala original, pode-se considerar os crivos em tercís, quartis ou conforme coerência interna da amostra (SCHAUFELI; W., ENZMANN, D., 1998).

eventualmente causada por exaustão emocional, evidenciado por dois participantes que ao se recusarem a responder, contataram por telefone o responsável pela pesquisa afirmando que não tinham condições emocionais para se envolver.

Portanto, o resultado apresentado sugere atenção, acompanhamento do grupo e eventuais intervenções, tais como acolhimento diferenciado, discussão sobre a condição emocional do grupo e eventual indicação de apoio psicoterapêutico, para que não haja uma evolução da condição apontada.

6.2 A função de pastor e correlações com *Burnout*

O ofício pastoral na IPI pode ser considerado um viabilizador em si mesmo para a manifestação da Síndrome de *Burnout*?

Sabe-se que a SB pode se desenvolver em pessoas de qualquer profissão, mas com frequência ocorre em profissionais que lidam com o cuidado em geral (CODO, 1999; BENEVIDES-PEREIRA, 2010), destacando-se os da área de saúde, da assistência, segurança e educação cujas atividades são permeadas por tarefas que demandam precisão, método, condições de execução e certa complexidade nos afetos e emoções envolvidas. Nesse sentido, o ofício pastoral pode ser enquadrado nestes termos, pois está num lugar cuja prática envolve cuidado, ensino, aconselhamento, mediação de conflitos e experiências ambivalentes de vida e morte, de amor e ódio, de celebração e de pesar, de justiça e de injustiça social e etc., que se expressam no cotidiano pastoral entre os nascimentos e batismos e os sepultamentos e acompanhamento dos enlutados, entre as celebrações de noivados e casamento e os processos de separação, entre as formaturas e alegrias do

primeiro emprego e as crises da meia idade, do desemprego, do vigor, energia e inexperiência dos mais jovens às limitações e questões ligadas a velhice e outros.

Desta forma, o escopo da função pastoral pressupõe um grande esforço por parte daqueles que a exercem, dadas às complexidades das atividades desenvolvidas (seção 2.2.2), as expectativas idealizadas tanto por parte do ministro quanto por parte daqueles que o cercam e pela presença de dilemas entre o trabalho prescrito e o trabalho real (DEJOURS, 1992). A tarefa como representante das prescrições da função foi muito bem detalhada pela CIPIB e LCCIPIB, e cumpriu sua finalidade quanto a clareza das funções pertinentes ao ofício pastoral. Já atividade, representante da realidade do trabalho cotidiano do pastor, por sua complexidade, nuances e intensidade, descola-se do previsto pelo ordenamento jurídico da IPIB, possibilitando certo desequilíbrio entre o real e o prescrito. A mesma dinâmica acontece com profissionais da saúde (médicos e enfermeiros), do cuidado e da assistência (psicólogos, assistente sociais, técnicos, cuidadores etc.) e da educação (professores) demonstrados por Codo (1999); Soboll (2002); Carlotto e Câmara (2004); Benevides-Pereira (2010 e 2012); Cardoso et al, (2017). Deste modo a função pastoral pode ser colocada ao lado de profissões marcadas pela presença de estressores contumazes e de grande potencial de adoecimento.

Embora o *Burnout* seja “uma experiência individual específica do contexto do trabalho” (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p.47), isto é, reconhece-se que passa pela percepção do sujeito que exerce determinada função, há de se observar que tal experiência ocorra dentro de um contexto laboral, o que implica considerar o conjunto de suas atribuições e o próprio ambiente trabalho, além das correlações e associações com aspectos sociodemográficos.

6.2.1 – Formação superior e *Burnout*

Ao caracterizar-se a amostra identificou-se que os pastores respondentes da pesquisa são maduros (98% da base acima de 30 anos), brancos (68,6%), homens (94,1%), casados (70,6%) e com alto nível de escolaridade (100% formados em nível superior e 54,9% com pós-graduação completa ou em andamento), com renda entre 6 e 9 salários mínimos (82,40%) e experiência entre 11 e 30 anos (55%) no Ofício Pastoral, compondo um quadro geral que reproduz um perfil de classe média.

A questão da formação tem a ver com exigência constitucional da Igreja que torna obrigatória a formação superior em teologia para o exercício do pastorado (Art. 40 da CIPB; 48 a 58 da LCCIPB). Tal exigência é semelhante na Igreja Católica Apostólica Romana²² e nas denominações tradicionais de cunho protestante²³ e remonta ao contexto do século XVI, do início das rupturas de poder entre Igreja e Estado, com abertura religiosa para além do clero, e da própria relação dos reformadores com a educação, como foi o caso de Calvino ao fundar a Academia de Genebra, depois consagrada como a primeira universidade protestante do mundo, difundindo o pensamento reformado por grande parte do continente europeu.

A própria chegada do protestantismo no Brasil (séc. XIX) e seu desenvolvimento no início do século XX foi marcado pela questão educacional, o

²²O termo “seminário” foi utilizado para designar instituição de ensino teológico após o Concílio de Trento, movimento de Contrarreforma do século XVI. A educação teológica ficaria sob tutela da Igreja e seus alunos ficariam protegidos das ideias protestantes (PROENÇA, 2004) e naquele contexto, reforçava o “monopólio do acesso aos instrumentos do culto, textos sagrados e sobretudo os sacramentos” (BOURDIEU apud PROENÇA, 2004) e conseqüentemente uma divisão de classes (clericalismo sobre o laicato).

²³Os reformadores do século sec. XVI tinham a perspectiva da formação teológica de seus próprios líderes e ao mesmo tempo a instrução das massas populares não apenas em questões religiosas (pois todos teriam acesso às Escrituras) como também a formação cultural em geral (PROENÇA, 2004). Calvino fundou a Academia em Genebra, o que mais tarde veio a ser a primeira universidade protestante do mundo, funcionando como centro educacional humanista mas também associando o conceito de “seminário”, à semelhança do modelo estabelecido pela Contrarreforma católica, no que tangia às questões da formação teológica.

que envolvia a implantação de seminários, faculdades, bibliotecas, escolas confessionais, produção teológica, presença na imprensa etc., como descrito no capítulo 2.

Toda essa tradição impactou o modelo de formação protestante no Brasil, incentivando de certa forma, a busca pela instrução, mesmo nos círculos menos favorecidos e rurais por onde a expansão protestante teve presença significativa em seus primeiros anos de desenvolvimento.

No que tange o nível de instrução em pessoas de mais de 25 anos, o censo de 2010 realizado pelo IBGE, demonstra que os membros de Igrejas Históricas (evangélicas de missão) tinham o menor índice de pessoas sem instrução (38,51%) e o maior com formação superior completa (14,61% de seus membros). Era também o grupo com maior percentual de membros com ensino médio completo/ou superior incompleto (31,60%), enquanto os pentecostais apresentavam o maior percentual de membros sem instrução ou com fundamental incompleto (54,12%), menor percentual de membros com ensino médio completo (24,09%) e apenas 4,81% de seus membros com curso superior completo, o que demonstra a questão da formação como central, não apenas da formação de ministros, mas também das pessoas que compõem a membresia das igrejas reformadas.

Na amostra pesquisada houve correlação significativa e positiva entre o indicador “escolaridade” e dimensão “Baixa Realização Profissional”, o que implica dizer que quanto maior for o nível de formação, maior será sua realização profissional, funcionando talvez como um mitigador dos efeitos de *Burnout* no grupo pesquisado. Para Benevides-Pereira (2010) tal realização pode estar relacionada a certo status de reconhecimento que gozam algumas profissões de nível superior. Por outro lado, ela escreve sobre a propensão de *Burnout* em grupos com maior

escolarização e menor nos grupos menos escolarizados. Destaca que a realização profissional é menor para este grupo, coadunando com o resultado apresentado. Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), quanto maior as expectativas profissionais e maior o peso da função, maior seriam os níveis de EE e DP, o que no estudo presente não se mostrou significativo.

6.2.2 – Pastoras e *Burnout*

Conforme descrito anteriormente, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram identificados 107 ministros(as) potenciais para a participação da pesquisa, sendo 99 do sexo masculino (92,52%) e apenas 08 do sexo feminino (7,48%). Destas, apenas 3 retornaram os instrumentos (37,5% dentre as pastoras).

Na amostra considerada (N=51), pastoras representavam apenas 5,88%, motivo pelo qual não foi realizado tratamento estatístico específico de correlação entre mulheres e as dimensões de SB ou mulheres e os dados sociodemográficos. As ministras foram mantidas na amostra, pois o objetivo era verificar dados a partir da função pastoral e não de quem a exerce, homem ou mulher.

A baixa presença feminina²⁴ no ofício pastoral é justificada pelo fato de que a ordenação feminina foi uma conquista celebrada há apenas 20 anos (fevereiro/1999), quebrando um tabu ainda mantido por grande parte das igrejas de matriz protestante ou reformada, tais como a Igreja Presbiteriana do Brasil, a Igreja Presbiteriana Conservadora e a Igreja Evangélica Luterana do Brasil.

Em relação à baixa adesão das pastoras à pesquisa, não houve como apurar

²⁴ Conforme informações disponibilizadas pela IPIB, em agosto/2019, o quadro pastoral total (962 pessoas) era composto por 873 pastores e apenas 89 pastoras, que representavam apenas 10,19% do total (PORTAL DA IPIB, 2019). Considerou-se todos os status funcionais conforme CIPIB (ativos, em disponibilidade, cedidos, licenciados e jubilados).

as razões, todavia, na comparação de variáveis quanto ao indicador Baixa Realização Profissional, demonstrou-se que as pastoras sentem-se menos realizadas profissionalmente que os pastores, podendo indicar certa falta de motivação para a participação. Segundo Benevides Pereira (2010), as mulheres têm apresentado pontuações mais elevadas em EE e os homens em DP, o que no presente estudo não foi estatisticamente relevante, pois alcançou valor-p superior a 0,05. Todavia, a curva se manteve presente na pesquisa (3,31 para pastoras e 2,95 para pastores em EE e 2,09 para pastores e 1,69 para pastoras na dimensão DP).

A justificativa provável é que mulheres tendem a externar com mais liberdade suas emoções, aliviando sintomas de raiva, hostilidade, indignação (próprios da DP) e com isso ficariam mais suscetíveis a expressar emoções ligadas a EE, ao passo que homens teriam tendência a reprimir emoções e manifestando-as nas explosões e nas indiferenças que caracterizam o constructo DP (BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

O Núcleo de Apoio às Pastoras²⁵ (NAP) da IPIB divulgou (maio/2019) o resultado de uma pesquisa *on-line* sobre as dificuldades percebidas pelas pastoras da IPIB, que foram sintetizadas em três pontos: 1) *Resistência ao pastorado feminino*: vários relatos sobre a dificuldade de aceitação do ministério feminino por parte de alguns concílios ou da própria igreja local; 2) *Falta de apoio*: relatos retrataram a solidão no ministério feminino e 3) *Dificuldades financeiras*: constatação de desigualdade salarial e dificuldades em encontrar campo para pastoreio.

Pode-se questionar sobre o quanto essas pautas encaminham as pastoras ao desconforto emocional por exercerem um papel ainda não socialmente aceito pelo grupo a que pertencem. Há um sofrimento adicional sobre aqueles que exercem funções cujo contingente principal é formado por homens tais como policiais,

²⁵O NAP tem a finalidade de ser “uma rede de apoio às Reverendas, oferecendo-lhes um acompanhamento pastoral mais próximo, desenvolvendo ações específicas para o seu fortalecimento espiritual e ministerial” (PORTAL DA IPIB, 2019).

bombeiros, pilotos de avião etc. (BENEVIDES-PEREIRA, 2010). E ainda, até que ponto a escassez de oportunidades as levam ao exercício da dupla jornada e se o próprio baixo retorno dos questionários enviados (49,36%) não seria uma expressão de exaustão emocional, descrença ou mesmo frustração em relação às condições laborais, podendo-se inclusive estabelecer certa semelhança em relação à curva de retorno das pastoras na presente pesquisa que foi de 37,5%.

6.2.3 – Estado civil, responsabilidade financeira e *Burnout*.

Mostrou-se estatisticamente relevante a relação entre o estado civil e os indicadores de EE e DP. Indivíduos casados mostraram-se mais expostos à EE (3,04) e à DP (2,15) que os solteiros (2,53 e 1,58 respectivamente), contrariando a experiência de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) que apontam que relacionamentos afetivos estáveis representam menores propensões à SB e que os maiores valores estariam entre os solteiros, viúvos e separados. No contexto do grupo, infere-se que a responsabilidade familiar seja amparada pelo apoio recebido por seu respectivo cônjuge ou familiares (42% acreditam que seu trabalho influencia positivamente no convívio familiar) e, como consequência, o grupo sinte-se autorizado e até mesmo incentivado para o exercício da dupla jornada (70,6%) e para a dedicação semanal ao ministério de 30 a 40 horas, apontada por 50,90% da amostra. Esta percepção de aprovação familiar quanto à entrega exagerada ao sagrado ministério partiu dos pastores pesquisados e não dos respectivos cônjuges ou filhos. Nesta pesquisa não foi possível o acesso aos familiares para verificação de sua perspectiva em relação ao item, o que seria de grande importância para melhor compreensão desta relação.

No caso de pastores protestantes, a constituição de família é um pressuposto

quase normativo e, havendo concordância familiar e a responsabilidade financeira centrada no ministro, o investimento na direção de uma prática pastoral intensa funcionaria como fator de risco importante, porém ambivalente, pois na medida em que leva a um suposto exagero e potencial adoecimento, conduz também a certa proteção. Nesse sentido, Dejourns, Abdoucheli e Jayet (1994) atribuem ao amparo e ao reconhecimento do trabalhador por parte da família, um elemento defensivo que compõe o cabedal de possibilidades que protegem dos excessos, do ambiente disfuncional e dos desajustes das relações do trabalho. Para Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) a paternidade equilibraria o profissional, possibilitando melhores estratégias de enfrentamento das situações conflitivas e dos agentes estressores ocupacionais. No caso de religiosos protestantes, trabalho e família são reconhecidos como dádivas de elevado patamar de importância e significado como será visto a frente. Nesse caso, ambos podem influenciar o trabalhador ao excesso e, conseqüentemente, a uma entrega que possibilita o adoecimento laboral.

Por outro lado, no tocante à DP e à existência de dependentes financeiros, os ministros que não têm dependentes mostraram-se mais afetados pela DP (2,31) que os que têm (1,97). Isto pode reforçar a ideia que no caso dos pastores, aqueles que se entregam mais ao exercício laboral e não têm filhos ou cônjuges, expressam mais livremente as características da DP como irritação, insensibilidade, pouca tolerância ou paciência, podendo chegar à indiferença ou agressividade no trato das questões laborais justamente por não sofrerem o peso da responsabilidade direta por terem dependentes, ao passo que os que possuem dependentes diretos, sejam mais tolerantes à Despersonalização, razão da necessidade do trabalho e da renda que é fundamental para a manutenção de seus dependentes.

6.2.4 – Excessos, riscos laborais e *Burnout*.

Conforme descreveu-se, várias profissões têm sido objeto de estudos e relacionadas à incidência de *Burnout*. O excesso de trabalho tem sido apontado como um dos fatores que promovem o adoecimento, sobretudo quando o profissional não tem ferramenta pessoal para enfrentamento e elaboração de defesas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Os pastores da IPIB, em São Paulo, trabalham em mais de um emprego (70,6%) e 72,6% dependem financeiramente de uma segunda atividade para compor a renda entre 4 e 9 salários mínimos (82,4%). Afirmaram que a dedicação semanal ao ministério pastoral era de 30 a 50 horas semanais (50,95%), sobretudo aos fins de semana, que somado à jornada de outro emprego, implica numa quantidade enorme de horas trabalhadas.

O tempo dedicado é compartilhado entre visitas, pregações, reuniões administrativas, ensino e atendimento pastoral. Segundo Carlotto (2001), o tipo de pessoa a ser atendida (queixosos, depressivos, disfóricos, beligerantes etc.) e a natureza de suas demandas, podem favorecer a manifestação de *Burnout*. O contato com temáticas negativas como violências, perdas, morte, enfermidade, sobretudo com crianças, constituem-se elementos causadores de adoecimento (MASLACH, SCHAUFELI & LEITER, 2001; SCHAUFELI, 1999). Benevides Pereira (2010) infere sobre a proximidade da relação do trabalhador e a pessoa que demanda cuidados, quando esta tem necessidades especiais, como Alzheimer, AIDS ou deficiência mental. Pela penosidade dos quadros, oferece uma maior probabilidade do desencadeamento de *Burnout*. Cita ainda estudo de Farber e Heifets (1982) indicando que terapeutas sentem-se exauridos após 4 a 6 pacientes

atendidos (67%), outros (18,2%) entre 7 a 8 atendimentos e os mais resistentes (7,3) somente após 9 ou 10 pacientes. Entende-se que são profissionais treinados, que conhecem conceitos acerca das transferências e contratransferências e da importância de manter certo distanciamento de seus pacientes, contrariamente aos pastores que tendem a se implicar com as situações que auxiliam.

Considerando as articulações realizadas, entende-se que o ofício pastoral, ao lado de outras profissões já pesquisadas por outros autores (professores, médicos, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos, policiais etc.), pode ser classificado como uma ocupação de risco potencial pra adoecimento por *Burnout*, muito mais em razão do conjunto de suas atribuições (natureza emocional suas tarefas, da proximidade do sofrimento e do contraditório e por sua representação simbólica) que pela atividade isoladamente.

6.3 O ambiente de trabalho na IPIB em São Paulo e correlações com *Burnout*

O ambiente laboral da IPIB em São Paulo/SP é considerado um viabilizador de *Burnout*? A concepção de ambiente laboral está para além das questões ligadas à condição de trabalho, tais como ambiente físico (temperatura, ruídos, iluminação), ambiente químico (vapores, gases tóxicos, fumaça etc.), ambiente biológico (vírus, bactérias, fungos e outros), condições gerais de higiene e ergonomia, pois observa não apenas a questão da precarização do trabalho, mas de sua banalização (DEJOURS, 1992; 2000). Na psicodinâmica dejouriana, o trabalho é palco da vivência de prazer e desprazer, a partir das pressões e dificuldades derivadas da organização do trabalho (divisão do trabalho, forma, comando, sistema de poder e hierarquia, liberdade de execução de tarefas e etc.).

A relação pastoral com a organização IPIB se dá em duas dimensões: a) institucional – na relação com o escritório central, diretoria e secretarias e concílios; b) com a Igreja local – na vivência pastoral cotidiana com seus membros e na relação administrativa com o Conselho que preside (da Igreja local).

Na perspectiva institucional, com base nos instrumentos jurídicos da IPIB, das informações coletadas no portal da Igreja e na literatura utilizada no desenvolvimento das subseções 2.2.1, 2.2.2 e 2.2.22 do capítulo 2 (sobre ambiência da pesquisa), pode-se observar que há um esforço de se assegurar a proteção de direitos, condições de trabalho e estímulos à saúde dos pastores e pastoras da IPIB.

O escopo da função é muito bem definido, as possibilidades de atuação e a clareza sobre o que se espera enquanto trabalhador vocacionado para o serviço religioso e toda uma estrutura organizacional é mantida para que haja o pleno funcionamento da organização e manutenção da ordem.

Em relação aos benefícios pastorais, todo o quadro pastoral faz jus uma apólice coletiva de seguro de vida que inclui a coberturas para morte, invalidez e auxílio funeral, extensivo a dependentes. Há um sistema de previdência complementar parcialmente subsidiado pela IPIB (30%), pelo Presbitério (20%) e o próprio ministro participa com 50% do valor, cujo objetivo é garantir um complemento à previdência oficial que também é de caráter obrigatório, corrigindo falhas do passado quando não havia tal perspectiva e se produzia uma grande quantidade de obreiros e viúvas que ficavam desamparados e a mercê da ajuda de concílios e/ou da própria Igreja. Tornou-se obrigatório o recolhimento mensal por parte das Igrejas locais um “pecúlio ministerial” de 8% sob o valor da cônica pastoral (salário de religiosos). É garantido também abono de final de ano no valor de uma cônica; direito a descanso semanal de pelo menos 1 dia inteiro; descanso de 30 dias a cada

1 ano de serviço sem ônus de valores e acrescido de 33%, direito a licença médica para tratamento, licença maternidade e a liberdade para a negociação de outros benefícios com cada Igreja local que o ministro estiver servindo.

Há um programa de educação continuada, cuja participação é obrigatória, e que tem como objetivo atualizar e fornecer ferramental para o exercício do pastorado. E ainda, uma Secretaria de Ação Pastoral cujo objetivo é cuidar da saúde ministerial dos pastores e pastoras da IPIB, provendo encontros, atendimento e/ou encaminhamento para tratamento e auxílios emergenciais.

A perspectiva da igreja local é de onde o pastor exerce seu ofício, salvo quando trabalha nos órgãos e secretarias da IPIB. É deste lugar que vivência os desafios da contemporaneidade, que é desafiado a servir a comunidade e responder aos anseios do grupo, além de ensinar, supervisionar, prestar auxílios e desenvolver as atividades pertinentes à sua função mencionadas na seção anterior.

6.3.1 Reconhecimento, ambiente de trabalho e *Burnout*

O local de trabalho também é lugar da expressão da subjetividade (CODO, 1999; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; JERUSALINSKY, 2000) e lugar onde a pressão psíquica poderia encontrar lugar de seu alívio (DEJOURS, 1992; 1994) na medida em que o trabalhador se realiza como profissional. Portanto, há uma relação estreita entre ambiente de trabalho e reconhecimento profissional, pois o primeiro é o palco onde tarefas e atividades acontecem e o segundo é a concretização do sentido, quando o reconhecimento é possível.

A pesquisa mostra que 72,60% dos participantes se declararam reconhecidos (plenamente ou na maioria das vezes) pela igreja local.

Verificou-se uma correlação positiva e significativa entre o indicador Baixa Realização Profissional e o “sentimento de reconhecimento pela Igreja local”. Quanto mais reconhecidos se percebem mais realizados ficam no exercício de sua função e vice-versa. Dejours (2001) a gratificação e o reconhecimento são poderosos elementos mobilizadores de inteligência no trabalho, gerando sentido e satisfação, porém coloca o medo do desemprego como principal motor de produtividade. Talvez, desta tensão entre desempenho e ameaça, derive-se a exagerada entrega profissional dos pastores, cujo efeito colateral é amenizado por manifestações de carinho e afeto por parte dos membros de uma comunidade local. Ebert e Soboll (2009) ao entrevistarem diversos pastores concluíram por seus depoimentos, que “o trabalho do pastor não é considerado pelos entrevistados como uma profissão, sendo, ao contrário, uma vocação na qual o pastor é um escolhido por Deus para desempenhá-lo” (EBERT; SOBOLL, 2009, p. 205), reforçando ainda mais a relação de naturalização frente ao sofrimento laboral e ao sentido conferido à sua atuação ministerial.

Em relação ao reconhecimento pela denominação (IPIB) 11,80% se percebem sem nenhum reconhecimento e 45,10% somente algumas vezes, um sentimento negativo de 56,9% da amostra. Verificou-se estatisticamente relevante uma correlação positiva do mesmo indicador (BR) com o “sentimento de reconhecimento pela denominação”, o que indica que quanto menor for a percepção de reconhecimento, menor será a realização profissional e vice-versa.

Nota-se que a IPIB (perspectiva institucional) é quem garante benefícios, dá diretrizes (constituição e leis complementares) e suporta institucionalmente o pastor, mas sua percepção é de insuficiência em relação ao acolhimento recebido. Talvez essa percepção de distanciamento institucional ocorra devido ao fato de que as

relações na maioria das vezes se deem não no âmbito pessoal, mas no âmbito das representações hierárquicas (concílios) ou das representações organizacionais (ministérios, secretarias e órgãos) ficando a representação pessoal prejudicada. Considera-se ainda que o grupo pesquisado esteja alocado em São Paulo/SP, assim como o escritório central da IPIB. Ainda que haja facilidade de comunicação, acesso facilitado e um esforço da diretoria da Igreja em aceitar convites que promovam aproximações com igrejas e lideranças, a percepção é de distanciamento, o que mereceria aprofundamentos futuros para uma melhor compreensão.

Por outro lado, embora a Igreja local seja o palco dos desafios, das relações humanas e de eventuais contrariedades entre membros, famílias e lideranças em relação ao pastor e sua família e a própria ruptura das relações pastorais acontecem no âmbito da Igreja local, a percepção é de acolhimento e reconhecimento.

É no ambiente da comunidade local que o pastor vivencia o cansaço pela dupla jornada (70,60% da base) e experimenta horários irregulares (manhãs e noite dos domingos, dias da semana à noite, sábados conforme programação da Igreja). Segundo Peiró (1999), o trabalho por turno é um antecedente para diversos transtornos físicos e psicológicos, inclusive *Burnout*. Ainda que o trabalho pastoral não se caracterize por turno, a irregularidade de horários impede a manutenção de bons hábitos e rotina e favorece a sobrecarga de trabalho (MASLACH, SCHAUFELI e LEITER, 2001). No grupo pesquisado, 27,5% trabalham acima de 40 horas semanais, boa parte deste tempo no ambiente da Igreja local.

Em relação à organização da agenda semanal, Ebert e Soboll (2009) compreenderam que:

O trabalho pastoral é organizado em uma rotina semanal, incluindo período matutino, vespertino e noturno. Há uma carga horária que, apesar de não ser fixa e pré-estabelecida, está em torno de dez horas diárias durante a semana, sendo maior no domingo. As funções diferem nos dias da semana, sendo que cada dia da semana tem atividades diferenciadas. As funções matutinas e vespertinas têm horário de início e término, no entanto, os horários são flexíveis podendo ser alterados de acordo com alguma demanda imprevisível [...]. Os compromissos no período da noite geralmente são compostos por reuniões ou cultos. A imprevisibilidade de demandas e a flexibilidade de horários se contrapõem com a rotina prevista, intensificando o trabalho (EBERT; SOBOLL, 2009 p.202).

O trabalho intensificado, ao que parece, não os afasta de suas rotinas. Em relação à permanência da Igreja local, a maioria permanece em períodos entre 2 e 5 anos (37,30%) ou de 6 a 10 anos (31,40) o que indica certa rotatividade para o primeiro grupo e certa estabilidade para o segundo. Somente 3,90 % responderam que estavam com tempo de serviço na mesma igreja entre 16 e 20 anos. Seja pela força do reconhecimento da Igreja local, seja pela necessidade, ou pelo que chamam de vocação, tendem permanecer por períodos médios de 5 anos em suas comunidades. A maioria (47,10%) também respondeu que, na experiência anterior, permaneceram de 2 a 5 anos em seu ambiente de trabalho.

A permanência na denominação e na comunidade local pode ser considerada uma evidência de como o sentimento de reconhecimento pelo grupo local ameniza a percepção de não reconhecimento denominacional, configurando uma equação cujo resultado é a continuidade.

6.3.2 Prazer e Sofrimento e *Burnout*

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) abordam a questão da ambivalência do prazer e do desprazer presentes na relação do trabalho a partir da noção

psicanalítica de afeto. O trabalho se conforma pelo afeto, que traz na experiência humana binômios como amor e ódio, alegria e tristeza, entusiasmo ou desânimo, apreço ou desprezo etc. O bem estar laboral está ligado à ideia de gratificação e o sofrimento à ideia de abandono. Afirma Dejours que “o espaço de luta [...] ocorre [...] entre, de um lado, o bem-estar, e, de outro, a doença mental ou a loucura” (DEJOURS, 1993b, p.153), ou seja, é nesta e a partir desta tensão que, potencialmente, o adoecimento se realiza, uma vez que o sofrimento é “atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que o ignora” (DEJOURS, 1992, p.133).

O sofrimento laboral está vinculado à subjugação do trabalho em relação ao sujeito-trabalhador, o que lhe imprime raiva, agressividade e outros afetos negativos ao trabalho (empresa, hierarquia, tarefas etc.). Já o prazer por sua vez, conduz ao bem-estar, contentamento e afetos positivos em relação ao ambiente laboral. Deste modo, o prazer e o sofrimento devem ser vistos a partir da singularidade que compõe a existência de cada trabalhador, pois repercutem de forma única nas operações subjetivas que os compõem.

Dejours (1993b) considera diversos tipos de sofrimento, o regular, constituído a partir da história psíquica de cada sujeito em relação ao trabalho (diacrônico); o atual, que é o reencontro desse sujeito com trabalho (sincrônico); o sofrimento criativo, quando produz soluções favoráveis seu equilíbrio na vida (defesas) e sofrimento patogênico: produção de soluções desfavoráveis para a vida.

Tais sofrimentos com exceção dos de natureza criativa, podem diretamente gerar danos à saúde mental do trabalhador e desencadear inclusive o *Burnout*. Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015) em sua “revisão sistemática da literatura dejouriana” destacam também as principais subcategorias ligadas aos fatores de

sofrimento laboral: sentido do trabalho, organização do trabalho e não reconhecimento pelo trabalho. O desconforto inclui não apenas as dimensões ergonômicas e da estrutura física, das condições psicológicas para o justo desempenho das funções, e ainda há de se considerar a singularidade de cada trabalhador.

Não se trata de extirpar o sofrimento, pois este é “inevitável e ubíquo” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 137), mas de criar oportunidades para que o trabalhador possa exprimir e elaborar o sofrimento por meio de estratégias defensivas no próprio ambiente de trabalho, produzindo então uma espécie de equilíbrio regulado pelo ambiente propício e pela autonomia que goza o trabalhador.

Quando tais oportunidades não ocorrem, o trabalho vai ficando cada vez mais desafetado, ao ponto de ser tornar insuportável, o que explica o investimento afetivo positivo somente em relação à família ou lar, e jamais na direção do trabalho (CODO; SAMPAIO; HITOMI, 1993). Mas com o prolongamento do sofrimento o profissional fica exposto às consequências do estresse, tais como diminuição na qualidade da execução do trabalho, maior predisposição a acidentes por falta de concentração, absenteísmo, abandono do emprego, desejo de isolamento social, uso abusivo de álcool e outras substâncias, colocando em risco própria relação com a família (BENEVIDES-PEREIRA, 2010), que ao mesmo tempo é suporte e objeto de afeto.

O prazer do trabalhador é resultante da “descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalhador” (DEJOURS, ABDOUCHELIE & JAYET, 1994, p. 24), deste modo, o trabalho equilibrante se daria a partir de uma descarga psíquica que produziria alívio tensional e o trabalho não equilibrante seria aquele cujas cargas psíquicas fossem

tão somente acumuladas, fazendo com que tal energia ficasse pulsionalmente retida, produzindo sintomas no corpo, tais como cansaço, desinteresse, desejo de isolamento, irritabilidade, dores musculares, gastrites, cefaleias e outras manifestações somáticas, tal como descrito no capítulo terceiro e manifestas nas dimensões de EE, DP e BR (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; BENEVIDES-PEREIRA, 2010; CODO, 1999; CODO; VASQUES-MENEZES, 2000).

De outro ângulo, numa perspectiva freudiana esse caráter homeostático em si, não elimina nem desfaz o sofrimento por completo, pois este é inerente ao ser humano e a civilização (FREUD, 1930/1996). Não se desconsidera as fragilidades ambientais, estruturais ou mesmo as debilidades na relação trabalhista, mas ainda que houvesse um trabalho ou ambiente laboral perfeito à psique, o desconforto continuaria instalado por ser um traço de economia interna de cada sujeito, que sempre estará imerso em desamparo e em sofrimento psíquico pela renúncia de sua satisfação pulsional que é o único meio para que viva defeso em sociedade. Este sofrimento se expressa em angústia, agressividade e sentimento de culpa (FREUD, 1930/1996) e cabe ao sujeito se arranjar para melhor ou para pior conforme suas próprias estratégias defensivas que serão selecionadas para que possa prosseguir.

No caso dos pastores pesquisados, o tempo investido com a família era menos que 7 horas semanais em 58,8% da amostra e 82,4% entendiam que a função pastoral influenciava positivamente ou quase sempre a vida conjugal ou convívio familiar, o que pode comprovar a importância da família como elemento estratégico defensivo, que apesar de certas ausências por parte dos pastores, ainda sim oferecem continência, seja reconhecendo seu trabalho seja o acolhendo em amor, amenizando seu desconforto.

Um questionamento se faz pertinente sobre a perspectiva da família (cônjuge

e filhos) em relação a esta tal percepção. Será que a família sente-se satisfeita e amparada com o pequeno investimento semanal e será que tem a mesma opinião sobre a positividade da influência do ministério pastoral de um dos cônjuges no seio familiar? Ou talvez seja a percepção a partir da compreensão simbólica do lugar da família e do trabalho na construção do pensamento protestante? Pesquisas futuras poderão responder tais indagações.

Considerando, em primeiro lugar, a relação institucional com a Igreja Nacional (IPIB) e todo o amparo fornecido em termos de direitos, clareza de processos e definição da função pastoral há estruturação suficiente para caracterização ambiental satisfatória, embora a percepção por parte dos pastores não o seja, especificamente do quesito reconhecimento (percebido).

Em segundo lugar, a relação com a comunidade local. Nela se dá o efetivo exercício do ofício pastoral e é palco dos fatos geradores de desgaste físico e emocional, tais como carga excessiva de trabalho, relacionamento com a liderança e membros da comunidade, expectativa com desempenho e retorno, além do contato com o sofrimento, perdas, morte, o desgaste com horários irregulares, vivências das discrepâncias entre o real e o prescrito do trabalho e outros, mas se dá também a materialização dos laços afetivos, tão importantes ao equilíbrio da tensão entre prazer e desprazer, que possibilita a descarga psíquica das pulsões que envolvem o ambiente laboral e ao que parece isto é bem feito na maioria das vezes e é um preditor de saúde mental e satisfação ambiental.

Havendo satisfação, fica implícito o sentido de prazer atribuído ao exercício do ofício pastoral, que na mentalidade religiosa, possui sentido vocacional e missional, que se realiza de modo consciente, através do serviço, acolhimento, ensino, etc., possibilitando a sensação de dever cumprido e de utilidade.

O reconhecimento afetivo vem do grupo religioso, que é sagrado. A valorização social ocorre na medida em que destacado pela comunidade e pela denominação pela relevância de seus serviços. A dimensão material é de certa forma suprida pela instituição através de benefícios e direitos, e ainda, uma dimensão subjetiva, que é simbolizada pelo entendimento que sua contribuição para a transformação social e mudanças positivas na vida daqueles que são alvo de seu cuidado, é a vontade de Deus se realizando por meio de sua vida e atuação, aplacando desta forma as manifestações de desprazer inerentes ao ambiente e ao ofício pastoral (EBERT; SOBOLL, 2009; MENDES; SILVA, 2006; SANTOS, 2014).

Deste modo, os pastores pesquisados seguem realizados com a profissão e em geral permanecem no ambiente profissional por muitos anos e alguns continuam atuantes mesmo após sua jubilação. Ao que parece, tanto a denominação quanto Igreja local não são percebidas como ambientes isoladamente responsáveis pela manifestação da Síndrome de *Burnout*.

6.4 Sobre uma *Weltanschauung* pastoral

O que é uma *Weltanschauung*? Em “A questão de uma *Weltanschauung*” (1933[1932]), Freud registra o conteúdo de sua conferência XXXV²⁶, discorre sobre o conceito, faz uma articulação teórica com objetivo de refutar a ideia de que a

²⁶Em nota, o editor inglês contextualiza as “Novas Conferências Introdutórias sobre Psicanálise e outros trabalhos” (1932-1936) afirmando que no início de 1932 o mercado editorial psicanalítico passava por crise financeira e Freud com a finalidade de ajudar a editora Verlag, promove uma nova série introdutória de conferências. O próprio Freud no prefácio da obra (1933) admite um caráter mais complementar do que revisão e também o fato de que nunca houvera as proferido.

psicanálise²⁷ teria uma *Weltanschauung* própria como a arte, filosofia e a religião. Ele supõe que é melhor não traduzir o termo para que seu sentido não seja perdido e que qualquer tradução implicaria na definição incompleta. Mas assim o conceitua:

“[...] é uma construção intelectual que soluciona todos os problemas de nossa existência, uniformemente, com base em uma hipótese superior dominante, a qual, por conseguinte, não deixa nenhuma pergunta sem resposta e na qual tudo o que nos interessa encontra seu lugar fixo. Facilmente se compreenderá que a posse de uma *Weltanschauung* desse tipo situa-se entre os desejos ideais dos seres humanos. Acreditando-se nela, pode-se sentir segurança na vida, pode-se saber o que se procura alcançar e como se pode lidar com as emoções e interesses próprios da maneira mais apropriada.” (FREUD, 1933/1996, p. 155).

Nesse sentido, seria como uma cosmovisão constituída a partir do contato de uma realidade estabelecida que reverbera nas paredes da constituição psíquica humana produzindo repostas aos desconfortos elementares da constituição dos sujeitos, uniformizando a soluções de inquietações a partir do que está estabelecido e será absorvido como verdade.

A *Weltanschauung* cumpre um papel de caráter defensivo na angústia produzida pelo desamparo humano e sua estrutura simbólica possibilita representação de um mundo ideal, seguro e organizado, em que as condições de vida sejam possíveis e operacionais.

Freud reconhece a existência de quatro *Weltanschauungen*: a científica, de onde parte sua fala em relação psicanálise, a artística, a filosófica e a religiosa.

²⁷O cenário político ameaçava extinguir o movimento psicanalítico da comunidade científica. Segundo Tkacz (2018) a psicanálise era concebida por “ciência judaica” na Alemanha de Hitler e de “ciência burguesa” na Rússia de Stálin. Ao fazer vinculação da psicanálise com a ciência, Freud estaria protegendo a ciência psicológica, pois a ameaça de extinção se tornou efetiva quando Stalin assumiu o poder na Rússia, em oposição a Lênin e Trotski que o apoiaram o movimento psicanalítico.

Ao atrelar a psicanálise à ciência, e defendê-la como “ciência especializada, ramo da psicologia – psicologia profunda, ou psicologia do inconsciente” (FREUD, 1933/1996, p. 155), argumenta que foi a primeira a estender a pesquisa à área mental, incluindo o sujeito e por consequência o inconsciente. Ancora-se sobretudo em relação a sua postura de pesquisador reforçando ao se posicionar afirmando que “não existe nenhuma forma de conhecimento derivada da revelação, da intuição ou da adivinhação” e que o “intelecto e a mente são objetos de pesquisa científica exatamente como são as coisas não humanas” (FREUD, 1933/1996, p.156). Portanto, a *Weltanschauung* da psicanálise é científica, pois não tem uma visão de mundo particular como a arte, a filosofia ou a religião, e seu método estava alinhado aos pressupostos da ciência de seu tempo, ainda que seu objeto de pesquisa fosse conceitualmente novo (o inconsciente) e mais do que isso, sua grande contribuição à ciência consistia justamente em ter estendido a pesquisa à área mental, preenchendo uma lacuna até então presente no modelo funcionalista de ciência.

Ele diferencia a ciência das demais *Weltanschauungen*, sem negá-las, admitindo a possibilidade de diversas cosmovisões. Freud (1933/1996) reconhece inclusive que tanto a filosofia e a religião possuem pretensões de serem verdadeiras, mas a ciência teria a única verdade absoluta e por isso não deveria ser tolerante com a força de outros saberes, propondo conciliações ou aceitando passivamente suas limitações. A crítica deveria ser incessante e o referencial para o estudo de outras cosmovisões seria sempre a ciência, sobretudo em relação à religião. Para ele, a arte era inofensiva e quase sempre benéfica, uma ilusão sem pretensão de se realizar como realidade. A filosofia, como um saber que não se opunha à ciência, e até se comportava como tal quanto ao método, mas se perdia ao apresentar um mundo totalmente explicável e sem falhas, equivocando-se em valorizar de modo

exacerbado o poder de suas formulações racionais, admitindo, por exemplo, a intuição como fonte de conhecimento. A visão de mundo filosófica seria restrita a um pequeno número de intelectuais e, por isso, não exerceria influência direta na grande massa, diferentemente da religião, que se apresenta como um poderoso meio de captação das emoções infantis dos seres humanos por meio das respostas que oferecem acerca da origem e destino do homem, das vicissitudes da vida e das promessas de felicidade e segurança idealizada, eliminando dúvidas e fornecendo uma explicação uniforme do universo, pressuposto de uma *Weltanschauung*.

A questão vai para além do posicionamento da psicanálise em relação à ciência e ao espírito científico, mas do estabelecimento de uma *Weltanschauung* como meio de dominação ideológica (PALMEIRA & GEWEHR, 2015), tomando o exemplo da religião (pelos motivos já descritos) e do niilismo em oposição à ciência e ao próprio marxismo, nociva quando representa um dogma (FREUD, 1933/1996).

A ideologia de qualquer viés organiza o modo de ver o mundo e de conceber a realidade, disseminando paixões, cumprindo papéis fantasiosos e desejos, se aproximando de uma concepção religiosa ao passo que se distancia da científica:

O marxismo teórico, tal como foi concebido no bolchevismo russo, adquiriu a energia e o caráter auto-suficiente de uma *Weltanschauung*; contudo, adquiriu, ao mesmo tempo, uma sinistra semelhança com aquilo contra o que está lutando. Embora sendo originalmente uma parcela da ciência, e construído, em sua implementação, sobre a ciência e a tecnologia, criou uma proibição para o pensamento que é exatamente tão intolerante como o era a religião no passado. Qualquer exame crítico do marxismo está proibido, dúvidas referentes à sua correção são punidas, do mesmo modo que uma heresia, em outras épocas, era punida pela Igreja Católica. Os escritos de Marx assumiram o lugar da Bíblia e do Alcorão, como fonte de revelação, embora não parecessem estar mais isentos de contradições e obscuridades do que esses antigos livros sagrados (FREUD [1933] 1996, p. 175).

Teria a teologia uma *Weltanschauung* própria? Não, enquanto campo do conhecimento, pois assim como a psicanálise, está inserida sob numa *Weltanschauung* científica e também tem um modo particular de se realizar em termos de pesquisa e prática.

Já a religião como afirmado por Freud (1933/1996) possui uma *Weltanschauung* própria, pois tem uma finalidade em si mesma.

Em “O Mal-estar na Civilização” (1930[1929]/1996), Freud discorre a constatação de que a cultura produz certo mal-estar nos seres humanos em razão de um antagonismo entre as exigências da pulsão e as restrições da civilização, cujo equilíbrio deve ser bancado pela renúncia da satisfação pulsional. Em outras palavras, a vida em sociedade pressupõe certa anulação dos desejos individuais e substituição por outros mais conciliáveis com o coletivo.

Freud ([1930[1929]/1996) considera que o homem é originalmente inclinado para o mal ou para agressividade e a sociedade civilizada se mobiliza com pretensão de controlar esta agressividade, dando vazão a filosofia, a arte e a religião, apaziguando assim as tendências destrutivas dos indivíduos e compensando suas frustrações. A religião fornece respostas ilusórias às questões existenciais perpassando sobre as temáticas do sofrimento, da morte e do destino.

Em “O Futuro de uma Ilusão” (1927), o anseio pelo pai e pelos deuses é descrito infantilmente em função de três tarefas, “[...] exorcizar os terrores da natureza, reconciliar os homens com a crueldade do Destino, particularmente a que é demonstrada na morte, e compensá-los pelos sofrimentos e privações que uma vida civilizada em comum lhes impôs” (FREUD, 1927, p.26). A religião é o mecanismo que se utiliza da infantilidade humana e acaba sendo um estruturante para que o sujeito suporte as dores e as dúvidas da existência.

Nesse sentido, Lacan (1974/2005) compreende que haverá o triunfo da religião sobre a ciência e sobre a própria psicanálise, pois “a religião é feita para isso, para curar os homens, isto é, para que não percebam o que não funciona” (LACAN, 1974/2005 p. 72). O discurso religioso tampona a angústia causada pelas incertezas não respondidas por outras *Weltanschauungen* por meio da atribuição de sentido ao todo. Para Lacan a ciência “não faz nenhuma espécie de ideia do que faz, exceto ter um pequeno acesso de angústia, ela vai continuar durante um tempo” (LACAN, 1974/2005, p. 62) em razão de suas verdades parciais e mutáveis, opostas à verdade religiosa. Já a psicanálise deverá tender sempre para o Real, que para ele é definido como “o que não funciona” (LACAN, 1974/2005, p. 63). Deste modo, tanto Lacan como Freud, colocam a psicanálise e a ciência sob o mesmo estatuto, cuja inclinação está mais para perturbação do que para apaziguamento e ambas serão vencidas porque o sentido religioso dará conta de recalcar o desconforto causado por ambas.

Nesse sentido também é possível que se desenvolva uma “*Weltanschauung* pastoral”, que estaria para além da religião. Um modo próprio de assimilação de dores e desconfortos por meio da sua relação com o sagrado e com o divino, influenciado por sua construção histórica e pela introjeção dos valores que se projetam no exercício de sua função, expressando-se pela valorização do trabalho, da família, da vocação e do próprio protestantismo, conforme descrito a seguir.

6.4.1 O lugar ocupante do trabalho na construção do sujeito protestante.

Conforme o *Dicionário Etimológico* (2019), o sentido original da palavra trabalho (do latim, *tripalium*) remonta ao instrumento de tortura feito de três estacas

de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos para torturar pobres e escravos que não podiam pagar impostos. Desta forma, quem trabalhava eram aqueles que não tinham posses. Por extensão atribuiu-se tal designação às atividades produtivas que exigiam esforço físico, tais como as tarefas realizadas por camponeses, artesãos, agricultores, pedreiros etc. O equivalente francês (*travailler*) significa “sentir dor” ou “sofrer”. Com o passar do tempo, o sentido da palavra passou a significar “fazer uma atividade exaustiva” ou “fazer uma atividade difícil, dura”. Somente após o século XIV que começou a ter o sentido genérico que hoje lhe é atribuído, que evoca a ideia de aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim.

O valor do trabalho varia conforme a cultura e o tempo. Há uma ética protestante em relação ao trabalho. Os reformadores Lutero e Calvino colocaram o trabalho em lugar de primazia ao considerar que não havia lugar para ociosidade entre os filhos de Deus e que o trabalho em si não era um sofrimento, mas uma benção de Deus.

O trabalho em geral é tido como uma vocação divina por Calvino ao afirmar: “se seguirmos fielmente nosso chamamento divino, receberemos o consolo de saber que não há trabalho insignificante ou nojento que não seja verdadeiramente respeitado e importante ante os olhos de Deus” (CALVINO [1550] 2000, p. 77). Ele defendeu três princípios éticos fundamentais, a saber: o Trabalho, a Poupança (sentido social) e a Moderação (CALVINO, [1550] 2000).

O trabalho era também uma resposta humana em gratidão à predestinação, doutrina reformada em que se afirma que Deus elege os seus para glória de seu próprio nome. O trabalhador protestante deveria então se empenhar para agradar a Deus por meio do esforço, da boa vontade e da busca por excelência, pois o que

fosse feito deveria ser feito para o louvor a Deus. Em decorrência dessa postura, o calvinista que considera que Deus criou vasos para a salvação e vasos para a danação eterna e a Mão de Deus sobre a cabeça de um salvo, redundará em benefícios de muita saúde e prosperidade e isto seria indício da predestinação para salvação.

Como mencionado no capítulo 2, a Reforma Protestante foi um movimento popular, mas ganhou força também com o apoio da burguesia e alguns reis. Uma vez enraizado tal pensamento e com a ampliação do movimento sob um viés de crescimento e desenvolvimento, e com características muito próprias em relação à admissão do lucro, da cobrança de juros, do comércio etc., o que para a cosmovisão da igreja romana, tais práticas eram condenáveis, por se caracterizarem ao lado da usura, cobiça e o ideal de simplicidade é tomado como determinismo para a pobreza, justificando assim contextos de desigualdade daqueles dias.

O calvinismo deu ao trabalho um caráter religioso e refuta-se a ideia de que o movimento reformado tenha criado o capitalismo (FERREIRA, 2010) ou que o capitalismo enquanto sistema econômico seja decorrente da Reforma, pois as negociações capitalistas já existiam muito antes da Reforma (Weber, 2005). Portanto, a Reforma Protestante não aconteceu com o objetivo específico de influenciar o capitalismo, mas acabou por influenciá-lo positivamente na medida em que diversos aspectos defendidos pela fé reformada encontrou ressonância naquilo que chama de “espírito capitalista”, como a idealização de prosperidade financeira, zelo material, acumulação de bens e dinheiro, a vocação como estímulo para especialização profissional. Portanto a busca pela riqueza é autorizada e seria condenada somente se conduzisse ao ócio, à preguiça e uso indecoroso de suas posses (WEBER, 2005).

O movimento puritano do protestantismo inglês e mais tarde o movimento pietista, exacerbou a ideia inicial dos reformadores e agora concebia o ser humano como um administrador (doutrina da mordomia cristã) de Deus cujo privilégio e benção eram administrar seus bens na terra dos homens e o próprio Deus cobraria um resultado de sua fidelidade e capacidade de fazer prosperar as dádivas recebidas da divina mão. Aproveitar da vida era proibido, pois afastaria o mordomo do objetivo primário do trabalho.

Introduz-se algo ainda mais elevado, a distinção entre o trabalho dos homens e o trabalho de Deus – a vocação. Parte-se da premissa de que Deus exerça sua vontade soberana de Deus e escolha algumas pessoas, lhe conferindo um carisma especial para o desempenho e legitimação de seu chamado ministerial (WEBER, 2005), tornando o trabalho pastoral como algo distinto das demais profissões (WEBER, 1982). Quanto mais se trabalha, mas dignamente se recebe os favores da graça divina.

Com base nos resultados identificados na pesquisa em relação a trabalho, saúde e lazer, pode-se inferir que o grupo de pastores da IPIB em São Paulo tem em elevada estima seu apreço pelo trabalho e dedicação própria de suas raízes protestantes. Observou-se que 72,50% da amostra (37 indivíduos) dedicavam até 40 horas semanais ao exercício das funções pastorais, 58,80% (30 indivíduos) dedicavam-se até 14 horas por semana à suas famílias e a maioria (76,50%) dedicavam no máximo 7 horas ao autocuidado.

Infere-se que a noção de que o pastor tradicional tem acerca do trabalho vocacional ainda é carregado da visão herdada pelo protestantismo do século XIX, introduzido no Brasil pelos primeiros grupos evangelistas.

Pesquisa realizada por Amanda Soares (2009) sobre estilo de vida e hábitos de lazer de líderes religiosos, envolvendo nutrição, atividade física, autocuidado, relacionamento e estresse, mostrou que padres e freiras dedicam-se mais as atividades físicas que pastores e pastoras; freiras e pastores se destacaram em atividades intelectuais como meio de lazer e quanto alimentação, padres e freiras têm alimentação mais variada em relação a pastores e pastoras. Quanto comportamento preventivo, tais como controle de pressão arterial, de fumo e álcool, o grupo se mostrou com frequência positiva. A pesquisa não relata o estado de saúde atual dos participantes, o que permitiria inferir se o controle é realmente preventivo ou já uma expressão de fragilidade da saúde.

Em pesquisa realizada por Mendes e Silva (2006) com líderes religiosos de uma Igreja tradicional e outra neopentecostal, foi observado que “Descanso, lazer, hobbies, atividades lúdicas fora do trabalho assumem líderes de ambos os grupos um grande valor para enfrentar o sofrimento” (MENDES; SILVA, 2006, p. 110) e que há essa busca e diálogo com outros líderes, ou seja, os elementos saudáveis estão presentes, mas ao que parece como estratégia defensiva, mas não como elementos preventivos para a obtenção de uma qualidade de vida satisfatória.

Outra questão acerca da herança protestante em relação à vocação é: o ministério pastoral é um trabalho, um emprego ou uma vocação religiosa pura e como tal não se caracteriza como uma atividade secular? Há pesquisas demonstrando que para muito pastores o ofício pastoral não se confunde com emprego ou com um trabalho comum e outros já não fazem distinção (MENDES; SILVA, 2006; SILVA, 2004; SANTOS, 2014).

O Código Brasileiro de Ocupações (CBO) oferece uma descrição sumária da ocupação em que se enquadram ministros religiosos em geral (código 2631-05):

Realizam liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigem e administram comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social na comunidade; pesquisam a doutrina religiosa; transmitem ensinamentos religiosos; praticam vida contemplativa e meditativa; preservam a tradição e, para isso, é essencial o exercício contínuo de competências pessoais específicas (BRASIL, 2019).

No caso da IPIB como já descrito, há direitos e benefícios assegurados pelo ordenamento jurídico da Igreja que são muito próximos daqueles estabelecidos numa relação empregatícia²⁸.

Por outro lado, uma nova configuração mercadológica contempla diversidade, pluralismo, competitividade, concorrência e um mercado globalizado (BERGER, 1985), representando novos paradigmas e elementos de desequilíbrio na relação pastor-Igreja, que indiretamente atingem o ambiente das Igrejas históricas pelo fato de estarem todas inseridas no mesmo ambiente religioso.

Ebert e Soboll (2009), identificaram que há uma lógica perversa atuando tanto no mercado produtivo quanto no ambiente pastoral:

[...] em que o trabalhador é descartável e precisa produzir de acordo com os interesses da organização, a qual associa a manutenção do espaço de trabalho com a condição de que o pastor seja multifuncional em suas tarefas e altamente produtivo (EBERT; SOBOLL, 2009, p. 203).

Exige-se maior qualificação do líder, gradativa secularização de sua função, exigência de expansão por parte das hierarquias (chamado de denominacionalismo

²⁸No entendimento jurídico da vocação religiosa, o ministro exerce atividades de cunho exclusivo de fé, não se confundindo com atividade profissional em nenhum dos aspectos pertinentes (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação). Junto à Previdência Social, não sendo funcionário da entidade religiosa, não recai sobre ele o status de trabalhador autônomo por automatismo lógico. Exclusivamente para esse tipo de relação, leva-se em conta o cunho de fé, na qual o valor-trabalho de algo imaterial não pode ser dimensionável, anulando qualquer possibilidade de valorar a troca de mão-de-obra por remuneração, restando apenas o reconhecimento, a honra e o próprio sustento como parâmetros para se definir a renda pastoral. Exclui-se desse raciocínio aqueles casos onde há insistência no contrário, onde na prática se remunera por qualquer tipo de apuração de produtividade, horas trabalhadas, cultos dirigidos, número de batismos, número de apresentações de programas de rádio ou TV, etc. Este entendimento está amparado pela lei 9.876/99 de 26/11/1999 (NICOLAU, 2017).

por Weber (1982)), atribuição de metas, pastor colocado em evidência em razão de desempenho e por consequência a instalação de crises em razão da tensão entre a vocação original e as novas exigências de meio religioso.

Nesse sentido, apesar do ambiente laboral ser religioso e a relação não ser trabalhista propriamente dita, tais pastores vivenciam as contradições, as incertezas, pressões, excesso de carga horária, como em outras profissões e estão igualmente sujeitos às angústias do ambiente laboral e ao desenvolvimento de doenças ocupacionais (LOTUFO-NETO, 1997).

Diante da cosmovisão protestante, o prazer, o descanso, a negação do bem estar, a negligência quanto ao cuidado pessoal, são constituintes de uma ética própria que confere um lugar especial ao trabalho. E este pode ser ao mesmo tempo a virtude que os mantém em sanidade para o exercício de sua função e ou gatilho para adoecimento com o passar dos anos.

Resta saber como o novo mercado religioso acolherá pastores de matriz tradicional e como estes se adaptarão a todas as relativizações pertinentes ao momento histórico.

6.4.2 As novas configurações do trabalho e o lugar de angústia do pastor reformado

A passagem da era agrícola para era industrial constitui um período histórico de grandes transformações sociais e econômicas. A industrialização alterou as relações produtivas, a organização do trabalho, as relações sociais e afetivas (GIRELLI; DAL MAGRO, 2017). O trabalhador em sua inteireza participava de todo o processo produtivo, desde a elaboração do projeto, obtenção da matéria prima, da

manufatura até a venda, troca ou consumo daquilo que produzia. O trabalho se dava como uma unidade e seu sentido se constituía a partir da noção que o indivíduo tinha em relação à utilidade do que colhia ou manufaturava e o que aquela produção representava para o núcleo familiar, comunidade ou organização e isto lhe conferia reconhecimento.

Alfredo Jerusalinsky (2000) escreveu duas metáforas sobre o papel do sujeito e o valor simbólico de trabalho. Ele discorreu sobre o deslocamento de valor do sujeito para objeto e denunciou o efeito dessa anomalia para sociedade.

A primeira figura é sobre um evento histórico que se passa na cidade de Praga. Um relógio construído por Nicolás de Kadaň, encravado na torre da Alcaidía, onde funcionava a prefeitura da cidade. Tal relógio demonstrava: o passar das horas, a passagem dos signos do zodíaco, o movimento dos planetas e dos doze apóstolos que ao meio dia e meia noite se revezavam na estupenda engenharia construída. Simbolicamente, ali estava o controle dos saberes universais: o saber cronológico (controle do tempo/espço), o saber religioso (domínio sobre a religião), o saber mágico (zodíaco decifrado) e o saber astronômico (revolução copernicana). Povo reunido à praça, autoridades e o próprio Nicolás, que após ser elogiado, recebe a paga por seus 20 anos de trabalho – tem seus olhos perfurados! Isto para que fique impossibilitado de construir outra maravilha daquela em outra cidade. A partir daquele instante, “o saber de Kadaň passa a estar depositado no objeto” (JERUSALINSKY, 2000, p. 36). A coisa criada é mais importante que seu próprio criador. O afeto não mais está posto no trabalhador, mas tão somente naquilo que produz.

Sobre este deslocamento, Jerusalinsky fez uma interessante associação com o Mito de Édipo, em que este é quem fura seus próprios olhos a fim de não ver a

imagem do objeto desejante, mas tal objeto fica junto a ele por meio do mecanismo de defesa de recalque, enquanto o relojoeiro de Praga, uma vez cego, não fica com o objeto de seu afeto, o relógio ou com a própria capacidade de produzir.

A outra metáfora que utilizou foi o mito de Golem²⁹ (do hebraico, tolo) e a associou à obra de Mary Shelley (Frankenstein), quando a coisa criada (seja a máquina, o produto, o mercado ou a relação de trabalho) ganha vida própria e se volta contra os sujeitos que os viabilizaram, produzindo um circuito de opressão e adoecimento individual e coletivo. O objeto passa ser elemento persecutório do sujeito que o criou e não apenas uma relação de inversão se estabelece, mas relação de ambivalência, pois depende do outro para continuar existindo.

Após a revolução das máquinas, com o advento da esteira e implementação de modelos de produção em escala e baseados em rendimento individual (taylorismo) e no ritmo da esteira (fordismo), esse sujeito passa a se fragmentar à medida que fragmentado ficou aquilo que produzia. Perde-se a noção do todo e também a noção do valor, do sentido e da importância do trabalho como até então era representado. Trabalho e trabalhador são de certa forma marginalizados (JERUSALINKY, 2000) e toda a importância do trabalho foi deslocada do trabalhador, que era quem produzia de fato, para o seu posto de trabalho e o reconhecimento deslocado de sua aptidão e competência com que manufaturava, para o ritmo de trabalho acelerado que agora se impõe, ou seja, por sua eficiência e produtividade (CHIAVENATO, 2004; MAXIMIANO, 2004). A contrapartida é que além de produzir, o trabalhador pode agora consumir outros bens e serviços, pois

²⁹Lenda religiosa judaica do século XVI que narra a criação de um boneco de barro por Rabbi Löw para proteger os semitas de Praga. O povo deveria escrever seus anseios e inquietações em pedaços de papel que eram colocados na boca do boneco e logo seus desejos se realizariam (com a intervenção do rabino que tinha acesso àqueles pedidos). Mas o mito dá conta que o boneco se rebelou e ganha autonomia e vontade própria, tendo que ser destruído.

tem salário mensal, tem a possibilidade de acumular bens e capital e passa a reivindicar direitos, o que já pressupõe desequilíbrio na relação patrão-empregador.

Na transição para o século XXI, experimenta-se uma gradativa passagem do capitalismo de produção para um capitalismo de consumo e tecnologia (CHIAVENATO, 2002), se introduz a noção de processos, metodologia, qualidade, inovação e rapidez num mercado voraz, exigente e global e que inclui inclusive a perspectiva religiosa, que passa a ser reconhecida como um segmento de mercado, indústria da fé (BERGER, 1985; SILVA, 2004).

Leonildo Silveira Campos (1997) a partir de três metáforas (teatro, templo e mercado) discorre acerca das novas configurações que se formam a partir do movimento neopentecostal, utilizando como paradigma a Igreja Universal do Reino de Deus (IURD) que em seu modelo e plástica, imprimiu uma nova forma de expressão e experimentação da religião, inversa a construção histórica protestante, que ao mesmo tempo afronta o modelo de atuação das Igrejas históricas e as confronta acerca de sua própria sobrevivência, no sentido institucional, diante do cenário de competitividade e agressividade midiática que tais igrejas se impõem.

Nessa nova configuração a ideia de teatro evoca um processo de dramaturgia da religião por meio de cenas de exorcismo, cura divina e milagres, de constante interação entre o agente religioso e a plateia predisposta à experimentação e a expectativa de vivências sobrenaturais. O templo, passa a ser visto como um lugar de hipersensibilização para a operação de ritos religiosos reforçadores de práticas próprias que enfatizam ofertas sacrificiais de dinheiro como sinal de fé, promessas de prosperidade e de participação de campanhas temáticas. E mercado para designação do espaço de competição, lugar potencial de aquisição de prosélitos do catolicismo, do protestantismo tradicional e pentecostal sob a égide

de pluralismo religioso, em que se cumpre o que fora descrito por Peter Berger (1985) acerca de um livre mercado religioso dentro de um quadro geral de pluralidade como expressão de um fenômeno histórico-social (secularização). Esta realidade implica que “[...] tanto as instituições religiosas como seus clérigos são vistos e classificados a partir do abandono dos eixos tradicionais que integravam a sociedade, igreja e visão de mundo” (CAMPOS, 2005, p. 17) e é nesse contexto que o pastor tradicional experimenta seus desafios, afetos e desafetos.

Nesta realidade configurada por competitividade mercadológica, exige-se do pastor competências que vão além daquilo que historicamente seria escopo da função e um novo paradigma é formatado, exigindo do vocacionado estilos de liderança versáteis (SILVA, 2004), admissão de hierarquia eclesiástica como expressão de poder, agressividade na busca de resultados, uma lógica positivista e um modelo utilitário nas relações pastorais, relativizando a tipologia clássica observada por Weber (2000) descrita na seção anterior, em razão da dissolução dos limites que distanciavam o sacerdote do mágico e ambos do profeta (CAMPOS, 2005), pois “há pastores-mágicos sacerdotes que apelam para formas de manipulação dos mistérios no atendimento de desejos e necessidades tipicamente materiais de seus seguidores” (CAMPOS, 2005, p. 17).

Na esteira das transformações, qual será o novo valor simbólico do trabalho para o sujeito-pastor-protestante? Qual será o lugar do trabalho na constituição de sua subjetividade? Na metáfora narrada por Jerusalinsky (2000), o relógio de Kadañ ostentava o domínio sobre o espaço-tempo, o conhecimento sobre os mistérios do zodíaco e do cosmos e o domínio sobre a religião e ao mesmo tempo a impossibilidade de vivenciar sua vocação de artista-relojoeiro, pois os olhos que marcavam sua originalidade foram arrancados, descaracterizando-o definitivamente.

7. CONCLUSÃO

A presente pesquisa investigou a partir da aplicação em meio eletrônico do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) e de um questionário sociodemográfico a um grupo de 51 pastores e pastoras da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil, buscando responder se o ambiente de trabalho e o escopo da função de pastor na IPIB são considerados um meio para a manifestação de *Burnout* em seus ministros? Além de verificar qual o nível de *Burnout* do respectivo grupo.

Concomitante à aplicação da coleta e tratamento dos dados, que àquela altura já havia sido aprovado pelo comitê de ética da UNIB sob nº 2.807.018 e autorizado pela IPIB, realizou-se uma ampla pesquisa a fim de situar historicamente o protestantismo, o presbiterianismo e a tradição reformada (VALENÇA, 1973; LEITH, 1996; BETTENSON, 1998; MENDONÇA; VELASQUES FILHO, LÉONARD, 2002; MCGRATH, 2004; WALKER, 2006; LACERDA, 2005; CAIRNS, 2008; MENDONÇA, 2008; MATOS, 2009; GONZÁLEZ, 2011; FONSECA, 2012).

Tomando por base o ordenamento jurídico da IPIB (CIPIB, LCCIPB, LO, CD, RITE, CE DCD), descreveu-se em detalhes a instituição pesquisada (IPIB), o ambiente efetivo do exercício do ofício pastoral (Igreja local) e as atribuições da função pastoral, incluindo desde o processo de formação até sua ordenação efetiva ao sagrado ministério.

Em seguida dedicou-se um capítulo ao referencial teórico que serviu de base para justificar o título da pesquisa no que diz respeito ao *Burnout* como uma expressão da psicossomatização a partir do estresse laboral. Apresentou-se em seguida recorte histórico caracterizando a Síndrome de *Burnout* a partir de Freudenberg (1974); Friedman e Rosenman (1976); Maslach, Schaufeli e Leiter

(2001) e revisões bibliográficas sobre o tema (CARDOSO et al, 2017; PÊGO; PÊGO, 2016; VIEIRA, 2010) privilegiando a abordagem psicossocial de Christina Maslach (2001) e também a psicodinâmica do trabalho, tendo como teoria a abordagem de Christophe Déjours (1992; 1994; 2011).

Descrito a ambiência da pesquisa e o referencial teórico principal, apresentou-se o método utilizado, justificando-se a escolha do MBI e do questionário sociodemográfico e demonstrando dados da amostra, critérios de inclusão e exclusão e explicação sobre o tratamento estatístico.

Os resultados foram apresentados a partir de uma sequência lógica que privilegiou a análise descritiva dos dados, caracterização da amostra, demonstração de ocorrência, intensidade e correlação de fatores sociodemográficos com as três dimensões da SB preconizadas pelo MBI.

Uma vez apresentados os resultados, a discussão contemplou os principais dados obtidos e uma articulação teórica com os autores principais já citados e outros que por sua especificidade foram acrescentados a fim de enriquecer o capítulo.

Em relação à condição dos pastores e pastoras participantes, mostrou-se um nível baixo para moderado de *Burnout* (EE=2,97; DP=2,07 e BR=3,75) conforme o crivo. Destacou-se que embora não tenham apresentado valores muito elevados, a predominância da dimensão EE pode indicar que ocorrência de um processo de adoecimento esteja em andamento, pois segundo Maslach, Jackson e Leiter (1997), esta é a primeira dimensão a ser impactada no surgimento da Síndrome de *Burnout*, e é muito influenciada pelas excessivas cargas decorrentes ao exercício do trabalho e que pode se constituir enquanto um preditor para a manifestação das demais dimensões (DP e BR). Desta forma, concluiu-se a partir do resultado encontrado que havia um processo de adoecimento instalado. Sugere-se atenção, acompanhamento

do grupo e eventuais intervenções por parte da IPIB e Igreja local para que não haja uma evolução da condição apontada.

Respondendo outra questão inicial, concluiu-se que o escopo da função pastoral do ministro presbiteriano independente por sua abrangência e pelas exigências que atravessam sua prática, pode ser inserida ao lado de outras profissões com alta propensão à manifestação da *Síndrome de Burnout*, tais como professores, profissionais da saúde e da assistência, em razão das características do ofício pastoral que ensejam cuidado, ensino, assistência social e religiosa e imersão em contextos familiares, situações de escassez, luto, perdas separações e etc.

Assim como naquelas profissões há muita exigência e ideação por parte do grupo ao qual presta serviços, pastores também estão expostos a horários irregulares em razão de urgências ou programações, excesso de carga horária e intenso trabalho extra Igreja no tocante a preparação de aulas, sermões, pautas de reuniões, planejamento eclesial e outros, além de certa pressão pela realização de resultados, crescimento estatístico e nem sempre possuem com autonomia ou condições para realizá-lo plenamente.

Desta forma, concluiu-se também que o escopo da função pastoral dos pastores da IPIB em São Paulo oferecia riscos ao adoecimento laboral, podendo evoluir ao *Burnout*. A partir desta realidade, entendeu-se que há a carência de ações preventivas e programas efetivos de intervenção para diminuição de danos e reforço de estratégias de *coping* (enfrentamento) com vistas à minimização de riscos potenciais e danos já efetivados.

A última resposta versa sobre o ambiente laboral e organizacional. Se o ambiente institucional, seja em nível denominacional ou local, ofereciam riscos para

o adoecimento funcional. Mediante as informações levantadas, concluiu-se que as condições eram razoáveis para o desenvolvimento das funções pastorais não sendo, portanto, considerado um ambiente por si só provocador de *Burnout*, pois oferecia condições adequadas quanto à organização e ambiente do trabalho, que se traduziam na forma de benefícios assegurados, clareza nas diretrizes, equilíbrio nas relações de poder e hierarquia, e liberdade de execução do trabalho.

Identificou-se uma questão sobre acolhimento e reconhecimento percebido pelo grupo em relação à denominação, que apesar de fornecer amparo institucional, diretrizes e o estabelecimento de direitos e benefícios, parecia manter-se distante na percepção do grupo pesquisado, apesar da diretoria e das secretarias serem lotadas na capital paulista. Já em relação à Igreja local, a percepção do grupo é de reconhecimento, muito embora seja neste ambiente que se deem as altas expectativas do grupo, onde são vivenciadas as mais diversas experiências de prazer e desprazer, e é o próprio ambiente de onde se definem as relações laborais-ministeriais como exemplo a permanência ou não do pastor para o ano subsequente, a definição da cônica pastoral e das condições de trabalho, inclusive horários. Ao que parece a proximidade com o grupo e suas demandas pode exacerbar a dimensão Exaustão Emocional e ao mesmo tempo, por gratificação pelo êxito alcançado nas tarefas propostas, uma sensação de realização profissional se estabelece. Talvez seja por isso que o constructo Despersonalização tenha aparecido com indicadores tão baixos – a “matéria prima pastoral” ainda se realiza no trato efetivo com pessoas e não com coisas, o que pressupõe proximidade pessoal.

Por fim, transversalmente ao estudo emergiram outras questões que ficarão para aprofundamento em pesquisas futuras. A primeira, sobre a influência do

pensamento reformado em relação ao exagero laboral e negação do lazer e da ocupação do tempo livre com atividades saudáveis e prazerosas. Max Weber (1982; 2000; 2005) já percorreu o percurso investigativo sobre as relações da ética protestante e a representação do trabalho (em geral) como vocação divina na perspectiva protestante e o impacto desta lógica no espírito do capitalismo moderno, mas especificamente sobre a vocação para o trabalho pastoral e sobre a intensidade exagerada com a qual pastores protestantes a desempenham carecem de aprofundamentos.

A segunda questão, sobre uma *Weltanschauung* pastoral que se tenha consolidada ao longo dos anos, reforçando a ideia calvinista do trabalho, conferindo um contorno ainda mais denso para o exercício do ofício pastoral e, assim, delineando um perfil altamente insistente no desempenho de sua função, escondendo causas e sintomas de adoecimento laboral.

E por fim, articulações entre o perfil deste pastor tradicional de Igreja Reformada frente às novas configurações do mercado religioso que desconfigura a lógica de uma vocação-serviço e introduz uma lógica de vocação-produção que pressupõe consumo e produtividade.

Questiona-se, como ficará a psique deste sujeito-pastor-trabalhador formatada num modelo tradicional diante de um novo contexto, no qual o soberano chama-se mercado?

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fabio. **Metodologia da ciência – filosofia e prática de pesquisa**. 2ª ed. São Paulo: Cenage Learning, 2016.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana. Maria. Considerações sobre a síndrome de *burnout* e seu impacto no ensino. **Boletim de Psicologia**, v. LXII, nº 137: 155-168, 2012.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana. Maria. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2010.

BERGER, P. L. **O Dossel Sagrado - Elementos para uma teoria sociológica da religião**. São Paulo: Paulus, 1985.

BETTENSON, Henry. **Documentos da Igreja Cristã**. São Paulo: Aste, 1998.

BRASIL. DECRETO 3048/99, de 06 de maio de 1999, **Regulamento da Previdência Social**. Brasília, DF.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm.

Acesso em 01/12/2017

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho nacional de saúde. **Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012**. Disponível em:

http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html

Acesso em 01/06/2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho nacional de saúde. **Resolução nº 510 de 07 de Abril de 2016**. Disponível em:

http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html

Acesso em 01/06/2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (TEM). **Código Brasileiro de Ocupações (CBO)**. Jun./2019. Disponível em:

<https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/263105-ministro-de-culto-religioso>

Acesso em 18.06.2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (TEM). **Estudo da Previdência apresenta análise sobre benefícios por incapacidade**. Publicado em 28.04.2017. Disponível em:

<http://trabalho.gov.br/noticias/4530-estudo-da-secretaria-de-previdencia-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade>

Acesso em 01.12.2017

BRITO, Ivana; HADDAD JUNIOR, Hamilton. A formulação do conceito de homeostase por Walter Cannon. **Filosofia e História da Biologia**, São Paulo, v. 12, n. jan./jul. 2017, p. 99-113, 2017.

Disponível em: < <http://www.abfhib.org/FHB/FHB-12-1/FHB-12-01.pdf> >

Acesso em 26/03/2019

CAIRNS, Earle E. **O cristianismo através dos séculos: uma história da igreja cristã**. São Paulo: Vida Nova, 2008.

CALVINO, João (1550). **A Verdadeira Vida Cristã**. São Paulo: Novo Século, 2000.

CAMPOS, Leonildo Silveira. **Teatro, templo e mercado - organização e marketing de um empreendimento neopentecostal**. Petrópolis: Vozes, 1997.

CAMPOS, Leonildo Silveira. Pastores tradicionais em cenários mutantes: a ocupação-profissão pastor nas igrejas protestantes brasileiras no final do século XX. **Revista Teologia e Sociedade**. V.1, n. 2, dez/2005 p.6-19.

CANNON, Walter B. Organization for Physiological Homeostasis. **Physiological Reviews** [online], v.9, n.3, Jul., 1929. p.399-431. Disponível em: <https://www.physiology.org/doi/abs/10.1152/physrev.1929.9.3.432>
Acesso em 26/02/2019.

CARDOSO *et al.* **Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015**. Brasília: Revista Psicologia Organizações e Trabalho. Vol.17 no. 2 (Abr.-Jun. 2017).

CARDOSO, Marta Rezende. Entrevista com Christophe Déjours. **Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica**. Rio de Janeiro, vol. 4, nº 2, p. 89-94, Dezembro, 2001.

CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional. **Caderno Universitário/ Ulbra**. Rio Grande do Sul, 2001.

_____. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários; In **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: casa do psicólogo, 2014. p.187-212.

_____. Preditores da Síndrome de Burnout em professores. **Psicologia Escolar e Educacional**. [online]. 2007, vol.11, n.1, p.101-110.

CARLOTTO, Mary Sandra e CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em estudo**, v. 9, n. 3, p. 499-505, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. Edição compacta. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p.26-40.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. **Indivíduo, trabalho e sofrimento – uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1993.

CODO, Wanderley e VASQUES-MENEZES, Iône. Burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. **Cadernos de Saúde do Trabalhador**, Out/ 2000.

DEJOURS. C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: as contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Betiol, M.L.S (Coord). São Paulo: Atlas 1994.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Trabalho, subjetividade e confiança. In: SZNELWAR, Laerte Idal, (org). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil, 2011. Pag. 33-44.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho - estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. Por um trabalho, fator de equilíbrio. Trad. Maria Irene S. Betiol. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 33(3), p. 98-104 Mai./Jun. 1993.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas 1993.

_____. **O fator humano**. São Paulo: Editora FGV, 1997.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

EBERT, Clarice; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (2009). O trabalho pastoral numa análise Psicodinâmica do trabalho. **Revista Aletheia**. 30, p.197-212. Jul./dez. 2009.

FATIPI – Faculdade de teologia de São Paulo da Igreja Presbiteriana independente do Brasil. **Portal da FATIPI**. Acesso em 19/02/2019
Disponível em: <<https://www.fatipi.edu.br/historia-da-fatipi.html>>

FERREIRA, Valdinei. **Protestantismo e modernidade no Brasil: da utopia à nostalgia**. São Paulo: Editora Reflexão, 2010.

FONSECA, Simão Daniel Cristóvão. João Calvino (1509-1564): entre a erudição e o zelo, a excelência para a glória de Deus. **Revista Lusófona de Ciências das Religiões (RLCR)**. Universidade Lusófona. p.147-166. jun./2012.

FREUD, Sigmund. (1927). **O futuro de uma ilusão**. In: O futuro de uma ilusão, o mal-estar na civilização e outros trabalhos (1927-1931).Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, v. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

_____. (1930[1929]). **O mal-estar da civilização**. In: O futuro de uma ilusão, o mal-estar na civilização e outros trabalhos (1927-1931).Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, vol. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

_____. (1933 [1932]). **A questão de uma *Weltanschauung***.(Novas conferências Introdutórias sobre Psicanálise e outros trabalhos (1932-1936)).Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, vol. XXII. Rio de Janeiro: Imago, 1996

FREUDENBERG, H.J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, 1974, vol. 30 (1), 159 - 165. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x/pdf>> Acesso em 04.12.2017

FRIEDMAN, Meyer; ROSENMAN, Ray H. **O Tipo A – Seu comportamento e seu coração**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1976.

GIL-MONTE, Pedro; PEIRÓ, José. Validez Factorial Del Maslach Burnout Inventory En Una Muestra Multiocupacional. **Psicothema**, 1999. V.11, nº 3, p. 679-689

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K. e SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura. **Temas em psicologia**. Ribeirão Preto, Vol. 23, nº 4, p. 803-814, 2015.

GIRELLI, Scheila e DAL MAGRO, Márcia Luíza Pit. Saúde do trabalhador e economia solidária: estudo de uma cooperativa de construção civil. **Fractal: Revista de Psicologia**. Niterói, v. 29, n. 1, p. 9-16, jan.-abr. 2017.

GONZÁLEZ, Justo L. **História ilustrada do cristianismo: a era dos mártires até era dos sonhos frustrados**. Volume 1. São Paulo: Vida Nova, 2011.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **As Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência do Censo Demográfico 2010**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm. >. Acesso em: 01/06/2018

IGREJA PRESBITERIANA INDEPENDENTE DO BRASIL. **Portal da IPIB**. Disponível em: <<http://www.ipib.org/institucional>> Acesso em 28/02/2019

IGREJA PRESBITERIANA INDEPENDENTE DO BRASIL. Ordenamento jurídico: **Constituição da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil aprovada na 10ª Assembleia Geral**. Sorocaba, 05 de julho de 2017. Disponível em: <<http://www.ipib.org/downloads/category/54-ordenamento-juridico>>. Acesso em 28/02/2019

IGREJA PRESBITERIANA INDEPENDENTE DO BRASIL. Ordenamento jurídico: **Lei complementar à Constituição da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil aprovada na 10ª Assembleia Geral**. Sorocaba, 05 de julho de 2017. Disponível em: <<http://www.ipib.org/downloads/category/54-ordenamento-juridico>>. Acesso em 28/02/2019

JERUSALINSKY, Alfredo, Papai não trabalha mais. In: JERUSALINSKY, Alfredo, MERLO, Álvaro Crespo, GIONGO, Ana Laura e outros. **O valor simbólico do Trabalho e o sujeito contemporâneo**. Porto Alegre: Artes e Ofício, 2000. p. 35-49.

KOGA, Gustavo Kendy Camargo et al. Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. **Caderno Saúde Coletiva**, p. 268-275, 2015.

KOOLHAAS, J.M., et al. Stress revisited: A critical evaluation of the stress concept. **Neuroscience and Biobehavioral Reviews**. n. 35 (2011) p. 1291–1301

LACAN, Jacques (1974). **O triunfo da religião, precedido de discurso aos católicos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

LACERDA, Gerson Correia. A reforma do século XVI e nós. In: **A coragem de crer – manual de catecúmenos**. São Paulo: Pendão Real, 2005.

_____. O presbiterianismo nos Estados Unidos e no Brasil. In: **A coragem de crer – manual de catecúmenos**. São Paulo: Pendão Real, 2005.

LEITH, John H. **A Tradição reformada: uma maneira de ser comunidade cristã**. São Paulo, Pendão Real, 1996.

LÉONARD, Émile G. **O protestantismo brasileiro**. 3ª ed. São Paulo: Aste, 2002.

LOTUFO-NETO, Francisco. **Psiquiatria e religião. A prevalência de transtornos mentais entre ministros religiosos**. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

MASLACH, Christina. **Burnout: the cost of caring (1982)**. Los Altos (CA): Malor Books, 2015.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. (2001). **Job burnout**. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.

Disponível em: < <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>.>
Acesso em 01/12/2017.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR** (University of California, Berkeley), Vol. 2, 99-113 (1981).

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, P. Michel. **Maslach Burnout Inventory**. Third Edition. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1997.

MATOS, Alderi Souza de. 500 anos de João Calvino: pensamentos sobre sua vida e contribuições. **Revista Caminhando** (São Bernardo do Campo). Universidade Metodista. V. 14, p. 171-179, 2009.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração – da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2004, p.151-168.

MCEWEN, Bruce S. Stressed or stressed out: What is the difference? **Journal of Psychiatry & Neuroscience**. 2005;30(5) 315-318

MCEWEN Bruce S. et al. Mechanisms of stress in the brain. **Nat Neurosci**. 2015 October; 18(10), p.1353–1363.

MCGRATH, Alister. **A vida de Joao Calvino**. São Paulo: cultura cristã, 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, p.103-112. Jan./jun. 2006.

MENDONÇA, Antônio Gouvêa. **O celeste porvir – a inserção do protestantismo no Brasil**. 3ª Edição. São Paulo: Edusp, 2008.

MENDONÇA, A. G.; VELASQUES FILHO, P. **Introdução ao protestantismo no Brasil**. 2ª edição. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

NICOLAU, Fabricio. Cômgrua ou prebenda: entendendo a renda pastoral. **Diakonos Assessoria**. Publicado em 04/10/2017.

<http://www.diakonosassessoria.com.br/congrua-ou-prebenda-entendendo-a-renda-pastoral/>

Acesso em: 20/06/2019

O ESTANDARTE. **Raízes da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil**. Publicação especial em comemoração ao Centenário da IPI do Brasil. julho/2003. p.43-71.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS BRASIL). Classificação internacional de doenças (CID-11).

Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5702:oms-divulga-nova-classificacao-internacional-de-doencas-cid-11&Itemid=875

Acesso em 01/12/2018.

PALMEIRA, Amanda Barros Pereira; GEWEHR, Rodrigo Barros. Existe uma Weltanschauung da Psicanálise?. **Cadernos de Psicanálise/CPRJ**. Rio de Janeiro, v. 37, n.32, p.63-84, jan./jun., 2015.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes; PÊGO, Delcir Rodrigues. **Síndrome de burnout**. Revisão de literatura. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, p. 171-176. 2016

PEIRÓ, José Maria. **Desencadeantes do estrés laboral**. Madri: Ed. Pirámide, 1999.

PROENÇA, Wander de Lara. De “casa de profetas” a seminários teológicos: a preparação vocacional em perspectiva histórica. In: **Educação Teológica Transformadora**. Londrina: Descoberta, 2004. p.7-41

RODRIGUES, Avelino Luiz e CAMPOS; Elisa Maria Parayba. Síndrome de burnout. In: MELLO-FILHO (Org.). **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

SANTOS, Ana Cristina de Oliveira. **Síndrome de burnout e o trabalho dos pastores da igreja presbiteriana do Brasil no estado de Minas Gerais**. 2014. 112 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2014.

SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P.; MASLACH, Christina. Burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**. Vol. 14 No. 3, 2008, p.204-220

SCHAUFELI, Wilmar B.; ENZMANN, Dirk. **The burnout companion to study and Practice: A critical Analysis**. Boca Raton: CRC Press, 1998.

SCHUSTER, Marcelo da silva, et al. Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. **REGE-Revista de Gestão**, v. 22, n. 3, p. 403-416, 2015.

SCHUTTE, Nico et al. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. **Journal of Occupational and Organizational psychology**, v. 73, n. 1, p. 53-66, 2000.

SELYE H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. **British medical journal**, 1(4667), p.1383–1392, 1950

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

SOARES, Amanda. Estilo de vida e hábitos de lazer de líderes religiosos de ambos os sexos. Brasília: **Rev. Brasileira Ciência e Movimento**, v.17, n. 2, p. 83-95, 2009.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. A face oculta da síndrome do *burnout* nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho. In: **Encontro Anual da Associação Nacional dos Cursos de Pós-graduação em Administração e Pesquisa (ANPAD)**. Anais n. 26, Salvador, 2002.

SOLVIS. **Calculadora 1 e 2 – margem de erro e tamanho da amostra.**

Disponível em: <<https://www.solvis.com.br/calculos-de-amostragem/>>

Acesso em 14/02/2019.

SURVEYMONKEY. **Calculadora de tamanho de amostra.**

Disponível em: <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

Acesso em 14/02/2019

TKACZ, Leonardo Beni. A questão de uma *Weltanschauung*: um manifesto político? **Correio APPOA**. Edição 280, Set./2018.

Disponível em:

http://www.apboa.com.br/correio/edicao/280/a_questao_de_uma_weltanschauung_um_manifesto_politico/629

Acesso em 20/06/2019

TAMAYO, Maurício Robayo. **Relação entre a síndrome do burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos.** Dissertação de Mestrado não publicada; Programa de Pós- Graduação em Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1997.

TAMAYO, Mauricio Robayo. Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais da enfermagem. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica** [online]. 2009, vol.22, n.3

VALENÇA, Rachel. **Martinho Lutero (1483 - 1546)**. Rio de Janeiro: Ed. Três, 1974.

VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica.** São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, p. 269-276, 2010.

WALKER, Williston. **História da igreja cristã**. 3ª edição. São Paulo: Aste, 2006.

WEBER, Max. **Ensaio de Sociologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1982.

_____. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2005.

_____. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2000.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Use ICD-11. December, 2018.

Disponível em:

<<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>>

Acesso em 01/12/2018

ZACHARIAS, José Jorge de Moraes. Ensaio sobre psicologia e religião: uma questão do olhar. **Psicólogo Informação/IMES**, ano 14, n. 14, jan./dez. 2010. P. 171-180.

GLOSSÁRIO

Concílio:	Reunião de autoridades eclesiais, para deliberação de temas doutrinários, administrativos, disciplinares e litúrgicos e se organiza obedecendo a hierarquia de representação: <i>Conselho</i> (âmbito da Igreja local, composto pelo pastor, que é o presidente e por presbíteros regentes); <i>Presbitério</i> (em nível mais abrangente, engloba a representação de Igrejas de uma determinada cidade ou região); <i>Sínodo</i> (representação em nível regional) e por fim, a <i>Assembleia Geral</i> (possui representação nacional e é presidida por uma diretoria).
Côngrua:	Forma de retribuição financeira ao pastor por sua dedicação ao ministério visando seu sustento.
Denominação:	Termo que designa e diferencia as diversas igrejas evangélicas em seus diversos ramos.
Diaconia:	No meio protestante, área de atuação que contempla o serviço ao próximo e ação social.
Diácono/Diaconisa:	São oficiais eleitos por uma assembleia da igreja local, ordenados e investidos nas suas funções para o exercício do serviço social e assistência na Igreja.
Licenciatura:	Período probatório entre a conclusão do curso teológico e a sua ordenação ao ministério pastoral.
Ordenação:	Rito de consagração de ministro ao ofício religioso.
Presbítero(a)	Oficial responsável pela administração eclesial e apoio ao pastor nas atividades da igreja local.
Sacramentos:	Origina-se da palavra latina “juramento”. Promessa e sinal visível de Cristo para sua Igreja realizada nos ritos sagrados do Batismo e Eucaristia, que foram dados pela graça de Deus para manutenção da fé.

ANEXOS

ANEXO A - INVENTÁRIO DE *BURNOUT* DE MASLACH (MBI) ADAPTADO PARA PASTORES

Estimado(a) pastor(a),

O presente inventário (MBI) foi adaptado para pastores está devidamente autorizado pela Igreja Presbiteriana Independente do Brasil, por meio de seu representante legal e presidente, Rev. Áureo Rodrigues de Oliveira e pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Ibirapuera e conforme descrito no termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

São apenas 22 questões afirmativas relacionadas à sua percepção em relação ao ofício pastoral e ao ambiente onde você desenvolve seu ministério. Por favor, responda as questões conforme escala que vai de 01 a 05 (1 = nunca; 2 = raramente; 3 = algumas vezes; 4 = frequentemente e 5 = sempre).

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

- a) Responda com precisão e franqueza, condição para viabilização de resultados confiáveis;
- b) Responda apenas com uma resposta para cada pergunta;
- c) Ao término basta clicar em “prosseguir” ter acesso ao questionário sociodemográfico.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa
Pesquisador Responsável – 11 99526.9990

Marcos Wagner Rodrigues dos Santos
Aluno Pesquisador - 11 98911.5372

INVENTÁRIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI) ADAPTADO PARA PASTORES

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.					
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) e Santos(2014)

ANEXO B - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO AMPLIADO

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1. Faixa etária:

- 1.1 () até 25 anos
 1.2 () de 26 a 30 anos
 1.3 () de 31 a 40 anos
 1.4 () de 41 a 50 anos
 1.5 () de 51 a 60 anos
 1.6 () de 61 a 70 anos
 1.7 () acima de 70 anos

2. Sexo

- 2.1 Masculino ()
 2.2 Feminino ()

3. Cor ou Raça (classificação IBGE)

- 3.1 () Branca
 3.2 () Preta
 3.3 () Amarela
 3.4 () Parda
 3.5 () Indígena

4. Portador de Deficiência?

- 4.1 () Sim
 4.2 () Não

5. Portador de alguma doença física ou mental?

- 5.1 () Sim
 5.2 () Não

6. Estado Civil:

- 6.1 () Solteiro(a)
 6.2 () Casado(a)
 6.3 () Separado(a)
 6.4 () Divorciado(a)
 6.5 () Viúvo(a)

7. Possui filhos ou dependentes que dependam financeiramente de você?

- 7.1 () sim
 7.2 () não

8. Escolaridade:

- 8.1 () Uma Graduação Superior completa
 8.2 () Duas ou mais Graduações Superiores Completas
 8.3 () Especialização completa (lato sensu)
 8.4 () Especialização incompleta (lato sensu)
 8.5 () Mestrado completo (stricto sensu)
 8.6 () Mestrado incompleto (stricto sensu)
 8.7 () Doutorado completo (stricto sensu)
 8.8 () Doutorado incompleto (stricto sensu)

9. Tempo de atuação no ofício pastoral:

- 9.1 () Até 2 anos
 9.2 () De 3 a 5 anos
 9.3 () De 6 a 10 anos
 9.4 () De 11 a 20 anos
 9.5 () De 21 a 30 anos
 9.6 () Mais de 30 anos

10. Tempo de atuação Igreja atual:

- 10.1 () Menos de 1 ano
 10.2 () De 2 a 5 anos
 10.3 () De 6 a 10 anos
 10.4 () De 11 a 15 anos
 10.5 () De 16 a 20 anos
 10.6 () Mais de 21 anos

11. Tempo de trabalho na Igreja anterior:

- 11.1 () Até 1 ano
 11.2 () De 2 a 5 anos
 11.3 () De 6 a 10 anos
 11.4 () De 11 a 15 anos
 11.5 () De 16 a 20 anos
 11.6 () Acima de 21 anos

12. Regime de Trabalho:

- 12.1 () Integral
 12.2 () Parcial

13. Vínculo atual com a Igreja:

- 13.1 () Pastor Titular comissionado pelo Presbitério
 13.2 () Pastor Titular eleito pela assembleia da Igreja local
 13.3 () Pastor Auxiliar
 13.4 () Pastor em Disponibilidade Ativa
 13.5 () Pastor em Licença
 13.6 () Pastor Jubilado em atividade
 13.7 () Pastor Jubilado

14. Possui outro emprego ou atividade além do ministério?

- 14.1 () sim
 14.2 () não

15. Qual a importância de sua(s) outras(s) atividade(s) para a composição de sua renda pessoal/familiar?

- 15.1 () Não é importante
 15.2 () É pouco importante
 15.3 () É importante
 15.4 () É muito importante

16. Faixa salarial mensal bruta

- 16.1 () De 1 a 3 salários mínimos
 16.2 () De 4 a 6 salários mínimos
 16.3 () De 7 a 9 salários mínimos
 16.4 () De 10 a 15 salários mínimos
 16.5 () Acima de 16 salários mínimos

17. Sente-se reconhecido por sua Igreja local?

- 17.1 () Sim
 17.2 () Algumas Vezes
 17.3 () Na maioria das vezes
 17.4 () Não

18. Sente-se reconhecido pela denominação?

- 18.1 () Sim
 18.2 () Algumas Vezes
 18.3 () Na maioria das vezes
 18.4 () Não

19. Quantas horas por semana se dedica ao ministério (preparação de aulas, sermões, visitas, reuniões, telefonemas, participação em cultos etc.)?

- 19.1 () Até 30 horas
 19.2 () Até 40 horas
 19.3 () Até 50 horas
 19.4 () Acima de 50 horas

20. Quantas horas por semana se dedica a sua família? (acompanhamento escolar, médico, passeios, refeições conjuntas, conversas etc.)?

- 20.1 () Até 7 horas
 20.2 () Até 14 horas
 20.3 () Até 21 horas
 20.4 () Acima de 21 horas

21. Quantas horas por semana se dedica ao autocuidado (atividades individuais ou coletivas que visam seu bem estar, tais como esportes/atividades física, meditação, "hobbies", acompanhamento médico etc.)?

- 21.1 () Até 7 horas
 21.2 () Até 14 horas
 21.3 () Até 21 horas
 21.4 () Acima de 21 horas

22. A função pastoral influencia sua vida conjugal ou convívio familiar?

- 22.1 () Positivamente
 22.2 () Quase sempre positivamente
 22.3 () Não Influência
 22.4 () Quase sempre negativamente
 22.5 () Negativamente

23. Como se sente em relação ao ministério pastoral?

- 23.1 () Satisfeito
 23.2 () Satisfeito, mas cansado
 23.3 () Satisfeito, mas desestimulado
 23.4 () Satisfeito, mas precisando de um período sabático
 23.5 () Satisfeito, mas pensando em desistir
 23.6 () Insatisfeito e cansado
 23.7 () Insatisfeito e desestimulado
 23.8 () Insatisfeito e precisando de um período sabático
 23.8 () Insatisfeito e pensando em desistir

ANEXO C – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA (COEPE)

ASSOCIAÇÃO PRINCESA
ISABEL DE EDUCAÇÃO E
CULTURA & FACULDADE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Síndrome de Burnout e Ofício Pastoral

Pesquisador: BEETHOVEN HORTENCIO RODRIGUES DA COSTA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 95052518.3.0000.5597

Instituição Proponente: Associação Princesa Isabel de Educação e Cultura

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.807.018

Apresentação do Projeto:

O Projeto intitulado "Síndrome de Burnout e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP" está bem redigido, com suficiente fundamentação teórica e clareza metodológica adequada para a análise de seus aspectos éticos, que é o objetivo desta Plataforma. Trata-se de um estudo transversal e descritivo, correlacional e de abordagem qualitativa e quantitativa em seres humanos.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo primário do projeto de pesquisa será "levantar dados que permitam estabelecer uma articulação teórica entre adoecimento psicossomático por estresse laboral, ambiente de trabalho e ofício pastoral na Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB) em São Paulo/SP." Identificando "os fatores de risco ligados ao exercício da função pastoral na Igreja Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP bem como mapear os pastores pesquisados em relação as dimensões determinadas pelo Inventário de Burnout de Maslach."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os autores consideram que o presente estudo não apresenta "riscos significativos aos voluntários (preenchimento de dois questionários). Todavia, fica explícito aos voluntários através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que caso sintam qualquer tipo de constrangimento ou desconforto, os participantes deverão informar imediatamente o pesquisador pelos telefones mencionados, pois está garantida a proteção apropriada dos seus direitos e do seu bem estar.

Endereço: Av. Interlagos, 1.329 - 4o andar - Interlagos

Bairro: JARDIM UMIJARAMA

CEP: 04.661-100

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)9818-7818

E-mail: susanamorimoto@yahoo.com.br

ASSOCIAÇÃO PRINCESA
ISABEL DE EDUCAÇÃO E
CULTURA & FACULDADE



Continuação do Parecer: 2.807.018

Caso mobilize sofrimento mínimo, desconforto ou constrangimento, está ressaltado que poderão ser realizados encontros para encaminhamento à serviços de saúde tais como especialistas (psicólogos, médicos, assistentes sociais, etc.) ou clínicas sociais (clínica psicológica da Universidade Ibirapuera, por exemplo). Fica claro também que após a explanação dos objetivos da pesquisa, os voluntários serão esclarecidos em qualquer aspecto que desejarem e estarão livres para participar ou recusarem-se." Em relação aos benefícios individuais, os pesquisadores asseguram que "Ao voluntário será garantido o direito a uma entrevista devolutiva, como forma de benefício, que tem por objetivo discutir os principais resultados da pesquisa e orientações necessárias serão prestadas de forma individual e privativa em encontro agendado conforme a disponibilidade do voluntário. (princípio da liberdade e autonomia) e poderão desistir a qualquer momento de sua participação neste projeto, inclusive durante a realização da entrevista, sem qualquer ônus. E, como benefícios coletivos, que o estudo "poderá ajudar no maior conhecimento sobre os assuntos referentes à psicodinâmica do trabalho pastoral no que tange ao escopo da função e ao ambiente onde desenvolve suas atividades. Sua contribuição será importante para a realização de um mapeamento com foco na região metropolitana de São Paulo/SP que possa gerar reflexões sobre uma possível melhoria na qualidade dos pastores."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem redigido, com suficiente fundamentação teórica e clareza metodológica adequada para a análise de seus aspectos éticos, que é o objetivo desta Plataforma. Trata-se de um estudo transversal e descritivo, correlacional e de abordagem qualitativa e quantitativa em seres humanos. O questionário utilizado já é consagrado na área. Os métodos de tratamento dos dados parecem adequados em relação aos aspectos éticos. E a condução do projeto, em relação a lida com os participantes, também parece ser adequada em seus aspectos éticos de acordo com a legislação vigente.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos de apresentação obrigatória foram todos devidamente apresentados.

Recomendações:

Recomenda-se que para que em projetos futuros o logo da Universidade não conste na folha de autorização com a identificação da Instituição onde será realizado o estudo, pois entende que este documento foi emitido pela referida Instituição com valor legal, autêntico e próprio, portanto os logos, endereços, carimbos, cabeçalhos, timbres, etc, deverão ser todos da Instituição que autoriza a pesquisa. O logo da Universidade deve ser guardado para a carta de apresentação

Endereço: Av. Interlagos, 1.329 - 4o andar - Interlagos
 Bairro: JARDIM UMIJARAMA CEP: 04.661-100
 UF: SP Município: SAO PAULO
 Telefone: (11)9818-7818 E-mail: susanamorimoto@yahoo.com.br

ASSOCIAÇÃO PRINCESA
ISABEL DE EDUCAÇÃO E
CULTURA & FACULDADE



Continuação do Parecer: 2.807.018

solicitando a referida autorização.

Também, em relação ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, recomenda-se que os termos "cópia" e "voluntário" sejam substituídos por "via" e "participante", respectivamente, antes que o mesmo seja aplicado em campo. Entendemos que "cópia" não tem o mesmo valor documental que uma "via" do TCLE que será deixado com o participante da pesquisa, (especificando que o mesmo será impresso em duas vias: uma do pesquisador e outra do voluntário), já que cópias podem ser obtidas em qualquer número e sem controle de origem. Em relação ao termo "voluntário" entende-se que o sujeito experimental também é parte ativa em uma pesquisa, uma vez que o mesmo concorda em participar do estudo e tem autonomia para deixá-lo quando assim o desejar, além das demais garantias prerrogativas de acesso aos dados individuais e dos benefícios do estudo.

SALIENTAMOS QUE ESTAS SÃO ORIENTAÇÕES UNIVERSAIS DAS PORTARIAS E NORMATIVAS CONSTANTES NA PLATAFORMA BRASIL, QUE DEVEM SER SEGUIDAS POR TODOS ESTUDOS DO GÊNERO.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considero o Projeto APROVADO.

(Algumas alterações de termos no TCLE são sugeridas antes do início da coleta de dados.)

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente, devem ser encaminhados ao COEPE-UNIB relatórios parciais anuais referentes ao andamento da pesquisa e relatório final via Plataforma Brasil. Qualquer alteração no projeto original deve ser apresentada "emenda" a este CEP, de forma objetiva e com justificativas para nova apreciação. Recomendações: Não foram observados impedimentos éticos.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1154755.pdf	02/08/2018 17:43:50		Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	02/08/2018 17:42:37	MARCOS WAGNER RODRIGUES DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.docx	01/08/2018 18:18:22	MARCOS WAGNER RODRIGUES DOS SANTOS	Aceito

Endereço: Av. Interlagos, 1.329 - 4o andar - Interlagos
 Bairro: JARDIM UMUARAMA CEP: 04.661-100
 UF: SP Município: SAO PAULO
 Telefone: (11)9818-7818 E-mail: susanamorimoto@yahoo.com.br

ASSOCIAÇÃO PRINCESA
ISABEL DE EDUCAÇÃO E
CULTURA & FACULDADE



Continuação do Parecer: 2.807.018

Outros	autorizacaoipib2.pdf	01/08/2018 18:16:30	MARCOS WAGNER RODRIGUES DOS SANTOS	Acelto
Outros	autorizacaoipib1.pdf	01/08/2018 18:15:59	MARCOS WAGNER RODRIGUES DOS SANTOS	Acelto
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto01082018.docx	01/08/2018 18:03:51	MARCOS WAGNER RODRIGUES DOS SANTOS	Acelto

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 08 de Agosto de 2018

Assinado por:
Fernanda Waeny
(Coordenador)

Endereço: Av. Interlagos, 1.329 - 4o andar - Interlagos
Bairro: JARDIM UMUARAMA **CEP:** 04.661-100
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)9818-7818 **E-mail:** susanamorimoto@yahoo.com.br

ANEXO D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Programa de Pós-Graduação em Psicologia / Psicossomática
Grupo de Pesquisa em Psicossomática - GPP



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Seguindo as instruções contidas nas Resoluções do Conselho Nacional de Saúde Nº466 de 12 de dezembro de 2012 e Nº510 de 07 de abril de 2016.

Título do estudo: Síndrome de *Burnout* e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP
Aluno Pesquisador: Marcos Wagner Rodrigues dos Santos

E-mail: marcoswagner.psi@gmail.com

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4813745350788775>

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa

E-mail: beethoven.costa@ibirapuera.edu.br

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3279847748119323>

Instituição/Departamento: Universidade Ibirapuera / Pós-graduação em Psicologia (Mestrado em Psicossomática)

Endereço do Pesquisador Responsável: Avenida Interlagos, 1329. São Paulo - SP. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, 4º andar, Box 49.

Telefones para contato:

11-5694-7900 (UNIB) / 11-99526.9990 (Pesquisador Responsável)

11-98911.5372 (Aluno Pesquisador)

Prezado(a) Senhor(a):

Sua participação é totalmente **voluntária**. Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa vinculada a um projeto de pesquisa de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Psicologia (Mestrado em Psicossomática) da Universidade Ibirapuera.

Antes de concordar em participar desta pesquisa, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. O pesquisador deverá responder a todas as suas dúvidas antes de você se decidir a participar (Garantia de resposta a qualquer dúvida). Você é autônomo(a) para escolher participar e tem o direito de **desistir** de participar da pesquisa a qualquer momento, sem penalidade e sem perder os eventuais benefícios aos quais tenha direito.

1. Objetivo e justificativa do estudo

A pesquisa que será apresentada como parte de uma dissertação de mestrado na Universidade Ibirapuera pelo mestrando, Marcos Wagner Rodrigues dos Santos, orientada pelo Professor Dr. Beethoven Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa da Pós-Graduação em Psicologia (Mestrado em Psicossomática).

Você foi escolhido (a) para participar por ser pastor(a) da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil, vinculado a um presbitério pertencente à região metropolitana de São Paulo.

Nosso projeto de pesquisa se propõe a responder a seguinte questão: **O ambiente de trabalho e o escopo da função de pastor na Igreja Presbiteriana Independente São Paulo/SP são considerados um meio para a manifestação de *Burnout* em seus ministros?**

O objetivo geral é levantar dados e que permitam estabelecer uma articulação teórica entre adoecimento psicossomático por estresse laboral, ambiente de trabalho e ofício pastoral na Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB) em São Paulo/SP.

Dentre os objetivos específicos, a) a aplicação do Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI), segundo as três dimensões que caracterizam a Síndrome de *Burnout*: Exaustação Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional; b) Caracterização da IPIB enquanto organização religiosa e seus desafios no contexto pós-moderno; c) Compreensão da psicodinâmica do trabalho pastoral e a identificação de estressores que podem contribuir com o adoecimento laboral.

2. Os procedimentos a serem utilizados

Após assinar/concordar com o Termo de Consentimento Livre e esclarecido, você terá acesso a dois questionários: a) Inventário de *Burnout* de Maslach adaptado para pastores com 22 perguntas; b) Questionário sóciodemográfico ampliado, com 23 perguntas.

O material será posteriormente analisado, garantindo sigilo absoluto sobre as questões respondidas, sendo resguardado o nome/identidade dos participantes para que seja garantido a privacidade das informações e assegure a confidencialidade e o anonimato, tendo em vista que algumas perguntas se referem à dados pessoais e história de vida do participante. A divulgação do material consolidado terá finalidade científica, esperando contribuir para um maior conhecimento do tema estudado.

Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.

3. Desconfortos ou riscos esperados

Por se tratar de um estudo cujos procedimentos descritos não apresentam riscos significativos aos participantes (preenchimento de dois questionários), caso sinta qualquer tipo de constrangimento ou desconforto você deverá informar imediatamente o pesquisador pelos telefones mencionados, pois estará garantida a proteção apropriada dos seus direitos e do seu bem estar. Entretanto, caso mobilize sofrimento mínimo, desconforto ou constrangimento, ressaltamos que poderão ser realizados encontros para encaminhamento para serviços de saúde tais como especialistas (psicólogos, médicos, assistentes sociais, etc.) ou clínicas sociais (clínica psicológica da Universidade Ibirapuera, por exemplo).

Após explanação dos objetivos da pesquisa e convite a participar, você será esclarecido(a) em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se (princípio da liberdade e autonomia). Você poderá desistir a qualquer momento de sua participação neste projeto, inclusive durante a realização da entrevista, sem qualquer ônus.

4. Garantia de privacidade

O material coletado será posteriormente analisado, garantindo sigilo absoluto sobre as questões respondidas, sendo resguardado o nome dos participantes, bem como identificação da fonte de coleta de dados. A divulgação do material terá finalidade científica, esperando contribuir um maior conhecimento do tema estudado. Após 5 anos, todo material impresso utilizado na coleta dos dados será incinerado.

5. Benefícios individuais e coletivos a serem obtidos com este estudo

Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

Programa de Pós-Graduação em Psicologia / Psicossomática

Grupo de Pesquisa em Psicossomática - GPP



Ao participante será garantido o direito a uma entrevista devolutiva, como forma de benefício, que tem por objetivo discutir os principais resultados da pesquisa e orientações necessárias serão prestadas de forma individual e privativa em encontro agendado conforme a disponibilidade do participante.

Sua participação poderá ajudar no maior conhecimento sobre os assuntos referentes à psicodinâmica do trabalho pastoral no que tange ao escopo da função e ao ambiente onde desenvolve suas atividades e para a realização de um mapeamento com foco na região metropolitana de São Paulo/SP que possa gerar reflexões sobre uma possível melhoria na qualidade dos pastores da IPIB.

6. Compromisso com informação atualizada do estudo

Caso tenha interesse nos resultados completos da pesquisa, as voluntárias também poderão acessar o e-mail do Pesquisador Responsável ou ligar a qualquer momento nos telefones disponibilizados.

Fui informado dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informação sobre os procedimentos a serem realizados e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão se assim eu o desejar. Declaro que recebi uma via do presente Termo de Consentimento.

Assinatura do Participante

São Paulo, ____ de _____ 20 ____.

RG

Nome do Participante (por extenso e sem abreviações)

Assinatura do Pesquisador

São Paulo, ____ de _____ 20 ____.

Nome do Pesquisador

Este formulário foi lido para _____
(nome do participante) em ____ / ____ / 2018 pelo (nome do pesquisador)
_____ enquanto eu estava presente.

Assinatura da testemunha: _____

Nome: _____

Disque Denúncia COEPE: (11) 5694-7900 (Ramais: 7957/ 7988)

ANEXO E - VERSÃO ELETRÔNICA CONSOLIDADA (GOOGLE FORMS) DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE), INVENTÁRIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI) ADAPATADO PARA PASTORES E QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO AMPLIADO.

27/08/2018 Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do ...

Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP

O presente formulário eletrônico contempla: a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; b) Inventário de "burnout" de Maslach (MBI) adaptado para pastores(as) e c) Questionário sociodemográfico ampliado.

*Obrigatório

1. Endereço de email *

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Seguindo as instruções contidas nas Resoluções do Conselho Nacional de Saúde No 466 de 12 de dezembro de 2012 e No 510 de 07 de abril de 2016.

Título do estudo: Síndrome de Burnout e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil em São Paulo/SP

Aluno Pesquisador: Marcos Wagner Rodrigues dos Santos

E-mail: marcoswagner.psi@gmail.com

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4813745350788775>

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa

E-mail: beethoven.costa@ibirapuera.edu.br

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3279847748119323>

Instituição/Departamento: Universidade Ibirapuera / Pós-graduação em Psicologia (Mestrado em Psicossomática)

Endereço do Pesquisador Responsável: Avenida Interlagos, 1329. São Paulo - SP. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, 4º andar, Box 49.

Telefones para contato:

11-5694-7900 (UNIB) / 11-99526.9990 (Pesquisador Responsável)

11-98911.5372 (Aluno Pesquisador)

Prezado(a) Senhor(a):

Sua participação é totalmente voluntária. Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa vinculada a um projeto de pesquisa de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Psicologia (Mestrado em Psicossomática) da Universidade Ibirapuera.

Antes de concordar em participar desta pesquisa, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. O pesquisador deverá responder a todas as suas dúvidas antes de você se decidir a participar (garantia de resposta a qualquer dúvida);

Você é autônomo(a) para escolher participar e tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem penalidade e sem perder os eventuais benefícios aos quais tenha direito

1. Objetivo e justificativa do estudo

A pesquisa que será apresentada como parte de uma dissertação de mestrado na Universidade Ibirapuera pelo mestrando, Marcos Wagner Rodrigues dos Santos, orientada pelo Professor Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa da Pós-Graduação em Psicologia (Mestrado em Psicossomática).

Você foi escolhido (a) para participar por ser pastor(a) da Igreja Presbiteriana Independente do Brasil, vinculado a um presbitério pertencente a região metropolitana de São Paulo.

Nosso projeto de pesquisa se propõe a responder a seguinte questão: O ambiente de trabalho e o escopo da função de pastor na Igreja Presbiteriana Independente São Paulo/SP são considerados um meio para a manifestação de Burnout em seus ministros?

O objetivo geral é levantar dados e que permitam estabelecer uma articulação teórica entre adoecimento psicossomático por estresse laboral, ambiente de trabalho e ofício pastoral na Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB) em São Paulo/SP.

Dentre os objetivos específicos, a) a aplicação do Inventário de Burnout de Maslach (MBI), segundo as três dimensões que caracterizam a Síndrome de Burnout: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional; b) Caracterização da IPIB enquanto organização religiosa e seus desafios no contexto pós-moderno; c) Compreensão da psicodinâmica do trabalho pastoral e a identificação de estressores que podem contribuir com o adoecimento laboral.

2. Os procedimentos a serem utilizados

Após assinar/concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, você terá acesso a dois questionários: a) Inventário de Burnout de Maslach adaptado para pastores com 22 perguntas; b) Questionário sociodemográfico ampliado, com 23 perguntas.

O material será posteriormente analisado, garantindo sigilo absoluto sobre as questões respondidas, sendo resguardado o nome/identidade dos participantes para que seja garantido a privacidade das informações e assegure a confidencialidade e o anonimato, tendo em vista que algumas perguntas se referem à dados pessoais e história de vida do participante. A divulgação do material consolidado terá finalidade científica, esperando contribuir para um maior conhecimento do tema estudado.

Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.

3. Desconfortos ou riscos esperados

27/08/2018

Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do ...

Por se tratar de um estudo cujos procedimentos descritos não apresentam riscos significativos aos participantes (preenchimento de dois questionários), caso sinta qualquer tipo de constrangimento ou desconforto você deverá informar imediatamente o pesquisador pelos telefones mencionados, pois estará garantida a proteção apropriada dos seus direitos e do seu bem estar. Entretanto, caso mobilize sofrimento mínimo, desconforto ou constrangimento, ressaltamos que poderão ser realizados encontros para encaminhamento para serviços de saúde tais como especialistas (psicólogos, médicos, assistentes sociais, etc.) ou clínicas sociais (clínica psicológica da Universidade Ibirapuera, por exemplo).

Após explanação dos objetivos da pesquisa e convite a participar, você será esclarecido(a) em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se (princípio da liberdade e autonomia). Você poderá desistir a qualquer momento de sua participação neste projeto, inclusive durante a realização da entrevista, sem qualquer ônus.

4. Garantia de privacidade

O material coletado será posteriormente analisado, garantindo sigilo absoluto sobre as questões respondidas, sendo resguardado o nome dos participantes, bem como identificação da fonte de coleta de dados. A divulgação do material terá finalidade científica, esperando contribuir um maior conhecimento do tema estudado.

Após 5 anos, todo material impresso utilizado na coleta dos dados será incinerado.

5. Benefícios individuais e coletivos a serem obtidos com este estudo

Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Ao participante será garantido o direito a uma entrevista devolutiva, como forma de benefício, que tem por objetivo discutir os principais resultados da pesquisa e orientações necessárias serão prestadas de forma individual e privativa em encontro agendado conforme a disponibilidade do participante.

Sua participação poderá ajudar no maior conhecimento sobre os assuntos referentes à psicodinâmica do trabalho pastoral no que tange ao escopo da função e ao ambiente onde desenvolve suas atividades. Sua contribuição será importante para a realização de um mapeamento com foco na região metropolitana de São Paulo/SP que possa gerar reflexões sobre uma possível melhoria na qualidade dos pastores da IPIB.

6. Compromisso com informação atualizada do estudo

Caso tenha interesse nos resultados completos da pesquisa, os participantes também poderão acessar o e-mail do Pesquisador Responsável ou ligar a qualquer momento nos telefones disponibilizados.

Além deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), as perguntas com suas respostas serão enviadas eletronicamente para o email informado.

Prof. Dr. Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa
Pesquisador Responsável – 11 99526.9990

Marcos Wagner Rodrigues dos Santos
Aluno Pesquisador - 11 98911.5372

Disque Denúncia COEPE: (11) 5694-7900 (Ramais: 7957/ 7988)

2. **Fui informado dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informação sobre os procedimentos a serem realizados e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão se assim eu o desejar. Declaro que tive acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que aceito receber uma via após o envio dos formulários que ora respondo. ***

Marcar apenas uma oval.

Sim, concordo plenamente com as afirmações acima.

3. *

Exemplo: 15 de dezembro 2012

INVENTÁRIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI) ADAPTADO PARA PASTORES

Estimado(a) pastor(a),

O presente inventário (MBI) foi adaptado para pastores está devidamente autorizado pela Igreja Presbiteriana Independente do Brasil, por meio de seu representante legal, Rev. Áureo Rodrigues de Oliveira e pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Ibirapuera e conforme descrito no termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

São apenas 22 questões afirmativas relacionadas à sua percepção em relação ao ofício pastoral e ao ambiente onde você desenvolve seu ministério. Por favor, responda as questões conforme escala que vai de 01 a 05

(1 = nunca; 2 = raramente; 3= algumas vezes; 4 = frequentemente e 5 = sempre)

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

- Responda com precisão e franqueza, condição para viabilização de resultados confiáveis;
- Responda apenas com uma resposta para cada pergunta;
- Ao término basta clicar em "seguinte" para ter acesso ao questionário sociodemográfico.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa
Pesquisador Responsável – 11 99526.9990

Marcos Wagner Rodrigues dos Santos
Aluno Pesquisador - 11 98911.5372

7/08/2018

Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do ...

4. 1. Sinto-me esgotado emocionalmente devido ao meu trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. 2. Sinto-me cansado ao final da jornada de trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. 3. Quando me levanto pela manhã e vou enfrentar outra jornada de trabalho sinto-me cansado. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 4. Posso entender com facilidade o que sentem os membros da Igreja. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. 5. Creio que trato alguns membros da Igreja como se fossem objetos. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. 6. Trabalho com pessoas o dia todo e isto me exige um grande esforço. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. 7. Eu lido eficazmente com os problemas dos membros da Igreja. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. 8. Meu trabalho deixa-me exausto. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. 9. Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente a vida de outros. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7/08/2018 Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do ...

13. 10. Tenho me tornado mais insensível com as pessoas desde que exerço este trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 11. Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 12. Sinto-me frustrado em meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 13. Creio que estou trabalhando em demasia. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. 14. Realmente não me preocupo com o que ocorre com alguns membros da Igreja. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. 15. Trabalhar diretamente com pessoas causa-me estresse. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 16. Posso criar facilmente uma atmosfera tranquila para os membros da Igreja. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. 17. Sinto-me estimulado depois de trabalhar em contato com membros da Igreja. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. 18. Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10/08/2018 Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do ...

22. 19. Sinto-me no limite de minhas possibilidades. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. 20. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. 21. Sinto que os membros da Igreja culpam-me de alguns de seus problemas. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. 22. Sinto-me com muita vitalidade. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO AMPLIADO

Estimado(a) pastor(a),

O presente questionário sociodemográfico está devidamente autorizado pela Igreja Presbiteriana Independente do Brasil, por meio de seu representante legal, Rev. Áureo Rodrigues de Oliveira e pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Ibirapuera e conforme descrito no termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

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

- a) Responda com precisão e franqueza, condição para viabilização de resultados confiáveis;
- b) Responda apenas com uma resposta para cada pergunta;
- c) Ao término basta "enviar" a resposta e será encaminhado automaticamente um email de confirmação e agradecimento por participar.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa
Pesquisador Responsável – 11 99526.9990

Marcos Wagner Rodrigues dos Santos
Aluno Pesquisador - 11 98911.5372

26. 1. Faixa etária: *

Marcar apenas uma oval.

- Até 25 anos
- De 26 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- De 51 a 60 anos
- De 61 a 70 anos
- Acima de 70 anos

27. 2. Sexo: *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino

28. 3. Cor ou Raça (classificação IBGE) **Marcar apenas uma oval.*

- Branca
- Preta
- Amarela
- Parda
- Indígena

29. 4. É portador de alguma deficiência? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

30. 5. Portador de alguma doença física ou mental? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

31. 6. Estado Civil: **Marcar apenas uma oval.*

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Separado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

32. 7. Possui filhos ou dependentes que dependam financeiramente de você? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

33. 8. Escolaridade: **Marcar apenas uma oval.*

- Uma Graduação Superior Completa
- Duas ou mais graduações superiores completas
- Especialização incompleta (pós graduação Lato Sensu)
- Especialização completa (pós graduação Lato Sensu)
- Mestrado incompleto (pós graduação Stricto Sensu)
- Mestrado completo (pós graduação Stricto Sensu)
- Doutorado incompleto (pós graduação Stricto Sensu)
- Doutorado completo (pós graduação Stricto Sensu)

34. 9. Tempo de Atuação no Ofício Pastoral **Marcar apenas uma oval.*

- Até 2 anos
- De 3 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- De 21 a 30 anos
- Mais de 30 anos

7/08/2018

Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do

35. 10. Tempo de atuação na Igreja atual **Marcar apenas uma oval.*

- Até 1 ano
- De 2 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- de 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Acima de 21 anos

36. 11. Tempo de atuação na Igreja anterior **Marcar apenas uma oval.*

- Até 1 ano
- De 2 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- de 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Acima de 21 anos

37. 12. Regime de Trabalho **Marcar apenas uma oval.*

- Tempo Integral
- Tempo Parcial

38. 13. Vínculo atual com a Igreja: **Marcar apenas uma oval.*

- Pastor Titular Comissionado pelo Presbitério
- Pastor Titular Eleito pela assembléia da igreja local
- Pastor Auxiliar
- Pastor em Disponibilidade Ativa
- Pastor em Licença
- Pastor Jubilado em Atividade
- Pastor Jubilado

39. 14. Possui outro(s) emprego(s) ou atividade(s) além de ministério pastoral? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

40. 15. Qual a importância de sua(s) outra(s) atividade(s) para a composição de sua renda pessoal/familiar? **Marcar apenas uma oval.*

- Não é importante
- É pouco importante
- É importante
- É muito importante

41. 16. Faixa Salarial Total Bruta: **Marcar apenas uma oval.*

- De 1 a 3 salários mínimos
- De 4 a 6 salários mínimos
- de 7 a 9 salários mínimos
- de 10 a 15 salários mínimos
- acima de 16 salários mínimos

27/08/2018

Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do ...

42. 17. Sente-se reconhecido por sua Igreja local **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
 Algumas vezes
 Na maioria das vezes
 Não

43. 18. Sente-se reconhecido pela denominação? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
 Algumas vezes
 Na maioria das vezes
 Não

44. 19. Quantas horas por semana se dedica ao ministério (preparação de aulas, sermões, visitas, reuniões, telefonemas, participações em cultos e etc.) **Marcar apenas uma oval.*

- Até 30 horas
 Até 40 horas
 Até 50 horas
 Acima de 50 horas

45. 20. Quantas horas por semana se dedica a sua família? (acompanhamento escolar, passeios, refeições conjuntas, conversas etc.). **Marcar apenas uma oval.*

- até 7 horas
 até 14 horas
 Até 21 horas
 Acima de 21 horas

46. 21. Quantas horas por semana se dedica ao autocuidado (atividades individuais ou coletivas que visam o seu bem estar, tais como esportes/atividade física, meditação, "hobbies" e etc.). **Marcar apenas uma oval.*

- até 7 horas
 até 14 horas
 Até 21 horas
 Acima de 21 horas

47. 22. A função pastoral influencia sua vida conjugal ou convívio familiar: **Marcar apenas uma oval.*

- Positivamente
 Quase sempre positivamente
 Não influencia
 Quase sempre negativamente
 Negativamente

27/08/2018

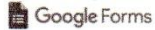
Síndrome de "Burnout" e Ofício Pastoral: A psicossomatização do estresse em pastores da Igreja Presbiteriana Independente do ...

48. 23. Como se sente em relação ao ministério pastoral: **Marcar apenas uma oval.*

- Satisfeito
- Satisfeito, mas cansado
- Satisfeito, mas desestimulado
- Satisfeito, mas precisando de um período sabático
- Satisfeito, mas pensando em desistir
- Insatisfeito e cansado
- Insatisfeito e desestimulado
- Insatisfeito e precisando de um período sabático
- Insatisfeito e pensando em desistir
- Outra: _____



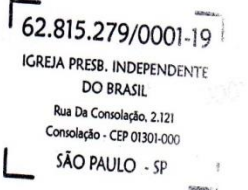
Será enviada uma cópia das suas respostas por email para o endereço que forneceu

Com tecnologia



APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO CAMPO DE PESQUISA

<p style="text-align: center;">UNIVERSIDADE IBIRAPUERA <small>Líderes que inovam o futuro</small></p> <p style="text-align: center;">Termo de Autorização da instituição CAMPO DE PESQUISA</p> <p style="text-align: right;">São Paulo, 25 de Julho de 2018.</p> <p>Prezado Senhor, Rev. Áureo Rodrigues de Oliveira.</p> <p>Vimos por meio desta, solicitar a vossa autorização para que o Aluno Marcos Wagner Rodrigues dos Santos possa realizar uma pesquisa nesta Instituição, para fins de obtenção de seu Título de Mestre (Acadêmico) pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia / Psicossomática da Universidade Ibirapuera.</p> <p>Seu projeto de pesquisa se propõe a responder a seguinte questão: O ambiente de trabalho e o escopo da função de pastor na Igreja Presbiteriana Independente em São Paulo/SP são considerados um meio para a manifestação de <i>Burnout</i> em seus ministros?</p> <p>O objetivo geral é levantar dados e que permitam estabelecer uma articulação teórica entre adoecimento psicossomático por estresse laboral, ambiente de desenvolvimento do trabalho eclesialístico e ofício pastoral na Igreja Presbiteriana Independente do Brasil (IPIB) em São Paulo/SP.</p> <p>Dentre os objetivos específicos, a) a aplicação do Inventário de <i>Burnout</i> de Maslach (MBI), segundo as três dimensões que caracterizam a Síndrome de <i>Burnout</i>: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional; b) Caracterização da IPIB enquanto organização religiosa e seus desafios no contexto pós-moderno; c) Compreensão da psicodinâmica do trabalho pastoral e a identificação de estressores que podem contribuir com o adoecimento laboral, incluindo aplicação de formulário sócio-demográfico.</p> <p>Para que os questionários sejam enviados aos participantes, solicitamos a sua autorização por escrito (nome, cargo, assinatura, data, local e carimbo) para que o Projeto possa ser submetido à avaliação pelo Comitê de Ética Institucional (sistema CEP/CONEP via Plataforma Brasil) da Universidade Ibirapuera. Somentamos que a coleta de dados somente se iniciará com a vossa expressa autorização e após a aprovação pelo Comitê de Ética de nossa instituição universitária.</p> <p>Sem mais e contando com vossa compreensão e oportunidade de colaboração, agradeço e me coloco a disposição para qualquer esclarecimento.</p> <p style="text-align: center;">Prof. Dr. Beethoven Hortencio Rodrigues da Costa Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Psicossomática e Desenvolvimento Email: beethoven.costa@ibirapuera.edu.br</p>	<p style="text-align: center;">AUTORIZAÇÃO</p> <p>Instituição campo da pesquisa: IGREJA PRESBITERIANA INDEPENDENTE DO BRASIL</p> <p>Responsável (nome): Rev.º ÁUREO RODRIGUES DE OLIVEIRA</p> <p>Cargo: PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA GERAL</p> <p>Assinatura: </p> <hr/> <p>Data e Local: São Paulo, 25 de Julho de 2018.</p> <p>Carimbo: </p> <p style="text-align: right;">  </p>
---	---