

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO**

PROFISSÃO PASTOR: PRAZER E SOFRIMENTO.
UMA ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO
DE LÍDERES RELIGIOSOS
NEOPENTECOSTAIS E TRADICIONAIS

ROGÉRIO RODRIGUES DA SILVA

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia
da Universidade de Brasília como requisito parcial
à obtenção do título de Mestre em Psicologia

ORIENTADORA: Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

BRASÍLIA – D.F.
Novembro - 2004

Esta dissertação de mestrado foi aprovada pela seguinte banca examinadora

Professora Doutora Ana Magnólia Bezerra Mendes

Presidente da banca

Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília

Professor Doutor Mário César Ferreira

Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília

Professora Doutora Deis Elucy Siqueira

Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília

Professor Doutor Adriano Furtado Holanda

Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília

“É melhor tentar e falhar que se ocupar em ver a vida passar.
É melhor tentar, ainda que em vão, que nada fazer.
Eu prefiro caminhar na chuva a, em dias tristes,
esconder-me em casa.
Prefiro ser feliz, embora louco, a viver em conformidade”

Martin Luther King Jr.

AGRADECIMENTOS

A descoberta científica nos leva ao reconhecimento de nossa fragilidade, de nossa limitação, do quanto ainda precisamos caminhar. A exemplo do exercício de humildade de se submeter ao crivo permanente da evolução científica e humana, aprendemos a entender e a nos sujeitarmos às sábias palavras e considerações daqueles que já caminharam, e espero que continuem a caminhar juntos, durante este duro percurso. Voltamos assim àqueles que muito contribuíram e construíram este trabalho.

Àquele que Era, que É e que há de Ser pela oportunidade da vida, pela oportunidade de conhecer um pouco mais de Sua criação.

À professora Dra. Ana Magnólia pela oportunidade, pela confiança, pelas palavras, pela simpatia, pela presença/ausência que muito ajudaram no meu crescimento pessoal e científico. Valeu mesmo!

À professora Dra. Deis Siqueira que, mesmo tendo sua vida também assoberbada, não se furtou em qualquer momento de me fornecer um novo olhar sobre a religião, de pautar sabiamente novas direções a pesquisar e de valorizar este trabalho. Sempre calcada em sua vasta experiência e conhecimento de vida, fez-me caminhar com mais segurança, prazer e alegria. O exercício de seu sacerdócio acadêmico foi essencial. Que a academia aprenda com este exercício.

Ao amigo, professor, teólogo e filósofo João Pedro Araújo, por suas discussões e correções do texto e do contexto que cercava este trabalho. Seu olhar atento e detalhado contribuiu muito para a continuidade e a qualidade do trabalho.

À minha família pela compreensão da minha ascese, quase monástica, para a realização deste trabalho. Meu pai, minha mãe e meu irmão que souberam apoiar e me guiar por todos os momentos.

Aos colegas do grupo de pesquisa que me ajudaram a aplicar os instrumentos, a analisar os dados e julgar os resultados encontrados. Contudo,

reitero os colegas Bruno Campos e Adriana Pinho por estarem sempre prontos a me ajudar e também a me fazerem enxergar esta caminhada de uma outra forma.

A Queline Soares que soube compreender e ainda apoiar meu retiro, quase monástico, para realizar este trabalho. As palavras de confiança e motivação me fazem enxergar a luz no fim do túnel!

Ao amigo e pastor Oziel Viana que ajudou a estender minha rede social entre os pastores. Grato também por suas palavras de incentivo.

A Pollyana Evaristo e Adriana Melchíades. Suas palavras serviram de apoio para iniciar, trilhar e finalizar parte desta longa caminhada. Suas palavras sempre vinham à cabeça na hora dos grandes vales.

Meu amigo Auto Tavares Júnior que me ajudou e sempre me ajuda com seus conhecimentos computacionais. Sem aquele software de adaptação das escalas, realmente não sei como teria conseguido chegar ao fim desta etapa. Obrigado mesmo!!!

Aos pastores que prestimosamente se dispuseram a colaborar com este estudo. As muitas palavras de incentivo sobre a importância e aplicabilidade de um estudo como esse, encheram-me de motivação para continuar. A todos vocês, minha sincera gratidão.

Aos professores Doutores Mário César Ferreira e Adriano Furtado Holanda por terem aceitado o convite de participar da banca. Suas preciosas colaborações muito me ajudaram e colaborarão para encarar novos caminhos acadêmicos.

RESUMO

Considerando a estrutura organizacional de uma igreja evangélica neopentecostal (Sara Nossa Terra) e outra evangélica tradicional (Batista – CBB), influenciada por dogmas específicos e mediada pela análise do contexto de produção de bens e serviços (relações sócio-profissionais, organização e condições do trabalho), objetiva-se, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, avaliar e comparar qual o impacto desse contexto sobre a vivência de prazer e sofrimento no trabalho dos líderes dessas igrejas e também investigar as estratégias para mediar o sofrimento. A igreja neopentecostal se caracteriza por liderança carismática, centralização das decisões, modelos de gerenciamento e marketing modernos, uso intensivo da mídia e estruturação empresarial. A tradicional tem um modelo mais autônomo de trabalho, descentralizado, regras de trabalho mais flexíveis e autonomia da igreja local. O sofrimento, relacionado à impossibilidade de gratificação das necessidades e anseios do trabalhador, neste estudo foi definido como relacionado aos sentimentos de desvalorização e desgaste. Já o prazer, relacionado à avaliação positiva dos aspectos físicos, psicológicos e sociais do contexto de trabalho, está ligado aos sentimentos de liberdade e realização. Participaram do estudo 100 pastores de cada denominação. Foram aplicados 100 questionários – escalas EIPST (Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho) e ECORT (Escala de Avaliação das Condições, Organização e Relações sociais de Trabalho) - e realizadas 5 entrevistas individuais semi-estruturadas em cada denominação. Os resultados apontam para uma forte percepção de realização e liberdade, fraca de desvalorização e moderada de desgaste. Quanto ao contexto de produção, a organização do trabalho é percebida mais negativamente entre os saristas. Já os batistas percebem uma infra-estrutura pior para trabalharem e relações sócio-profissionais mais negativas. As entrevistas, submetidas à análise categorial indicam, para os batistas, cobrança por resultados qualitativos, pouco suporte organizacional, relacionamento mais distante entre pares e chefia, sentimentos de desgaste e *stress* e forte realização. Já entre os saristas, indicaram uma cobrança por resultados quantitativos, bom suporte organizacional, relacionamento mais próximo à chefia e pares, centralização das decisões, desgaste e forte realização. Nota-se, assim, uma clara distinção entre os contextos de produção, uma forte vivência de prazer e uma fraca vivência de sofrimento em ambos os grupos. De maneira geral, o prazer está relacionado aos sentimentos de identificação, orgulho pela atividade em si (batistas) e enquanto parte da organização (saristas), reconhecimento no trabalho, sentimentos de realização e liberdade. Já o sofrimento está relacionado à diversidade de atividades, excessiva carga de trabalho, tempo reduzido para descanso, exigência moral, posição de liderança, expectativas dos membros, administração eclesial, lida constante da problemática das pessoas e renúncias a prazeres. As estratégias defensivas contra o sofrimento mais usadas são a religiosidade e atividades compensatórias, contudo, os batistas usam também o individualismo e os saristas, a racionalização e o rígido controle do tempo.

Palavras-chave: prazer-sofrimento, contexto de produção, pastores, igrejas neopentecostais, igrejas tradicionais.

ABSTRACT

Considering the organizational structure of a neopentecostal evangelical church (Sara Nossa Terra) and another traditional one (Batista – CBB), influenced by specific dogmas and mediated by the production context of goods and services (work social relations, work organization and work conditions), the objective of this study, under the perspective of Work's Psychodynamics, is evaluate which is the impact of that production context on the pleasure and suffering experiences of those church leaders and investigate the strategies to mediate the suffering experience. The neopentecostal church is characterized by charismatic leadership, decision centralization, modern marketing and management models, intensive use of media and corporation structure. The traditional church has a more independent work model, decentralized, more flexible work rules and church autonomy. Suffering is related to the impossibility of gratification of the worker needs and desires, but in this study it was defined as related to feelings of devaluation and wastage. The pleasure, related to a positive evaluation of physical, psychological and social aspects of the work context, in this study is related to the feelings of freedom and realization. Participated on this study 100 church pastors of each denomination. They were applied 100 questionnaires - the scales EIPST (Indicators of Pleasure and Suffering at Work Scale) and ECORT (Evaluation of Conditions, Organization and Social Relations at Work Scale) – and they were realized 5 individual semi - structured interviews for each denomination. The results lead to a strong perception of realization and freedom, weak experience of devaluation and a moderated of wastage. As for the production context, the work organization is perceived more negatively among the “Sara” pastors. The baptists pastors perceive a worse substructure for working and more negative work social relations. The interviews, submitted to categorical analyses lead to, among the Baptists, strong demand to qualitative results, little organizational support, more distant relationship between pairs and leadership, wastage and stress feelings and strong realization feeling. Among the “Sara” pastors the interviews indicated a strong demand for quantitative results, good organizational support, a closer relationship between leadership and pairs, centralization of decisions, wastage and strong feeling of realization. Its noticed, thus, a clear distinction between the production context of goods and services and a strong pleasure experience and weak suffering experience for both groups. Generally speaking, the pleasure experience is related to the feeling of identification, pride of activity itself (baptists pastors) and being part of the organization (Sara pastors), recognition at work, realization and freedom. The suffering is related to diversity of activities, excessive working load, reduced time for resting, moral demand, leadership position, members expectation, church administration, dealing often with people problems and relinquishing pleasures. The defensive strategies against the suffering experience more used are religiosity and compensatory activities, nevertheless, the baptists also use the individualism and Sara pastors, the rationalization and strict time control.

Key words: pleasure-suffering, product context, pastors, traditional churches, neopentecostal churches.

SUMÁRIO

SUMÁRIO	8
INTRODUÇÃO	11
AS IGREJAS EVANGÉLICAS TRADICIONAIS E NEOPENTECOSTAIS E SEUS PASTORES	17
1.1 - Os evangélicos no Brasil	18
1.2 - A figura e o trabalho do pastor	23
1.3 – O movimento pentecostal e suas igrejas	28
1.3.1 – A primeira onda pentecostal	31
1.3.2 – A segunda onda pentecostal	32
1.3.3 - A terceira onda pentecostal: os neopentecostais	35
1.4 - Sara Nossa Terra: uma igreja neopentecostal	41
1.5 – A igreja Batista: uma igreja histórica	44
VIVÊNCIAS DE	51
PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	51
2.1 - Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho	52
2.2 - O Trabalho	56
2.3 - Organização do Trabalho	62
2.4 - As Vivências de Prazer-Sufrimento e Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento no Trabalho	65
2.4.1 – O trabalho como fonte de prazer-sofrimento	65
2.4.2 – Estratégias de enfrentamento do sofrimento	71
OBJETO DE INVESTIGAÇÃO	76
3.1 - Problema	77
3.2 - Teoria	77
3.3 - Objetivos	80
3.3.1 - Geral	80
3.3.2 - Específicos	80
3.4 – Representação da investigação empírica	82
3.5 - Hipóteses	83
ABORDAGEM METODOLÓGICA	85
4.1 - População	86
4.2 - Amostra	86
4.3 – Procedimentos	89
4.4 - Instrumentos	90
4.5 – Análise dos dados	95
RESULTADOS	98
5.1- O Contexto de Produção de Bens e Serviços	99

5.2 - Vivência de Prazer e Sofrimento	101
5.3 – A relação entre variáveis demográficas, o contexto de produção e a vivência de prazer e sofrimento	104
5.4- Análises de Conteúdo	109
ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM PASTORES BATISTAS	110
ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM PASTORES DA SARA NOSSA TERRA	117
DISCUSSÃO	126
6.1 - Diferenciando as estruturas organizacionais	127
6.2 - O contexto de produção de bens e serviços destas igrejas	133
6.3 - Mais prazer ou mais sofrimento?	140
6.4 - Como o líder religioso lida com o sofrimento	149
CONCLUSÃO	159
7.1 - Considerações acerca da conclusão da pesquisa	160
7.2 - Níveis de resposta ao problema e alcance dos objetivos	161
7.3 - Limitações da pesquisa	164
7.4 - Contribuições acadêmicas	166
7.5 - Sugestões para pesquisas futuras	167
7.6 - À guisa de conclusão final	168
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	170
ANEXOS	179
9.1 – Documento enviado para os pastores	180
9.2 - Escalas aplicadas – EIPST e ECORT	181
9.3 – Organograma da Sara Nossa Terra	185

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1: Algumas diferenças entre as igrejas Sara Nossa Terra e Batista (CBB)

Tabela 2. Caracterização da amostra

Tabela 3: Médias e desvio padrão de organização do trabalho, relações sócio-profissionais e condições de trabalho da ECORT

Tabela 4: Itens com as maiores médias da ECORT

Tabela 5 - Médias e desvio-padrão de realização, liberdade, desgaste e desvalorização da EIPST

Tabela 6. Itens com as maiores médias da EIPST

Tabela 7: Regressão stepwise entre variáveis demográficas e a variável “condições de trabalho”

Tabela 8: Regressão stepwise entre as variáveis do contexto de produção e as variáveis liberdade, desvalorização e desgaste

Tabela 9: Correlação (r de pearson) entre as variáveis do contexto de produção e as variáveis liberdade, desvalorização e desgaste.

Figura 1: Esquematização das dimensões analíticas para a investigação empírica.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Trabalho e religião. Duas atividades de significação e re-significação ontológica de natureza subjetiva e coletiva. Já desde o Gênesis bíblico o trabalho tinha uma conotação religiosa e divinizada. A bênção, vinculada à imagem divina, implicava na liberdade como auto-expressão e realização; a maldição tornava o trabalho oneroso e pesado. Para Morin (2001), não há como negar que no trabalho não haja um caráter espiritual havendo assim intersecções a serem analisadas e interpretadas.

Religião e trabalho. Temas que permeiam grandes modificações humanas seja no que se refere à condição subjetiva, seja na possibilidade de interação social. O sujeito pensa constantemente a sua relação com o trabalho, mas também pensa sua relação com o transcendental, produzindo constantes interpretações, de sua situação atual, passada e futura. Socializa estas condições em atos intersubjetivos, reage e se organiza mentalmente, afetiva e fisicamente, em função de suas interpretações, trazendo desta forma, uma contribuição à sua evolução psicológica e sociológica. Trabalho e religião agem num mundo objetivo, subjetivo e social.

Provedora de significado e definidora de questões essenciais à vida, numa construção simbólica, a religião pode ser considerada como criadora de soluções a problemas da realidade construída socialmente. No trabalho, as construções do significado e da identidade social também podem transformar a vida individual e social.

Nesse íterim e na tentativa de examinar um dos aspectos de intersecção que permeia os temas: o trabalho – também definidor da subjetividade e da possibilidade de sua interação social - o presente estudo objetiva avaliar a influência do contexto de produção para a vivência de prazer e sofrimento no trabalho de líderes de igrejas de duas correntes evangélicas e, além disso, avaliar como esses líderes lidam com sofrimento em suas atividades.

Para isso privilegia-se a definição de igreja, baseado em Guerra (2002), como empresas sociais cuja proposta é criar, manter e fornecer religião para um conjunto de indivíduos e enquanto instituições desenvolverem interesses e lutarem por eles. A intencionalidade de atingir determinados objetivos, suas unidades sociais, seus aglomerados humanos, seus valores, sua cultura caracterizam a igreja também como uma organização e não apenas um lugar sagrado.

A relevância da religião na era globalizada mostra-se como uma alternativa eficaz de obtenção de respostas ao sofrimento e adversidades que o mundo, incluindo aí o mundo do trabalho, atravessa. Refletindo essa importância da religião, o crescimento do grupo evangélico no Brasil não pode ser desprezado. Cerca de 15% da população é de evangélicos, segundo o Censo 2000.

Esse crescimento faz parte das transformações sociais, políticas e econômicas do mundo globalizado e neoliberal hodiernamente vividas (Wood, 1992). Como parte de um mercado religioso (Berger, 1985), as igrejas são transformadas em agências que competem pela preferência dos indivíduos e a religião se torna um produto para ser consumido no mercado, como qualquer outro. Nisso, inserem-se as organizações religiosas que passam a oferecer uma variedade de crenças, programas, itens de serviço que podem ser combinados com as necessidades dos “clientes-membros”, dos indivíduos-consumidores (Guerra, 2002). E nessa constante transformação eclesial, o trabalho de seus líderes se mostra cada vez mais importante, pois são os canais de propagação dessas “novas” agências religiosas. O pluralismo do mercado religioso, como no mercado secular exige cada vez mais do líder, o que acarreta transformações físicas, psíquicas e sociais.

Vocação, formação, perfil, moral, tipo e doutrina de igreja são algumas variáveis que individualizam o trabalho desse líder e o diferencia de outras tantas profissões. Assim, sem a estereotipia que cerca o trabalho dos

pastores evangélicos, vislumbra-se aqui uma análise crítica dessa profissão, sob a orientação da psicodinâmica do trabalho, cujos pilares perpassam os mundos subjetivo, objetivo e social do trabalho.

Para a consecução desta análise, os líderes evangélicos serão diferenciados entre tradicionais e neopentecostais, segundo uma diferenciação sociológica (Pierucci e Prandi, 2000; Freston, 2001) e dogmática. Tal divisão implica em grandes diferenças na conduta de seu trabalho, principalmente pelas estruturas organizacionais, de poder, pelas atividades laborais e outras concepções que compõem o trabalho pastoral.

O grupo tradicional, representado pela igreja Batista, filiada à Convenção Batista Brasileira, conta com uma estrutura descentralizada devido a autonomia da igreja local. O líder exerce uma liderança mais tradicional e conta com certa autonomia para realizar suas atividades. Embora tenha um viés mais qualitativo há também pressão por produtividade da igreja local.

O grupo neopentecostal é representado pela igreja Sara Nossa Terra. Tem uma estrutura centralizadora e uma liderança bastante carismática, principalmente na figura de seu fundador. Suas estratégias de trabalho têm um viés mais quantitativo, gerando uma pressão maior por produtividade.

Para analisar estes grupos foi utilizada a Psicodinâmica do Trabalho, cujo corpo teórico se mostrou alinhado e suficiente para as questões objetivas, psíquicas e sociais que permeiam o trabalho desses líderes religiosos. A partir das considerações sobre sua organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais, avalia-se seu impacto sobre a dinâmica dos processos subjetivos mobilizados no que se refere à vivência de prazer e/ou sofrimento naquela atividade. Além disso, analisam-se quais estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho são utilizadas por aqueles líderes.

Desta forma, como norteadoras do presente estudo, elaboraram-se as seguintes perguntas:

- Como se caracteriza o contexto de trabalho nas instituições religiosas evangélicas tradicionais e neopentecostais
- Quais as influências do contexto de trabalho para as atividades desses líderes?
- Qual a dinâmica do prazer e sofrimento no trabalho desses líderes?
- Na hipótese de ocorrer mais sofrimento, como esses líderes têm enfrentado essa vivência?
- Quais estratégias têm sido utilizadas por esses líderes para mediar o sofrimento?

O presente estudo é, dessa forma, subdividido em sete capítulos que nortearam com um viés qualitativo e quantitativo sob o aporte da psicodinâmica do trabalho os principais resultados acima apresentados.

O primeiro capítulo se propõe a uma contextualização das denominações escolhidas para o estudo. Traz uma visão histórica e social do movimento evangélico no Brasil. Apresenta-se também a figura do pastor como um trabalhador. E por fim, a caracterização de cada uma das denominações estudadas, quais sejam: Batista e Sara Nossa Terra.

O segundo capítulo apresenta o modelo da Psicodinâmica do Trabalho e seu desenvolvimento no que se refere às questões de organização do trabalho, vivências de prazer/sofrimento e estratégias defensivas no trabalho.

O terceiro capítulo explicita para o leitor o modelo de investigação utilizado. São apresentados o problema e um resumo teórico que une os dois capítulos precedentes. Em seguida são apresentados os objetivos, o modelo teórico e por fim as hipóteses do presente estudo.

O quarto capítulo se propõe a apresentar a metodologia utilizada, apresentando a amostra de participantes, os procedimentos utilizados para a coleta de dados, os instrumentos e como os dados foram gerados.

O quinto capítulo apresenta os resultados encontrados a partir da análise quantitativa, baseados nos questionários aplicados referentes aos indicadores de prazer e sofrimento e aos fatores constituintes do contexto de produção de bens e serviços. Apresentam-se, por fim, os resultados referentes à análise qualitativa das entrevistas realizadas.

O sexto capítulo se refere à discussão dos resultados apresentados. Primou-se discutir os dados encontrados no que se refere a uma diferenciação dos contextos de produção em que os pastores estão inseridos. Em seguida, discute-se o que foi encontrado sobre o prazer e sofrimento no trabalho desses líderes para que assim se finalizasse com observações a respeito das estratégias defensivas utilizadas para lidar com o sofrimento na atividade.

O sétimo capítulo tece algumas conclusões finais, apresentando ao leitor o resumo dos achados, das limitações e das contribuições do presente estudo. Ousa-se também ali sugerir algumas novas frentes de pesquisa sobre esta mesma temática e fecha com algumas palavras livres à guisa de conclusão final.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

AS IGREJAS EVANGÉLICAS TRADICIONAIS E NEOPENTECOSTAIS E SEUS PASTORES

*“Sonhos são as religiões dos que dormem.
Religiões são os sonhos dos que estão acordados...”*

(Ludwig Feuerbach)

1.1 - Os evangélicos no Brasil

A heterogeneidade e a desconfiguração identitária do grupo evangélico no Brasil, frente ao surgimento cada vez maior de novas igrejas constitui-se um desafio. Este grupo é fragmentado, sem uma unidade institucional, como no catolicismo. Há uma diversidade organizacional, teológica e litúrgica que se evidencia nas muitas igrejas e denominações existentes no Brasil. Há igrejas para todos os gostos, classes, estilos, conveniências etc.

A partir de um traçado histórico podemos fornecer indicações significativas para a compreensão de cada uma das vertentes escolhidas (histórica e neopentecostal) e assim compreendermos melhor o trabalho de seus líderes.

A segmentação de crenças e atitudes presentes no movimento evangélico brasileiro, herdadas do protestantismo americano e com ecos do europeu, é reflexo de uma gama de fatores. Um deles são as várias Reformas (luterana, calvinista, anabatista etc) ocorridas na Europa e que ecoaram fortemente em solo brasileiro, segundo Azevedo (1996), principalmente com o trabalho dos missionários que de lá vieram. Um outro fator é a própria miscigenação de raças e culturas aqui existentes que dá um tom claro de diversidade de crenças e de manifestações religiosas no Brasil. Um terceiro fator pode ser o processo de modernização e secularização da sociedade na tentativa de ajuste às necessidades religiosas do povo (Weber, 1982; Berger, 1985), o que pulveriza ainda mais novas considerações religiosas no seio do povo brasileiro.

O estabelecimento do grupo evangélico no Brasil remonta oficialmente à vinda da família Real para o Brasil, em 1808, embora tenham ocorrido algumas rápidas incursões protestantes em solo brasileiro ainda no início do século XVI. Com o Tratado de Comércio e Navegação, em 1810, abrem-se os portões a outras nações, possibilitando também a entrada de outros credos religiosos em solo brasileiro.

Em 1824, a primeira Constituição do Brasil reconhecia esta terra como nação cristã em todas as suas comunhões e estendia os direitos políticos a todas as profissões cristãs, inclusive aos protestantes, contudo apresentava restrições quanto aos lugares de culto, construção de templos e proselitismo de outras formas religiosas que não o da igreja do Estado.

A segunda metade do século XIX, contudo, assiste a uma atividade missionária intensa. Em 1858, a primeira igreja evangélica de língua portuguesa no Brasil é fundada por um médico escocês chamado Robert Reid Kalley¹, na cidade do Rio de Janeiro. Além de sua importância histórica, a denominação trazida por Kalley fornece a matriz teológica do pensamento religioso protestante no Brasil: teologia conversionista (Siepierski, 2001).

A partir desse momento, mais e mais estrangeiros aportam no Brasil, principalmente americanos do Sul dos Estados Unidos que se caracterizavam por um evangelho mais conversionista, segundo Siepierski (2001). Esse tipo de evangelho fundamenta e fortalece as identidades dogmáticas do movimento evangélico no Brasil.

Com essa abertura a outras formas religiosas, outras igrejas protestantes se estabelecem no Brasil, já no final do século XIX. A igreja

¹ Outros trabalhos missionários aportaram no Brasil antes de Kalley, mas nenhum voltado para brasileiros e o estabelecimento de local fixo de culto. A primeira tentativa foi em 1555, segundo Siepierski (2001), por franceses huguenotes liderados Villegaignon. Outra importante tentativa foi dos holandeses entre 1630 e 1645 quando, liderados por Maurício de Nassau, foram trazidos vários pastores da Igreja Reformada Holandesa para a região nordestina. Depois da expulsão dos holandeses, desapareceram vestígios do protestantismo no Brasil até a chegada da família Real em 1808.

Presbiteriana, denominação² que mais cresceu em solo brasileiro no século XIX, se estabelece no Brasil em 1862 no Rio de Janeiro. Suas atuações expansionistas baseiam-se na evangelização e na educação (como exemplo, a Escola Americana que mais tarde se tornaria o Colégio e Universidade Mackenzie). Outra importante denominação, a Metodista, estabelece-se oficialmente em 1886 com o trabalho dos missionários John Ransom, J. W. Koger e James Kennedy. Sua principal estratégia de crescimento foi também a educação.

Essa estratégia que priorizava a educação ante o desenvolvimento dos centros urbanos, levou a um crescimento rápido do protestantismo. A burguesia cafeeira e comercial das cidades, na ausência da educação oficial e sendo portadora de certo preconceito anticlericalista herdado do Império e reforçado pelo positivismo republicano, deu preferência ao sistema educacional protestante. Essa preferência facilitou o fortalecimento do movimento evangélico perante a sociedade que, até então, só conhecia a educação católica.

No início do século XX, o movimento protestante brasileiro ganha novo ímpeto com a chegada dos pentecostais originários do movimento holiness (ênfase à conversão e santificação), o que o diferenciaria do nominalismo do protestantismo histórico (Siepierski, 2001). Várias denominações são assim implantadas, acarretando várias transformações, até então, não vistas. Acentuava-se cada vez mais a variedade institucional, organizacional e dogmática do movimento protestante. Novas regiões são alcançadas, novas formas de trabalho são conhecidas, novas estratégias de crescimento são empregadas. Os evangélicos, inicialmente segregados da sociedade, crescem e tomam forma e força.

² Denominação é a designação dada às igrejas protestantes que se organizaram nos Estados Unidos no processo de transposição do protestantismo europeu, gerando multiplicidade institucional, doutrinária e litúrgica (Siepierski, (2001).

Com o passar dos anos, os evangélicos cresceram e se fortaleceram, como pode ser percebido a partir dos dados do censo de 1991 que revelou a existência de 13.189.283 evangélicos, cerca de 9% da população nacional. Já o do ano 2000, mostrou a existência de 26.184.942 evangélicos, o que representava cerca de 15,41% da população nacional. A população evangélica praticamente dobrou em uma década. Segundo Freston (2001), o Brasil tem hoje a segunda maior comunidade evangélica do mundo, atrás apenas dos Estados Unidos.

Atualmente, o grupo dos evangélicos no Brasil pode ser dividido em três grandes ramificações. A primeira delas é a dos tradicionais que compreende igrejas que tiveram sua origem ligada à Reforma Protestante ou bem próximo dela. Seus exemplos são: igreja Luterana (fundada por Martinho Lutero na Alemanha, em 1524), Presbiteriana (fundada por João Calvino, em 1517), Anglicana (fundada pelo rei da Inglaterra Henrique VIII, em 1558), Metodista (fundada por John Wesley na Inglaterra, em 1740) e Batista que será objeto de análise para o presente estudo.

A segunda ramificação é a dos pentecostais. Este ramo do protestantismo compreende igrejas que tiveram seu início marcado pelo avivamento holiness nos Estados Unidos, no início do século XX. O Brasil representa a maior comunidade pentecostal de todo o mundo. As principais igrejas expoentes desse grupo, no Brasil, são: Assembléia de Deus, Congregação Cristã no Brasil, Igreja do Evangelho Quadrangular, O Brasil para Cristo, Deus é Amor.

A terceira vertente é a dos neopentecostais, cujas bases são oriundas dos dois grupos precedentes. O que os diferencia são a estrutura organizacional e a ênfase a algumas teologias (prosperidade, libertação etc). As principais igrejas que representam esse grupo no Brasil são: Universal do Reino de Deus (fundada por Edir Macedo, em 1977), Igreja Internacional da Graça de Deus (fundada por Romildo R. Soares, em 1980), Renascer em

Cristo (fundada por Estevam Hernandes, em 1986) e Sara Nossa Terra, denominação que também será objeto de análise para presente trabalho.

A excelência na crença do sobrenatural da população brasileira (Gilberto Freyre, 1989), a falência do Estado quando não proporciona níveis básicos de educação e saúde; política governamental não restritiva à religião, resultando numa economia religiosa mais competitiva e pluralística; processo de urbanização com o deslocamento social, econômico e cultural (Gill, 1999; Mariano, 1999, Guerra, 2002) podem ser apontados como alguns dos fatores do crescimento protestante no Brasil. As igrejas e a própria religiosidade surgem, dessa forma, como ferramentas eficientes e coerentes para suprir a carência, a afetividade e as necessidades, transformando o modo de ver e sentir o mundo.

Para Azevedo (1996), o protestantismo tornou-se uma alternativa religiosa para o brasileiro, oferecendo uma simbologia mais decodificável e mais racional, em contraposição à tradição religiosa brasileira. Além disso, esse sincretismo religioso e o crescimento da religiosidade no Brasil (apenas 7,35% da população brasileira declarou-se, segundo o Censo 2000, como “sem religião”) são também resultantes da miscigenação africana, europeia e indígena, o que facilitou para o brasileiro lidar com uma liturgia sincrética.

Com o propósito de superar as precárias condições de existência, encontrando sentido, alento e esperança diante de situações desesperadoras, age-se a fim de diminuir o sofrimento percebido. O povo não se torna passivo e conformado, mas procura voluntária e preferencialmente meios de superar as dificuldades sociais com a conversão às igrejas evangélicas (Mariano, 1999; Gill, 1999).

Esse crescimento implica várias transformações sociais, principalmente no cenário religioso (Freston, 1994; Mariano 1999): a derrocada constante da hegemonia católica concomitante à consolidação institucional dos grupos protestantes, mais especificamente, dos pentecostais; a

diversificação das denominações; a pentecostalização do protestantismo e de segmentos do catolicismo e a dessacralização da cultura por meio do desenraizamento da tradição religiosa, abrindo-se, assim, para a quebra da lealdade e para a livre escolha religiosa.

Com as várias transformações sociais, políticas, dogmáticas percebidas no campo evangélico e com o aumento de sua visibilidade o trabalho de sua liderança também se transforma. O pastor do século XXI não é apenas mais um pregador dominical itinerante, mas um líder comunitário, um político, um psicólogo, um advogado, um doutor, um palestrante etc.

Como reflexo de todas essas transformações históricas, sociais, políticas e econômicas aliadas àquelas de um mundo globalizado, principalmente do mercado de trabalho, qual será o impacto deste “novo” contexto de produção sobre seu trabalho? Haverá mais prazer ou mais sofrimento?

1.2 - A figura e o trabalho do pastor

Com a Reforma Luterana em 1517, o protestantismo institucionalizou o pastor como líder da igreja, principalmente com a quebra da tradição católica. Baseado, principalmente numa nova concepção de busca à religião, cujos princípios norteadores foram a justificação pela fé - *sola fide*; sacerdócio universal dos crentes - *solus Christus* e a autoridade normativa da Bíblia - *sola Scriptur*, o crente agora se submeteria a um outro tipo de autoridade eclesiástica: o pastor.

A emancipação dos homens em relação aos padres que se inicia com a interiorização do sentido do pecado, colocada na Reforma Protestante, descartava mediadores entre Deus e os homens. Afirmava-se que cada fiel tinha um sacerdote em sua própria consciência, segundo Azevedo (1996),

uma verdadeira dessacralização da hierarquia eclesial conhecida na igreja católica.

Com a liberdade de culto, o protestantismo se desenvolve, ganha força e passa a imperar nas igrejas o denominacionalismo (Azevedo, 1986; Freston, 1994; Fernandes, 1994). Surgem então um número cada vez maior de igrejas com características particulares e com ofertas materiais e espirituais bastante diferenciadas umas das outras. Para Weber (1982), uma das principais características do denominacionalismo é a preocupação com a expansão de uma determinada igreja, baseada principalmente nos interesses de seus líderes.

O indivíduo se submete às doutrinas dos sistemas religiosos de uma determinada denominação, numa visão expansionista, segundo Azevedo (1996). E nesse contexto expansionista há o fortalecimento de uma nova figura eclesiástica, cuja responsabilidade é a condução da expansão da igreja e do encontro dos crentes com Deus. Enquanto sob a influência católica, eram os padres que assumiam essa figura central da comunidade eclesiástica local, porém, no protestantismo, esse papel é assumido pelo pastor.

Além da visão expansionista em que o pastor se torna figura central da igreja, outras variáveis permeiam seu trabalho e o diferenciam, de certa forma, de outras atividades profissionais. Uma delas é a questão vocacional. Para Weber (1967), a vocação que se manifesta no trabalho é a única maneira de viver aceitável por Deus e assim, passa a ter não apenas um caráter humano, mas se mistura a uma missão divina a que o ser humano tem que se submeter. Torna-se uma ordenança divina cujo propósito antecede a vontade humana e cuja consecução resulta na glória e na graça de Deus. Trabalhar como pastor é aceitar a atividade como uma vocação, principalmente quando se percebe a transcendentalidade: “ser chamado por Deus”.

Outra questão é a legitimação da atividade pastoral por meio de seu carisma, “despertado apenas em algumas pessoas, mas não em todas”

(Weber, 1967, p. 331). É através do poder de seu carisma, através do poder exercido sobre as pessoas que seu trabalho pode ser legitimado. Segundo a concepção weberiana, a prova de seu carisma se dá a partir do poder de influenciar outras pessoas a seguir suas idéias e lhes proporcionar bem-estar.

A manutenção da imagem que é construída em torno do pastor é também outra questão. Crê-se que o pastor seja um líder não apenas por sua posição institucional, mas como um mito que se propaga por meio de milagres, êxitos e santidade. Torna-se um ícone a cuja imagem são atribuídas ações e condutas sobrenaturais. A manutenção dessa imagem impõe restrições e regras de conduta que a poucas profissões é imposta. O trabalho pastoral, dessa forma, não se assemelha ao de um engenheiro ou médico, mas se diferencia por seu caráter ascético, espiritual e ético (Weber, 1982).

O trabalho do pastor tem um caráter paradoxal e aí reside uma dificuldade em sua análise. Assume uma natureza sobrenatural, por seu caráter eminentemente religioso, e ao mesmo tempo encarna-se em ações terrenas (da política, por exemplo). Separar o trabalho encarnado de seu conteúdo religioso mostra-se como uma dificuldade, cujo significado atravessa o corpo do trabalhador (Uchida, 1998). Parece que não há como separar o carnal do espiritual, os dois já estão encarnados!

De um lado, uma conduta irrestrita de dedicação espiritual. Por outro, a modernidade do capitalismo com as transformações do mercado de trabalho e do próprio mercado religioso, cooptam-no para um enlace com outras prioridades e atividades profissionais. Nisso resulta um caráter paradoxal desta profissão.

O retorno financeiro, a recompensa pela atividade, parte integrante do trabalho, torna-se dicotômico para o pastor. Sob a influência de uma ética protestante, não se coadunam espiritualidade e riquezas materiais. “A riqueza em si constitui grande perigo, suas tentações não têm fim, e sua busca não é

apenas sem sentido, se comparada com a importância superior do reino de Deus, mas também moralmente suspeita” (Baxter in Weber, 1967, p. 111).

Em pesquisa com pastores ingleses, Kay (2000) aponta que a questão salarial, por exemplo, tão premente em outras atividades profissionais, não tem um grande efeito sobre a satisfação desses trabalhadores. Para aqueles pastores, o elemento vocacional compensaria o baixo pagamento e as próprias rotinas ministeriais. Para o autor, o trabalho pastoral está baseado primordialmente em valores morais universais, éticos, espirituais e vocacionais.

Uma outra característica do trabalho pastoral apontada por alguns estudos (Lotufo-Neto, 1997; Honório, Braga e Marques, 2000; Assumpção, 2002) é que, em suas diversas atividades, os pastores buscam a perfeição. Isso se justifica pelo fato de se sentirem indivíduos escolhidos por Deus o que pode estar relacionado a um alto nível de ideal de ego, acarretando aí uma grande cobrança de si mesmo. Além disso, sob o viés da ética protestante (Weber, 1967), quanto mais duro se trabalha, mais digno se prova ser merecedor da graça divina, o que pode acarretar uma jornada excessiva de trabalho, um nível de exigência maior, abrindo possibilidades para *stress*, cansaço, ansiedade. Os estudos ainda apontam outras doenças físicas e emocionais nesses líderes. Os sintomas físicos e psicológicos mais encontrados em outros estudos foram: sensação de cansaço sem razão aparente, respiração ofegante, sensação de dores em partes do corpo, desânimo ao levantar, *stress*, aceleração do ritmo de vida, intranquilidade, impaciência e ansiedade.

Em concordância com as transformações sociais por que a igreja e seus trabalhadores vêm passando, a diversidade no mercado religioso (Berger, 1985) implica uma competição cada vez maior, característica de um mercado globalizado. Na tentativa de ganhar um maior número de fiéis, há aí uma exigência cada vez maior por produtividade, excelência, polivalência do líder, adequação à demanda (criação de novas teologias, novos horários de culto, por exemplo), maior qualificação do líder, aumento da qualidade do produto

(culto deve agradar o fiel) etc. Tais exigências se alinham àquelas pós-fordistas que hodiernamente presenciamos em organizações “seculares” modernas (Antunes, 1999; Heloani, 2003). É a globalização que também atinge a igreja.

O trabalho pastoral se refere, em tese e de maneira resumida, à transmissão da experiência religiosa para outras pessoas, podendo ser assim apontadas as seguintes atividades (Kay, 2000; Perl, 2002): preparação de culto, educação religiosa, aconselhamento, visitas, administração e supervisão eclesial, facilitação de grupos, serviço às comunidades e porta-voz da comunidade.

Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações³ do Ministério do Trabalho e Emprego (2002), pastor evangélico tem as seguintes atribuições: realizar liturgias, celebrações, cultos e ritos; dirigir e administrar comunidades; formar pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientar pessoas; realizar ação social; pesquisar a doutrina religiosa; transmitir ensinamentos religiosos; praticar vida contemplativa e meditativa; preservar a tradição.

Baseado em Ferreira e Mendes (2003) a possibilidade de análise dessa profissão se ratifica, visto que há um conjunto de atividades, produtivas ou criativas que esses pastores exercem aliando a transformação de elementos (reais e simbólicos) à modificação de serviços necessários a sua sobrevivência. Além disso, essa atividade proporciona uma estruturação social e individual quando do reconhecimento e valorização real ou simbólica recebida, tornando, assim, possível sua análise frente aos pressupostos teóricos da psicodinâmica do trabalho.

Quanto à consecução de uma diferenciação do trabalho de duas organizações para posterior comparação e análise, explicitar-se-ão adiante algumas considerações sobre as doutrinas e a estrutura organizacional de cada um dos dois grupos escolhidos: neopentecostais e históricos. Isso

possibilitará uma maior compreensão de como se estrutura o contexto de produção de cada grupo para posteriormente avaliar seu impacto na vivência de prazer e sofrimento nessa atividade.

1.3 – O movimento pentecostal e suas igrejas

Sabendo da importância do movimento pentecostal para o Brasil (o país possui a maior comunidade pentecostal do mundo⁴) e para a América Latina, segundo Oro e Semán (2000), passamos a tecer algumas considerações históricas e dogmáticas deste movimento que influenciou posteriormente a organização do movimento neopentecostal. Dessa forma, melhor se compreenderá a gestão de trabalho do pastor neopentecostal, objeto do presente estudo.

A origem do movimento pentecostal remonta à época da revolução industrial e à formação do operariado ocorridas no século XVII na Inglaterra. A formação da classe operária, o crescimento desordenado das cidades e a exploração capitalista do trabalho, segundo Campos (1995), possibilitaram as condições necessárias para um avivalismo religioso naquele país. Esse avivalismo fornecia elementos que iam ao encontro dos anseios e necessidades da classe menos abastada.

É nesse contexto que as bases do movimento pentecostal foram lançadas, principalmente com John Wesley, o fundador do metodismo. Suas pregações fora dos templos possibilitaram a conversão de vários trabalhadores ingleses. Esse tipo de ação influenciou, já na segunda metade do século XIX, o movimento hollynness nos países de língua inglesa (Freston, 1994) e

³ Disponível no site: <http://www.mtecbo.gov.br> , sob o código 2631- ministros de culto, missionários, teólogos e profissionais assemelhados

⁴ No Brasil existem, segundo Censo 2000, 17.689.862 de pentecostais, cerca de 67% do total de evangélicos.

democratiza o conceito da busca divina com uma experiência rápida e disponível a todos, chamada de “batismo no Espírito Santo”.

As conseqüências desse tipo de experiência produziram movimentos separatistas no meio protestante, principalmente no que se refere à continuidade do modelo tradicional que existia.

Em solo americano, vários pregadores leigos, vindos da Europa, propagavam as novas idéias salvacionistas com influências pentecostais e conquistavam um número cada vez maior de adeptos. Devido à diferente colonização e urbanização lá realizada, criou-se uma clara divisão de concepções religiosas: a religião dos brancos do norte e a dos negros do sul, segundo Campos (1995). É nas igrejas do sul dos Estados Unidos que o pentecostalismo se difunde mais e se expande para todo o resto do país.

Os protestantes brancos se separavam dos protestantes negros, que em seus cultos manifestavam a fé com comportamento alegre e de improviso. Se os evangélicos negros não dissociavam sua fé das lutas sociais, os brancos optaram por uma espiritualidade radical separada dos eventos ocorridos na sociedade em seu cotidiano. (Campos, 1995, p. 24).

Envoltos em grandes expectativas quanto à virada do século e por uma liturgia avivalista, foi em 1º de janeiro de 1901 que se evidenciou a primeira experiência de glossolalia⁵ da história, ou “batismo no Espírito Santo”⁶, parte fundamental da doutrina pentecostal com Agnez Osman, aluna do pastor avivalista Charles Parham. Contudo, foi W. J. Seymour, outro aluno de Parham - nascido escravo, cego de um olho e garçom - que com suas

⁵ Glossolalia: experiência extática que consiste em palavras e orações inteligíveis apenas ao indivíduo que as pronuncia.

⁶ Há relatos anteriores dessa experiência nos tempos bíblicos, relatando na descida do Espírito Santo em Atos 2 (o dia de Pentecostes).

pregações avivalistas propagou esta “nova” experiência por grande parte dos Estados Unidos, principalmente em Azusa Street, Los Angeles (Freston, 1994; Campos, 1995; Siepierski, 2001). Esta cidade com sua diversidade étnica e em franco crescimento à época permitiu a expansão do movimento pentecostal por todo aquele país.

Já à época, o crescimento pentecostal fundamentava-se em algumas bases que ainda são presentes nas igrejas pentecostais: separação das igrejas por querelas doutrinárias, adventismo (expectativa iminente da volta de Cristo), disseminação essencialmente entre os pobres, propiciando assim, sua rápida expansão (Oro & Semán, 2000).

Quanto ao trabalho dos pastores, desde aquela época, muitos não tinham salários regulares, vivendo de ofertas conseguidas com suas pregações e com outras atividades. O investimento denominacional, segundo Freston (2001), fundava-se mais na divulgação do movimento que na estruturação das igrejas, por isso a infra-estrutura ruim que as igrejas ofereciam a seus pastores.

Seguindo o modelo pentecostal americano salvacionista partem para o Brasil, da igreja batista de W. H. Durham em Chicago, que fora influenciado por W. J. Seymour, segundo Siepierski (2001), os primeiros missionários pentecostais que deram origem ao movimento pentecostal nestas terras: Daniel Berg, Gunnar Vingren (fundadores da Assembléia de Deus, em 1914) e Luigi Francescon (fundador da Congregação Cristã no Brasil, em 1910).

Aqui o movimento pentecostal se expande rapidamente e em menos de 100 anos de sua chegada ao Brasil, os pentecostais já representam cerca de 10,41% da população nacional. Sua expansão pode ser dividida em três grandes momentos, chamada de ondas, segundo Freston (1994). A primeira onda inicia-se na década de 1910 com a fundação da Congregação Cristã e da Assembléia de Deus, em 1914. A segunda onda se inicia nos idos dos anos 1950 e a última, no final dos anos 1970. É nesta última onda que se insere o

movimento neopentecostal do qual falaremos sobre o trabalho de seus pastores.

A vantagem dessa divisão para o presente estudo está em demonstrar a evolução e a formação do pensamento doutrinário neopentecostal ao longo dos anos e a diversidade de crenças existentes nessas igrejas cujos reflexos são notórios destas primeiras igrejas pentecostais e que influenciam o trabalho de seus pastores.

1.3.1 – A primeira onda pentecostal

Os primeiros missionários pentecostais que chegaram ao Brasil iniciaram, segundo Freston (1994), a primeira onda do pentecostalismo, com uma ênfase teológica maior na glossolalia (capacidade sobrenatural de falar em línguas) e na consideração do batismo no Espírito Santo como ponto doutrinário básico.

Luigi Francescon (italiano, vindo de Chicago), fundador da igreja Congregação Cristã em 1910 no estado do Paraná, e Gunnar Vingren e Daniel Berg (suecos, vindos também dos EUA), fundadores da igreja Assembléia de Deus, na cidade de Belém do Pará, em 1914, são os precursores históricos desse tipo de movimento no Brasil.

Cada uma dessas igrejas contava com uma estratégia de ação diferente (grupos trabalhados, relação pessoal etc), mas ambas se voltavam para uma classe menos abastada da sociedade, perpetuando de certa forma o estilo inicial de W. J. Seymour, em Los Angeles.

Tomando a igreja Assembléia de Deus como representante dessa primeira experiência pentecostal no Brasil, percebe-se que seu sistema de governo desde suas origens poderia ser considerado como oligárquico e caudilhesco numa rede complexa de igrejas. Esse “caudilhismo” implicaria

uma maior dificuldade de ascensão hierárquica para os novos pastores, dando, assim, continuidade a um modelo tradicionalista e impedindo maiores transformações que poderiam se alinhar às da sociedade hodierna.

Duas outras características nessas igrejas, tanto entre pentecostais quanto entre neopentecostais, são a rápida expansão dessas igrejas e o tempo para a formação de um pastor⁷, o que resultaria num anacronismo acadêmico. Necessitando de um recrutamento rápido e eficiente, volta-se para a promoção dos próprios leigos freqüentadores das congregações, que se tornam então os dirigentes das igrejas locais. Não há tempo hábil para investir na formação acadêmica do pastor. O segredo da manutenção no cargo consistirá em saber manter e estender sua rede de alianças e em não romper a confiança quase adoradora daqueles que o elegeram como pastor (D'Epinay, 1970).

Nessa primeira onda, a organização da igreja é burocrática e hierarquizada. Uma abertura de sua estrutura poderia levar a uma perda de poder. "O pastor não está livre para inovar muito, pelo contrário, apela-se para o costume dos crentes" (Freston, 1994, p. 89).

1.3.2 – A segunda onda pentecostal

O processo migratório e a rápida urbanização da sociedade brasileira, com a formação de uma sociedade de massas, a partir da década de 1950, são interpretados como os processos sociais que favoreceram o êxito pentecostal no contexto brasileiro (Fernandes, 1998; Mariano, 1999; Gill, 1999), iniciando a segunda onda do movimento pentecostal. Esse pentecostalismo recriaria uma esfera para enfrentar a pobreza, a baixa qualificação dos trabalhadores, as mudanças sócio-culturais e o impersonalismo típico dos grandes centros

⁷ Um curso superior de teologia no Brasil dura, em média, 4 anos.

urbanos. Novas estratégias de evangelização começam então a ser utilizadas, uma nova ênfase teológica começa a ser pregada: a cura divina.

Os americanos Harold Williams e Raymond Boatright (ex-atores de cinema faroeste!) implantam no Brasil, nos idos da década de 1950, a Igreja do Evangelho Quadrangular. A relevância dessa igreja para esse movimento está na importação de novas técnicas proselitistas já utilizadas nos Estados Unidos. As tendas de lona, por exemplo, possibilitaram que os pregadores se deslocassem para locais onde não havia templos religiosos, principalmente no interior do país⁸. Outras inovações eram o uso da mídia (principalmente rádio), maior tolerância a costumes locais, mas principalmente, o abandono da centralidade nos cultos da temática “pecado e inferno”, como nas igrejas da 1ª onda. A centralidade dos cultos se voltava para outra temática: “cura divina”. De maneira geral, o pentecostalismo passa a estar restrito não apenas aos templos religiosos, mas também aos lugares públicos. Passa a não ter tantas restrições de hábitos e costumes, como nas igrejas precedentes da 1ª onda, mas há uma maior liberdade de ação e convicção.

Outra igreja que se destaca nessa fase é a Brasil para Cristo, primeira igreja fundada por um brasileiro, Manoel de Mello, em 1955. A popularização e uma secularização⁹ maior de sua liderança possibilitaram a eleição de políticos evangélicos. Era a primeira denominação a eleger políticos da igreja (Freston, 2001) em 1962, o que só seria “imitada” por outros pentecostais quase vinte anos depois. Eram os primeiros passos de uma maior aliança da igreja evangélica brasileira com o Estado!

Outra igreja também importante para o pentecostalismo brasileiro é a “Deus é Amor”. Fundada em 1970, por David Miranda, sua atitude totalmente

⁸ Pregadores autóctones americanos já as utilizavam desde os primeiros sinais pentecostais, mas no Brasil não havia ainda sido usadas, pois a evangelização ocorria primordialmente dentro dos templos.

⁹ Secularização aqui deve ser entendida como uma aproximação da igreja à sociedade “secular” e não no sentido bergeriano em que há uma retirada das igrejas de áreas que antes estavam sob seu domínio.

sectária e moralista atrai uma clientela extremamente pobre, segundo Freston (2001). Sua importância reside em lançar uma versão amadora do que seria um dos pilares das igrejas pertencentes à terceira onda: a demonização dos cultos (práticas de exorcismo nos cultos).

A estruturação organizacional dessas igrejas, fundida à imagem do seu líder, começa a refletir um estilo de liderança personalista e carismática que predomina nas igrejas neopentecostais. O líder máximo da igreja, geralmente seu fundador, perpetua-se a partir de uma dominação carismática (Weber, 2000). Seu domínio baseia-se numa veneração extracotidiana que atribui ao líder santidade, poder e um caráter exemplar, facilitando assim a aceitação de suas ordens por ele criadas ou reveladas.

Começa-se a substituir uma autoridade de origem tradicional, legado do protestantismo tradicional, por outra de legitimação carismática. Essa liderança se fortifica entre os pentecostais e institucionaliza-se entre os neopentecostais.

A popularização e certa modernização da igreja a torna acessível a outras camadas sociais. Seu líder, não pode ser apenas um pregador dominical, passa a ser também agora um radialista, um eloqüente pregador de multidões, um articulador político (ainda que incipiente). A polivalência do seu trabalho começa a articular-se frente às novas necessidades do mercado religioso, principalmente por conta da fundação de um número cada vez maior de igrejas e também de um alinhamento da igreja à sociedade e ao próprio mercado religioso (é preciso oferecer um produto melhor e mais próximo da realidade do cliente-membro). Não bastava apenas pregar no domingo, era preciso convencer, de uma maneira ou de outra, e ser reconhecido por multidões e outros estratos sociais.

1.3.3 - A terceira onda pentecostal: os neopentecostais

Não alijada das transformações sócio-políticas e econômicas, após a década de 1970, a igreja acompanha essa “modernização” alinha-se à dinâmica das transformações urbanas. A pregação sectária que era feita no início do século XX, com uma ênfase à glossolalia e posteriormente à cura divina não mais bastava para o convencimento de uma sociedade que crescera, modernizara-se, industrializara-se, tornara-se produto de um novo capitalismo neoliberal. Era preciso modificar também a igreja.

Eram necessárias novas estratégias de crescimento, em nível teológico, comportamental e social. A partir do processo de secularização, quando as igrejas perdem espaço e áreas de domínio (Berger, 1985), passam a dinamizar o produto ofertado, a partir da contextualização e flexibilização de sua mensagem, tornando a religião mais atraente. Afinal, num contexto pluralista e secular as agências religiosas, segundo Berger, competiriam também com outros produtos que subsidiariam a plausibilidade da vida e, além disso, competiriam também com outras várias agências religiosas.

Esse modelo eclesial surge também como resposta às questões existenciais resultantes do embaralhamento do sistema semântico e simbólico das pessoas, provocado pela modernização da sociedade, segundo Siepierski (2001). O neopentecostalismo se torna um espaço no qual as respostas às angústias e ansiedades são colocadas de maneira rápida e eficaz, numa abertura a re-elaboração dos códigos culturais.

“Esse discurso recoloca uma sacralidade no seio de uma sociedade profundamente afetada por processos de modernização econômica e tecnológica, sacralidade esta que não fica confinada aos aspectos da vida tradicionalmente reservados à religião, mas extravasa para todas as áreas da

vida, impregnando de sentido religioso todos os espaços da vida” (Siepierski, 2001, p. 194).

A despeito do que aponta Berger (1985) quando afirma que a nova estruturação de religiosidade, sob a influência do processo de secularização e industrialização, limitar-se-ia a domínios específicos da vida social que poderiam ser efetivamente segregados; a religião sob a ótica neopentecostal não fica confinada apenas aos templos e à vida espiritual, mas se modifica quebrando o paradigma do tradicionalismo religioso e se estendendo a todas as áreas da vida: financeira, comportamental, social etc.

Algumas características apontadas (Oro, 1992; Mariano, 1999; Oro & Semán, 2000; Freston, 2001; Siepierski, 2001) sintetizam de maneira clara, como essas igrejas se estruturam: 1. são igrejas autóctones (fundadas por brasileiros e com investimento nacional); 2. oposição aos cultos afro-brasileiros; 3. estímulo à expressividade emocional dos cultos; 4. ênfase a rituais de cura e exorcismo; 5. liberalização de estereótipos de usos e costumes, tidos antes como sinais externos de santificação; 6. ênfase na guerra espiritual e Teologia da Prosperidade; 7. estruturação empresarial, adotando técnicas de marketing e gerenciamento modernos; 8. exploração agressiva dos meios de comunicação de massa e técnicas energéticas de persuasão (legitimando a reputação de ser moderna e adaptada à realidade).

Sob um processo de “reencantamento” do mundo, as novas igrejas e religiosidades oferecem com uma nova cara à sociedade o milagre, o mistério e a magia, segundo Berger (1985), os três mais antigos e poderosos elementos do sagrado. Assim esses elementos são oferecidos pelos neopentecostais sob três pilares fundamentais: teologia da prosperidade, guerra espiritual e uso intenso da mídia.

Como um dos pilares do discurso neopentecostal, a guerra espiritual, enquadra-se na perspectiva de que os conflitos da vida cotidiana são atributos malignos. Todos os conflitos e adversidades tais como miséria e doenças,

são explicados a partir da ação maligna na vida do fiel. A superação dessas adversidades só poderá ocorrer mediante uma luta espiritual em que aos verdadeiros fieis é garantida a vitória.

Esse discurso de guerra espiritual parte do princípio que o mal, em sua nova definição, tem uma cara, um rosto, um nome. Pode-se, desta forma, procurá-lo (na oração, por exemplo, os obreiros e pastores “chamam” a manifestação do mal nas pessoas), identificá-lo (associado a entidades afro-brasileiras, nomeia-se o mal, onde atuam, onde se manifestam etc), enfrentá-lo (pastores dizem palavras chaves para exorcizar os possessos), combatê-lo e vencê-lo (depois de exorcismada a pessoa vem à frente da igreja e relata sua vitória sobre o mal que lhe afligia).

Outro pilar do crescimento neopentecostal, a teologia da prosperidade se mostra como forte instrumento de atração das grandes massas, principalmente quando o fiel se confronta com a crise financeira generalizada e possibilidade de maximizarem os ganhos, a partir de avaliação de custos e benefícios. Originadas nos Estados Unidos com o pregador da confissão positiva Essek Kenyon, na década de 1950, essa teologia da prosperidade é resultante de uma combinação sincrética de tradições religiosas ocidentais, orientais e práticas esotéricas, segundo McConnel (1988, in Mariano, 1999). Promete-se saúde, vitória, felicidade e prosperidade financeira mediante os canais do dízimo e das ofertas à igreja.

Segundo Oro e Semán (2000), baseada na doutrina da confissão positiva, a teologia da prosperidade sanciona o poder da palavra e substitui petições e súplicas para pedidos e reinterpreta a escritura como uma promessa de bem-estar. Essa teologia, diferentemente do catolicismo popular, que condiciona o pagamento ao atendimento da súplica, antecede o pagamento ao recebimento da prosperidade. Para seus adeptos, segundo Mariano (1999), o ganho com essa teologia transcende do materialismo ao ganho psicológico,

melhorando a auto-estima, a autoconfiança e a esperança num futuro melhor.

Na teologia da prosperidade, segundo Siepierski (2001), a doação financeira é entendida como um investimento e não como um ato de dádiva ou louvor a Deus. Essa visão/ação quebra com o paradigma protestante histórico de que a redenção viria justamente por ações que mostrassem abnegação e sofrimento. O discurso da teologia da prosperidade atribui a uma vida vitoriosa, principalmente financeira, um sinal da redenção, justificação, fidelidade e fé do crente. Com uma maior relevância para a vida privada, a religião e conseqüentemente, a agência religiosa, seriam mais facilmente comercializadas e propagadas (Berger, 1985).

Para Oro (1992) essas igrejas retiram dinheiro dos fiéis ao colocar no mercado religioso, serviços e bens simbólicos que são adquiridos mediante pagamento. Como um supermercado em que se compra onde mais apraz e é mais vantajoso. A igreja se torna um receptáculo das contribuições dos fiéis cuja retribuição não é de responsabilidade da igreja, mas de Deus. Paga-se, recebe-se e se vai. Isso também explicaria a grande rotatividade da membresia nas igrejas neopentecostais, afinal, existem outras agências em que se pode comprar os mesmos produtos.

Os neopentecostais nada têm de quietistas, como os protestantes clássicos. Querem prestígio e respeitabilidade social. São triunfalistas e intervencionistas. Pretendem transformar a sociedade por meio da conversão individual e da inculcação da moral bíblica, da realização crescente de obras sociais, da participação na política partidária, da conquista dos postos de poder nos setores privado e público e do uso proselitista da mídia, principalmente o rádio e a televisão. Percebe-se, dessa forma, uma ruptura teológica, comportamental e social com o protestantismo tradicional (Mariano, 1999; Oro & Semán, 2000). Quanto menos sectária e ascética e quanto mais liberal e tendente a investir em atividades “extra-igreja” (empresariais, políticas, assistenciais), mais próxima ao neopentecostalismo a igreja se firmará.

Para Almeida (no prelo), como decorrência de uma estrutura episcopal fortemente hierarquizada, há uma predominância de relacionamentos relativamente impessoais nestas igrejas, visto o fluxo contínuo de pessoas. Uma entrada e saída constante de membros e líderes promovem uma despersonalização das relações. A relação dos fiéis com o líder é mantida simbolicamente por meio da mágica dos cultos, segundo Mariano (1999), mas este se distancia daqueles, seja com o fluxo contínuo de pessoas nessas igrejas, seja pela própria impossibilidade de atender às massas das grandes igrejas, onde o fiel se torna apenas mais um.

A mágica dos cultos traduz-se quando se considera que a liderança, segundo Siepinski (2001), é composta por homens que criam símbolos. Esses homens podem proporcionar melhores soluções para os problemas de um grupo e, além disso, conseguem articular e convencer o grupo por meio do seu carisma, segundo Robbins (1999). Tornam-se detentores do controle político da mobilização. Esta característica, no entanto, acarreta uma pressão sobre o pastor para que esteja em uma constante prova de seu carisma, seja para seus seguidores, seja para os líderes de sua denominação. O mágico sempre tem que ter alguma coisa em sua cartola!

Os fiéis neopentecostais não são acionados para participar de decisões referentes à igreja, mas somente convocada para os cultos, à contribuição financeira e a se voluntariarem em projetos da igreja. Tal fato que destoa da comunidade fraternal ou congregacional, segundo Almeida (no prelo), existente em igrejas do protestantismo clássico e outras pentecostais.

Há uma proximidade ainda maior da sociedade capitalista quando se considera a teologia da prosperidade e guerra espiritual. Essas bases são promotoras de um estilo de vida, onde o bem-estar é buscado a qualquer custo, na contra proposta da atitude monástica, sofredora e altruísta preconizada pelo protestantismo histórico.

Sua estruturação empresarial e as bases teológicas (guerra espiritual, teologia da prosperidade) são indicadores do alinhamento dessas igrejas à modernização social e econômica do mundo globalizado. Seus trabalhadores (pastores), pressionados cada vez mais a se integrarem, a multiplicarem o “rebanho”, a produzirem, a abdicarem em prol da expansão denominacional implicam nas mesmas exigências pós-fordistas e neoliberais das organizações modernas em detrimento de uma estrutura sacra, congregacional, fraternal e quietista do protestantismo histórico. Aqui tudo é uma questão de marketing competente e da capacidade de venda de cada denominação, segundo Guerra (2002)

Embora esses pastores trabalhem para uma igreja, as contradições do trabalho, as incertezas, as metas, os medos, o desemprego e outras angústias presentes no mercado de trabalho atual e até o desenvolvimento de algumas doenças ocupacionais (Lotufo-Neto, 1997, Assumpção, 2002), aproximam-nos cada vez mais de outros trabalhadores “comuns”. As mesmas patologias do medo e da excelência (Dejours, 1999), a superqualificação e a exigência cada vez maiores instigam a análise das conseqüências dessas transformações sociais, culturais, econômicas sobre a saúde psíquica e mental desses líderes. O caráter sacerdotal do trabalho pastoral cada vez mais vai assumindo um caráter de um verdadeiro *métier* secular.

Para a verificação dessas postulações e posterior análise da vivência de prazer e sofrimento nos pastores, serão comparadas duas igrejas cujas estruturas são diferentes. A primeira representa o movimento neopentecostal acima exposto. A segunda representa uma linha protestante mais tradicional que preza pela manutenção de uma estrutura eclesiástica e dogmática mais rígida, exemplo de igreja protestante histórica.

1.4 - Sara Nossa Terra: uma igreja neopentecostal

Como parte inextrincável do desenvolvimento e caracterização do trabalho realizado nesta igreja, passamos a relatar parte de sua história e estrutura atual para que se possa compreender como se desenvolve o trabalho de seus pastores.

A igreja Sara Nossa Terra tem sua origem diretamente ligada à biografia de seu líder Robson Lemos Rodovalho. Bispo Robson, como é conhecido, é professor universitário licenciado, proprietário de uma editora, autor de vários livros, televangelista e radialista. Um homem com uma visão não apenas eclesial, mas, sobretudo, empresarial.

Ex-kardecista, Robson Rodovalho se “converte” aos 15 anos num acampamento realizado por uma igreja presbiteriana e cerca de dois anos depois inicia sua própria igreja em Goiânia. Em 1976, foi consagrado pastor e funda, com Cirino Ferro, a Comunidade Evangélica, cuja terminação Sara Nossa Terra só foi adotada em 1992.

Quatro anos depois de sua fundação, a denominação tinha em torno de 200 igrejas. Atualmente a denominação possui cerca de 650 igrejas espalhadas por todo o Brasil, inclusive na Europa (Inglaterra, Portugal, Holanda, Bélgica) e Estados Unidos.

Em 1997, foi adotado um governo eclesial episcopal, ocasião em que Rodovalho foi consagrado bispo primaz. Daí a igreja passou a se estruturar, essencialmente, da seguinte forma (organograma em anexo): presidência do ministério (bispo primaz), conselho de bispos, coordenadores regionais, coordenadores distritais e pastores locais. Essa estruturação prima pela continuidade do poder carismático dos pastores, mas também se caracteriza pela valorização de índices de produtividade. Embora existam também fatores pessoais e vocacionais aliados à ordenação pastoral, o

crescimento funcional é medido por sua produtividade, leia-se aqui, conquista de um maior número de fiéis.

A maioria da membresia da denominação é de classe média, característica que também a diferencia do movimento pentecostal, contudo a existência de igrejas em locais de baixa renda, acarreta à membresia da igreja certa heterogeneidade sócio-cultural.

A igreja tem hoje cerca de 1500 pastores¹⁰. Não há obrigatoriedade de uma formação superior em teologia para esses líderes, como em outras denominações tradicionais. Para Berger (1985), a erudição teológica que ocupava tradicionalmente um lugar central na função dos ministros protestantes, cada vez mais tem se tornado irrelevante para as funções do ministério, tanto no atacado (administração burocrática), quanto no varejo (venda local). O próprio bispo Rodovalho fez curso teológico por correspondência, segundo Mariano (1999).

As decisões da denominação concentram-se basicamente no conselho de bispos que demanda suas decisões a todas coordenadorias regionais até atingirem a igreja local, cuja autonomia é limitada nessa estrutura. Embora haja possibilidades das decisões serem tomadas democraticamente, o fluxo decisório é essencialmente vertical.

A estratégia de crescimento da igreja baseia-se em dois pilares. O primeiro está ligado a um gerenciamento moderno de trabalho pautado em unidades celulares de produção, adotada pela igreja desde 1999. As células são pequenos grupos responsáveis por todo o trabalho da igreja, principalmente a integração de novas pessoas. O pastor é o gerente geral dessas unidades. Conforme o número de pessoas nessas unidades aumenta, há uma divisão e outras células são criadas. Com metas de crescimento e objetivos organizacionais claros, com esse tipo de produção celular, fica mais fácil de quantificar o crescimento da igreja e a produtividade dos líderes.

Outra estratégia de crescimento é a utilização em massa da mídia, seja a impressa ou eletrônica. Ligada diretamente ao conselho de bispos, a igreja possui um canal de TV a cabo (TV Gênesis) que gera uma programação que é retransmitida para cerca de 15 capitais e outros 250 municípios brasileiros. Além disso, há também um segmento de empresas da própria igreja (canal de televisão, local de eventos, empresa de turismo) que está sob a responsabilidade do órgão diretor da organização (conselho de bispos). Como se percebe a igreja atua de maneira estruturada em outros campos que não apenas os eclesiais.

Sara Nossa Terra é uma igreja em franca expansão. Sua forte liderança aliada a uma estratégia moderna de administração faz com que se torne cada vez mais conhecida. A pregação maciça da teologia da prosperidade e a liberação de usos e costumes na igreja são bases para uma maior aceitabilidade do produto ofertado. Em seu rol de fiéis encontram-se jogadores de futebol, artistas e até senadores da república.

Nesse contexto organizacional, o pastor se torna então um funcionário da denominação e também peça fundamental para a expansão da igreja.

O poder exercido pela liderança sobre a igreja envolve-se de caráter carismático, principalmente quando se alia à imagem de seu fundador: Bispo Robson, como é chamado. Segundo Weber (2000), esse poder está aliado a qualidades sobrenaturais e extracotidianas do líder e que o torna como o enviado de Deus. Sua consolidação carismática se dá aqui também por três formas: 1. o reconhecimento dos adeptos, a partir das provas (milagres, por exemplo), da vocação, missão, tarefa (“Sara a Nossa Terra”); 2. bem-estar que traz aos liderados (fluidez entre diversos setores da sociedade); 3. capacidade de comunicar as suas boas-novas, sua transformação (a orientação é repassada, modificando atitudes diante do mundo).

¹⁰ Esse número se deve ao fato de que ao assumir uma igreja, a esposa do pastor também é ordenada como pastora.

A necessidade de uma prova constante desse carisma torna-se fator essencial para a continuidade da denominação e da manutenção dos pastores em seus cargos, constituindo-se assim como mais uma forma de pressão no cargo ocupado.

Desta forma, a partir das características organizacionais e do contexto de trabalho dos pastores desta igreja, o presente estudo propõe-se analisar o impacto destas variáveis sobre a vivência de prazer e sofrimento no trabalho de seus pastores comparando-as com dos pastores da igreja batista, cuja caracterização far-se-á no próximo item.

1.5 – A igreja Batista: uma igreja histórica

Os presbiterianos têm Calvino como fundador; os luteranos, Martinho Lutero; os batistas não têm ninguém. A história dos batistas remonta a um passado distante e uma cronologia incerta quanto a datas e fundadores. Contudo, há indicações, segundo Azevedo (1996), que apontam para Roger Williams (já em solo americano) e para os anabatistas, como os grandes fundadores da igreja batista como é conhecida hoje.

Embora incerta, há algum consenso em alguns pontos norteadores de sua fundação. Um deles é que os batistas resultaram, como grupo, da revolução inglesa, em meio a uma guerra civil, por volta do início de 1600. Sua formação ainda gera discussões, principalmente no que se refere à sucessão histórica do movimento. Neste trabalho, considerar-se-á o grupo batista que mais se aproxima das origens inglesas¹¹.

Segundo Azevedo (1996), por volta de 1608, um grupo de refugiados ingleses que partiram para a Holanda em busca de liberdade religiosa liderado por John Smith e Thomas Helwys fundou em Amsterdã, em 1609, a primeira

igreja batista. Logo depois, Helwys migra novamente para a Inglaterra e em 1612, em Stapfields (arredores de Londres), funda a primeira igreja batista em solo inglês. Em 1616, outro grupo (batistas calvinistas) também se organiza em igreja, já na capital inglesa, como um grupo independente puritano. O que assemelhava estas igrejas eram os princípios liberais, puritanos e pietistas cujos matizes disseminaram-se ao longo dos séculos e ainda influenciam essa denominação no presente, segundo Azevedo.

Vários pontos foram responsáveis pelo crescimento dos batistas à época de sua fundação, segundo Azevedo (1996): 1. a liberdade religiosa, transformada numa espécie de expansionismo; 2. a separação entre igreja e Estado advindo da perseguição religiosa (na Inglaterra, até 1689) - até porque não havia qualquer apoio estatal como houve para o luteranismo e para o calvinismo; 3. a associação voluntária de igrejas à denominação batista.

Segundo Azevedo (1996), foi a junção do espírito da religião e o espírito da liberdade realizada pelos americanos que fizeram da religião americana, um propulsor dessa expansão protestante. A religião na América não estava apenas dentro das quatro paredes, mas se estabelecia como uma ordem civil, uma religião civil, um protestantismo social.

Nos Estados Unidos, os batistas¹² se expandiram (500 em 1733 e 4.181.000 na virada do século XX). Em meados do século XVII, nos Estados Unidos, os batistas gozavam de uma respeitabilidade social incontestável, embora muitos motivos não fossem exclusivamente religiosos (Weber, 1982). A filiação batista era sinônimo de respeito, credibilidade e possibilidade de ascensão e manutenção social, diferenciando-se em demasia do tipo de filiação que caracterizava o movimento pentecostal em seus primórdios.

¹¹ Algumas indicações e dados sobre os batistas podem ser obtidos por meio do site oficial da igreja na internet (Convenção Batista Brasileira) : www.batistas.org.br

¹² Há indicações de que as primeiras igrejas batistas em solo americano foram fundadas respectivamente por Roger Williams em 1638, na cidade de Providence e por John Clark, em 1639, em Road Island.

Não poucos (bem poderíamos dizer a maioria da geração mais velha) dos "promotores", "capitães da indústria" americanos, dos multimilionários e dos magnatas pertenciam formalmente a seitas, especialmente a dos batistas. Mas essas pessoas freqüentemente eram filiadas apenas por motivos convencionais, como na Alemanha e apenas a fim de se legitimarem como homens de negócios (Weber, 1982, p. 354).

O pensamento doutrinário do século XVII ainda ecoa sobre os direcionamentos da denominação batista (J. R. Pereira, 1982; Azevedo, 1996). Entre eles está a consideração do Estado como ordenança para o bem público, estabelecendo a separação entre igreja e Estado e a organização e soberania da igreja local. Estas considerações caracterizam a estruturação organizacional da igreja batista, principalmente no que se refere à autonomia dada ao pastor local para direcionar o trabalho de sua igreja.

O crescimento das igrejas protestantes tradicionais e sua expansão mundial foram resultados de alguns princípios: liberdade religiosa com nenhuma ou pouca interferência do Estado, religião participante da vida civil da sociedade, a formação de um protestantismo essencialmente individualista (sem intermediários entre Deus e homem), a rápida absorção do ideário capitalista do protestantismo (principalmente pelo calvinismo) e a expansão denominacionalista americana.

No Brasil, com a propaganda imigracionista do governo brasileiro, a partir de 1865, vários batistas do sul dos Estados Unidos impulsionados também pelo resultado da guerra de secessão americana aportaram nestas terras brasileiras.

Apenas em 1882, William Bagby, Anne Bagby, Zachary Taylor, Kate Taylor (missionários americanos) e Antônio Albuquerque (brasileiro) fundam a primeira igreja batista de língua portuguesa do Brasil na cidade de Salvador. Já no final daquele século, havia igrejas batistas em pelo menos 10 capitais

brasileiras, segundo J. R. Pereira (1982), principalmente no Nordeste e Sudeste do Brasil.

Os batistas americanos que chegaram ao Brasil, acostumados a um outro protestantismo, foram impulsionados a utilizarem estratégias de crescimento e posição ética diferentes dos usados em solo americano. Em seu país, a luta era por uma hegemonia essencialmente protestante, aqui no Brasil, o conflito, segundo Azevedo (1996), era contra a igreja do Estado. Tal conflito fez os batistas aferrarem-se a um forte dogmatismo na tentativa de defender sua liberdade religiosa.

Instaura-se assim, no Brasil, um protestantismo de missão, cuja ação se volta essencialmente a uma pregação proselitista. A ação não se restringia à questão religiosa, mas também à social, característica que muito diferencia dos primórdios do movimento pentecostal. A questão educacional (“educar é também evangelizar”, construção de escolas), a praça (pregações em lugares públicos) e o prelo (produção de folhetos, livros, bíblias etc) se constituem como as principais formas de transpassar as paredes da igreja (batista) e se aproximar da sociedade, tornando-se, desta forma, os meios de crescimento desta denominação.

Esse “anticatolicismo” originou no seio protestante brasileiro uma moral mais rígida que a própria americana com uma conduta rigorosa de separação dos costumes seculares. Além disso, com a perseguição religiosa (velada, na maioria das vezes) que se instaurou com o crescimento protestante no Brasil houve a necessidade, segundo Azevedo (1996), de uma separação entre igreja e o Estado, como já ocorrera nos Estados Unidos e na Inglaterra.

Baseados no modelo de democracia e liberdade que regia os estilos de vida americano e europeu da época, a compreensão batista do modo de vida estendia-se para o tipo de governo, de política e de conduta adotados. Na política, a democracia era a solução, pois aliava uma moralidade mais elevada (princípio da liberdade de consciência), trazendo benefícios de saúde e

prosperidade (Azevedo, 1996). No comportamento, a condenação ao vício e faltas morais traria um nível espiritual mais elevado (J. R. Pereira, 1982), principalmente dos líderes das igrejas.

A igreja Batista é apontada (Censo de 2000) como a 2ª maior denominação evangélica do país. Segundo dados da Secretaria Geral da Ordem dos Pastores Batistas do Brasil (OPBB – ligado a CBB), existem hoje no Brasil cerca de 8.800 pastores ligados à denominação. Diferentemente de outras denominações, o pastorado se restringe apenas a homens, cuja explicação foge ao escopo deste trabalho.

Para J. R. Pereira (1982), Azevedo (1996) e Fernandes et al (1998), os principais pontos que definiriam o trabalho batista brasileiro são:

1. Separação entre igreja e Estado. Não há assunção pública de posições políticas no meio batista, nem solicitando e nem recebendo favores do Estado. Crê-se que para servir à sociedade é preciso de uma alienação de favores do Estado.

2. Autonomia e soberania da igreja local. Embora exista uma estruturação organizacional por meio da Convenção Batista sua interferência é praticamente eliminada quando se considera que as decisões da assembleia local (membros da igreja) são soberanas. O pastor local é o líder da igreja, embora esteja sujeito também às decisões tomadas pelas pessoas que compõem a igreja local. A ligação do pastor à estrutura batista se torna muito mais política que contratual, diferentemente das igrejas neopentecostais em que o pastor é funcionário da denominação e não da localidade a que serve.

3. Liberdade de consciência. Desde que não fira princípios éticos e doutrinários, não há uniformidade do discurso, primando-se pela contextualização sócio-cultural do trabalho.

4. Individualismo. Competência para agir por si próprio em todas as relações da vida, baseado no fato de que Deus é um deus pessoal. A igreja local e o trabalho do pastor se individualizam quando comparados à

denominação como um todo. O sistema que estrutura as igrejas batistas é de cooperação, diminuindo ao máximo as ingerências externas, seja de outros pastores, seja da hierarquia da organização batista. A igreja é única em estrutura e poder.

5. Igreja descentralizada, mas com forte identidade. Grande número de pessoas criadas dentro da própria igreja. Grande número de conversos próprios e um pequeno número de convertidos em outras denominações.

Considerados assim, compreende-se que o processo decisório da igreja e o trabalho do pastor batista restringem-se mais à igreja local. Isso oferece autonomia e liberdade, o que pode gerar três consequências imediatas: 1. uma maior variedade de tarefas (principalmente as administrativas), visto não ter hierarquia e estrutura de suporte para seu trabalho; 2. o amparo da denominação ao pastor anula-se quase completamente, visto que sua ligação se refere diretamente à igreja local. Caso fique sem uma igreja, o pastor não terá legalmente ajuda financeira da denominação, firmando-se apenas em sua rede social; 3. embora não exista um superior hierárquico definido, a congregação local assume esse papel de chefia, o que, de certa forma, impõe também responsabilidade e produtividade ao pastor, descentralizando assim o poder decisório.

O sistema de recompensas não se baseia em critérios estritamente quantitativos, mas também políticos, principalmente no que se refere ao salário. Uma vez que o salário é pago pela igreja local e não pela denominação, a ascensão na denominação não acarreta diferença salarial, como entre os neopentecostais, tendo um caráter essencialmente político.

Com essa estruturação individualista das igrejas, a relação entre os pastores torna-se muito mais social que profissional. A relação profissional é definida basicamente no envolvimento (voluntário) com as reuniões convencionais organizadas, seja com os pares, seja com a liderança denominacional.

Outro traço que diferencia o relacionamento sócio-profissional batista daquele neopentecostal refere-se ao trato com os fiéis. No meio tradicional há uma supervisão mais continuada de toda a congregação, possibilitando uma vinculação vertical (pastor-igreja) maior. O baixo fluxo (entradas e saídas) de pessoas nessas igrejas possibilita uma personalização maior com o pastor.

A importância do elemento mágico do culto e da prova do carisma para esses pastores diminui. Há uma crença maior nas tradições e na legitimidade daqueles que, em virtudes das tradições, representariam a autoridade (Weber, 2000). Aqui, o pastor é apenas um funcionário da igreja local e não da denominação, como entre os neopentecostais.

Como visto, a igreja Batista (CBB) em muito se diferencia da Sara Nossa Terra. Suas estruturas organizacionais, seus contextos de trabalho, suas posições dogmáticas e históricas, as relações sócio-profissionais estabelecidas também muito se distam. Assim, uma comparação do impacto desses diferentes contextos de produção, principalmente balizando o prazer e o sofrimento em suas atividades, bem como as estratégias de mediação utilizadas para lidar com o sofrimento, poderá trazer novos conhecimentos ao campo da psicologia organizacional, além de contribuir para uma melhoria das atividades desses pastores.

Passemos então ao próximo capítulo que discorrerá sobre os principais conceitos de trabalho, da abordagem da psicodinâmica do trabalho, de prazer/sofrimento e também das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores em geral para lidar com o sofrimento, porventura vivido no trabalho.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

“O trabalho é uma condição necessária à felicidade.

Primeiro, o trabalho favorito e voluntário; depois o trabalho manual que lhe provoca o apetite e mais tarde lhe dará sono tranqüilo e profundo”.

(Leon Tolstói)

2.1 - Abordagem da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho, abordagem que norteou o presente trabalho, traduz-se em uma evolução teórica dos trabalhos de Christophe Dejours iniciados em meados dos anos 1980. Inicia-se com os estudos de Le Guillant que, ainda durante os anos 1950, realizou as primeiras observações sistemáticas que lhe permitiram estabelecer relações entre o papel do meio social no surgimento e desaparecimento dos distúrbios mentais. Para Lima (2002), Le Guillant tinha uma proposta de desenvolver uma abordagem que permitisse demonstrar a relação entre uma condição de vida ou de trabalho e o surgimento, frequência, gravidade dos distúrbios mentais.

Para Le Guillant (1984), as alterações no humor, caráter e sono, bem como outras manifestações somáticas verificadas nos trabalhadores estavam ligadas também às condições de vida e de trabalho. Contudo para o autor, esse diagnóstico estava relacionado apenas a “elementos desfavoráveis” no trabalho e não à organização do trabalho e às relações de trabalho ali estabelecidas. O trabalho seria fundamentalmente bom e terapêutico e cabiam ao sujeito duas saídas: adaptar-se a ele, mantendo sua saúde psíquica, ou ficar doente!

Buscando compreender a influência do contexto de produção para o trabalhador, a pergunta básica dejouriana que permeava a evolução da psicopatologia do trabalho era: como a vida do trabalhador seria sem a sua atividade intelectual? Essa evolução se dava com a preocupação dos impactos do taylorismo/fordismo no psiquismo dos trabalhadores. O fracionamento

máximo da atividade, o desmantelamento do coletivo de trabalho, a desapropriação do saber-fazer, a negação da liberdade de adaptação da organização do trabalho impediriam quaisquer atividades intelectuais e cognitivas do trabalhador. Será mesmo que fazer com o que trabalhador não pensasse sua atividade acarretaria uma descompensação?

A evolução da psicopatologia do trabalho estava na construção de um saber em que o trabalho não ocupasse apenas um lugar marginalizado na vida do trabalhador, mas que fosse considerado parte importante de sua vida, um intermediador entre saúde e a descompensação mental. A relação do trabalhador com sua atividade passa a ser não apenas objetiva, mas se considera agora, a ressonância de sua história, desejos, personalidade e a significação subjetiva daquela atividade para o trabalhador.

Novas variáveis começam a se integrar à análise do trabalho propiciando transformações e evoluções. A introdução do estudo sobre as relações sociais envolvidas no trabalho, condições do trabalho, vivência de prazer e sofrimento e, principalmente as estratégias defensivas dos trabalhadores, segundo Lima (2002), contribuem com a evolução da psicopatologia do trabalho.

A doença do trabalhador não seria uma questão de vadiagem e vergonha. O saber a ser construído deveria dar conta de compreender essa doença também como resultado do trabalho, da atividade exercida, pois a frustração, a insatisfação, ou mesmo a impossibilidade de transformação do trabalho poderia levar a somatização. A resignação, o desencorajamento, o desânimo, a frustração não seriam resultantes apenas de uma patologia, mas de um confronto da subjetividade do trabalhador com a sua realidade de trabalho (Dejours, 1987).

A psicopatologia do trabalho tentaria, então, integrar as rupturas epistemológicas da psicopatologia da normalidade às condições de trabalho.

Essa nova disciplina estudaria a relação do psiquismo do trabalhador com o seu trabalho.

Segundo Dejours (1987), havia necessidade de melhoria nas condições e na organização de trabalho. Para o autor, condições de trabalho se referiam a: ambiente físico (tempo, pressão, barulho, luminosidade etc), ambiente químico (vapores, gases tóxicos, fumaça etc), ambiente biológico (bactérias, parasitas, fungos), condições de higiene, características antropométricas do posto de trabalho. A organização do trabalho era concebida como: divisão de trabalho, conteúdo da tarefa, modalidade de comando, relações de poder, sistemas hierárquicos e questões de responsabilidade de cada trabalhador.

O trabalho começa a ser então considerado como lugar de pressões, desafios e dificuldades, suscetível a uma vivência de prazer e/ou sofrimento advindo da sua organização do trabalho.

Para Dejours (1987), o sofrimento estaria ligado à ansiedade, frustração, insatisfação e medo. O sofrimento se daria a partir de um bloqueio na relação homem-organização, quando se utilizou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e adaptação, quando foram esgotados todos os meios de defesas subjetivas contra as exigências físicas.

Sentimentos como indignidade, inutilidade, desqualificação e vivência depressiva estariam também ligadas à vivência de sofrimento. *Indignidade* quando o trabalhador se sente como o apêndice da máquina, pois sua atividade não é mais interessante. *Inutilidade* referindo-se à falta de significado do trabalho executado. *Desqualificação* quando o trabalhador tem uma imagem de si que repercute do seu trabalho referindo à honra decorrente de um trabalho complexo que exige know-how, responsabilidade e riscos. *Vivência depressiva* condensa os outros três sentimentos e os amplia para adormecimento intelectual e paralisia mental.

É a partir da verificação da contradição de que o sofrimento psíquico assume um caráter subjetivo (a dor de um grupo seria a soma das dores de cada um) e que o trabalho tem um caráter coletivo é que Dejours avança para uma compreensão de uma psicodinâmica do trabalho e não apenas uma psicopatologia do trabalho. Os problemas decorrentes do trabalho não são, dessa forma, apenas individuais ou apenas organizacionais, mas decorrem de uma relação indivíduo-trabalho.

A questão agora tiraria o foco causalista das doenças do trabalhador, mas se ater à questão da obtenção da saúde e, além disso, como os mecanismos utilizados pelos trabalhadores tornariam o trabalho saudável.

O que importa para a Psicodinâmica do Trabalho, segundo Dejours (1993), é conseguir compreender como os trabalhadores mantêm um equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições e organização de trabalho desestruturantes.

Segundo esta concepção, as situações de trabalho estão relacionadas à subjetividade do trabalhador e à sua saúde psíquica. Investiga-se a inter-relação entre o sofrimento psíquico decorrente das contradições entre a subjetividade do trabalhador com sua história, desejos e a realidade do seu trabalho e, além disso, como este trabalhador lida com este conflito, a partir das condições objetivas do trabalho. Modificando, defendendo-se ou simplesmente aceitando-as. Não se trata apenas de adequar o homem ao trabalho, mas sim, o trabalho ao homem.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o objetivo da psicodinâmica do trabalho é estudar não apenas as relações entre condutas e comportamentos dos trabalhadores com as vivências de prazer e sofrimento, mas sua relação com a organização do trabalho - fonte de pressões, dificuldades e desafios - e as relações sociais aí envolvidas.

O sujeito não estaria mais passivo diante das pressões do trabalho, mas apto a re-significar seu sofrimento e agir sobre o contexto que o faz

sofrer. O sujeito não deve ser considerado um receptáculo passivo diante da organização e condições de trabalho adversas, mas apto a interpretar, decidir, regular e controlar sua ação.

Para Merlo (2002), a psicodinâmica do trabalho privilegia não apenas os indivíduos isoladamente, mas a coletividade. Não está em jogo a busca de soluções terapêuticas individuais, mas intervenções voltadas para todos os sujeitos que estejam submetidos a uma determinada organização do trabalho.

A psicodinâmica tem seu mérito por utilizar conceitos de áreas diversas: da sociologia, na caracterização da organização taylorista; da ergonomia, na identificação do espaço existente entre o trabalho real e o prescrito; da psicanálise, na compreensão da constituição histórica do indivíduo (Merlo, 2002).

No presente estudo, utilizar-se-ão avanços teóricos que consideram a influência da organização do trabalho, das condições oferecidas para o trabalho, bem como das relações sócio-profissionais para a vivência de prazer ou sofrimento. Nesse ínterim, agregam-se as estratégias de mediação que são utilizadas para “confrontar, superar e/ou transformar as adversidades do contexto de trabalho, visando a assegurar a integridade física, psicológica e social do trabalhador” (Ferreira & Mendes, 2003, p. 44).

2.2 - O Trabalho

“O trabalho não pode ser uma negatividade da vida, mas, muito pelo contrário, sua expressão, coisa que o capitalismo, em suas mais variadas versões apresentadas, não permitiu que ocorresse” (Heloani & Capitão, 2003).

O trabalho também é um dos definidores do ser humano. Permite sua realização pessoal, sua inserção no mundo e a construção de sua identidade

social. Para Freud (1930), o trabalho é até mesmo um dos caminhos para a felicidade. É a partir do trabalho que o homem entra em contato com a realidade social, transforma-a e é transformado por ela. É a partir da compreensão do mundo do trabalho que podemos compreender a nós mesmos.

O homem imprime, quando no contato com a natureza, um outro jeito de ser. Para Arendt (1987), o trabalho representa uma transformação humana sobre a natureza com objetivos de responder àquilo que é um desejo humano, com permanência e durabilidade histórica.

Essa transformação modifica o sujeito, bem como outras pessoas. Numa dimensão psicológica, o trabalhador é transformado no contato com o mundo, como se o que fizesse fosse o definidor do que realmente este trabalhador é.

O trabalho caracteriza-se pela natureza ontológica inextricável do universo individual e social. Atividade cujos pilares são planejamento, ação e resultados (Guareschi & Grisci, 1989). Um meio de equilíbrio. Um lugar de prazer, de desenvolvimento da saúde que se transpõe também a sentimentos.

Além de um dos caminhos para a felicidade, o trabalho torna-se também um dos caminhos para a confirmação da existência humana (Freud, 1930). Realiza-se através da busca da felicidade a partir da evitação da dor ou desprazer e pela vivência de prazer, quando da gratificação pulsional. O trabalho é algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade, o que possibilita um deslocamento de grande quantidade de componentes libidinais. Amar e trabalhar são, assim, pilares da existência individual e da constituição social.

Transpondo-se a atividade meramente física do trabalho e voltando para a relação psíquica aí estabelecida, o trabalho pode assumir um caráter patogênico ou estruturador (Dejours, 1989). Patogênico quando há

conseqüências nefastas à saúde mental do trabalhador. Estruturador quando há condições de favorecê-la.

Para que haja um equilíbrio na atividade, faz-se necessária a intersecção harmoniosa de três componentes do trabalho (Dejours, 1992): a atividade produtiva, a coordenação entre os agentes e a mobilização subjetiva. A atividade produtiva se dá no confronto entre o que é imposto pela organização do trabalho e as necessidades psíquicas do trabalhador. A coordenação se dá na possibilidade dos agentes estabelecerem relações de confiança, visto os ajustamentos resultantes da superação das insuficiências e contradições da organização prescrita do trabalho. Já a mobilização subjetiva se daria na oposição entre a racionalidade subjetiva e a organização do trabalho.

O trabalho se revela como um mediador privilegiado entre o inconsciente e o campo social, entre a ordem singular e a ordem coletiva permitindo significações psíquicas e construção de relações sociais (Dejours & Abdoucheli, 1994; Mendes & Abrahão, 1996). É um espaço de conquista de identidade, de continuidade e de historização do sujeito.

Quando o trabalho permite a diminuição da carga psíquica e conseqüente livre funcionamento do aparelho psíquico pode se tornar uma fonte de gratificação e conseqüentemente de prazer. A carga psíquica do trabalho resultaria da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador contida na organização do trabalho. Deve haver uma consonância entre a subjetividade do trabalhador e sua realidade de trabalho, uma reapropriação da subjetividade por meio da harmonia entre as exigências do trabalho e os valores, interesses, competências individuais, ambições e ideais do trabalhador.

A modernização da sociedade e do mundo do trabalho, no entanto, impedem cada vez mais essa consonância entre o sujeito “completo” e seu

trabalho. A expropriação da subjetividade do trabalhador impõe uma nova análise, um novo olhar.

Há uma subordinação cada vez maior do trabalhador ao capital, numa era chamada de pós-fordista (Antunes, 1999; Heloani, 2003), continuando de maneira maquiada a despersonalização taylorista do trabalho cujas características básicas eram a fragmentação da atividade e a expropriação do saber do trabalhador. Há pouco espaço para o pensamento, para o sentimento, restando a ação, muitas vezes, sem sentido.

A nova cara do mercado, neoliberal, impõe a alta competitividade e flexibilidade (ajuste às demandas do mercado) cujo fim é a acumulação do capital. Para isso são utilizados alguns instrumentos como (Uchida, 1998; Antunes, 1999; Heloani, 2003): flexibilidade dos processos e do mercado de trabalho; flexibilidade dos produtos e padrões de consumo; inovação comercial, tecnológica e organizacional; polivalência do trabalhador; adequação de equipamentos e produção à demanda; reduções de encargos públicos e carga fiscal com transferência para o capital privado; salários dependentes da produtividade; desemprego; salários oscilantes entre produtividade e desemprego; flexibilidade contratual, menos coletivista e mais individualizado e desregulamentado; inovação constante da tecnologia; compressão do espaço-tempo, impondo um tempo cada vez menor para a tomada de decisões. *Time is money!*

É o desmantelamento do potencial do trabalhador, da coletividade, da possibilidade de mudança. “Usam armas muito sofisticadas, quase sempre invisíveis, mas que têm um efeito extraordinário, pois conseguem atingir o que temos de mais profundo e central: nossa consciência, nossas crenças, nossas convicções, nossas motivações, nosso afeto” (Guarechi & Grisci, 1989, pg. 28).

Estudos (Dejours, 1999; Kuyumijian 2003; Heloani & Capitão 2003) apontam que a precarização cada vez maior do mercado de trabalho leva à

banalização do mal, acarretando uma atenuação da indignação social contra a injustiça e a desdramatização do mal. É o individualismo, a estratégia defensiva do silêncio (nada se fala), da cegueira (nada se vê), da surdez (nada se ouve). Uma negação do sofrimento alheio. É a sensação de inutilidade, da perda da identidade no trabalho, cuja atividade pode se tornar sem qualquer sentido. Cada um por si e Deus por todos!

A despeito dos grandes avanços tecnológicos, das melhorias de qualidade de vida, o trabalho tem se tornado também ambivalente. É fonte de prazer, de felicidade, de construção, mas também de repetição, de alienação, de sofrimento. Pode causar infelicidade, doença mental, mas em contrapartida não deixa de ser mediador de auto-realização, sublimação, subjetivação, saúde e mudança social. Torna-se, dessa forma, um lugar privilegiado de negociações: entre dominação e emancipação, entre o prescrito e o real, entre a alienação e a re-apropriação, entre a limitação e a própria liberdade.

Encontrar um sentido no trabalho é uma via de reencontro do sujeito com o prazer, reverso ao do sofrimento tão presente na sociedade. Para Morin (2001), o trabalho assumiria um sentido quando:

1. realizado de forma eficiente para levar o trabalhador a algum resultado importante para si e para a sociedade.
2. satisfaz e permite aprendizagem, autonomia, criatividade e responsabilidade.
3. moralmente aceito: superação dos conflitos gerados quando as regras destoam do seu conjunto moral.
4. fonte de experiências satisfatórias nas relações humanas estabelecidas, fornecendo um sentimento de vinculação.
5. garantia de segurança e autonomia: a recompensa pelo trabalho deve trazer independência financeira, saúde por meio de condições satisfatórias de trabalho.

6. mantém adequadamente ocupado o trabalhador: o excesso da carga física e cognitiva de trabalho, bem como sua deficiência, é prejudicial à saúde do trabalhador.

Para Ferreira e Mendes (2003), o trabalho tem como finalidade última a própria sobrevivência física, psicológica e social do trabalhador. É uma possibilidade de expressão da subjetividade individual e da construção de uma subjetividade no trabalho, que permite saúde e não o adoecimento ao atribuir o sentido do trabalho como prazer. Para os autores, um dos modos para alcançar o prazer será a utilização de estratégias de mediação para a transformação da realidade que faz sofrer, pois somente assim haverá superação do conflito gerado das contradições entre o desejo do trabalho e as condições do contexto de produção.

Numa tentativa de achar as causas do sofrimento e não se basear em suas conseqüências, essa mediação transforma a situação sob três pilares: individual, social e objetivo. Individual quando se considera a interpretação do trabalho e de suas condições sob o viés da subjetividade do trabalhador com sua história, desejos e valores. Social quando se observa que as estratégias utilizadas perpassam a relação desse indivíduo com uma hierarquia superior, pares e subordinados. Objetivo quando se consideram a organização e as condições de trabalho oferecidas, sejam elas econômicas, organizacionais ou sociais.

Desta forma, o mundo do trabalho não é uma característica individual, mas especialmente social. Suas dimensões se mostram estruturantes enquanto agentes de inserção e transformações subjetivas e sociais. Entretanto, o mundo do trabalho não pode fechar a consideração do sofrimento do trabalhador, desqualificando assim a complexidade humana em outras esferas da vida, tal como a familiar. Afinal, existem outros caminhos para a felicidade que não apenas o do trabalho!

2.3 - Organização do Trabalho

Visto a potencialidade de gerar conflito e perigo ao funcionamento psíquico, à organização do trabalho é dada maior ênfase do estudo da psicopatologia do trabalho, segundo Dejours (1989). Perigo na medida em que a organização pode limitar a expressão da subjetividade do trabalhador, opondo desejos e valores à realidade do trabalho.

Para Dejours (1987), faz-se necessário primeiro uma distinção entre organização e condições do trabalho. As condições do trabalho estão relacionadas ao caráter ergonômico da própria atividade, como por exemplo, exigências físicas, químicas e biológicas oferecidas ao trabalhador, cujas influências se referem à saúde física. Já a organização do trabalho que influenciaria a saúde psíquica se compõe dos conteúdos materiais e simbólicos derivados do significado atribuído à dificuldade da tarefa bem como à ressonância entre atividade, desejos e história de vida do trabalhador.

A organização do trabalho não é apenas uma concepção técnica, mas parte de uma relação social (Dejours, 1989). Não é uma relação de poder, mas uma relação social de trabalho. É na organização do trabalho onde se reelabora a própria atividade, bem como seu sentido a partir da negociação entre a chefia e os executores. Entretanto, essa transformação está a cargo do indivíduo em sua capacidade criadora através dos processos sublimatórios, centrais na questão do trabalho, de prazer e saúde mental do trabalhador.

A organização compreende a divisão de homens e a divisão de tarefas. Para Dejours (1994), a divisão de homens refere-se à divisão hierárquica das pessoas que remete às relações entre as mesmas, o que mobiliza investimentos afetivos como amor, ódio e amizade. Já a divisão de tarefas se refere à divisão do conteúdo do trabalho entre as pessoas, o

modo operatório prescrito, o que remete ao sentido e o interesse do trabalho para o sujeito.

A organização do trabalho compreende conceitos relacionados às normas, métodos, modificações e improvisações adotadas pelos trabalhadores para lidar com as dificuldades. Essa adaptação é o que poderia ser chamada de mobilização subjetiva que emprega a atividade criadora do trabalhador para modificar a realidade que faz sofrer.

O espaço para essa modificação na organização do trabalho tem sido cada vez mais cerceado. A participação nas decisões da empresa, por exemplo, serve, segundo Heloani (2003), para diminuir as frustrações com a sensação de poder. Já os Círculos de Qualidade por meio de estímulos e reforços adaptam o trabalhador à empresa e racionaliza as diversas subjetividades. O medo da exclusão, o desmantelamento do coletivismo e o aumento do desemprego diminuem cada vez mais o espaço para essas modificações na organização do trabalho. Impõe ao trabalhador uma cultura do desempenho, de excelência, de competição exacerbada, de produtividade e fidelidade aos objetivos e ideais do empresariado.

Essa precarização do mercado de trabalho se globaliza cada vez mais, estendendo-se até a profissões que outrora se mostravam imunes às transformações do mercado. Em pesquisa com pastores evangélicos, Honório, Braga e Marques (2000) constataram que mais de 60% dos pastores evangélicos recebiam do desemprego. É o medo que se generaliza e atinge a todos.

Avançando numa conceituação que considera não apenas aspectos micro (posto de trabalho, por exemplo) ou macro (cultura organizacional) da organização do trabalho, o modelo adotado neste estudo busca articular produtividade com o bem-estar e demonstrar os modos de mediação utilizados na tentativa de modificar a realidade que faz sofrer, integrando variáveis objetivas, subjetivas e sociais.

Baseado em Ferreira e Mendes (2003), essa conceituação visa a englobar uma articulação mais dinâmica entre organização, condições e relações sociais do trabalho. Não apenas com um olhar catastrófico do mundo do trabalho, mas numa tentativa de transformar, superar e re-significar o sentido do trabalho. Para isso é que se estabelece o trabalho como *locus* da atividade individual e coletiva de estratégias de mediação dos trabalhadores para superar e re-significar aquilo que faz sofrer, levando em consideração a variabilidade, diversidade, dinâmica e imprevisibilidade de seus elementos. Para isso utilizam-se três pilares, que constituem o contexto de produção de bens e serviços (CPBS):

1. organização do trabalho: elementos prescritos que representam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e trabalho. São as regras formais ou informais, o tempo, a produtividade esperada e a divisão (hierárquica, técnica e social) do trabalho.

2. condições de trabalho: são os elementos de infra-estrutura e práticas administrativas oferecidas pela organização para a realização das atividades. Refere-se ao suporte organizacional como equipamentos, matéria-prima, instrumentos de trabalho, ambiente físico, mas também à política de pessoal no que tange aos benefícios e práticas de remuneração.

3. relações sociais do trabalho: elementos interacionais que caracterizam a dimensão das relações sócio-profissionais. São as relações intra e intergrupais entre pares, chefia e clientes/usuários.

É a partir da avaliação desse contexto (CPBS), da subjetividade do trabalhador e das estratégias de mediação (explicados mais adiante), utilizadas pelos trabalhadores para dar conta do sofrimento, que se poderá oportunizar e propor um outro olhar sobre o mundo do trabalho e sobre o novo cenário globalizado e neoliberal em que hodiernamente vivemos.

2.4 - As Vivências de Prazer-Sofrimento e Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento no Trabalho

2.4.1 – O trabalho como fonte de prazer-sofrimento

Sabendo-se que o trabalho pode ser fonte de prazer ou sofrimento, cujas vivências se constituem dialeticamente (uma não exclui a outra), uma elaboração conceitual sobre as mesmas se faz justa para uma interpretação mais global sobre a relação entre saúde e trabalho. A maior consequência desta compreensão é a elaboração de alternativas satisfatórias para as atividades de trabalho com intervenções que adéqüem o trabalho ao homem e não o contrário, como é visto nos círculos de qualidade, nas ginásticas de fim de expediente, nas práticas de seleção etc.

As formas que parcelam o trabalho, como nas práticas tayloristas, impedem a descarga psíquica da atividade intelectual e cognitiva do trabalhador na desconsideração da aquisição do saber, amordaçando a liberdade de organização, reorganização e adaptação de novas formas da atividade de trabalho. Segundo Dejours (1987), não dão lugar para negociar a *mise en scène* necessária ao jogo da sublimação, firmando-se, assim, como desestruturadoras ou virtualmente patogênicas.

É a partir da análise dos processos sublimatórios que, segundo Dejours (1989), poder-se-á obter o prazer no trabalho. Segundo o autor, o trabalho é como um teatro onde pode se representar e colocar em cena os desejos que não encontraram na sexualidade condições propícias para a sua realização. Para Laplanche e Pontalis (1998), é a retirada da libido para o ego que possibilita essa transformação de uma atividade sexual em atividade

sublimada. O trabalho, dessa forma, constituir-se-ia como um mediador entre o inconsciente e o campo social.

Para Mendes (1995), a organização do trabalho pode favorecer a vivência de prazer quando favorece a autonomia, valoriza a participação e a globalização do processo de trabalho, necessários para a transformação ou minimização do sofrimento. O prazer, a partir da sublimação, resultante de uma negociação bem sucedida entre desejos inconscientes e a realidade, pressupõe a criatividade e a participação do trabalhador no processo do trabalho.

Não se trata de eliminar o sofrimento no trabalho, mas muito pelo contrário, este serve como indicador de saúde, de prazer através da possibilidade de transformação que passa pelo próprio trabalho (Dejours, 2000). O que se faz necessário é uma re-elaboração do seu significado e sentido para o trabalhador. Assim, o prazer poderia ser vivenciado de modo direto por meio da sublimação ou indireto, por meio da re-significação do sofrimento e transformação do contexto de trabalho.

Para Merlo (2002), a sublimação, que conduz à vivência de prazer é proporcionada em quatro condições ligadas à atividade do trabalho:

1. Condições psíquicas: o sujeito deve compreender a realidade e a partir disso deve mudar os objetivos de sua pulsão.
2. Condições ontogênicas: o trabalhador deve ser beneficiado por um espaço lúdico, onde aprenda a renunciar, parcialmente à atividade sexual e se interessar por causas que tenham valor social.
3. Condições organizacionais: espaço entre organização prescrita e a real do trabalho para que haja correspondência entre a situação de trabalho e o estado interno do sujeito.
4. Condições éticas: o trabalhador deve receber uma retribuição que não se resuma à atribuição de um salário ou prêmio por produtividade, mas

antes que tenha um caráter moral, devendo tomar a forma de reconhecimento.

Para Mendes (1999), são ainda de fundamental importância para o estabelecimento da saúde psíquica do trabalhador: uma flexibilização da organização do trabalho; a integração e globalização dos processos (possibilidade de ver o começo, meio e fim da atividade); métodos e instrumentos de trabalho mais adequados; identidade com o trabalho a partir da identificação da totalidade dos resultados e objetivos; uma maior autonomia; uso das competências técnicas e criativas; e relações sociais baseadas na confiança, cooperação e participação.

Relacionado ainda à vivência de prazer no trabalho, o reconhecimento pode ser considerado como um dos ícones para a construção da identidade do trabalhador. Sua dinâmica fornece uma resposta contínua ao processo de constituição da identidade do trabalhador. Na interação com o coletivo de trabalho, o reconhecimento pela hierarquia, pares e subordinados se dará com o julgamento do outro sob duas formas: julgamento de utilidade e julgamento de beleza.

O julgamento de utilidade técnica, econômica ou social se dá quando os interlocutores do trabalhador, segundo Merlo (2002), reconhecem que a atividade deste último foi importante para a realização do trabalho. Esse julgamento é feito pela hierarquia, subordinados ou clientes.

Já o julgamento de beleza baseia-se em critérios estéticos e econômicos. Para Morrone (2001), esse julgamento está relacionado à conformidade do trabalho, à produção, à fabricação ou ao serviço no que se refere à sua distinção, especificidade, originalidade ou estilo. É a partir desse julgamento que se abre um espaço para o individual no coletivo de trabalho, possibilitando, desta forma, a construção da identidade do trabalhador.

Além do julgamento de utilidade e beleza, há ainda o reconhecimento da família e da sociedade em relação à atividade desempenhada (Morrone, 2001; Tittoni, 2002). Esse reconhecimento passa a ter um caráter muito mais

social que apenas laboral, ou seja, constitui-se a partir da integração do trabalhador à sociedade e não apenas ao seu ambiente de trabalho.

Estudos (Mendes e Abrahão, 1996; Bertin & Derrienic, 2000, Morrone, 2001; Antloga, 2003; J.A.S. Pereira, 2003) com diversas categorias profissionais como feirantes, vendedores, gerentes, bancários apontam que o prazer e a saúde e estariam ligados a: reconhecimento, valorização, realização de atividades variadas, fazer um trabalho de boa qualidade, descentralização do processo decisório, flexibilização hierárquica, autonomia técnica sobre o processo produtivo, possibilidade de aprendizagem e crescimento profissional, participação coletiva, autonomia do trabalho e estímulo à criatividade.

A vivência de prazer e saúde no trabalho estaria de maneira resumida relacionada à possibilidade de expressão subjetiva no contexto de produção, ou seja, relaciona-se a uma concepção tripartida: subjetiva, objetiva e social. Para Ferreira e Mendes (2003), o prazer está ligado a uma re-significação do sofrimento ou à transformação das situações de trabalho. Já o sofrimento, enquanto oportunidade de transformação, constitui-se como um mobilizador para as mudanças, contudo caso haja fracasso nessa mediação o trabalhador pode ser levado a um adoecimento, como, por exemplo, a DORT e depressão.

Para Dejours (1987), o sofrimento estaria ligado a uma estruturação rígida do processo de trabalho que impede uma descarga psíquica. Outros fatores ainda apontados são: subutilização do potencial técnico e intelectual do trabalhador, falta de participação nas decisões, insegurança no trabalho, pouca perspectiva de aprendizagem e crescimento profissional, restrição à liberdade de expressão e espaço limitado para o coletivo de trabalho.

O sofrimento poderia se apresentar sob duas formas: patogênico ou criativo (Dejours e Abdouchelli, 1994). O sofrimento patogênico está ligado a uma lógica defensiva, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis trazendo ao trabalhador frustração, medo, angústia, sentimentos de impotência. O sofrimento criativo, no entanto, dá-se quando o

trabalhador, deparando-se com uma realidade que faz sofrer, utiliza-se da criatividade para transformá-la.

Frente às constantes pressões sob o trabalhador para uma aceitação incondicional da organização do trabalho, verifica-se ainda uma outra natureza de sofrimento: o sofrimento ético. Esse sofrimento é definido como consequência afetiva de uma contradição moral-prática do trabalhador, a partir da traição de seus princípios éticos e que aflige o mal também a seu par. Quando o sujeito não consegue superar esse desafio, segundo Dejours (2000), há uma descompensação que vai desde um quadro depressivo até um paranóico.

Outros indicadores de sofrimento seriam, segundo Jayet (1994) e Bertin e Derrienic (2000): 1. medo físico relacionado à fragilidade do corpo; 2. medo moral por não suportar a pressão e adversidade existente na realização da tarefa e também pelo julgamento dos outros; 3. tédio por desempenhar tarefas pouco valorizadas; 4. impressão de não dar conta das responsabilidades por sobrecarga de trabalho; 5. ambivalência entre segurança, rentabilidade e qualidade; 6. conflitos entre valores individuais e organizacionais; 7. incerteza sobre o futuro próprio e o da organização; 8. perda de sentido do trabalho pela não compreensão da lógica das decisões; 9. sentimento de injustiça, caracterizada pela falta de reconhecimento no trabalho (ausência de retribuição financeira ou moral); 10. sentimento de inatividade, inutilidade e depreciação da identidade profissional, resultante da sensação que o trabalho não traz contribuições à sociedade; 11. sentimento de culpa e vergonha resultantes da falta de confiança e negação de problemas relacionados ao trabalho.

Para Bertin e Derrienic (2000), o sofrimento no trabalho está relacionado ainda a fatores sócio-demográficos e profissionais como trabalhos atípicos, pressão sobre o trabalho, execução de várias tarefas ao mesmo

tempo, parcialidade do processo produtivo, ser submisso às exigências do público e detectar detalhes muito finos no trabalho.

De maneira geral, a vivência de prazer estaria, assim, relacionada a experiências de gratificação provenientes da satisfação dos desejos e necessidades do trabalhador, a partir de uma mediação bem sucedida dos conflitos e contradições gerados no contexto de produção de bens e serviços, segundo Ferreira e Mendes (2003). Já o sofrimento é uma vivência individual ou compartilhada, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, provenientes de conflitos e contradições originados do confronto entre desejo e as necessidades do trabalhador e as características do contexto de produção que está inserido.

Neste estudo, consideramos, segundo Ferreira e Mendes (2003), como indicadores de prazer no trabalho a vivência concomitante dos sentimentos de realização e liberdade. Enquanto para o sofrimento, os indicadores são a vivência concomitante dos sentimentos de desvalorização e desgaste.

Realização relaciona-se à questão da identificação com a tarefa, orgulho e gratificação que ela proporciona, além de indicar a satisfação com um trabalho que atende às aspirações profissionais. Liberdade é a autonomia para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho e a possibilidade de se colocar na atividade, expressando sua subjetividade.

O sentimento de desgaste é o sentimento de que o trabalho causa desânimo, cansaço, sobrecarga, *stress*¹³, ansiedade e frustração. Já o sentimento de desvalorização está ligado ao sentimento do próprio trabalhador

¹³ Neste trabalho tomamos a definição de *stress* como sendo um desgaste anormal e/ou uma diminuição da capacidade do organismo para o trabalho, em consequência da sua incapacidade para tolerar, superar ou se adaptar às exigências de natureza psicológica percebidas como demasiadas, insuperáveis e intermináveis (Stacciarini & Tróccoli, 2002). Os eventos estressores estão ligados, segundo Mendes e Cruz (2004), à sobrecarga, falta de estímulo (tédio, solidão, subinvestimento da capacidade de trabalho, falta de perspectivas) e constrangimentos organizacionais (adições de novas tecnologias, mudanças organizacionais constantes, problema de natureza ergonômica).

em não conseguir atingir as metas propostas pela organização, principalmente no que se refere a questões de produtividade, desempenho e pressões no trabalho.

2.4.2 – Estratégias de enfrentamento do sofrimento

A tentativa de modificação, transformação e minimização da percepção da realidade que faz o trabalhador sofrer é que o leva ao desenvolvimento das estratégias de mediação. Essas estratégias serviriam para combater, atenuar ou até mesmo ocultar o sofrimento que atinge o trabalhador quando confrontado com sua realidade de trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho, as defesas podem ser de natureza coletiva ou individual. As individuais não precisam da presença física de outras pessoas, já as estratégias coletivas dependem, em contrapartida, de um consenso socializado dos trabalhadores à medida que cada coletivo de trabalho constrói a sua própria estratégia. Outra diferença é que as estratégias coletivas de defesa desaparecem quando a causa do sofrimento é afastada, enquanto as individuais ainda podem permanecer.

Essas defesas, no entanto, podem ser prejudiciais quando mascaram o mal no trabalho e “perturbam” a ação dos trabalhadores contra as pressões patogênicas da organização do trabalho (Dejours & Abdouchelli, 1994).

As defesas se caracterizariam pelos seguintes comportamentos (Mendes & Abrahão, 1996; Mendes, 1999): individualismo, passividade, isolamento psicoafetivo e profissional, resignação, descrença, renúncia à participação, indiferença e racionalização.

O uso excessivo das estratégias de defesa pode, entretanto, levar o trabalhador a um processo anestésico frente à dor e ao sofrimento e, dessa forma, levá-lo a uma alienação da realidade que o faz sofrer. Sabendo-se

que a estratégia leva a uma coesão maior, Dejours e Abdoucheli (1994) apontam, no entanto, que o combate excessivo para sua manutenção passando a ser um objetivo em si também é prejudicial, pois as defesas se tornam uma promessa de felicidade. O sofrimento, então, é visto como resultado, para o coletivo de trabalho, do enfraquecimento dessas estratégias defensivas.

Duas outras estratégias defensivas são ainda apontadas por Dejours (1999), principalmente numa época em que ao mal é dada pouca importância, numa era da banalização da injustiça social em que hodiernamente vivemos, são:

1. *Distorção comunicacional*: utilização da máquina gerencial da manipulação pela ameaça para que os objetivos da empresa sejam conquistados a qualquer custo. Faz calar as opiniões contraditórias e gera um processo de racionalização da mentira, cujo objetivo último é legitimar sua eficácia social acerca do trabalho sujo. Essa estratégia leva a uma negação da realidade do trabalho implicando na supervalorização do gerenciamento e da concepção, atribuindo o fracasso à incompetência, falta de seriedade, de preparo, má vontade ou incapacidade humana e não à própria organização e condições de trabalho oferecidas.

2. *Racionalidade estratégica*: refere-se à negação coletiva das situações de trabalho em que há uma incompatibilidade com princípios éticos e morais do trabalhador. Uma subjugação do trabalhador a situações que ferem seus princípios éticos.

Quando há desestabilização dessas estratégias de defesa, podem se observar descompensações psicopatológicas como o desespero, a depressão, a alcoolização e até mesmo o suicídio e numa outra instância, uma revolta violenta com atos de depredação, vingança e sabotagem.

Avaliando o trabalho de analistas de sistemas, Uchida (1998) aponta outra saída para se lidar com a realidade que faz sofrer: as atividades

compensatórias. Naquele caso, as várias formas de lazer, as atividades de fins-de-semana, as atividades depois do trabalho são formas compensatórias de obtenção do prazer que é renunciado no trabalho. Evita-se, assim, efeito *crash*, a descompensação e também a frustração de sua renúncia ao prazer, que em última instância torna-se autodestrutiva.

Uma outra alternativa para lidar com o sofrimento, apontada por Honório et al. (2000), é o gerenciamento do tempo. Em pesquisa com pastores evangélicos, o gerenciamento do tempo, mostra-se como uma forma eficiente de combate ao *stress* e ao sofrimento. A carga excessiva de trabalho exige que estes trabalhadores administrem de maneira adequada o seu tempo de trabalho para que posteriormente não sintam culpa pela produtividade não alcançada.

Para Mendes, Borges e Ferreira (2002), as defesas seriam necessárias para o equilíbrio psíquico, mas podem ainda levar a um imobilismo e alienação. A luta pelo prazer sobrepõe-se à utilização das defesas à medida que possibilita ao trabalhador firmar-se como sujeito, a partir do reforçamento da sua identidade pessoal e profissional.

Objetivando assegurar a integridade física, psicológica e social e a superação da diversidade de contradições existentes no trabalho, as estratégias de mediação têm papel fundamental para a confrontação, superação e/ou transformação das adversidades do contexto de trabalho. Ferreira e Mendes (2003) apontam três tipos de mediação: estratégias operatórias, estratégias de mobilização coletiva e estratégias defensivas.

As estratégias operatórias visam a diminuir o dispêndio físico, cognitivo e afetivo frente às condições que obstaculizam e desafiam a inteligência dos trabalhadores. Essas estratégias, cujo objetivo é levar ao predomínio do bem-estar, podem ser constatadas no desenvolvimento de macetes, novas formas de realizar as tarefas etc.

O processo de mobilização coletiva fundamenta-se na socialização no espaço público de discussão daquilo que faz sofrer. Essa mobilização é baseada em laços de cooperação, confiança e solidariedade e visa à minimização ou transformação do custo humano de maneira a predominar as vivências de prazer. No espaço de discussão, opiniões podem ser livremente declaradas, a partir da relação de equidade estabelecida entre seus participantes. Este espaço está baseado em crenças, desejos, valorização, posições ideológicas, experiências e comprometimento cognitivo e afetivo dos trabalhadores de forma a produzir ações com maior poder de transformação. De maneira prática, essa mobilização pode levar a incorporação de ações como realização de planos alternativos, apoio social, aprendizagem e uso de novas habilidades para lidar com problemas, revisão de objetivos, planejamento de atividades, aconselhamento etc.

As estratégias defensivas são, nessa visão, caracterizadas pela negação e/ou racionalização do sofrimento. Têm a finalidade de proteger o ego contra dissonâncias cognitivas e afetos dolorosos. A negação explicita-se por comportamentos de isolamento, desconfiança, individualismo, banalização das adversidades e eliminação do coletivo de trabalho. A racionalização é uma eufemização ou evitação do medo, angústia e insegurança, caracterizada por comportamentos de apatia, resignação, passividade e conformidade. Enquanto a negação está mais ligada às pessoas, a racionalização está mais ligada aos fatos.

Quando o fracasso na utilização dessas estratégias de mediação (mobilização e defensivas) há possibilidade de desenvolver desordens psíquicas ou mesmo físicas, como por exemplo, desenvolvimento de DORT, *stress*, depressão e outras doenças. Merlo (2002), por exemplo, em estudo com operárias fabris aponta como a desestabilização do coletivo, a rigidez das tarefas e o fracasso das defesas levaram ao desenvolvimento grave de DORT. Em estudo com bancários, Rocha (2003) aponta a tristeza profunda, falta de

vontade de sair de casa, diminuição do prazer, necessidade de isolamento e sentimento de inutilidade como resultantes do fracasso das estratégias defensivas utilizadas depois do desenvolvimento de DORT.

Dessa forma, à vivência de sofrimento restam duas possibilidades. Uma é desenvolver novas formas de realizar as tarefas diminuindo os custos afetivo, cognitivo e físico, transformando a realidade que faz sofrer a partir de um acordo público (pares, chefia, subordinados) em que há a contribuição de todos. A segunda é uma convivência com a realidade que faz sofrer, mas não a transformando, podendo até chegar ao adoecimento. Assim, a psicodinâmica do trabalho surge como um farol que mostra a realidade psíquica individual e social, uma foto da realidade. Cabe ao trabalhador, ao grupo, à organização decidirem qual caminho seguir.

O próximo capítulo discute de maneira resumida essa abordagem da psicodinâmica do trabalho aliando-a ao contexto de produção das igrejas estudadas. Soma-se a isto a apresentação de um modelo de pesquisa e as hipóteses que nortearam a realização deste estudo.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

OBJETO DE INVESTIGAÇÃO

3.1 - Problema

A partir da caracterização da igreja como uma organização sob a ótica de um mercado religioso que tem um contexto de produção de bens e serviços específico e, além disso, considerando que seus líderes religiosos (pastores) também realizam um trabalho estruturante psiquicamente e construtor de relações sócio-cultuais dentro deste contexto, realizou-se um estudo de caráter qualitativo e quantitativo, cujo problema investigado é:

“Será que os líderes religiosos da igreja Sara Nossa Terra e da igreja Batista, submetidos a um contexto de produção com características específicas em termos de organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais, estariam vivenciando de maneira diferenciada o prazer e o sofrimento? Além disso, quais as estratégias utilizadas por esses líderes para mediar o sofrimento, caso ocorra?”

3.2 - Teoria

Este estudo, com base na Psicodinâmica do Trabalho, investigou a vivência de prazer e sofrimento e as estratégias de enfrentamento do sofrimento, influenciadas pelo contexto de produção de bens e serviços, nos pastores de uma igreja evangélica neopentecostal (Sara Nossa Terra) comparando-a com a de pastores de uma igreja tradicional (Batista – CBB¹⁴), por apresentarem estruturas organizacionais e dogmáticas totalmente distintas, segundo Fernandes *et al.* (1998), o que possibilitou uma comparação mais objetiva entre elas.

Para facilitar a comparação e distinção entre as denominações que se propõe estudar, apresentamos o seguinte quadro que resume a teoria já apresentada no primeiro capítulo:

Tabela 1: Algumas diferenças entre as igrejas Sara Nossa Terra e Batista (CBB)

CATEGORIAS	SARA NOSSA TERRA	BATISTA (CBB)
Divisão sociológica	Neopentecostais	Tradicionais
Origem	Fundada por brasileiros	Fundada por americanos
Data de fundação	Em Goiânia – 1976	No Brasil, em 1882 (Salvador)
Tipo de liderança/poder	Carismática	Tradicional
Processo decisório	Centralizado. Concentração no colégio de bispos. Pouca autonomia da igreja local	Descentralizado. Autonomia da igreja local
Produtividade	Mais quantitativa	Mais qualitativa
Pastor	Funcionário da denominação	Funcionário (presidente) da igreja local
Relação com o Estado	Alinhamento político	Distanciamento
Culto	Expressividade emocional	Relativa expressividade emocional
Usos e costumes (roupas, comportamentos etc)	Liberalidade	Restrição
Estratégias de crescimento	Uso agressivo da mídia, teologia da prosperidade e células	Evangelização na própria igreja, educação (colégios e faculdades) e prelo (livros e folhetos)

A partir da consideração de que a igreja é uma organização e que possui um contexto específico de produção, avaliou-se o prazer e sofrimento a

¹⁴ Devido à diversidade de denominações Batistas no Brasil e posições dogmáticas diferentes, escolheu-se a primeira Convenção Batista estabelecida no Brasil: a Convenção Batista Brasileira (CBB).

partir de três pilares, quais sejam os constituintes do contexto de produção de bens e serviços, segundo Ferreira e Mendes (2003). O primeiro deles se refere à organização do trabalho pastoral, quais seriam as regras, as normas, o foco da produtividade, a divisão do trabalho dentro daquela organização. O segundo pilar de análise são as condições de trabalho, referindo-se à infra-estrutura oferecida pela organização, bem como as práticas de recursos humanos daquela igreja. Por último, as relações sócio-profissionais estabelecidas com a liderança denominacional, como os pares (outros pastores) e também com os clientes, compreendidos aqui como “clientes-membros”.

Estas dimensões ao serem avaliadas de forma negativa ou positiva pelo líder religioso são responsáveis pelo desencadeamento das vivências de prazer ou de sofrimento.

O sofrimento pode ser assim expresso por meio de sentimentos como ansiedade, insatisfação, tédio, solidão, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho individual ou coletivo. Muitas vezes, o sofrimento é de natureza inconsciente e são verificados em sentimentos como angústia, medo e insegurança que são provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação e a restrição de satisfazê-las impostas pelas limitações das situações de trabalho.

Já o prazer, manifesta-se através de sentimentos como valorização, reconhecimento, liberdade, realização e satisfação no trabalho. É proveniente da gratificação pulsional, resultante da consonância entre a subjetividade do trabalhador (sonhos, desejos, anseios) e aquilo que é oferecido pelo contexto do trabalho.

Diante do sofrimento, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, poderiam ser utilizadas estratégias individuais ou coletivas de mediação para transformar ou negar este sofrimento. Para este estudo, serão usadas as seguintes estratégias: 1. mobilização subjetiva, a partir de uma re-significação do sofrimento que implica uma modificação da realidade que faz sofrer, o

trabalhador, a partir de um espaço para uma socialização, transforma seu contexto de produção em local de prazer; 2. estratégias defensivas: a partir de uma proteção egóica contra uma dissonância cognitiva e afetos dolorosos, não há alteração da realidade de trabalho, podendo se dar pela negação da realidade do trabalho ou mesmo a racionalização do sofrimento. O fracasso dessas estratégias defensivas poderia então levar o trabalhador ao adoecimento e aparecimento de doenças como depressão e DORT e o seu sucesso (no caso da mobilização), à saúde do trabalhador.

3.3 - Objetivos

3.3.1 - Geral

A partir da caracterização organizacional de uma igreja neopentecostal e de uma igreja tradicional, objetiva-se comparar as vivências de prazer e sofrimento gerados no trabalho dos pastores das seguintes igrejas: Sara Nossa Terra (SNT) e Batista (CBB), visto estarem submetidos a condições de produção de bens e serviços diferentes. Além disso, objetiva-se analisar as semelhanças e as diferenças das estratégias utilizadas para mediar o sofrimento naquela atividade.

3.3.2 - Específicos

- Caracterizar fundamentalmente as estruturas organizacionais das igrejas neopentecostais e das tradicionais.
- Analisar a percepção do contexto de produção de serviços dos pastores das diferentes igrejas sob as dimensões organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais estabelecidas por estes profissionais.

- Investigar se os pastores da igreja Sara Nossa Terra vivenciam mais prazer ou mais sofrimento.
- Investigar se os pastores da igreja Batista (Convenção Batista Brasileira) vivenciam mais prazer ou mais sofrimento.
- Descrever quais as estratégias de mediação utilizadas pelos pastores para o enfrentamento do sofrimento, comparando-as entre os líderes de cada igreja, verificando se há mais utilização de estratégias defensivas ou de mobilização.

3.4 – Representação da investigação empírica

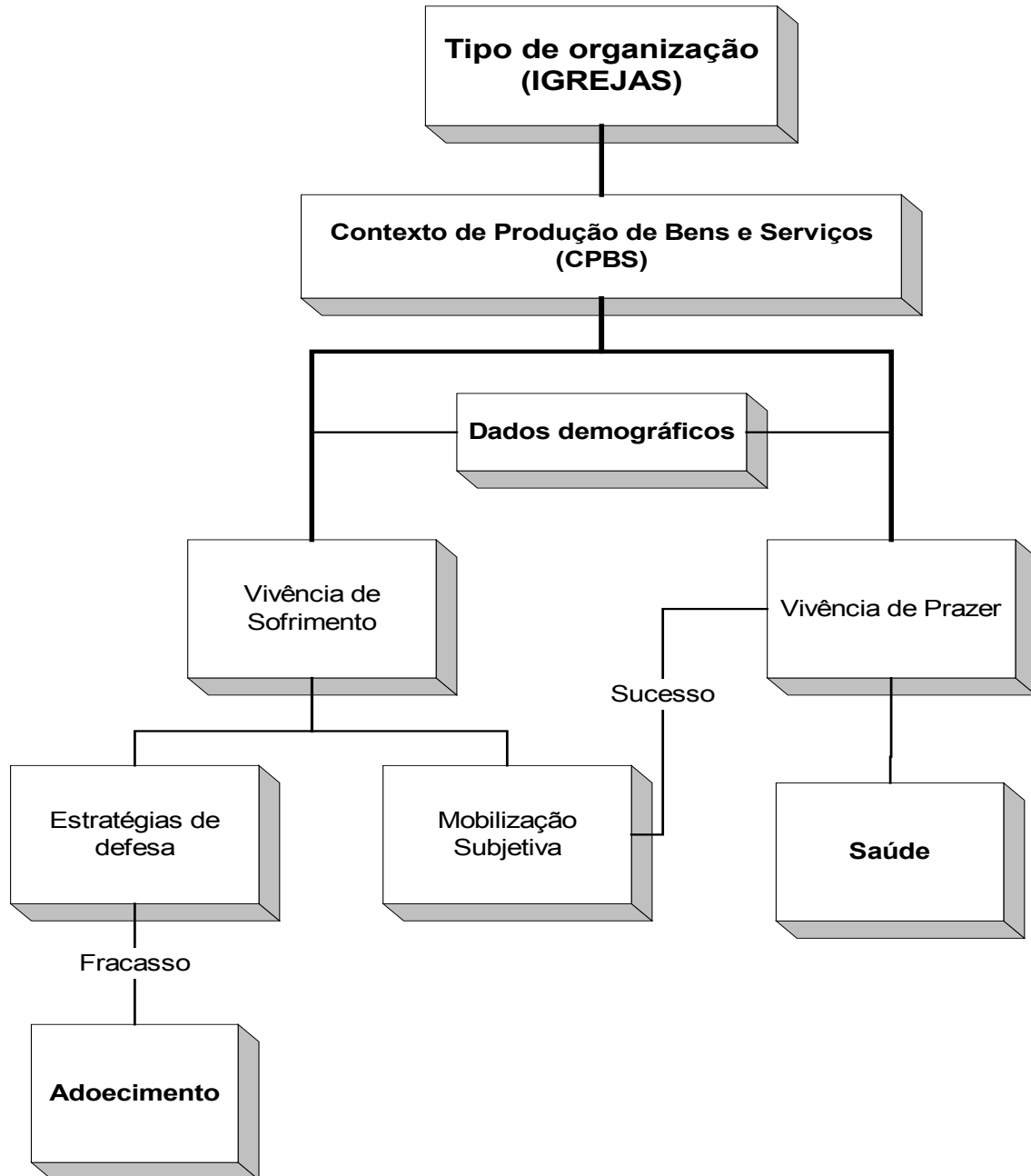


Figura 1: Esquematização das dimensões da investigação empírica

3.5 - Hipóteses

O contexto de produção de bens e serviços a que estão submetidos os pastores difere um do outro. Há claras diferenças no que se refere à: organização de trabalho: regras impostas, produtividade esperada (crescimento numérico da igreja, aumento da receita etc), tempo, divisão do trabalho (equitativa, desigual etc); condições de trabalho: a infra-estrutura, política de recursos humanos (promoção de cargo, aumento de salário, papel do pastor) e; relações sociais estabelecidas com sua hierarquia, seus pares e os membros das igrejas.

Na igreja Sara Nossa Terra, como igreja neopentecostal, metas claras aliada à estratégia celular¹⁵ de crescimento têm acarretado uma cobrança contínua sobre os pastores por produtividade, até mesmo porque está ligada a fatores de promoção na organização. Esse tipo de ambiente organizacional pode afetar as relações sócio-profissionais entre pares e chefia; pode afetar ainda a liberdade de ação do pastor gerando um ambiente de pressão, restrição e ingerências políticas, principalmente por conta da centralização organizacional, como apontado por Mariano (1999).

Na igreja Batista não há uma estrutura hierarquicamente rígida, com definição clara de índices, normas e regras de produtividade aos pastores. A autonomia entre as igrejas dá uma liberdade maior para a liderança, embora reconhecidamente a autoridade do pastor esteja submetida à decisão da assembleia da igreja. Essas características não trazem uma uniformidade no contexto de produção dessas igrejas, seja em sua organização, condições de trabalho (principalmente no que se refere ao suporte denominacional) e relações sócio-profissionais, contudo há unanimidade no que se refere à

¹⁵ Semelhante àquela adotada pela estrutura toyotista, onde o grupo passa a produzir, de forma completa, um subconjunto de componentes ou lotes completos dos produtos. No caso da

liberdade do pastor para com sua igreja local, como apontado por Azevedo (1996). Isso também será definidor do grau de vivência de prazer e sofrimento percebido na atividade de liderança.

Partindo dessas premissas que caracterizam essas duas igrejas e tendo em vista os pressupostos da psicodinâmica do trabalho, principalmente da relação entre o contexto de produção de bens e serviços e as vivências de prazer e sofrimento, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

H1. Os diferentes tipos de organização a que estão submetidos os pastores da igreja batista e da Sara Nossa Terra diferenciarão o contexto de produção de bens e serviços e, conseqüentemente, suas vivências de prazer e sofrimento.

H2. Os pastores da igreja Sara Nossa Terra (SNT) têm mais sofrimento que os pastores da igreja Batista (CBB)

H3. As estratégias de mediação utilizadas para enfrentar o sofrimento dependem do tipo de organização a que pertence o pastor.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

ABORDAGEM METODOLÓGICA

4.1 - População

A população se constituiu de pastores da Igreja Sara Nossa Terra e de pastores da Igreja Batista que estivessem atuando em alguma igreja no Brasil.

4.2 - Amostra

A amostra do presente estudo se constituiu, na primeira fase (parte quantitativa - resposta a questionário), de 100 pastores da igreja Sara Nossa Terra e outro grupo de 100 pastores da igreja Batista (CBB).

Na igreja Sara Nossa Terra, os pastores tinham em média 39,72 anos (DP: 7,15), a maioria do sexo masculino (92,9%), com renda média de R\$ 2.583,00 (DP 2101,44), com tempo médio de denominação de 4,51 anos (DP 3,82) e com 47 horas semanais de atividade pastoral (DP: 37,36). Já na igreja Batista, os pastores tinham em média 44,26 anos (DP: 9,64), todos do sexo masculino, com renda média de R\$ 3.303,37 (DP: 2316,58), com tempo médio de denominação de 13,95 anos (DP: 9,51) e com 55,31 horas semanais de atividade pastoral (DP 38,98).

A tabela, a seguir, apresenta os dados que caracterizam essa amostra, divididos por denominação.

Tabela 2. Caracterização da amostra

DADOS	GRUPOS	PERCENTUAL	
		BATISTA	S N T
IDADE	Até 35 anos	20,40	25,5
	36 – 45 anos	42,90	58,2
	46 – 55 anos	21,4	11,2

	56 anos ou mais	15,30	5,1
SEXO	Masculino	100	92,9
	Feminino	0	7,1
GRAU DE INSTRUÇÃO ¹⁶	1º grau incompleto	0	2,0
	1º grau completo	1,0	4,0
	2º grau incompleto	0	13,1
	2º grau completo	0	26,3
	Superior incompleto	7,0	24,2
	Superior completo	62,0	23,2
	Especialização	12,0	6,1
	Mestrado/Doutorado	17,0	1,0
RENDA FAMILIAR ¹⁷	Até R\$ 1500,00	28,4	39,6
	R\$1500,00 a R\$2000,00	11,6	15,3
	R\$2000,00 a R\$3000,00	20,0	22,0
	R\$3000,00 a R\$4000,00	13,7	8,8
	Mais de R\$4000,00	26,3	14,3
CARGO	Pastor auxiliar	15	22,2
	Pastor responsável	85	77,8
TEMPO NA DENOMINAÇÃO	Até 2 anos	10,4	39,2
	2 – 4 anos	6,3	16,5
	4 – 6 anos	10,4	22,7
	6 anos ou mais	72,9	21,6
	SIM	56,0	52,0

¹⁶ Para os pastores batistas, o curso de Teologia, embora não reconhecido completamente pelo Ministério da Educação, é considerado curso superior. Tem, em média, carga de 160 créditos e duração de 4 anos.

¹⁷ Para ter um valor comparativo, o salário mínimo à época da pesquisa era de R\$ 240,00 e o dólar valia R\$ 2,921 (IBOVESPA – 16/04/2004).

EXERCÍCIO DE OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA	SIM	56,0	52,0
EXERCÍCIO DE OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA	Até 21 horas	22,9	30,9
	NÃO	44,0	48,0
	21 – 42 horas	28,1	62,8
	42 – 70 horas	20,9	20,2
	70 horas ou mais	28,1	17,0

Os dados acima chamam a atenção para os seguintes aspectos:

1. Quanto ao gênero: entre os batistas não existem mulheres no cargo pastoral, o que já não ocorre entre os pastores saristas.

2. Quanto ao grau de instrução: os batistas têm um grau de instrução maior, concentrando-se mais no superior completo (62%). Já entre os saristas 45,4% dos pastores têm até o segundo grau. Somente 1% dos saristas tem uma pós-graduação (mestrado/doutorado), já entre os batistas esse índice é de 17% .

3. Quanto à renda: entre os batistas, há uma renda familiar maior que entre os saristas.

4. Quanto ao auxílio de outros pastores. O número de pastores auxiliares entre os saristas é maior que entre os batistas. Isso pode ser um reflexo de que há um número maior de igrejas que de pastores (650 igrejas e 1500 pastores saristas). Entre os saristas, “sobram” pastores, já entre os batistas “faltam” pastores.

5. Quanto ao tempo na denominação e corroborando com a antiguidade das denominações, os batistas têm uma maioria na denominação há mais de 6 anos (72,9%). Já entre os saristas, apenas 21,6% lá estão por esse mesmo período. Outro fato interessante é que cerca de 40% dos saristas estão na denominação por um período menor que 2 anos.

6. Quanto ao exercício de outras atividades remuneradas entre os batistas parece haver uma diferença maior entre os que exercem outras

atividades remuneradas e os que não as exercem, entretanto em ambas as denominações a maioria dos pastores exercem uma atividade remunerada. E talvez relacionado a isso, os pastores batistas parecem trabalhar um número maior de horas que os saristas, visto que 49% dizem trabalhar mais que 42 horas semanais entre os batistas e apenas 37,2 % entre os saristas.

Na segunda fase do estudo, parte qualitativa (entrevista individual semi-estruturada), a amostra foi constituída por um grupo de 10 pastores (5 de cada uma das denominações) que já haviam respondido ao questionário na primeira fase e que também estavam atuando em alguma igreja no Distrito Federal.

4.3 – Procedimentos

A seleção dos participantes da igreja batista se deu de forma aleatória, principalmente aqueles que não trabalhavam no Distrito Federal. Foram realizadas três etapas. Inicialmente um contato com o presidente da Convenção Batista do Distrito Federal e com o presidente da Ordem dos Pastores Batistas do Distrito Federal que prontamente autorizaram o estabelecimento do contato com os pastores por carta.

Foram enviados, então, 150 questionários por correio para pastores que atuavam no Distrito Federal e também em outros estados (Minas Gerais, Pernambuco, Goiás, Alagoas, Amazonas, São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná). Destes, apenas 30% retornaram.

Outra forma de contato com os pastores não residentes no Distrito Federal foi por correio eletrônico (e-mail). Com a ajuda da Secretaria Geral da Ordem dos Pastores Batistas do Brasil, foram enviados cerca de 500 e-mails, com a carta de apresentação do trabalho (em anexo) e com uma forma eletrônica do questionário aplicado para responderem. Destes, apenas 6,2 % retornaram.

A terceira forma foi a entrega dos questionários em três reuniões denominacionais, onde se encontravam apenas pastores batistas para discutirem assuntos da organização. Nestas, foram coletados 24 questionários, fechando assim os 100 questionários analisados.

As cinco entrevistas semi-estruturadas com os pastores batistas foram realizadas com os que já haviam respondido ao questionário e, portanto, já conheciam do que se tratava a pesquisa. As entrevistas semi-estruturadas e individuais foram realizadas em suas próprias igrejas (gabinete pastoral) e duraram em torno de oitenta a noventa minutos cada.

Já com os saristas, o contato inicial se deu com o bispo presidente da denominação, bispo Robson Rodovalho que autorizou a realização do estudo.

Os questionários foram então coletados em uma única reunião em que participaram pastores saristas de todo o Brasil (realizada em Brasília, no mês de julho de 2003), durante 3 dias.

Para a segunda fase do estudo, procurou-se entrevistar um bispo (partícipe do colégio de bispos) e outros quatro pastores locais de diferentes igrejas que também já haviam respondido o questionário. Essa estratégia objetivava ter uma visão maior da organização, com a diferenciação hierárquica entre os pastores nesta denominação. Da mesma forma, as entrevistas semi-estruturadas individuais foram realizadas em suas próprias igrejas e duraram em torno de oitenta a noventa minutos cada.

4.4 - Instrumentos

Na presente pesquisa foram utilizados três instrumentos: dois de natureza quantitativa (EIPST e ECORT) e outro de natureza qualitativa (entrevista individual semi-estruturada) de modo que os dados pudessem se complementar.

A – Entrevista individual semi-estruturada

A entrevista individual semi-estruturada foi utilizada, pois se mostra um instrumento apropriado, segundo King (1995), quando se busca a descrição de um tema sem teste formal de hipótese ou quando não se pode definir o quê e como os sujeitos fornecerão as informações ou a natureza e a extensão da participação dos sujeitos na emissão de opiniões em relação ao tema da pesquisa.

Além disso, a entrevista se mostra como um dos instrumentos mais flexíveis de coleta de dados, possibilitando abordar tanto conteúdos relacionados à dinâmica do trabalho como a experiências individuais, a partir do discurso dos sujeitos.

Significa finalmente ocupar este lugar de observador e ouvinte que quer mais aprender do que ensinar, mais ouvir do que falar, mais sentir do que expressar. Busca estabelecer as relações internas entre a objetividade do mundo e sua própria subjetividade, tentar compreender a objetividade da subjetividade deste outro (Uchida, 1998, p.181).

A entrevista semi-estruturada centra-se na pessoa e com a qual, o entrevistador, numa atitude de empatia, utiliza técnicas de reformulação para coleta dos dados. Desenvolve-se segundo a lógica do entrevistado, a partir de temas diretamente relacionados ao estudo. O foco do conteúdo centra-se na relação subjetiva do entrevistado com o objeto do discurso (Bardin, 1977).

Para Mendes (1999), a comunicação deve ser vista como um processo, a palavra como mediadora do sentido e o discurso como um processo de elaboração no qual se confrontam motivações, desejos e investimentos do sujeito.

As 10 entrevistas deste estudo, foram conduzidas de forma flexível e dirigidas com questões abertas referentes a temas previamente definidos: descrição do trabalho, condições de trabalho, sentimentos em relação ao trabalho, relação sócio-profissional com outros pastores e membros da igreja, dificuldades encontradas no trabalho e as estratégias para lidar com as mesmas.

O tema descrição do trabalho buscou as rotinas, processos de trabalho, produtividade, regras impostas e esperadas, o processo decisório, fluxo de comunicação, jornada de trabalho com fim de analisar a organização do trabalho.

O tema condições de trabalho foi desenvolvido para se analisar quais as condições de infra-estrutura como, por exemplo, equipamentos oferecidos, salário. Além disso, verificaram-se com este tema as práticas administrativas de recursos humanos da organização como, por exemplo, a promoção na organização.

Relacionamento com os outros pastores, com os membros da igreja (clientes) foi tratado a partir de questões que abordavam, o tipo de relação estabelecida, como estas relações se desenvolviam no dia-a-dia, a presença de regras e normas grupais, a transmissão das regras, existência de reuniões administrativas ou encontros sociais, os comportamentos ante a chegada de um novo membro, par ou chefe e sua despedida.

O tema sentimentos no trabalho objetivou levantar informações em relação às vivências de prazer e sofrimento. Como uma questão geral que pedia uma descrição dos sentimentos em relação ao trabalho por todo o tempo em que o realiza, avaliaram-se itens ligados a sentimentos como liberdade, realização, reconhecimento, desvalorização, desgaste, insegurança, medo etc.

O tema dificuldades encontradas no trabalho levantou quais os tipos de dificuldades e sofrimento enfrentados e quais estratégias de mediação utilizadas para enfrentá-los, superando-os ou negando-os.

B – A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho - EIPST

Esta escala, validada por Mendes (no prelo), é um instrumento composto por 04 fatores conceituais, sendo que 02 deles estão relacionados à vivência de prazer e os outros 02 à vivência de sofrimento.

Os dois fatores ligados ao **prazer** são:

1. *realização*: sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais. Tem uma alfa igual a 0,82 e corresponde a 08 itens.

2. *liberdade*: estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho. Tem um alfa de 0,86 e corresponde a 06 itens da escala.

Os dois fatores ligados ao **sofrimento** são:

1. *desgaste*: sentimento de desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga e *stress* no trabalho. Tem um alfa de 0,80 com 07 itens na escala.

2. *desvalorização*: sentimento de incompetência diante das pressões para atender às exigências relacionadas ao desempenho e produtividade. Tem um alfa de 0,86 e corresponde a 08 itens na escala.

A EIPST é uma escala do tipo Likert de cinco pontos, composta por 29 itens distribuídos em 4 fatores, com índice de consistência $>0,80$ e itens com cargas $>0,30$ e eigenvalue >2 . A variância total é de 41,8%. Os escores obtidos nos fatores e que estejam entre 2,5 e 3,5 são considerados moderados. Valores acima de 3,5 são considerados fortes na vivência daquele fator, já os valores abaixo de 2,5 são considerados como uma vivência fraca do fator.

Segundo Mendes (no prelo), a vivência de prazer ou de sofrimento é avaliada pela presença concomitante dos dois fatores daquela vivência

(liberdade/realização ou desgaste/desvalorização), ou seja, a presença de apenas um dos fatores não garante a predominância da vivência.

Esta escala foi aplicada a 200 sujeitos, 100 da igreja Batista (CBB) e 100 da Sara Nossa Terra (SNT).

C - Escala de Avaliação das Condições, Organização e Relações sociais de Trabalho – ECORT

Esta escala (Mendes, Ferreira e Rego, 2004) é um instrumento composto por 37 itens e 03 fatores conceituais de análise, com KMO de 0,91 e variância total de 39,2%. São eles:

Fator 1 - Organização do Trabalho - Envolve as representações sobre os aspectos formais do trabalho: divisão do trabalho, normas, tempo e controle e atividade de trabalho e representações sobre as exigências do trabalho que determinam os modos de agir dos sujeitos: exigências cognitivas; indicadores de complexidade. Este fator contém 13 itens e um alfa de cronbach de 0,89.

Fator 2 – Relações de Trabalho - Envolve representações sobre a comunicação e a sociabilidade no trabalho: interação profissional com colegas, chefias e usuários/consumidores de serviços e produtos. São 8 itens neste fator é 8 e seu alfa de cronbach é de 0,81.

Fator 3 – Condições de trabalho - Envolve representações sobre o apoio institucional recebido para a realização do trabalho: meios para o trabalho e gestão voltada para o desenvolvimento profissional. O fator contém 16 itens com um índice de confiabilidade interna de 0,89.

A ECORT é uma escala do tipo Likert de 5 pontos.

Esta escala foi aplicada a 100 sujeitos de cada uma das denominações estudadas, para que se pudesse fazer o estudo comparativo no que tange à influência do tipo de organização na vivência de prazer ou sofrimento.

4.5 – Análise dos dados

Para a consecução dos objetivos da pesquisa foram combinados métodos de análise quantitativos e qualitativos em razão da natureza dos dados e do objeto de estudo.

4.5.1 – Análise quantitativa

Os dados obtidos na aplicação dos instrumentos EIPST e ECORT foram submetidos a uma análise estatística com o software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versão 10.0.

Para o alcance dos objetivos desta pesquisa foram empregadas estatísticas descritivas: frequência, média e desvio padrão.

Com o objetivo de verificar diferenças significativas entre as médias dos fatores prazer-sofrimento e contexto de produção entre os pastores das duas denominações, realizaram-se os testes “t” de comparação de médias.

Além disso, para verificar se o tipo de organização tinha algum efeito sobre os fatores relacionados ao prazer e sofrimento e ao contexto de produção foi realizada a análise de regressão múltipla stepwise.

Para a verificação da correlação entre as variáveis analisadas foram utilizadas correlações bivariadas.

Para que pudesse subsidiar uma interpretação que levasse em consideração a influência de características demográficas sobre a vivência de prazer/sofrimento e a percepção do contexto de produção de bens e serviços e também a influência do contexto de produção sobre as variáveis de prazer/sofrimento, foi realizada a regressão múltipla do tipo stepwise. Tal procedimento colimou também verificar o grau de explicação das variáveis demográficas sobre as variáveis indicadoras de prazer/sofrimento

(realização e liberdade) e sobre as variáveis do contexto de produção (organização, condições e relações no trabalho). Além disso, colimou-se também a verificação de qual das variáveis do contexto de produção estaria melhor explicando a variação das variáveis prazer e sofrimento.

4.5.2. Análise qualitativa

A análise qualitativa teve como princípio a análise de conteúdo das entrevistas, tomadas como processo de comunicação válido para os objetivos do estudo.

A análise de conteúdo, dentro do rigor metodológico científico, tornou-se opção viável por apresentar recursos que podem explicar aspectos simbólicos e reais, baseadas nas interações do sujeito com a realidade do trabalho.

As entrevistas foram analisadas por três juízes utilizando método indutivo, com a adoção de um roteiro prévio. Esses juízes eram alunos de graduação e pós-graduação do curso de psicologia da Universidade de Brasília.

A partir de uma leitura flutuante para o reconhecimento da entrevista, foi realizada uma análise das co-ocorrências dentro dos critérios de: representatividade (amostra selecionada deve ser representativa frente ao universo), exaustividade (é preciso ter em mãos todo o material coletado para a análise; dado colhido, dado analisado) e homogeneidade (o material analisado deve ser coletado a partir de critérios homogêneos com sujeitos, técnicas e roteiros semelhantes).

Com o material codificado e as co-ocorrências das falas numa mesma entrevista, extraíram-se as relações entre os elementos das falas, tomando a palavra como unidade de registro e a partir daí a construção de categorias. Foram considerados os aspectos dinâmicos constantes na fala e também a relação da realidade psíquica do sujeito com a de seu trabalho.

Elaboradas as categorias específicas de cada uma das entrevistas e com as co-ocorrências de seu conjunto, foram definidas as categorias síntese que subsidiaram as interpretações.

Sendo este um estudo comparativo entre dois grupos de pastores, pertencentes a denominações diferentes, foram assim agrupadas as entrevistas dos pastores de uma mesma denominação, ou seja, 5 entrevistas agrupadas da Sara Nossa Terra e 5 agrupadas da Batista.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

RESULTADOS

Os resultados aqui apresentados seguem a proposta de trazer a análise quantitativa dos 200 questionários EICORT e EIPST aplicados e depois se segue a análise das 10 entrevistas realizadas com os pastores.

5.1- O Contexto de Produção de Bens e Serviços

Baseado em Ferreira e Mendes (2003) que consideram o contexto de produção como sendo constituído pelos fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais, aplicou-se a ECORT em 100 pastores de cada uma das denominações. Os resultados são:

Tabela 3: Médias e desvio padrão de organização do trabalho, relações sócio-profissionais e condições de trabalho da ECORT

BATISTA		FATORES	SARA NOSSA TERRA	
DESVIO PADRÃO	MÉDIAS		MÉDIAS	DESVIO PADRÃO
0,58	2,44	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	2,55	0,49
0,69	2,47	RELAÇÕES SÓCIO-PROFISSIONAIS	2,20	0,63
0,75	2,45	CONDIÇÕES DE TRABALHO	2,26	0,69

(N=200, 100 para cada grupo)

Realizando-se o teste t de Student e o teste F para a verificação da possibilidade de diferença entre as médias dos três itens apresentados (nível de significância $p < .05$), verificou-se que há indicações de que apenas o fator relações sócio-profissionais tenha médias diferentes, para ambos os grupos.

Essa diferença significativa entre os grupos, quanto ao fator relações sócio-profissionais, indica que as relações com os membros da igreja, com outros pastores e com a hierarquia denominacional sejam percebidas de

maneira diferenciada para ambos os grupos, como já preconizado no primeiro capítulo que contextualiza cada um dos grupos estudados.

Como parte da apresentação dos resultados, demonstram-se a seguir os dois itens do questionário ECORT que tiveram maior valoração em cada um dos três fatores considerados (organização do trabalho, relações sócio-profissionais e condições de trabalho) para ambos os grupos, cujo objetivo é verificar as diferenças das percepções de cada um dos itens relacionados a prazer e sofrimento.

Tabela 4: Itens com as maiores médias da ECORT

BATISTA		FATORES	SARA NOSSA TERRA	
MÉDIA	ITEM		ITEM	MÉDIA
3,18	O ritmo de trabalho é excessivo	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	A cobrança por resultados é fortemente presente	3,19
2,85	A cobrança por resultados é fortemente presente		Meu desempenho é muito fiscalizado	3,12
2,73	Existe individualismo no ambiente de trabalho	RELAÇÕES SÓCIO-PROFISSIONAIS	A comunicação entre funcionários é insatisfatória	4,21
2,68	Existem conflitos interpessoais no ambiente de trabalho		Existem conflitos interpessoais no ambiente de trabalho	4,05
3,03	O número de pessoas é insuficiente para a realização das tarefas	CONDIÇÕES DE TRABALHO	O número de pessoas é insuficiente para realização das tarefas	3,08
2,71	Falta política de progressão funcional		O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	2,90

(N=200, 100 para cada grupo)

A despeito do fato de que o item que se refere à cobrança por resultados seja importante para os dois grupos, verifica-se que há maior força deste aspecto entre os saristas. Para os batistas, a queixa principal se

refere ao ritmo de trabalho, já para os pastores da Sara, a queixa se refere à fiscalização de suas atividades, o que não deixa de ser compatível com a estrutura organizacional destas igrejas e seus objetivos de crescimento.

Quanto ao fator relações sócio-profissionais (único em que se verificam diferenças entre os dois grupos), percebe-se que os conflitos interpessoais se mostram como um item relevante na percepção destes pastores. Um item interessante é a comunicação insatisfatória percebida entre os saristas, coadunando-se com a estrutura centralizadora existente nesta denominação. Outro item a considerar é o individualismo no ambiente de trabalho apontado pelos pastores batistas, que se coaduna com a estrutura organizacional da igreja local.

No que se refere ao fator condições de trabalho, a queixa principal apontada nos questionários é o que se refere à falta de pessoal para a realização das tarefas, indicando uma falta de apoio organizacional para estes trabalhadores. Outro item interessante é o que se refere à falta de progressão funcional percebida pelos batistas, onde o pastor já tem o maior cargo a ocupar, sendo que sua ligação com a liderança denominacional assume um valor mais político que contratual. Já para os saristas, a falta de apoio institucional refere-se ao mobiliário inexistente no local de trabalho, reflexo da estratégia de expansão da igreja que, muitas vezes não dá um suporte adequado para suas congregações.

5.2 - Vivência de Prazer e Sofrimento

Os resultados obtidos com a aplicação da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento (EIPST) são apresentados na tabela 3. Destaca-se que os valores para prazer estão ligados à liberdade e à realização e aqueles ligados ao sofrimento, desgaste e desvalorização.

Tabela 5 - Médias e desvio-padrão de realização, liberdade, desgaste e desvalorização da EIPST

BATISTA		FATORES	SARA NOSSA TERRA	
DESVIO PADRÃO	MÉDIAS		MÉDIAS	DESVIO PADRÃO
0,45	4,41	REALIZAÇÃO	4,40	0,44
0,62	3,80	LIBERDADE	4,00	0,56
0,66	2,83	DESGASTE	2,62	0,55
0,63	2,25	DESVALORIZAÇÃO	2,27	0,65

(N=200, 100 para cada grupo)

Realizando-se o test t de Student para a verificação das diferenças entre as médias dos dois grupos apresentados, considerando o nível de significância $p < .5$, verificou-se que há indicações de que apenas as médias de liberdade e desgaste apresentam diferenças estatisticamente significativas para os grupos. Entretanto, quando aplicamos o teste F ($p < .05$), verificou-se que apenas liberdade e desvalorização apresentam diferenças significativas. Há, dessa forma, indicações de que as médias do fator liberdade sejam as que mais se diferenciam entre os grupos. Há ainda indicações de que para o fator realização não haja diferença significativa entre os grupos.

Considerando que a escala aplicada tem uma valoração de 5 pontos e lembrando que uma média de 2,5 a 3,5 é um valor moderado para esta vivência, pode-se constatar que os valores para realização e liberdade são fortes. Já para o fator desgaste há indicação de uma vivência moderada. Quanto ao fator desvalorização, os dados apontam para uma vivência fraca desse sentimento entre os líderes considerados.

Como parte da apresentação dos resultados demonstram-se a seguir os dois itens do questionário EIPST que tiveram maior valoração em cada

um dos quatro fatores considerados (liberdade, realização, desgaste e desvalorização) para ambos os grupos, verificando assim as diferenças das percepções de cada um dos itens relacionados a prazer e sofrimento.

Tabela 6. Itens com as maiores médias da EIPST

BATISTA		FATORES	SARA NOSSA TERRA	
MÉDIA	ITEM		ITEM	MÉDIA
4,77	O inverso do item: Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego	REALIZAÇÃO	O inverso do item: Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego	4,85
4,59	Sinto orgulho do trabalho que realizo		Meu trabalho é gratificante	4,69
4,33	No meu trabalho posso usar meu estilo pessoal	LIBERDADE	No meu trabalho posso usar meu estilo pessoal	4,21
4,30	Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho		Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	4,05
3,26	Meu trabalho me causa tensão emocional	DESGASTE	Meu trabalho é desgastante	3,08
3,11	Meu trabalho é desgastante		Meu trabalho é cansativo	2,90
2,43	Sinto-me pressionado no meu trabalho	DESVALORIZAÇÃO	Sinto-me incompetente quando não correspondo às exigências de meu trabalho	2,67
2,32	Sinto-me incompetente quando não atendo ao ritmo imposto no meu local de trabalho		Receio não ser capaz de executar minhas tarefas no prazo estipulado pela minha empresa	2,57

(N=200, 100 de cada grupo)

A partir dos dados acima apresentados, percebe-se que para o fator realização, cuja indicação é de uma forte vivência, o item com maior valor foi o mesmo para os dois grupos, indicando que os pastores não estão em suas atividades por falta de outro emprego. Além disso, há indicações de uma vivência forte do sentimento de orgulho pela atividade realizada (batistas) e gratificação (saristas) entre esses pastores.

Paradoxalmente ao fato de ter sido o único item em que se verificam diferenças entre os dois grupos analisados, os itens do fator liberdade foram exatamente os mesmos, demonstrando que há autonomia para pensar, organizar e falar sobre o trabalho.

Quanto ao fator desgaste, verificou-se que o item “Meu trabalho é desgastante” figura entre os mais significativos para ambos os grupos, indicando que a atividade pastoral seja mesmo desgastante e cansativa. Para o grupo batista, além de ser desgastante, foi apontada ainda uma tensão emocional, o que poderia indicar a presença de um desgaste emocional intenso.

No que se refere ao fator desvalorização o que mais chama atenção é o fator pressão. Para os batistas, há o sentimento de incompetência ligado ao ritmo intenso de trabalho imposto; já para os saristas, a incompetência é percebida muito mais quando se refere às exigências impostas e também ao tempo e prazo para executá-las.

5.3 – A relação entre variáveis demográficas, o contexto de produção e a vivência de prazer e sofrimento

São a seguir apresentados os resultados da análise de regressão múltipla do tipo *stepwise* para a verificação do grau de explicação entre as

variáveis¹⁸. Foram tomados, a partir do modelo de análise proposto, três grupos de variáveis: 1) demográficas: idade, grau de instrução, renda, tempo na denominação, atividade fora da igreja e horas semanais na atividade pastoral; 2) do contexto de produção: organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais e 3) prazer-sofrimento: liberdade, realização, desgaste e desvalorização.

Para se verificar o efeito das variáveis demográficas como preditoras da avaliação do contexto de produção, bem como sobre as variáveis relacionadas às vivências de prazer e sofrimento, utilizaram-se aquelas variáveis demográficas como independentes e os fatores do contexto de produção, bem como o conjunto de variáveis para prazer e sofrimento como dependentes.

Realizando relações entre as variáveis demográficas e as variáveis do contexto de produção, foi obtida uma relação significativa apenas para o fator condições de trabalho (o R square para os outros fatores foi menor que 0,25). Mostra-se então o quadro daquele mais significativo.

Tabela 7: Regressão stepwise entre variáveis demográficas e a variável “condições de trabalho”

VARIÁVEL	IGREJA	R SQUARE	VARIÁVEIS PREDITORAS	Beta
CONDIÇÕES DE TRABALHO	CBB	0,511	Renda	-0,347
			Tempo na denominação	-0,285
	SNT	Não houve variação de explicação significativa entre as variáveis.		

¹⁸ Apesar do baixo número de respondentes, o que afetaria na normalidade e o poder estatístico dos resultados, houve uma baixa multicolinearidade entre as variáveis preditoras. Além disso, por ser este um estudo exploratório, com o objetivo de testar algumas hipóteses previamente demonstradas, segundo Abbad e Torres (2003), este modelo de regressão se torna suficiente.

Esses dados indicam que das variáveis demográficas, apenas as variáveis renda e tempo na denominação parecem influenciar significativamente a variação do fator condições de trabalho e ainda assim apenas para grupo batista. Assim, as variáveis demográficas não explicam significativamente a variação dos fatores: liberdade, realização, desgaste, desvalorização, organização do trabalho e relações sócio-profissionais.

Para os batistas, os dados indicam uma explicação 51,1% da variação das condições de trabalho quando analisadas a renda e tempo na denominação para este grupo. Lembrando que o fator condições de trabalho é apresentado de maneira negativa, o beta informa que há uma correlação diretamente proporcional com as variáveis renda e tempo na denominação, indicando assim, que os pastores mais antigos na denominação e que tenham uma renda maior trabalham em igrejas que oferecem melhores condições de trabalho.

Partindo do pressuposto teórico que o contexto de produção, representado pelas variáveis organização do trabalho, relações do trabalho e condições do trabalho, tem impacto sobre a vivência de prazer (liberdade e realização) e sofrimento (desgaste e desvalorização), propõe-se o seguinte resultado da análise de regressão linear tipo stepwise. Aqui as variáveis do contexto de produção foram tomadas como independentes e as de prazer/sofrimento como dependentes.

Não foram, contudo encontradas relações quaisquer entre as variáveis do contexto de produção e a variável realização.

Tabela 8: Regressão stepwise entre as variáveis do contexto de produção e as variáveis liberdade, desvalorização e desgaste

VARIÁVEL DEPENDENTE	IGREJA	R SQUARE	VARIÁVEIS PREDITORAS	Beta
LIBERDADE	CBB	0,417	Organização do trabalho	-0,328

			Relações Sócio-Profissionais	-0,234
				-0,173
	SNT	0,25	Condições de Trabalho	-0,242
			Relações Sócio-Profissionais	-0,231
DESVALORIZAÇÃO	CBB	0,424	Organização do trabalho	0,471
			Relações Sócio-Profissionais	0,274
	SNT	0,308	Organização do trabalho	0,469
			Condições de trabalho	0,258
DESGASTE	CBB	0,408	Organização do trabalho	0,728
			Organização do trabalho	0,429
	SNT	0,266	Relações Sócio-Profissionais	0,180

Os dados indicam que para o grupo neopentecostal as variáveis do contexto de produção explicam uma variação menor que 31% para todas as variáveis de prazer e sofrimento analisadas, sugerindo que existam outras variáveis não aqui contempladas que melhor explicam essa vivência. Já para o grupo tradicional, as variáveis do contexto de produção explicam uma variação de 40 a 42,5% das variáveis relacionadas ao prazer e sofrimento. Ressalta-se, no entanto, que para ambos os grupos a variável realização não é nada explicada pelas variáveis do contexto de produção, sugerindo também que as variáveis aqui mensuradas no estudo sejam pouco responsáveis por sua variação. Este fato é intrigante, pois a variável realização foi apontada como sendo a de maior média.

No que se refere à variável liberdade, para os saristas, a organização do trabalho parece nada explicar sua variação. Já para o grupo batista, as três variáveis são responsáveis por uma variação de 41,7% da liberdade.

Para a variável desvalorização, a organização do trabalho foi pertinente para explicar sua variação para os dois grupos, indicando sua

importância para os componentes de desvalorização (insegurança para atender à produtividade e desempenho). Para o grupo batista, a variável “condições do trabalho” parece não influenciar na variação da desvalorização, enquanto para os saristas as relações sócio-profissionais é que não influenciam na variação da variável em tela.

No que tange à variável desgaste, só a organização do trabalho é responsável por 40,8% de sua variação para o grupo batista, enquanto que para os saristas a variável “condições de trabalho” parece não explicar a variação do fator desgaste, indicando que está muito mais ligado à organização de trabalho (beta de 0,429).

Mostram-se a seguir dados sobre as correlações entre as variáveis demográficas, do contexto de produção e ligado às vivências de prazer e sofrimento, com $p < .05$.

Tabela 9: Correlação (r de Pearson) entre as variáveis do contexto de produção e as variáveis liberdade, desvalorização e desgaste.

FATORES	Organização do trabalho		Relações Sócio-Profissionais		Condições do Trabalho	
	CBB	SNT	CBB	SNT	CBB	SNT
Realização	-0,218	-0,339	-0,313	-0,377	-0,220	-0,409
Liberdade	-0,554	-0,377	-0,540	-0,443	-0,518	-0,457
Desvalorização	0,607	0,509	0,530	0,358	0,475	0,475
Desgaste	0,645	0,484	0,335	0,395	0,370	0,305

O fator realização não foi listado, pois todas as suas correlações foram menores que 0,5.

Baseando-nos apenas nas correlações entre as variáveis, os dados indicam que há uma correlação fraca entre as variáveis do contexto de produção e as variáveis ligadas ao prazer e sofrimento entre os saristas,

com exceção da desvalorização que se relaciona mais fortemente com a variável organização do trabalho. Já para os batistas percebe-se que há uma correlação mais forte entre as variáveis do contexto de produção e as ligadas ao prazer e sofrimento.

Ressalta-se também aqui a forte correlação entre a variável organização do trabalho e desgaste para os batistas, indicando que as normas, valores, produtividade, tempo têm influencia no cansaço, stress, vivências de ansiedade, frustração.

5.4- Análises de Conteúdo

A análise de conteúdo das entrevistas contribui para uma melhor visualização da percepção individual do líder frente ao seu contexto de trabalho, do conteúdo simbólico suscitado e das estratégias de enfrentamento da atividade pastoral.

Como já foi dito, as entrevistas foram analisadas por meio indutivo, visto o roteiro prévio para a entrevista que agregou os principais elementos da pesquisa: caracterização da atividade pastoral, do seu contexto de produção, dos sentimentos vivenciados na atividade e a forma de lidar com o sofrimento, caso fosse vivido.

A seguir são apresentados os resultados da síntese comparativa das entrevistas dos 2 grupos (SNT e CBB), com 5 entrevistas cada.

ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM PASTORES BATISTAS

CATEGORIA 1CBB: “SER PASTOR É MUITO COBRADO”

FREQUENCIA: 131

Descrição:

O pastor tem uma série de atividades como orientação, ensino, treinamento, formação de outros líderes, assistência psicológica e espiritual, liderança comunitária, participação em várias solenidades sociais, lida com problemas alheios e visitação. A atividade mais cansativa é a administração da igreja. São requisitos para o cargo: atenção às questões sociais, ser estudioso, ser cauteloso, ser vocacionado por Deus, estar disponível para as pessoas, ter poucas ambições, ser bom pai e amigo, ser bom conselheiro, ter experiência com Deus, ter uma visão ampliada das situações, ter um bom relacionamento social, ter boa saúde física e mental. Seu trabalho exige uma grande produtividade e desenvoltura, o que também acarreta uma jornada de trabalho excessiva. Embora o foco de sua produtividade seja essencialmente mais qualitativo (crescimento espiritual dos membros) que quantitativo (crescimento numérico da igreja), seus resultados (gradidão dos membros, alegria e presença nos cultos etc) devem ser transparentes para um acompanhamento. Há ainda uma grande cobrança por sua presença na igreja. As normas impostas ao trabalho pastoral têm um caráter mais dogmático e doutrinário, contudo, há uma autonomia para o desenvolvimento das atividades. Não tem uma hierarquia denominacional definida (apenas representativa), submetendo-se apenas à igreja local.

Temas encontrados:

- ✓ Atividades e seus requisitos
- ✓ Produtividade
- ✓ Divisão do trabalho
- ✓ Normas e regras
- ✓ Hierarquia

Falas da categoria:

- ✓ *“Meu trabalho é acompanhar esses líderes, treiná-los, apascentá-los, enfim, cuidar deles para que possam ter condições de desenvolver o trabalho deles”*
- ✓ *“Ser pastor é muito cobrado. A cobrança do povo sobre o trabalho pastoral. Todos querem ter um tratamento quase individualizado e isso é difícil. É impossível o pastor cuidar individualmente de todas essas pessoas”*
- ✓ *“O pastorado eu vejo como uma vocação, algo muito íntimo entre você e Deus. Se não for algo que estiver dentro de você, na sua experiência com Deus, onde você entende que Deus está te chamando para aquela função”*

✓ *“Se a igreja estiver crescendo, e crescimento pra nós não significa só número, nós temos que crescer o binômio harmonioso: quantidade e qualidade”*

✓ *“Eu não vejo um pastor batista de uma forma geral, tão sujeito a normas. O pastor batista tem uma órbita própria. Então, ele na sua função pastoral tem toda autonomia pra entender a maneira como ele vai conduzir”*

CATEGORIA 2CBB: “O PASTOR ESTÁ COMPLETAMENTE DESAMPARADO”

FREQUÊNCIA: 32

Descrição:

A igreja local oferece uma boa infra-estrutura para o desenvolvimento da atividade pastoral: pessoal qualificado, salário digno, casa e veículo, equipamentos (computadores, livros etc). Com a falta de suporte da denominação, o pastor se sente desprotegido, principalmente quando fica desempregado. Dessa forma, seu trabalho depende apenas dele mesmo e também da igreja a que está ligado. Para superar essas dificuldades de suporte, o estudo se revela como um meio de superação.

Temas encontrados:

- ✓ Boa infra-estrutura
- ✓ Pouco suporte denominacional
- ✓ Estudo

Falas da categoria

✓ *“Em termos de estrutura é muito boa, em termos de liderança, eu formei uma liderança muito boa. A igreja oferece a mim uma equipe ministerial sustentada pela igreja muito boa”*

✓ *“Posso dizer que tenho um salário digno que me dá tranquilidade. Tenho os recursos básicos pra sobreviver com tranquilidade nesse tempo se eu for um bom administrador, eu posso ter tranquilidade”*

✓ *“Eu não conheço algum tipo de trabalho para se sentir amparado, dentro também da linha batista de autonomia das igrejas”*

✓ *“Se alguma coisa acontecer e ele sair da igreja, eu posso te dizer que ele está completamente desamparado, completamente. É a glória e a tristeza, da noite para o dia. Completamente solitário”*

✓ *“Então esse tipo de assunto depende muito do obreiro, se é um homem estudioso, por si mesmo, sem depender de um programa da denominação, porque nem existe, não é? Ele vai procurar se esmerar, vai procurar se*

aprofundar pra que isso sirva de apoio e superação para o seu ministério, para a sua vida e o bom desenvolvimento de seu ministério”

CATEGORIA 3CBB: “SOMOS MUITO MENOS UNIDOS DO QUE DEVERÍAMOS”

FREQUÊNCIA: 48

Descrição:

A relação com os membros da igreja é de muita confiança, estreiteza e profundidade. Com os colegas, o relacionamento é percebido como sendo fraterno, amistoso e com consideração, todavia, a autonomia entre as igrejas gera uma competição velada e um certo distanciamento entre os pastores. Quando há oposição e críticas ao seu trabalho, a solução se dá com o diálogo.

Temas encontrados:

- ✓ relação com a membresia
- ✓ relação com outros pastores
- ✓ relação com a hierarquia
- ✓ realização

Falas da categoria:

✓ *“Nós temos mantido um relacionamento estreito (membros-pastor), mas as pessoas que estão aqui já me conhecem pelo olhar, então nós temos um relacionamento profundo”*

✓ *“Se está bem é porque você é competente, se não está...existe esse tipo de competição. É velada, mas existe, na verdade quando a gente avalia o reino, o reino. Isso traz solidão, traz queda”*

✓ *“Tem sempre uma oposição deliberada, se formar a gente vai devagar, pega o cajado e dá um toquezinho nela e dá uma ajeitada. Atenção do líder, do pastor, eu sempre estou atento a essas manifestações e avalio se tem fundamento ou não”*

✓ *“Eu costumo dizer que nós, pastores, somos muito menos unidos do que deveríamos. Acho que esse princípio de autonomia, encarnado na maioria de nós. Por isso não há um envolvimento que deveria e isso nos torna extremamente solitários”*

CATEGORIA 4CBB: “O QUE A IGREJA DECIDIR...PRA ELA É LEI”

FREQÜÊNCIA: 35

Descrição:

O pastor se liga à denominação e também à igreja local. A denominação se estrutura por meio de cooperação entre as igrejas locais, não podendo haver qualquer tipo de ingerência no trabalho da igreja local, que tem autonomia e liberdade. Entretanto, há uma ingerência velada na igreja pela denominação de caráter político e doutrinário. A igreja local é autônoma e democrática em suas decisões. O trabalho da igreja privilegia a comunidade local com suas necessidades, não ocorrendo, dessa forma, unanimidade entre as igrejas. A hierarquia denominacional é apenas representativa, não tendo qualquer poder de influência sob a igreja local.

Temas encontrados:

- ✓ Igreja autônoma
- ✓ Trabalho voltado para a comunidade local
- ✓ Pouca ingerência na igreja local

Falas da categoria:

✓ *“Nossa igreja é democracia pura, então, as decisões são tomadas por maioria de votos. Não se faz nada, não se compra nada, não se vende nada sem que a igreja diga que quer”*

✓ *“Isso pra nós não traz dificuldade nenhuma até porque não existe nenhuma imposição da convenção, das normas que existem na convenção. Cada igreja tem a liberdade de escolher a liturgia de acordo com a realidade de seu povo”*

✓ *“O interessante é que nós não temos hierarquia religiosa. Nós não temos bispos, nem arcebispos, nem qualquer outro título de liderança maior. A nível de uma convenção batista brasileira, o órgão que tem poder supremo para tomar qualquer decisão é a igreja local. O que a igreja decidir de acordo com sua consciência, de acordo com o que a Bíblia ensina, pra ela é lei. Nós não temos um bispo que venha aqui chamar nossa atenção ou puxar nossas orelhas”*

✓ *“Todas as igrejas são autônomas, elas trabalham livremente, cada uma atende seu programa, cada uma tem a sua diretoria, uma igreja não tem ingerência sobre a outra”*

CATEGORIA 5CBB: “O PRIMEIRO PENSAMENTO É DE ANGÚSTIA PELAS COISAS QUE TEM QUE FAZER”

FREQUÊNCIA: 67

Descrição:

Há uma crise psíquica gerada pelo pouco suporte dado pela denominação, por uma exigência de boa conduta moral, por lidarem com uma diversidade de problemas, diferentes condições sócio-culturais dos membros da igreja e também por não haver um programa específico para seu descanso em férias. Outra fonte de crises é a cobrança constante da igreja, o que pode gerar frustração, aflição e culpa quando esses objetivos não são alcançados. Além disso, a crise pode ser gerada quando há uma identificação com outra atividade que não a de pastor. A crise pode gerar estafa, *stress*, esgotamento, irritação e cansaço. A superação da crise se dá com a busca religiosa, com o diálogo com outros pastores, com estudo, com o não pensar a respeito (“lançando a Deus a ansiedade”) e realizando atividades físicas.

Temas encontrados:

- ✓ Pouco suporte organizacional
- ✓ Exigências
- ✓ Frustração, aflição
- ✓ *Stress*, esgotamento, irritação e cansaço
- ✓ Superação da crise

Falas da categoria:

✓ *“É angustiante. É preocupante. As igrejas são autônomas e os pastores além de autônomos, são também completamente solitários, sem qualquer apoio da convenção. Ficam desamparados e vão pro fundo do poço”.*

✓ *“Sabe qual é o primeiro pensamento: é de angústia pelas coisas que tem que fazer. Sempre muitas coisas pra fazer. O sentimento que me passa ainda é de cobrança, estou me trabalhando pra mudar isso pra me dar um sentimento de satisfação, mas ainda é de cobrança”*

✓ *“Há pastores que às vezes está numa crise que é produto de uma estafa física. Porque quem trabalha com gente, se não tiver muito cuidado, começa a inserir pra si mesmo os problemas de outrem. Tem alguns pastores que entram em crise, crise de estafa, de *stress*, de esgotamento por isso. Por mais que a pessoa seja controlada, chega um momento de irritação, de zanga, de cansaço, de esgotamento”*

✓ *“Nós procuramos a orientação de Deus. Nós oramos, procuramos trabalhar os elementos, com muita conversa, com muita oração e conseguimos sair da crise. Toda crise é uma grande oportunidade de alcançarmos coisas melhores”*

✓ *“A impressão que tenho é que a gente sempre está vivendo num processo de culpa constante, porque não consegue fazer isso, fazer aquilo e deixa de perceber o que Deus tem usado a gente pra fazer. A gente enfatiza muito mais aquilo que*

não fez que aquilo que já fizemos. Isso gera uma culpa muito grande. Faz um estrago mesmo, um sentimento de angústia terrível no coração porque não dão conta, porque acham que devem fazer”

CATEGORIA 6CBB: “NÃO FARIA OUTRA COISA A NÃO SER, SER PASTOR”

FREQUÊNCIA: 40

Descrição:

Há um sentimento de realização nas atividades realizadas, possibilitando uma vivência de prazer. As razões apontadas residem no fato de ser útil a outras pessoas, de se sentir um canal divino para ajudar as pessoas. Além disso, há uma nítida identificação com a atividade de pastor.

Temas encontrados:

- ✓ utilidade
- ✓ identificação
- ✓ prazer

Falas da categoria:

✓ *“Um trabalho recheado de prazeres, pouco sofrimento quando falamos da dor, dos problemas alheios. Mais alegria que tristezas”.*

✓ *“Não faria outra coisa a não ser, ser pastor. Se tivesse que fazer tudo de novo, eu escolheria ser pastor de novo. Isso é um tipo de realização, de satisfação”*

✓ *“Quando a gente se sente usado é gratificante, mas o importante é não se achar, porque a gente tem uma tendência de achar que a igreja está cheia porque eu sou o bom, sou um bom pregador, todo mundo gosta de mim. Não deixa de ser gratificante, sem dúvida”*

✓ *“Entre tantas palavras que eu pudesse resumir o meu trabalho, seria realmente satisfação, realização naquilo que eu faço. Sei que é algo que está me permitindo crescer cada vez mais e na medida que você cresce, as pessoas que estão ao seu lado também crescem”*

✓ *“Isso nos enche de uma gratificação, de uma alegria muito grande. Eu posso dizer pra você hoje, eu me sinto realizado naquilo que estou fazendo e entendo que sou útil para as pessoas e que posso contribuir cada vez mais para mais pessoas se sintam bem, para que mais pessoas possam ser ajudadas”*

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

✓ *“É um sentimento de muita realização, de muita alegria. Não é aquilo assim: Ah, eu sou uma vítima, trabalhei muito hoje. Pelo contrário: que alegria poder ser útil a estas pessoas”*

ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM PASTORES DA SARA NOSSA TERRA

CATEGORIA 1SNT: “TEMOS METAS DE NÚMEROS DE CÉLULAS, QUANTO MAIS TIVERMOS, MAIS FORTE FICA O CORPO”

FREQUÊNCIA: 110

Descrição:

As atividades do pastor são: orientação, ajuda espiritual e psicológica, formação de pessoas, acompanhamento, supervisão de equipes, ouvir problemas, orar, jejuar, pregar e administrar os problemas das pessoas, ser apresentador de TV e rádio. Os requisitos do cargo são: não ter problemas financeiros e sexuais; ter disciplina, caráter, organização do tempo e uma boa vida familiar; ser vocacionado; ter seguidores de suas palavras; ter criatividade; ter uma vida de renúncias. Não se pode perder tempo. As metas estabelecidas para seu trabalho são claras e difíceis de serem alcançadas. As metas são orientadas para o crescimento quantitativo, o que gera uma grande pressão, todavia, são percebidas como desafios e oportunidades para o aperfeiçoamento. Sua produtividade é avaliada através do número de pessoas que o procuram e também do crescimento quantitativo da igreja. Se as metas não são cumpridas, os pastores são chamados a explicar porque não estão produzindo. O trabalho é realizado em equipes e baseado num manual de conduta que descreve o que fazer. Há normas padronizadas e rígidas, como a presença às reuniões, num esforço para uniformizar o discurso da igreja.

Temas encontrados:

- ✓ Atividades e seus requisitos
- ✓ Produtividade
- ✓ Divisão do trabalho e hierarquia
- ✓ Normas e regras

Falas da categoria:

✓ *“Todas as situações que vêm para nós a grande maioria é problemas. São crises. Nós somos administradores de problemas. A nossa profissão é resolver problemas”*

✓ *“Temos uma equipe muito boa, apenas distribuimos. É importante não ser centralizador. Quem é centralizador se sobrecarrega, então tem que distribuir as funções. Tem que distribuir as tarefas, pois dessa forma a gente consegue êxito”*

✓ *“Temos um manual de conduta que descreve as principais atividades que o pastor e o bispo devem desenvolver. É claro que isso tem alguns detalhes”*

✓ *“Temos metas de números de células, quanto mais tivermos, mais forte fica o corpo. Então nós estipulamos um número determinado de metas para aquela rede e para que ela alcance as metas em um determinado período de 3, 6 meses”*

✓ *“Chamamos as pessoas que estão produzindo e perguntamos como estão produzindo, chamamos as que não estão produzindo e porque não estão*

produzindo. Então tudo isso tem que ser cobrado, tem que ser exigido. São regras e normas que são estipuladas quando você entra como pastor no ministério. Tudo isso tem que ser cumprido”

✓ *“Se faltar a uma reunião como essa eu perco aquele momento de estar junto de ter o mesmo pensamento, de ter a mesma visão, de saber o que um está falando pra poder falar a mesma coisa e a gente costuma brincar que pastor não pode morrer no dia dessa reunião, morra depois da reunião”*

CATEGORIA 2SNT: “O MINISTÉRIO TEM ISSO MUITO FORTE: PROTEGE O LÍDER, PROTEGE O PASTOR”

FREQUÊNCIA: 40

Descrição:

A denominação oferece uma boa infra-estrutura para a realização do trabalho: escritório, equipamentos, rede de TV, rádio. São oferecidos também treinamentos, novas metodologias de trabalho, assistência psicológica e financeira. Essa estrutura dá a sensação de segurança para a realização das atividades. Para que o trabalho seja realizado, o pastor é acompanhado de perto por sua liderança, tendo a oportunidade de rever constantemente sua produtividade. Isso faz com que se sinta protegido pela instituição. Há a percepção de zelo, carinho e atenção. O apoio dado, todavia, depende do tempo de vinculação à instituição, fidelidade à denominação e produtividade do pastor. Quando as metas são atingidas há uma recompensa material. A ascensão hierárquica, baseada primordialmente no crescimento numérico e financeiro da igreja, pode ir desde pastor local até bispo (nacional). Quanto mais igrejas estiverem sob sua responsabilidade, mais alto na hierarquia será, o que se torna um objetivo a conquistar.

Temas da categoria:

- ✓ boa infra-estrutura
- ✓ Suporte organizacional
- ✓ Regras para o apoio
- ✓ Obtenção das metas
- ✓ Ascensão profissional

Falas da categoria:

✓ *“Nós temos treinamento, suporte psicológico, temos suporte em todos os sentidos para nos amparar e nos dar condições para que possamos fazer”*

✓ *“O ministério SNT tem isso de forma muito forte. Ela protege o líder, protege o pastor. Existe aquela coisa da proteção, do zelo, do carinho, da atenção, da amizade. Existe aquela preocupação de você estar, de você se sentir pessoa”*

✓ *“A melhor forma de analisar isso é a questão numérica. O crescimento numérico e o fortalecimento da igreja. Hoje o crescimento numérico da igreja traz uma avaliação do pastor. O principal foco seria o crescimento numérico que conseqüentemente traria um conforto maior para a igreja”*

✓ *“Os pastores chegam com os relatórios e estão ganhando placas, presentes porque conseguiram atingir as metas maravilhosas”*

✓ *“Quanto mais tempo dentro da estrutura, quer dizer que ele produziu mais, isso proporcionalmente ele recebe um apoio de sua liderança, do seu conselho diretor...e os pastores que estão abaixo, gradativamente estão recebendo um apoio também proporcional ao seu tempo de vinculação e sua produtividade dentro da estrutura”*

CATEGORIA 3SNT: “NÃO TEMOS UMA ESTRUTURA PRA ESTARMOS MAIS PERTO DAS PESSOAS...ESTAMOS MAIS LIGADOS AOS LÍDERES”

FREQUÊNCIA: 37

Descrição:

O relacionamento com os superiores é muito bom e próximo, tendo a oportunidade de a qualquer momento falar sobre algum problema para seu líder. Tal relacionamento é percebido também como satisfatório. Entre os pares, o relacionamento é próximo, caloroso, afetuoso e livre de competições, todavia, há zonas de conflitos, atribuídas principalmente às divergências ideológicas. Há também uma afinidade maior entre alguns por conta de fatores externos ao trabalho (filhos da mesma idade, por exemplo). Já o relacionamento com os membros é visto como ambíguo, principalmente no que se refere à valorização: ora se sentindo valorizado, ora não. A estrutura da igreja não propicia uma proximidade maior com o membro da igreja, o que faz estarem mais perto dos líderes (pessoas que estão sob sua supervisão e que lideram as células da igreja ou ainda seus superiores).

Temas da categoria:

- ✓ Relações com superiores
- ✓ Relações com pares
- ✓ Relações com membros

Falas da categoria:

✓ *“Acho difícil uma instituição que tenha melhor relacionamento que a nossa, pode ter até o mesmo relacionamento, mas melhor acho difícil. É de muito calor, muita afetividade, muito interesse um pelo outro, carinho, estímulo. Um ambiente livre de competições, guerrinhas que ferem, que magoam. Agora é claro que respeitamos a estrutura, a hierarquia”*

✓ *“A gente na verdade, nós não temos uma estrutura que permite estar mais perto das pessoas, nós temos os líderes. Estamos mais ligados aos líderes de célula”*

✓ *“Eu digo zona de conflito porque quando você tem um aglomerado de pessoas e você não concorda com aquelas pessoas com maior intensidade evidentemente problemas vão surgindo, diferenças de idéias, diferenças de opiniões”*

✓ *“Relacionamento com igreja é um esforço porque os relacionamentos, as pessoas têm seus temperamentos, suas reações, e a gente tem que se esforçar pra manter o equilíbrio dentro de cada individualidade”*

✓ *“Às vezes você está dentro da tua própria igreja e não vê as pessoas da igreja te valorizando, te dando o valor que merece. Hoje eu posso dizer que eu me sinto muito valorizado dentro da igreja local”*

CATEGORIA 4SNT: “É O CONSELHO DE BISPOS, ELES ESTABELECEM QUAL VAI SER O ANDAMENTO”

FREQUÊNCIA: 27

Descrição:

A igreja se estrutura em redes de células. É bastante hierarquizada, havendo uma clara divisão entre planejamento (colegiado de Bispos) e execução. A denominação é percebida como sendo dinâmica, desafiadora, tendo grande credibilidade perante a sociedade, o que proporciona segurança e orgulho por participar dela. O gerenciamento financeiro se assemelha a algumas instituições não eclesásticas.

Temas encontrados:

- ✓ estrutura de células
- ✓ uns pensam, outros executam
- ✓ dinamismo da denominação

Falas da categoria:

✓ *“É o conselho de bispos eles estabelecem qual vai ser o andamento. As normas de conduta, tudo aquilo que a igreja vai estar vivendo. É isso que é passado pelos nossos líderes imediatos”*

✓ *“O que eu vejo no ministério SNT, que é uma estrutura muito dinâmica, ela nunca está parada. Isso é muito bom, isso gera desafio, maturidade, crescimento. Isso gera também segurança, que nós não vamos ficar parados nem alienados”*

✓ *“Igreja é estruturada por redes. Redes de jovens, casais, mulheres e crianças e homens. Cada um trabalha no seu nicho”.*

✓ *“Tem um fundo de caixa pequeno e o restante vai para a sede. Funciona como um banco, eu tenho crédito nesse banco. Existe um relatório onde todas as minhas contas são enviadas pra lá. Aí eu sei o saldo que tenho, positivo ou negativo”*

✓ *“A SNT goza de um nome com credibilidade. Já por esse simples fato, temos muitas portas que se abrem para nós”*

CATEGORIA 5SNT: “O DESGASTE NATURAL, FÍSICO, MENTAL E PSICOLÓGICO, TUDO ISSO ACONTECE”

FREQUENCIA: 45

Descrição:

Ouvir muito os problemas e estar na posição de liderança gera grande desgaste e frustrações. Os problemas e dificuldades individuais são colocados apenas para o líder por duas razões: para que não haja uma desestruturação denominacional e porque só eles (líderes) têm o poder de resolução. O pastor se sente em um ambiente de pressão e compressão. Há um desgaste que passa pelo corpo e pela cabeça gerando *stress* e cansaço. Esse desgaste é superado com a tentativa de modificação da situação; atividades como terapia, atividades físicas e lazer; rígido controle sobre o tempo; busca religiosa (oração); diálogo com pessoas de fora da denominação; separação entre o que é urgente e prioritário; racionalização dos fracassos sofridos por não atingir as metas e discussão com os líderes sobre seus problemas. O sofrimento é visto como um desafio a ser superado.

Temas encontrados:

- ✓ ouvir problemas
- ✓ ambiente de pressão e compressão
- ✓ *stress* e cansaço
- ✓ superação do desgaste

Falas da categoria:

✓ *“Mas não é tão gratificante, pela problemática que você lida, o pastor lida com muitos problemas. Você escuta muito, o pastor tem um limite. Mais ou menos como um psicólogo, ele faz vários atendimentos depois ele tem supervisão, porque ninguém agüenta, a gente ouve muitas coisas”*

✓ *“Numa atividade como essa não tem como não se sentir pressionado. Toda atividade de liderança vai gerar pressão”*

✓ *“Claro que eu nunca vou procurar conversar esse tipo de assunto com o meu par, porque eu vou colocar um sentimento meu, dentro do meu sentimento.”*

Se estiver fazendo isso com ele, vou estar contaminando-o com um sentimento que é meu e posso estar gerando um problema pra estrutura com uma coisa minha”

✓ *“Cansa, cansa! Tem época que cansa. Existe o desgaste natural, o desgaste físico, mental, psicológico, tudo isso acontece. Você tem uma agenda a cumprir. Ainda tem o desgaste espiritual, algumas vezes passamos o dia orando”*

✓ *“Na realidade temos que procurar trabalhar de tal maneira para que a gente possa ter um escape. Todo mundo precisa de um escape, porque isso tudo tem afetação na vida pessoal, na saúde psicológica”*

✓ *“Se você tem o prazer de viver, o sofrimento se torna apenas um desafio. Quem disse que o sofrimento veio pra destruir? Ele veio como um desafio, para te amadurecer, para você aprender a viver”*

CATEGORIA 6SNT: “É UM SENTIMENTO DE REALIZAÇÃO MUITO GRANDE”

FREQUÊNCIA: 24

Descrição:

O trabalho é visto como sendo importante para as pessoas e para a sociedade. Há um grande orgulho de fazer parte da organização e também por ocupar o cargo atual. Há reconhecimento e valorização dos membros da igreja, principalmente pela posição de autoridade que ocupa. A valorização é dada pela igreja e pela denominação quando os objetivos são alcançados. Esses objetivos são percebidos como desafiadores, o que traz prazer e um sentido para viver e realizá-los. Embora não participe diretamente das grandes decisões denominacionais, o pastor não se sente preterido.

Temas encontrados:

- ✓ importância do trabalho
- ✓ orgulho com a organização e cargo ocupado
- ✓ valorização
- ✓ desafio dos objetivos
- ✓ preterição

Falas da categoria:

✓ *“É um sentimento de realização muito grande, eu estou podendo fazer parte de uma história. Estou fazendo parte de uma história do meu próprio país, da minha própria vida, de uma geração que vai estar mudando, crescendo. Isso é uma realização muito grande”*

- ✓ *“Temos uma satisfação imensa em fazer parte de uma instituição como*

essa. Como te disse, é uma instituição que tem gozado do respeito, da credibilidade, não apenas de seus integrantes, mas também de pessoas que estão fora dela”

✓ *“Me sinto valorizado de várias maneiras, pelo próprio trato que as pessoas dão. Os membros da igreja. Pela própria maneira que as pessoas de fora se dirigem a nós, no momento que nos reconhecem, que sabem que somos uma autoridade dentro dessa instituição”*

✓ *“Eu sinto que é um desafio, uma coisa que me fascina, que mesmo com tudo isso é uma coisa que eu amo. Eu me sinto apto pra viver e fazer o que estou fazendo. Pra mim é a melhor coisa do mundo”*

✓ *“Não me sinto desvalorizado nem preterido no meu trabalho”*

✓ *“Tem muito sofrimento, tem muita dificuldade, mas não supera o prazer, a satisfação de estar desenvolvendo e realizando tudo isso”*

A análise das entrevistas separadas por denominação oferece uma visão mais clara sobre as diferenças entre as denominações.

Quanto à organização do trabalho, as atividades mais exercidas em ambas as denominações são: ensino, treinamento, formação de líderes, supervisão, assistência espiritual e psicológica e pregação. Os requisitos para o cargo de uma forma geral são: vocação, uma boa vida familiar, ter uma vida pouco ambiciosa. Para os saristas, as questões carismática (ter seguidores), financeira e disciplinar são também importantes. Para os batistas a disponibilidade e atenção às questões sociais são mais citadas como requisitos para ser um pastor. Um terceiro ponto que chama atenção é a questão da produtividade: os saristas têm um foco mais quantitativo, enquanto que os batistas, mais qualitativo. Um último ponto é a rigidez hierárquica e normativa a que os saristas têm que se submeter, expressas, principalmente, quando: falam sobre seus problemas apenas para os líderes; há uma tentativa de uniformização do discurso; devem ter sucesso com o crescimento de suas igrejas etc. Já os batistas têm uma maior autonomia denominacional, não

há cobrança da liderança denominacional, embora haja uma forte cobrança dos membros da igreja local.

Quanto às condições de trabalho, as denominações parecem oferecer uma boa infra-estrutura local para seus pastores. Entretanto, o apoio psicológico e o acompanhamento oferecido aos saristas resultam em uma sensação maior de segurança e proteção. Já para os batistas, a falta do apoio da denominação gera uma sensação de desproteção. Além disso, o programa de promoção sarista que privilegia o cumprimento de metas quantitativas claras, facilita a obtenção de resultados mais palpáveis, o que já não é verificado entre os batistas.

O que se destaca quanto às relações sócio-profissionais é que para os saristas há uma proximidade maior com a hierarquia, enquanto que entre os pares há zonas de conflito. o que não foi verificado entre os batistas. No que se refere ao relacionamento com os membros, os batistas citam a confiança, estreiteza e profundidade, enquanto que os da SNT revelam certa diferença para esse relacionamento, bem como certo distanciamento dos membros, aproximando-se mais da liderança da igreja local, que está sob sua supervisão direta, e da liderança denominacional.

As organizações estruturam-se de maneiras diferentes. As igrejas batistas são heterogêneas e se ligam por uma cooperação, dando autonomia e liberdade para as igrejas locais. Já entre os saristas, há indicação de uma maior homogenia de ações e discurso. Com a igreja dividida em células, há uma forte hierarquização, principalmente no que se refere ao planejamento e à execução das atividades. Apesar dessa hierarquização, parece que há uma percepção de um maior dinamismo, maiores desafios, gerando segurança e orgulho entre seus pastores por pertencerem àquela denominação.

Foi apontado ainda entre os pastores saristas um desgaste físico, mental e psicológico mais ligado à posição de liderança e também ao ambiente de pressão por produtividade. Já para os batistas, o *stress*, angústia,

esgotamento, irritação e cansaço parecem estar mais relacionados às exigências morais, à falta de suporte organizacional, à diversidade de níveis sócio-culturais das pessoas, bem como, à assistência oferecida como pastor.

As estratégias de mediação do sofrimento, como o *stress* e o desgaste, mais utilizadas são: a busca religiosa (oração, leitura da Bíblia etc) e atividades compensatórias (lazer, atividades físicas etc). Porém, os saristas utilizam ainda racionalização, rígido controle do tempo e discussão com sua liderança. Aquelas mais utilizadas pelos batistas são: não compartilhar com outros pastores e não pensar a respeito do sofrimento. O sofrimento é enxergado pelos saristas como sendo um desafio, como uma oportunidade de amadurecimento e aprendizagem, o que não foi citado pelos batistas.

Poder ajudar outras pessoas é apontado como a principal razão da realização profissional em ambas denominações. Contudo, há um orgulho da organização que se destaca entre os saristas, principalmente quando os objetivos são alcançados, percebidos como desafios. Já entre os batistas, a realização e orgulho estão mais ligados à uma identificação com a atividade em si.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

DISCUSSÃO

*“Uma vida cheia de sentido fora do trabalho
supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho...
uma vida desprovida de sentido no trabalho
é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho”*

(Ricardo Antunes, 1999).

6.1 - Diferenciando as estruturas organizacionais

“Chama o pastor, chama o pastor pra terminar logo essa rebelião!!!” Esta frase talvez tenha sido dita para que o término da rebelião numa Casa de Custódia carioca fosse negociado, em meados de maio de 2004. Além de pregador, pastor agora é também negociador? Afinal, pastor não é só aquele que prega nas igrejas? Quem é e, afinal, a quem serve um pastor?

A transposição dos limites dessa profissão, visualizada nesta situação, ainda que nela não se esgote, insere-se na perspectiva do mercado religioso. As instituições religiosas estão, segundo Guerra (2002), buscando cada vez mais a sua expansão e, por conseqüência, a maximização dos lucros, traduzida pela conquista de fiéis, ora também considerados como consumidores de bens e serviços (Pierucci & Prandi, 1996). “Tudo é pensado em termos de maximização de recursos com objetivo de atingir padrões de desempenho que garantam a competitividade da organização no mercado, traduzida freqüentemente em taxas de recrutamento, afiliação e sucesso financeiro” (Guerra, 2002, p. 142). O pastor não é apenas um pregador, mas um vendedor e produtor de bens e serviços.

A busca desenfreada pelo crescimento institucional leva as igrejas a diversificarem a oferta de seus produtos, o que impõe uma pressão cada vez maior sob seus pastores. O sucesso da instituição religiosa depende não apenas do conteúdo religioso, mas também do marketing de venda de sua

religião e de seus agentes vendedores, leia-se aqui, pastores. “A religião não é mais para sempre, e só dura enquanto durar a capacidade de troca que se pactua de ambos os lados, do serviço e do consumidor” (Prandi, 1996, p. 273). É a cultura mercantilista secular que invade o espaço religioso.

Assim, a diversificação de atividades da igreja implica uma maior interação com a sociedade secular, principalmente quando se observam as diversidades de produtos e serviços oferecidos pelas organizações religiosas. Essa diversificação traduz parte da regulação do mercado religioso, de oferta e demanda de seus produtos e da racionalização das instituições religiosas. A igreja se torna, dessa forma, uma organização moderna cujos limites transpassam aqueles quietistas da igreja reformada de séculos atrás. É uma produção (simbólica e real) a partir da demanda dos fiéis, estabelecendo, assim, uma relação de troca com a sociedade.

Essa diversidade vem exigindo, como nas organizações modernas, uma estruturação cada vez maior e melhor (Pierucci & Prandi, 1996). Vem-se exigindo cada vez mais de seus líderes, seja por qualificação profissional, seja por dedicação, seja por produtividade. O pastor torna-se, sobretudo, um empregado de uma organização religiosa, responsável por atender a demanda de bens simbólicos e reais de seus “clientes-membros”.

“Hoje o tempo moderno está a exigir. Uns tempos atrás, o pastor se especializava em ser um pregador, um grande orador. Eu estou percebendo algumas pessoas se especializando demais, da pessoa ser melhor pra ter um emprego melhor, como no mundo, só que igreja não é empresa”. (pastor batista).

As entrevistas ratificam essa exigência do mercado religioso traduzida aqui também numa diversidade de atividades. Orientação, ensino, treinamento, formação de líderes, assistência psicológica e espiritual, liderança comunitária, visitação, administração da igreja, supervisão de equipes, oração,

pregação, apresentação de TV e rádio. Atividades nem tão novas assim, mas cuja carga de trabalho e pressão por produtividade as diferenciariam de outras épocas. Este excesso de atividades é apontado como um dos indicadores de *stress* entre ministros religiosos (Gleason, 1977; Lotufo-Neto, 1997; Assumpção, 2002) e também se reflete no grupo analisado, sobretudo a partir da análise das categorias 5CBB: “primeiro pensamento é de angústia pelas coisas que tem que fazer” e 5SNT: “o desgaste natural, físico, mental e psicológico, tudo isso acontece”, onde se observam queixas a respeito da diversidade de situações lidadas.

A despeito da diversidade de atividades resultar também em angústia e desgaste, o trabalho desses líderes apresenta-se como tendo um sentido claro. Suas atividades ganham um caráter de utilidade, importância, legitimidade, identificação e realização, seja para si mesmo, para sua comunidade, para sua denominação e até para Deus. O pastor se sente realizado por poder ajudar outras pessoas, de ajudar sua denominação a se firmar perante a sociedade. O trabalho tem, assim, uma finalidade e um sentido, o que promove satisfação, motivação, maior auto-estima e prazer (Dejours, 1987; Morin, 2001; Mendes & Morrone, 2002; Tamayo e Trócoli, 2002). Esses sentimentos se dão a partir da produção de algo, da coerência entre as exigências do trabalho, da aceitabilidade social do trabalho e até mesmo de fato de se manter ocupado. Essa finalidade e sentido apontados podem ser ratificados pelas entrevistas e ainda poderiam explicar as médias altas do fator realização (médias: 4,41 (DP¹⁹ - 0,45) e 4,40 (DP - 0,44), respectivamente para batistas e saristas) apontados nas tabelas 5 e 6.

“É um sentimento de realização muito grande, eu estou podendo fazer parte de uma história. Estou fazendo parte de uma história do meu próprio país, da minha própria vida, de uma geração que vai estar mudando, crescendo. Isso é uma realização muito grande” (pastor sarista).

¹⁹ DP significa: desvio-padrão

“É muito gratificante, por exemplo, pegar um casal que chega aqui chorando e que a separação está à vista e a gente começa tratar e após algum tempo você vê o casal feliz, sem pensar mais em separação” (pastor batista).

O produto do trabalho pastoral nas duas organizações pesquisadas pode tomar duas grandes vias: uma de tendência mais qualitativa, outra de tendência mais quantitativa. A maximização dos lucros da igreja moderna é a conquista de um número maior de fiéis, segundo Pierucci e Prandi (1996), contudo sua manutenção no rol de membros vai depender da relação simbólica estabelecida com os mesmos (Siepierski, 2001).

O viés mais quantitativo dos saristas impõe uma cobrança maior por resultados concretos, cuja finalidade é, inclusive, a própria manutenção da instituição religiosa, verificado na Categoria 1SNT: *“nós temos metas de números de células, quanto mais tivermos, mais forte fica o corpo”*. Essa maior força corporativa gera pressão e decorre da intensificação da competição mercadológica que o campo religioso pressupõe (Guerra, 2000). Assim, basear o crescimento num discurso quantitativo não se restringe a razões apenas internas, mas até mesmo de afirmação da igreja perante a sociedade, implicando principalmente sob o pastor um alinhamento à organização e, conseqüentemente, a uma maior produtividade.

O viés qualitativo, no entanto, não deixa de gerar uma pressão sob esses líderes, pois a instituição religiosa deve oferecer um produto que satisfaça o “cliente-membro”, principalmente no que se refere aos principais elementos do sagrado quais sejam, segundo Berger (1985): magia, mistério e milagre. É preciso “costumizar” o cliente não apenas com produtos reais, mas essencialmente com os simbólicos. É preciso mostrar o poder mágico. É preciso desvendar os mistérios do universo, da vida, da morte e, além disso, é

preciso provar o poder da agência e do agente (pastor) por meio dos milagres.

Outra forma qualitativa de pressionar o líder é a prova de seu carisma. Ter seguidores, produzir “pessoas” é antes de tudo uma questão de provar o seu carisma, de seu poder salvacionista, de seu poder extracotidiano que o torna especial como líder (Weber, 2000). Assim, poderia ser dito que sobre o pastor, principalmente entre os saristas, não recaem apenas as conseqüências dos números, mas também a causa dos mesmos:

“Não adianta você ser um grande líder, se você não tem seguidores. Quer dizer, se as pessoas não estão te seguindo é porque você verdadeiramente não as está ajudando” (pastor sarista).

Esse aspecto carismático aponta ainda para uma outra direção. Seu carisma se tornaria também uma forma de controle do trabalho pastoral. Nesse contexto, as pessoas se submeteriam às normas, não porque estão prescritas, mas porque também as querem cumprir. Um controle de natureza psicológico. A hierarquia sarista utiliza-se desse carisma para controlar o trabalho dos pastores a partir de uma “deificação” de seus líderes, de um caráter diferenciado e especial. Machado Silva (2000) aponta que há esse controle psíquico a partir da forte identificação da pessoa com a empresa e seus superiores, tomando-os como idealizados, transformando esses trabalhadores em “serviçais voluntários” que encontram gozo na submissão. O carisma seria, assim, no grupo sarista, um canal facilitador de identificação e idealização da hierarquia que parece, dessa forma, controlar a produtividade pastoral e até mesmo sua própria religiosidade:

“Eu uso esse termo aqui na igreja que os nossos bispos são a nossa fonte. A embaixada SNT é a nossa fonte. Eu preciso beber deles, eu preciso estar junto deles. Marcou uma reunião, eu preciso estar, marcou um evento eu preciso estar. Porque eles é que são a fonte da igreja local. O sucesso da igreja local depende das nossas vidas aos nossos bispos e da embaixada” (pastor sarista).

Quanto aos resultados da produção batista, também encontramos os dois vieses de produção, embora com pesos diferentes. A dificuldade em quantificar seus resultados quando o pastor tem que estar o tempo todo “cuidando das ovelhas e se importando com elas”, como apresentado nas entrevistas, parece implicar num enfoque mais qualitativo da produtividade. Afinal, o que é cuidar de “ovelhas”? Assim, a não clarificação de seus objetivos e metas e sua baixa tangibilidade dificultariam sua consecução, gerando maior pressão e sofrimento. Não ter como medir a produtividade e ainda por cima, ser cobrado pelos fiéis e sociedade, muito se diferencia de uma produtividade que pode ser quantificada e avaliada quando existem metas claras.

“Sabe qual é o primeiro pensamento: é de angústia pelas coisas que tem que fazer. Sempre tem muitas coisas pra fazer. O sentimento que me passa ainda é de cobrança. Estou me trabalhando pra mudar isso, pra me dar um sentimento de satisfação, mas ainda é de cobrança” (pastor batista).

Outro aspecto que cerca a organização do trabalho batista quanto à produtividade é o que se refere à supervisão de seu trabalho. Para os batistas, diferentemente dos saristas, a supervisão da produtividade dilui-se nos membros da igreja e não apenas numa chefia imediata (até porque esta última não existe). Aqui quem manda são os clientes e não a chefia! Há uma diversidade de pessoas (fiéis da igreja) que cobram do pastor ajuda espiritual e psicológica, visitação etc. A pressão não é de um líder institucional, mas de vários chefes, os membros da igreja, descentralizando assim o poder de decisão. Isso foi apontado na Categoria 1CBB: “ser pastor é muito cobrado” e também com a alta média (4,59) do item da tabela 4: “a cobrança por resultados é fortemente presente”, relacionado ao fator organiza o do trabalho.

“Há cobrança do povo sobre o trabalho pastoral...todos querem ter um tratamento quase individualizado, todos cobram e isso é difícil. É impossível o pastor cuidar individualmente de todas essas pessoas” (pastor batista).

Vê-se desta forma que os batistas apresentam uma relação de poder mais descentralizada, com baixo nível de hierarquização. Isso possibilita uma maior autonomia e soberania à igreja local em suas decisões. O estilo de poder é legítimo (cargo ocupado do pastor deve ser respeitado), contudo a prova profética do poder do pastor (Weber, 2000), da mesma forma que entre os saristas, dar-se-á por meio da prova de seu carisma. Para os batistas, há uma pressão maior ainda porque a falta de apoio institucional remete-o à prova constante de seu carisma, diante de seus seguidores. Essa falta de apoio pode gerar uma pressão maior para o pastor se qualificar ainda mais, a se dedicar ainda mais à igreja local a fim de atender às expectativas de seus “clientes-membros”. Isto poderia estar relacionado aos índices maiores de instrução, maiores índices de horas trabalhadas, como verificado na Tabela 2. Existe alguma semelhança a outros trabalhadores do mercado não religioso?

6.2 - O contexto de produção de bens e serviços destas igrejas

A estruturação organizacional das igrejas pesquisadas muito se diferencia. As normas, a cultura, o clima, as relações de poder, as questões de produtividade servem como balizadores dessas diferenças. Contudo, estaremos nos fixando aos elementos que expressam as concepções do trabalho, condições de infra-estrutura para a realização da atividade e às relações inter e intragrupais resultantes da situação de trabalho que constituem o contexto de produção de bens e serviços (Ferreira & Mendes, 2003).

Quanto ao primeiro aspecto da organização do trabalho sarista, chama a atenção a semelhança existente entre a estrutura celular (verificada na categoria 1SNT e 4SNT) de trabalho dos saristas, adotada desde 1999, e a adotada no sistema de produção toyotista ou modelo japonês de produção, cujas características são preconizadas em alguns estudos como o de Wood (1992), Antunes (1999), Heloani (2003). Nas fábricas com esse tipo de reorganização do processo de produção, segundo os autores, as células passam a produzir, de forma completa, partes da produção ou lotes completos da mesma. Na igreja, as células podem ser responsáveis pela integração de novos fiéis, pela captação de recursos, pelo suporte social, pela religiosidade (oração, leitura da Bíblia etc). Ou seja, a célula realiza tudo o que também é produzido na igreja.

Outro efeito desse modelo “toyotista-celular” sobre a produção pastoral é que com uma liderança forte (na igreja ou na fábrica), as células aumentam o envolvimento do trabalhador (pastor, membro, empregado etc) no processo produtivo (pastores trabalham tanto quanto os empregos de chão da fábrica japonesa²⁰), possibilitando o crescimento da produção e, por conseqüência, a da organização.

O sentimento de pertencimento e a possibilidade de ter o controle do processo produtivo acarretam para esse trabalhador uma forte identificação com a tarefa, com o grupo e com a organização. O pastor, sob esse modelo de produção, sente-se, assim, mais satisfeito e motivado a produzir, vendo-se como parte da organização. Produz-se mais e produz-se melhor.

Nessa gestão celular de trabalho, tal como no modelo toyotista, os líderes dos grupos também têm como atribuição (Antunes, 1999; Heloani, 2003): motivação do grupo, planejamento, organização e cuidado com a qualidade dos produtos (qualidade das pregações, dos eventos promovidos

²⁰ Nesta pesquisa, a média semanal de trabalho dos saristas foi de 47,31 horas (DP: 37,36). Segundo Antunes (1999), os trabalhadores da Toyota trabalhavam em média 2300 horas anuais (44,10 horas semanais, em média).

etc); identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento; estabelecimento do padrão de produção e discussão do desempenho (na igreja, aqueles que não produzem são chamados para explicar seu mau rendimento); cuidado nas comunicações e questões disciplinares (na igreja, todas as questões devem ser tratadas apenas com as lideranças). O pastor sarista se torna, dessa forma, um grande líder de células produtivas, um grande gerente de células.

“Tudo que fazemos aqui é com muito planejamento, é com muita discussão em equipe. Nós temos equipes, temos departamentos que sistematicamente se reúnem para pensar, para avaliar, para estabelecer novas metas, para reciclagem, então isso é uma coisa que a estrutura está de acordo com os conceitos modernos” (pastor sarista).

Essa estratégia de gestão participativa de equipes mistura sutilmente o modelo japonês, privilegiando o coletivo, com o americano, que privilegia o esforço individual e o sucesso pessoal, segundo Enriquez (1997). Esse coletivismo é apontado como incentivo de desenvolvimento do sentimento de vinculação à organização e o senso de responsabilidade (Morin, 2001) do trabalhador. Contudo, esse modelo de participação nas decisões da empresa faz os trabalhadores não mais enxergarem o sofrimento acarretado pelo trabalho (Guareschi & Grisci, 1993). Destarte, o modelo celular adotado facilita o desenvolvimento do trabalho, o sucesso, a cobrança, a vinculação com a organização, todavia afasta a possibilidade da discussão do sistema de produção, do seu sentido (Heloani, 2003) e, além disso, cerceia a possibilidade de sentir o fracasso (da improdutividade) e expressar o sofrimento.

“Claro que eu nunca vou procurar conversar esse tipo de assunto com o meu par, porque eu vou colocar um sentimento meu (frustração), dentro do meu sentimento. Se estiver fazendo isso com ele, vou estar contaminando com um sentimento que é meu e eu posso estar gerando um problema pra estrutura que é coisa minha” (pastor sarista).

Para Berger (1985), a situação de competição, própria da economia de mercado, inflaciona a importância dos resultados a serem alcançados, visto que as instituições têm que competir entre si para conquistar a população de consumidores. Desta forma, a racionalização das estruturas de produção religiosas, voltada para modelos como o toyotista, é resultado de uma competição com outras instituições religiosas e ainda outras não-religiosas (Berger, 1985), super “inflacionado” a importância dos resultados a obter.

Com outro modelo de estruturação organizacional, os batistas têm uma ação mais autônoma, como ficou constatado nas entrevistas (*“as igrejas batistas são autônomas entre si. Eu não vejo um pastor batista de uma forma geral, tão sujeito a normas, o pastor batista tem uma órbita própria. Em sua função pastoral ele tem toda autonomia pra entender a maneira como vai conduzir”*). Porém, essa maior autonomia se contrabalança com o baixo nível de suporte organizacional, o que não foi verificado com tanta ênfase entre os saristas (Categoria 2SNT: “o ministério tem isso muito forte: protege o líder, protege o pastor”). Esse pouco suporte pode implicar uma busca maior por outras atividades remuneradas, (verificada na tabela 2) e uma carga horária de trabalho maior que a dos saristas (cerca de 49 % dos batistas dizem trabalhar mais que 42 horas semanais, enquanto 37,2% dos saristas dizem trabalhar as mesmas horas). A autonomia como reflexo de uma falta de suporte organizacional parece ter outras conseqüências para esses trabalhadores, tais como buscar outras atividades remuneradas e se sentir desamparado pela denominação.

Além disso, o valor moderado da média do item “falta política de progressão funcional” apresentada na tabela 4, como parte do fator “condições de trabalho”, revela que a descentralização destas igrejas (batistas), sua baixa hierarquização e o pouco suporte denominacional têm também promovido certa tensão entre esses pastores. Essa falta de progressão vai ao encontro de

outro estudo com pastores tradicionais que também a apontaram como fator de insatisfação na profissão (Honório et al., 2001). A falta de suporte organizacional entre os batistas pode ainda acarretar um maior custo físico, cognitivo e afetivo, influenciando, dessa forma, na vivência de sofrimento na atividade (Mendes, 1999; Ferreira & Mendes, 2003).

“É angustiante, é preocupante. As igrejas são autônomas e os pastores além de autônomos, são também completamente solitários. E é aí que as coisas se estendem, levam alguns a se envolverem com alguns movimentos que não tem nada a ver e outros que andam direitinho ficam desamparados e vão pro fundo do poço” (pastor batista).

Um aspecto apontado principalmente nas entrevistas concernente às relações sócio-profissionais do pastor em ambas as denominações, refere-se à relação com os membros. Lidar com uma diversidade de situações, estar disponível para ouvir e resolver os problemas alheios se mostrou como fontes de conflitos (tabela 3), desgaste e *stress*. O fato de as igrejas neopentecostais, como a SNT, assumirem características de igrejas de passagem e serviços (Almeida, no prelo), de tentar fazer todos iguais (Prandi e Pierucci, 1996), pelo baixo nível de comprometimento dos fiéis²¹ e ainda a divisão da igreja nas unidades celulares acarretariam mesmo um relacionamento mais superficial entre pastores e membros, como ficou constatado na categoria 3SNT: “não temos uma estrutura pra estarmos perto das pessoas, estamos mais ligados aos líderes”. Os batistas parecem ter um nível de conflitos menor (vide tabela 3), porém a diversidade de problemas que o pastor é solicitado a resolver e a diversidade sócio-cultural dos membros da igreja parecem acarretar sentimentos de *stress*, cansaço, irritação, aflição, apontados na categoria 5 CBB (“o primeiro pensamento que vem é de angústia pelas coisas que tem que

²¹ O acesso aos lucros da religião sem participação efetiva, que como no supermercado se paga pela benção e se vai sem qualquer compromisso efetivo, levam os indivíduos a terem um baixo nível de comprometimento com a organização religiosa, segundo Finke e Stark (1992, in Guerra, 2002).

fazer”). Contudo, de uma forma geral, os pastores de ambas as denominações se sentem pressionados com as particulares e específicas situações que caracterizam a vida dos fiéis. Esses dados corroboram alguns estudos (Lotufo-Neto, 1997; Honório et al., 2001; Assumpção, 2002) que também apontam essa preocupação com os fiéis como uma das variáveis que mais exercem pressão na atividade pastoral. Não há como caracterizar um pastor, sem pensar em ovelha!

Essa preocupação, resultante do contato com conflitos de outras pessoas, pode resultar em adoecimento como o *stress* e o *burnout*²². Estudos (Trócoli e Tamayo, 2002; Mendes e Cruz, 2004) apontam que profissionais de serviços humanos que tratam com pessoas que precisam de cuidados e/ou assistência estão mais propensos ao desenvolvimento de *burnout*, principalmente pela grande dedicação e esforço no trabalho, afastando ou deixando de lado suas próprias necessidades. Não foram observadas todas as fases dessa síndrome (exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização) nos líderes participantes, contudo, a exaustão e o esgotamento energético foram citados nas entrevistas, marcados principalmente pela relação do indivíduo com o trabalho, pela diversidade de problemas pessoais que o pastor deve lidar. Isso corrobora a verificação do fator desgaste como um indicador de sofrimento entre esses líderes. Estar de prontidão constante ao “cliente-membro” e ainda assim ter que atendê-lo da melhor maneira possível parecem levar esses pastores à exaustão.

“Sem dúvida alguma, na verdade sempre há stress. Hoje, o stress acontece por conta da maior demanda das pessoas com dificuldades grandes. Não deixa de marcar o coração da gente de sentimento, de emoções, de angústias, vendo o sofrimento do outro...no meu caso, dentro da

²² Toma-se aqui a concepção a de *burnout* como sendo um estado de esgotamento ou exaustão resultante de grande dedicação e esforço no trabalho em que o indivíduo afasta ou deixa de lado as próprias necessidades. *Burnout* é caracterizado pela presença de três fatores: esgotamento emocional (fadiga), despersonalização (atitudes negativas e distanciamento

minha natureza é uma angústia grande, é estressante. Você vê problemas muito grandes” (pastor batista).

“Não é gratificante, pela problemática que você lida, o pastor lida com muitos problemas, você escuta muito, mas o pastor tem um limite. Mais ou menos como um psicólogo, ele faz vários atendimentos depois ele tem supervisão, porque ninguém agüenta, a gente ouve muitas coisas” (pastor sarista).

Outro aspecto de fundamental importância, ligado às relações sócio-profissionais, é o reconhecimento no trabalho. Esse reconhecimento é uma oportunidade de se construir a identidade pessoal e social do trabalhador (Morrone, 2001; Merlo, 2002; Ferreira & Mendes, 2003; Mendes e Cruz, 2004). No caso desses líderes, no contato e na relação com os membros, o reconhecimento torna-se de fundamental importância para a continuidade e identificação com o trabalho, possibilitando um maior prazer na atividade. Esse reconhecimento é percebido principalmente quando as pessoas procuram os pastores para elogiá-los, procuram-nos para orientação e ajuda, vão à igreja etc. Além desses fatores interpessoais, entre os saristas há ainda uma outra forma de reconhecimento que é a premiação e promoções. Há, assim, formas simbólicas de reconhecimento, mas também reais para esses pastores.

“Me sinto valorizado de várias maneiras, pelo próprio trato que as pessoas dão. Os membros da igreja. Pela própria maneira que as pessoas de fora se dirigem a nós, no momento que nos reconhecem, que sabem que somos uma autoridade dentro dessa instituição” (pastor sarista).

“Chega uma pessoa, membro, muito simples e diz: olha pastor, eu quero dizer pro senhor que eu vou fazer uma viagem. Aprendi a amar meu pastor e não viajo sem falar com o meu pastor. Você recebe aquilo como um bálsamo, uma besteirinha, um membrosinho que não tem nem nome, não tem cargo, cultura e ninguém liga pra ele, mas pra mim, como pastor, é uma coisa

tão importante que me faz imediatamente esquecer aquele outro grande problema” (pastor batista)

Dessa forma, como se preconizou anteriormente, as estruturas organizacionais das igrejas Sara Nossa Terra e Batista e seus contextos de produção de bens e serviços muito se diferenciam. O aspecto mais quantitativo, hierarquizado e centralizado da organização sarista, contrapõe-se a um modelo mais qualitativo, autônomo e descentralizado dos batistas. Contudo, se nos orientarmos apenas por aspectos quantitativos, parece que os pastores assim não percebem, visto que apenas o fator “relações sócio-profissionais” foi significativamente diferente entre os grupos (verificado na tabela 3), o que foi ratificado nas entrevistas quanto ao tipo de relação estabelecida entre chefia, pares e membros da igreja. Assim, apesar de não ter se encontrado diferenciação estatística entre os três fatores do contexto de produção, o peso dos itens dos fatores foi diferenciado entre as denominações (verificar a diferença dos itens mais fortes dos 3 fatores do CPBS, na tabela 4) e, além disso, prevaleceu nas entrevistas diferenciações claras de seus contextos, o que pode resultar em diferentes influências na vivência de prazer e sofrimento.

6.3 - Mais prazer ou mais sofrimento?

O trabalho caracteriza-se como lugar de significações psíquicas e de construção da identidade pessoal e social do trabalhador. Aí reside a possibilidade desse trabalho representar a dinâmica entre prazer e sofrimento, cuja experiência será determinada a partir da negociação entre as condições oferecidas ao trabalhador e seus desejos e sentimentos. O prazer estaria, assim, ligado à possibilidade da atividade ter um sentido significativo para o trabalhador a partir de uma satisfação pulsional permitida pela organização,

enquanto que o sofrimento está ligado à impossibilidade dessa satisfação quando nas contradições entre a subjetividade do trabalhador e sua organização de trabalho (Dejours, 1987).

Ligado à vivência de prazer, o forte sentimento de realização percebido na atividade pastoral, verificado a partir das altas médias na tabela 3 [médias: 4,41 (DP: 0,45) – CBB e 4,40 (DP: 0,44) – SNT], na tabela 5, das categorias 6CBB (“não faria outra coisa a não ser, ser pastor”) e 6SNT (“é um sentimento de realização muito grande”), dá-se, principalmente, pelo sentido que essa atividade representa para o líder, para sua comunidade e para a própria denominação. O trabalho assume, dessa forma, uma grande importância para si e para a sociedade, tendo assim um claro sentido (Morin, 2001).

Além disso, o trabalho assume um outro sentido quando é compreendido a partir do cumprimento de um dever espiritual e de escolha divina, sob a análise da ética protestante (Weber, 1967). Apesar das exigências do mercado religioso que acarretam uma nova estrutura à igreja, o caráter vocacional e o sacerdotal parecem ser um forte componente na estruturação do sentido no trabalho destes pastores. Ser chamado para o trabalho pastoral assume também uma noção divinizada. Sob a influência dessa noção e ética, a vocação que se manifestaria para o trabalho seria a única maneira de viver aceitável por Deus e assim, o trabalho pastoral passa a ter não apenas um caráter humano, mas se mistura a uma missão divina a que deve se submeter. Além de ser útil para mim, para o outro é também útil para Deus.

“Nós estamos tendo uma participação efetiva na sociedade quando estamos tendo cursos profissionalizantes. Você percebe que aquelas pessoas estão sendo mudadas, suas vidas, a oportunidade que elas estão recebendo...pra muitas pessoas estamos fazendo a diferença pra milhares de pessoas em todo o Brasil e até fora dele” (pastor sarista)

“Vivo a convocação de Deus, vivo constantemente em ação e sou realizado naquilo que faço. Tenho consciência da

convocação. Trabalho o tempo todo e me realizo naquilo que faço” (pastor batista).

Ainda com relação à realização, há uma forte identificação com o trabalho para esses líderes, contudo assume dois sentidos diferentes: identificação com a atividade em si e com a organização. Baseados na análise qualitativa das entrevistas, os batistas parecem ter muito mais orgulho da própria atividade exercida (ser pastor), enquanto os saristas parecem ter mais orgulho da atividade exercida naquela organização. Entre os saristas, há um grande orgulho e idealização da organização, enquanto que entre os batistas isso se dá mais pela própria atividade, independente da igreja local em que está.

“Não faria outra coisa a não ser, ser pastor. Se tivesse que fazer tudo de novo, eu escolheria ser pastor de novo. Isso é um tipo de realização, de satisfação” (pastor batista).

Essa identificação e idealização da organização, verificadas entre os saristas, são alguns dos elementos que poderiam conduzir a uma maior subordinação e submissão, principalmente por conta dos limites impostos à consciência e realização pessoal, que dariam o toque original ou criativo ao trabalho (Antunes, 1999; Heloani, 2003). Uma grande identificação e idealização da organização caracterizam um risco à vazão pulsional. Imaginar a organização como sempre boa, como a grande provedora (relação parental), pode limitar as possibilidades de mudanças e a própria satisfação do sujeito. Para Heloani (2003), na posição de grande provedora, a organização dilui o conflito trabalho-capital e reafirma a necessidade de submissão dos trabalhadores à lógica abstrata de dominação inconsciente do capital, cujos objetivos máximos são: produção e lucro, leia-se nesse contexto, conquista de fiéis.

“É uma igreja que tem o nome de muito peso, de muita responsabilidade. É uma igreja que tem a estrutura muito forte. Estou representando um ministério que tem a origem saudável, com liderança saudável e com representatividade na sociedade” (pastor sarista).

Relacionado ainda à realização e ao forte sentido do trabalho entre esses pastores, chama-se ainda a atenção para a ressonância simbólica aí existente. Para Dejours e Abdouchelli (1994) esse processo se dá com a consonância entre o desejo do trabalhador e o que a organização e o próprio trabalho oferecem, constituindo-se como um dos meios para uma vivência de prazer no trabalho. Para os autores, uma das primeiras condições para essa ressonância é a escolha voluntária da profissão, que serve como elemento articulador entre a subjetividade da história de cada indivíduo e a objetividade do mundo do trabalho. Ter a liberdade para escolher o pastorado e encontrar nesta atividade um claro sentido e identificação refletem esse processo. Seguir a convocação divina para esta atividade não deixa de refletir uma voluntariedade, mas aumenta ainda mais a consonância entre o conteúdo subjetivo que representa a atividade e o que a organização pode oferecer. Na tabela 6 evidencia-se esta voluntariedade em ambas as denominações ao afirmarem que permanecem nesse emprego, não por falta de oportunidade de outro. Ser pastor pode ser um ato voluntário e tem ainda, por meio dessa ressonância simbólica, um conteúdo de realização muito forte.

Quanto aos valores de liberdade, único fator significativamente diferente ($p < .05$) entre os indicadores de prazer e sofrimento, sua percepção deveria ser mesmo diferente entre as denominações, pois muito se distam suas estruturas organizacionais. Apesar de uma hierarquização rígida da SNT (Categoria 4SNT: “é o conselho de bispos, eles estabelecem qual vai ser o andamento”) e uma maior autonomia entre os batistas (Categoria 4CBB: “o que a igreja decidir, pra ela é lei”), ambos vivenciam uma forte percepção

quanto à possibilidade de pensar, falar e organizar seu trabalho (Tabelas 5 e 6). Esse sentimento de liberdade subsidiária, assim, uma forte vivência de prazer (Mendes, 1999; Morrone, 2001, Ferreira & Mendes, 2003) entre esses líderes.

Chama a atenção essa forte sensação de liberdade entre os saristas, a despeito da estrutura rígida e hierarquizada desta denominação. Para Dejours (1999, 2000), no modelo de gerenciamento moderno, as organizações, baseadas na excelência, convocam a subjetividade dos trabalhadores e aniquilam no sujeito consciente a capacidade de diferenciar submissão e liberdade e conduzem-no a operar pensando que age, pensando que tem liberdade para agir. Essa dominação poderia se dar por duas grandes vias: 1. pelas estruturas de parceria, negociação e consenso, comuns nas equipes e nas células de produção e; 2. pela fusão entre os determinismos da lógica da empresa aos desejos dos sujeitos trabalhadores, ou seja, os desejos da organização tornam-se os desejos de seus empregados. Dessa forma, essa sensação de liberdade percebida entre os saristas pode também refletir essa alienação que as empresas modernas “impõe” a seus trabalhadores. Apropriase, de certa forma, da subjetividade de seus trabalhadores. Há a liberdade, desde que se cumpram os objetivos propostos.

O contraditório entre a rigidez hierárquica e essa percepção de liberdade constitui para os saristas, um paradoxo. A liberdade, autonomia e iniciativa aliada às constantes exigências por produtividade criaria uma ideologia paradoxal: ser dinâmico e submisso, ser flexível e conformista, ser autônomo e assimilado (Enriquez, 1997; Dejours, 1999). Como as empresas modernas, tornam a um só tempo um lugar de evidência do individualismo e desafio permanente, um lugar de submissão e obediência às regras. Essa ideologia corresponde às novas formas de organização de trabalho pós-fordistas, principalmente no que se refere à polivalência do trabalhador, ao estímulo à iniciativa e criatividade como possibilidade de dar respostas

imediatas à produção, ao processo de identificação que visa uma maior produtividade (Enriquez, 1997; Antunes, 1999; Heloani, 2003).

A despeito de certa rigidez à liberdade entre os saristas, não se pode deixar de observar que estes pastores exercem forte poder nessas comunidades. São autoridades em suas igrejas, o que possibilitaria uma maior autonomia e poder de ação. Em estudo com pastores britânicos, Kay (2000) aponta que essa autonomia é um dos fatores de satisfação no trabalho e estaria ligada ao aumento de sua autoridade perante a igreja. Ser líder máximo da igreja local é a ratificação do poder para pensar e agir sobre o trabalho dentro de determinados parâmetros.

Quanto ao fator desgaste, a partir dos resultados apresentados nas tabelas 5 e 6 [médias: CBB 2,83 (DP:0,66) e SNT:2,62 (DP: .0,55)] e na análise das entrevistas, poderíamos atribuir dois grandes tipos de desgaste: físico e emocional. Para o desgaste físico foram apontadas nas entrevistas as seguintes razões: diversidade de atividades e situações, carga de trabalho e tempo reduzido para descanso. Já para o desgaste emocional - fonte de *stress*, *burnout*, ansiedade, variação de humor - várias razões foram encontradas nos grupos estudados: exigência moral, expectativas dos membros, administração eclesial, posição de liderança, lida constante da problemática das pessoas, renúncias aos prazeres. Essas variáveis entram em sintonia com outros estudos (Lotufo-Neto, 1997; Assumpção, 2002) que apontaram várias dessas mesmas razões em estudos com pastores americanos e de outras denominações (presbiteriana, metodistas, assembléia de Deus).

O desgaste, como fator de sofrimento, parece estar atingindo as duas denominações num mesmo nível, mesmo a despeito de uma grande diferenciação do contexto de produção. O fato de o pastor lidar constantemente com problemas de outras pessoas e, além disso, ter que estar sempre disponível para as pessoas traz sérias conseqüências a esses líderes. Para os batistas, o parco suporte social que dispõem, tem implicações ainda

maiores, acarretando uma vivência mais solitária, individualista, cerceando o espaço público de discussão necessário para o processo de sublimação – saída substitutiva das pulsões para uma atividade socialmente valorizada e neste caso, o trabalho - (Dejours e Abdouchelli, 1994; Merlo, 2002). Já entre os saristas o sofrimento e a tentativa de socializá-lo, por conta das periódicas reuniões entre pastores e bispos, há um espaço para a discussão com pares e chefia, porém muito é limitado. Só se podem trazer problemas “organizacionais”²³, principalmente para não “*desestabilizar a estrutura*”, como diz um dos saristas. Pode-se perceber, assim, que o espaço para o sofrimento individual, resultante das situações de trabalho, é cerceado e limitado, em ambas as denominações, contudo entre os saristas há indicações que esse espaço seja maior, principalmente por conta do suporte organizacional oferecido (contato com outros pastores, psicólogos). Como se houvesse a possibilidade de deixar de fora do ambiente de trabalho, ao bater o ponto, a história, os sentimentos, os desejos e vida pessoal do pastor também devem ser levados em consideração.

Outra verificação quanto ao desgaste se dá a partir das tabelas 8 e 9, onde foram apresentados os resultados de análise de regressão e correlação. Ali se percebe a influência da organização do trabalho sobre o desgaste em ambos os grupos, principalmente entre os saristas. Esses dados indicam que as normas e regras de produtividade estabelecidas para esses líderes parecem influenciar o desgaste físico e emocional, embora sejam também importantes para a desvalorização e o sentimento de liberdade. Assim, os sentimentos de desânimo, ansiedade e *stress* verificados podem servir para uma re-elaboração do contexto de produção estabelecido nestas organizações religiosas.

²³ A fala do pastor sarista sobre o que pode e não pode ser dito no ambiente organizacional, faz-nos lembrar de uma citação de Roberto Heloani sobre os Círculos de Controle de Qualidade de uma grande empresa nacional que dizia “Não são permitidas discussões dos seguintes temas a fim de evitar conflito entre diferentes áreas: política salarial, programas de assistência, horário de trabalho, promoções, atividades sindicais, ações disciplinares, contratações e demissões e alterações de projeto” (Heloani, 2003, p. 148). Afinal para que servem essas reuniões de trabalhadores?

Quanto ao fator desvalorização, também um dos indicadores de sofrimento, definido aqui como sentimento de insegurança em atender à demanda por produtividade e desempenho, há indicações de fraca vivência deste fator, visto suas baixas médias [batistas: 2,25 (DP:0,63) e saristas: 2,27 (DP:0,65)]. Baseados nos itens apresentados da escala EIPST, a possibilidade de punição, a incapacidade de execução das tarefas, sentimentos de injustiça pouco se relacionariam com esta categoria profissional de líderes religiosos, principalmente quando se percebe a posição de liderança assumida na comunidade. Embora fraco, contudo, foi verificado também um sentimento de incompetência quanto ao ritmo e ao não cumprimento de prazos e exigências, principalmente entre os saristas, como evidenciado na tabela 4.

Entre os batistas, foi ressaltado nas entrevistas um forte sentimento de culpa por não conseguir atingir a produtividade requerida. Este fator pode se relacionar a um certo perfeccionismo existente entre os pastores, como apontado por Gleason (1977). O pastor não “se perdoa por suas falhas, não tem tempo para ser humano, impulsivo ou cansado” (Lotufo-Neto, 1997, p. 215). Assim, a culpa para estes pastores está intimamente ligada a uma insegurança em não conseguir cumprir as metas, os planos estabelecidos e até mesmo se pensarmos em sua religiosidade, em não cumprir o que Deus determinou. Além disso, Rosa (2001) aponta ainda outras três explicações para esse sentimento de culpa nos líderes religiosos: 1. tentativa de reparação a possíveis danos causados a outrem; 2. um perfeccionismo exagerado, um superego muito exigente, representando um sentimento desproporcional entre fato ocorrido e as conseqüências emocionais experimentadas e; 3. discrepância entre o que o líder é e aquilo que gostaria de ser. Dessa forma, esses fatores podem acarretar, se não mediados com sucesso, uma vivência de sofrimento.

“A culpa está muito mais (silêncio)...ela é menos intensa, mas sempre existe. A impressão que tenho é que a gente sempre está vivendo

num processo de culpa constante, porque não consegue fazer isso, fazer aquilo e deixa de perceber o que Deus tem usado a gente pra fazer. A gente enfatiza muito mais aquilo que não fez que aquilo que já fizemos. Isso gera uma culpa muito grande. Faz um estrago mesmo. Um sentimento de angústia e insegurança terrível no coração porque não dão conta, porque acham que devem fazer” (pastor batista).

Para Ellison e Smith (1991, in Lotufo-Neto, 1997) pessoas que tenham uma religião teriam uma maior auto-estima, auto-afirmação, esperança e menos *stress*, agressividade, dependência e passividade. Isso pode também explicar a vivência maior de prazer aqui encontrada, visto a forte influência da religião na atividade analisada. Essa vivência de prazer, por meio de seus indicadores como realização, liberdade, orgulho e identificação entre esses líderes religiosos não excluem, contudo, a vivência, embora menor, de sofrimento indicados pelos sentimentos de angústia, culpa, desgaste, cansaço e *stress*. Não se pode excluir ou eliminar o sofrimento do trabalho, mas que a partir daí, verifiquem-se novas ações e reavaliações desse contexto de produção.

A maneira como a liberdade, a realização, o prazer é vivido como num jogo de ganhos e perdas. Se, por um lado, há uma liberdade para organizar o trabalho, por outro, há a impossibilidade de quantificar o produto desse trabalho, dificultando sua visualização. Se, por um lado, há um forte sentimento de realização com ganhos materiais e simbólicos, por outro, há uma maior submissão às regras da organização. As fortes médias de realização e liberdade indicam o predomínio da vivência de prazer entre esses líderes, contudo há, embora fracos sentimentos de desvalorização e desgaste, resultado da influência do contexto de produção de bens e serviços.

Como num jogo, de ganhos e perdas, o prazer não se desvincula do sofrimento também entre os pastores. Contudo, como lidar com esse

sofrimento é o que definirá a tendência para uma descompensação ou a um equilíbrio psicológico.

“Então o ministério (pastoral) é um somatório dessas coisas, de prazer e de sofrimento. É uma gangorra” (pastor batista)

A despeito de ter conjecturado que os saristas poderiam ter mais sofrimento, esta hipótese não foi confirmada. As médias dos fatores indicadores de prazer e sofrimento não apresentaram diferenças significativas entre os dois grupos, a exceção do fator liberdade que se mostrou maior entre os saristas. Isso poderia ser também explicado pelo fato de que apesar de ter um contexto de produção focado no aspecto quantitativo, como no sistema de produção pós-fordista, com grandes pressões por produtividade, os saristas têm uma forte idealização e identificação com a organização e, além disso, parecem utilizar um sistema de defesas mais complexo em relação aos batistas, a ser discutido no próximo item.

6.4 - Como o líder religioso lida com o sofrimento

Como parte do trabalho, o sofrimento surge como uma via de duas grandes saídas: aceitar o sofrimento ou transformar e re-significar as situações que fazem sofrer. A explicação para assumir uma determinada saída, não basta apenas ao sujeito, como dono da verdade, mas remete-nos também ao ambiente de trabalho, ao contexto de produção, às características que definem a própria atividade. Assim, como parte dos objetivos propostos, delinear-se-ão algumas considerações sobre as estratégias utilizadas por esses pastores para lidar com o sofrimento a partir da consideração da influência de seu contexto de trabalho.

O sofrimento pode se tornar uma via para renovação. O *stress*, o tédio, o cansaço, a tristeza podem se tornar oportunidades para construção

de uma nova obra, de um novo momento. A vida laboriosa não precisa ser feita de um estado de pleno gozo, mas pode ser vivenciada a partir da transformação da situação que faz sofrer, por meio da sublimação (Enriquez, 1997; Mendes, 1999). É uma oportunidade de refazer, de criar, de flexibilizar, de transformar, de deixar sua marca no mundo.

Encarar o sofrimento como uma oportunidade de transformação envolve o processo de mobilização, que ganha entre esses pastores um caráter muito mais individual que coletivo. A mobilização coletiva implicaria num espaço público de discussão daquilo que faz sofrer, bem como um espaço de equidade entre seus participantes (Ferreira & Mendes, 2003), contudo a vida solitária do pastor (Lotufo-Neto, 1997; Assumpção, 2002) e o cerceamento da socialização do sofrimento, como já explicitado, principalmente entre os batistas, parece desestabilizar e enfraquecer essa coletividade. Embora sozinhos esses líderes também desenvolvem suas estratégias defensivas de natureza muito mais subjetiva, o que contribui para estabilizar sua relação com a organização do trabalho a partir do equilíbrio psíquico que possa daí resultar.

O pastor batista tende a viver um sofrimento mais solitário. A falta de suporte organizacional (Categoria 2CBB: “o pastor está completamente desamparado”), a posição mítica de líder que o pastor assume e o individualismo, mascarado pela autonomia das igrejas, isolam-no de uma maior mobilização. Esses fatores podem ainda subtrair oportunidades de modificação da situação que faz sofrer por meio do coletivo de trabalho. A solidão como indicador de sofrimento (Bertin & Derrienic, 2000) e a possibilidade de melhor lidar com esta vivência são diminuídas na medida em que se cerram as possibilidades de torná-lo público, de ocorrer uma maior cooperação entre pares, de socializar o que faz sofrer, tornando-se, desta forma, uma via privilegiada de transformação. Assim, para os batistas, essa modificação assume um caráter essencialmente subjetivo, perdendo a força que o grupo

(pares/chefia) poderia dar para a transformação desse sofrimento e daquilo que faz sofrer.

Entre os saristas, a discussão apenas com os líderes e a hierarquização da organização, principalmente quando se percebe que o poder de resolução está apenas nas mãos da liderança (Categoria 4SNT: “é o conselho de bispos, eles estabelecem qual vai ser o andamento”), também podem anular iniciativas de transformação a partir do coletivo de trabalho. A saída para re-significar o sofrimento apóia-se na discussão e na solidariedade do espaço sócio-profissional, possibilitando ao coletivo de trabalho, o seu fortalecimento, que resultarão em transformações. Reuniões periódicas entre líderes e liderados, nesse contexto, serviriam muito mais para uma tentativa de uniformização do discurso, transmissão e avaliação das metas organizacionais que para a socialização do que faz sofrer, algo que já acontece nas empresas seculares: “aqui na empresa todo mundo deve falar a mesma língua”. Assim, para o pastor sarista também há possibilidades diminutas de compartilhar o que incomoda, mesmo com uma forte ligação com a chefia. Já existem aqueles que tomam as decisões, cabe-se, por conseguinte, apenas cumprí-las.

“Claro que eu nunca vou procurar conversar esse tipo de assunto com o meu par, porque eu vou colocar um sentimento meu, dentro do meu sentimento. Se estiver fazendo isso com ele, vou estar contaminando com um sentimento que é meu e eu posso estar gerando um problema pra estrutura como uma coisa que é minha” (pastor sarista)

“Percebemos que algumas delas (reuniões) são inclusive bem fortes e rígidas. Tenho reuniões quinzenalmente com o Bispo e todos os pastores da região e a gente costuma brincar que pastor não pode morrer no dia dessa reunião, morra depois da reunião. As regras devem ser cumpridas e sem elas não chegamos a lugar algum” (pastor sarista).

Um problema para os pastores, não é a existência de regras, limitações, ausências, excessos, mas a impossibilidade, segundo Sato

(2002), de negociá-las, de modificá-las, de compartilhá-las e enfim, reconstruí-las, a partir não de uma lógica instrumental, pautada no mundo das coisas, mas também numa lógica dialogada, pautada nas impressões subjetivas do mundo vivido. Esse espaço de diálogo para os pastores também deve ser repensado, um espaço para o diálogo do sofrimento, afinal ele também é um trabalhador que sofre.

Outras defesas apontadas pelos saristas, como visto na categoria 5SNT (“o desgaste natural, físico, mental e psicológico. Tudo isso acontece”), são o rígido controle sobre o tempo e a racionalização dos fracassos sofridos por não atingir as metas. Essas estratégias, apontadas na psicodinâmica do trabalho (Ferreira & Mendes, 2003), não implicam em uma modificação e re-significação da situação que faz sofrer, mas servem como proteção do ego a dissonâncias cognitivas e afetos dolorosos.

A racionalização dos fracassos e do desgaste surge como tentativa de explicar de forma lógica os motivos causadores do sofrimento vivido (Mendes, 1999), mas não o afasta. Essas justificativas resultam de uma maior aceitação do desgaste do trabalho, a partir de uma atribuição lógica socialmente valorizada à atividade e às pressões da organização. Tenta-se, dessa forma, evitar ou mesmo eufemizar a angústia que a atividade traz.

“Você sai para apagar incêndios, isso é um desgaste, mas não é um desgaste ruim. É bom. Eu gosto porque as pessoas acreditam no seu trabalho e te procuram, isso é um bom sinal. Sinal que a instituição está funcionando” (pastor sarista).

Já o controle rígido do tempo, em consonância com outro estudo (Honório et al., 2001) que apontou esta mesma estratégia como a mais usada entre pastores. A carga excessiva de trabalho e a diversidade de situações desses líderes saristas os obrigam a se organizarem severamente para cumprir seu papel. Organizarem o tempo rigidamente os defende da culpa da “não-

produção”. É preciso ter tempo pra fazer todas as coisas, não apenas em termos diários, mas também semanais, mensais, semestrais etc. Como na esteira da produção fabril, é preciso estar alerta ao tempo para dar conta de toda a produção, pois se não dá conta, pune-se.

Enxergar o sofrimento como um desafio a ser superado é também outra forma de enfrentar o sofrimento gerado, principalmente entre os saristas. Para Enriquez (1997), essa ilusão do desafio pode afastar o sofrimento, dando-lhes um sentimento de plenitude de conquista, recalçando certos desejos e, até mesmo, negando outros aspectos da realidade. Além disso, ao enxergar o sofrimento como um desafio o sujeito pode lutar para superá-lo, transformá-lo, sublimá-lo e re-significá-lo. Para esses pastores, o desafio do sofrimento surge como um gerenciamento (eficaz) entre os desejos subjetivos e as propostas da organização, entre os desejos e a liberdade oferecida pela organização para transformação, o que pode resultar numa transformação do sofrimento em prazer.

“Se você tem o prazer de viver, o sofrimento se torna apenas um desafio. Quem disse que o sofrimento veio pra destruir? Ele veio como um desafio, para te amadurecer, para você aprender a viver” (pastor sarista).

Já entre os batistas, a autonomia entre as igrejas tende a acarretar um individualismo no ambiente de trabalho. Esse individualismo é apontado (Jayet, 1994; Mendes e Abrahão, 1996) como uma estratégia de defesa contra o sofrimento, resultante da falta de cooperação, do compartilhamento de regras e também pela desestruturação das relações psicoafetivas com o coletivo de trabalho (pastores/ hierarquia denominacional). A descentralização hierárquica e a autonomia de cada igreja local quebram a possibilidade de uma relação profissional mais próxima, o que geraria maior confiança, equidade, normas e valores compartilhados entre os pastores. Além disso, esse individualismo serve como uma defesa para evitar uma maior tensão emocional quando

do contato com outros pastores, quando da revelação dos fracassos e até mesmo para a manutenção da imagem mítica de líder. É o individualismo, a estratégia defensiva do silêncio (nada se fala), da cegueira (nada se vê), da surdez (nada se ouve), apontada por Dejours (1999) em trabalhadores frente a uma exacerbação do mal no mercado de trabalho, que parece também atingir esses trabalhadores. Uma negação do seu próprio sofrimento e do alheio também.

“Se tiver num jantar, você estará sentado, falando sobre seu ministério pastoral, daí pra frente é muito mais propício estar gerando tensões que alívio, porquanto estarão contando, estarão compartilhando áreas que trazem de volta toda tensão vivida durante a semana. Então o que faço? Evito essas conversas”

Esse distanciamento entre os batistas impede o estabelecimento do espaço público de discussão com pares e hierarquia, o coletivo de trabalho, que a partir da diminuição do custo humano e da gestão das contradições que fazem sofrer, transformar-se-iam em fonte de prazer e bem-estar (Ferreira & Mendes, 2003). Os dados da tabela 4 (*Existe individualismo no ambiente de trabalho*) e da categoria 3CBB: “somos muito menos unidos do que deveríamos” indicam também esse individualismo, como defesa.

“É angustiante. É preocupante. As igrejas são autônomas e os pastores além de autônomos, são também completamente solitários, sem qualquer apoio da convenção. Ficam desamparados e vão pro fundo do poço” (pastor batista).

Além do individualismo, outra defesa verificada entre os batistas é evitar falar e pensar sobre os problemas, “lançando sobre Deus as ansiedades”. Pode-se indicar a tentativa de jogar para um “outro” a responsabilidade do sofrimento, tentando evitar o contato com aquilo que

faz sofrer, servindo, assim, como uma proteção egóica. É muito mais fácil evitar o pensamento e jogá-lo para um outro (Deus) que enfrentar a dissonância cognitiva que isso pode gerar. O pensamento religioso se mostra, assim, como uma via de transposição, privilegiada, do sofrimento nesses líderes.

”É porque eu não penso, eu não tenho como pensar, porque se você começa a pensar isso antecipado, você de repente pode até se desviar um pouco do alvo, se desconcentrar, então eu não posso ficar pensando: ah, se eu não tiver isso amanhã, o que acontecerá comigo? A Bíblia diz: lançai sobre Deus toda sua ansiedade por Ele tem cuidado de vós”, então é uma preocupação que não tenho” (pastor batista).

Em ambas as denominações, foi verificada um outro tipo de defesa ao sofrimento que se denomina de atividades compensatórias. Essas atividades surgem como válvulas de escape frente ao sofrimento (Uchida,1998), escapando do domínio direto do contexto de produção, ou seja, não são realizadas no contexto de trabalho, mas em razão dele. Descanso, lazer, hobbies, atividades lúdicas fora do trabalho assumem um grande valor para enfrentar o sofrimento advindo do trabalho. Essas atividades são pertinentes à vida de qualquer trabalhador, contudo o sentido assumido para esses trabalhadores é que as diferenciara de outras não defensivas. Neste caso, tais atividades assumem um sentido essencial para compensar o sofrimento da atividade. A diversidade de ações e problemáticas enfrentadas corriqueiramente foi apontada como a principal razão para o desenvolvimento dessa estratégia, visto os custos cognitivo, afetivo e físico altos. Mesmo com suas regulações “temporais” rígidas, todos os líderes entrevistados disseram necessitar dessas práticas. Constitui-se assim, uma forma de evitar uma maior descompensação psicológica, uma forma substitutiva do sofrimento no trabalho para uma vivência maior de prazer.

Outro pilar defensivo desses líderes, presente em ambas as denominações, é a religiosidade. A religiosidade, segundo Siqueira (2003), define-se como a busca humana do sagrado, do divino, do transcendente. Essa busca é inerente à própria atividade desses líderes e não como mais uma atividade que extrapola seu contexto. A mesma religião que protege o ego do trabalhador, do pastor, é a mesma que pode aliená-lo, daí considerá-la como uma defesa. A religião como forma de ver um mundo de maneira diferente é ao mesmo tempo proteção e alienação ao sofrimento. Como nos sonhos, vemos coisas reais no esplendor mágico da imaginação, em vez da simples luz diurna da necessidade e da realidade.

Não apenas como saída para o sofrimento, mas também como uma possibilidade de dar um sentido à vida, a religião se mostra para estes líderes como uma forma eficiente de fugir do desprazer para encontrar o prazer. Cada conjunto profissional haverá de ter a sua forma de lidar com o sofrimento (Dejours & Abdouchelli, 1994), mas para estes trabalhadores, a busca religiosa se descortina não como uma forma auxiliar na vida “não-laboral”, mas uma saída presente na própria atividade de trabalho. Para esses trabalhadores, a religião, bem como a religiosidade, é parte fundamental do trabalho, não podendo mesmo se enxergar um sem o outro.

Para Freud (1920, 1930), a religião seria uma forma de explicação dos enigmas da vida, para uma providência, para a construção de um propósito de vida e, principalmente, para a compensação das frustrações. Para Siqueira (2003), a religião evitaria conflitos e contradições na dimensão de foro interno. Seria, assim, uma construção defensiva, uma tentativa de evitar o sofrimento e a imprevisibilidade da vida. A religião erige-se também para estes líderes como uma via para lidar com as frustrações, os desgastes, os medos, as angústias da própria vida laboral, subsidiando a integridade física, psíquica e social desses líderes.

Hadaway e Roof (1978) reavaliando pesquisa com americanos, encontraram que tanto os que atribuíam importância à sua religião como uma fonte de sentido à vida, quanto os que a praticavam, avaliaram suas vidas como valendo à pena. Assim, encontrar um sentido, um propósito na vida, bem como no trabalho, desenvolvido por meio da religião e religiosidade, parece trazer uma maior possibilidade de evitar o sofrimento e encontrar o prazer, como demonstrado no presente estudo.

Para esses líderes, a religião assume o papel de remodelar a realidade vivida de maneira a obter a felicidade, constituindo-se como uma proteção contra o sofrimento (Freud, 1920, 1930). Ainda que exista contradição entre razão e experiência, entre o racionalizar e o perceber, a religião não se constitui apenas como ensinamentos, afirmações ou promessas, mas para esses líderes é uma forma eficiente, mas também ambígua, de lidar com o sofrimento. Parece que, dessa forma, a mesma religião que aliena, pode transformar, pois o futuro (do trabalho, da vida, da morte) não é apenas uma ilusão, pois “as ilusões são o motor da história, pois mudam o destino, os rumos da vida dos povos e podem ser transformadas em verdades para os que acreditam e a partir daí a realidade é modificada” (Slavutsky, 2003, p. 113).

Em ambas as denominações, a religiosidade foi dita como uma forma encontrada de lidar com o sofrimento vivido na atividade. Além de esta prática derivar de preceitos bíblicos, próprios ao cristianismo, orar, jejuar, retirar-se espiritualmente são formas encontradas para aliviar as tensões da atividade pastoral. Protegem esses pastores de descompensações. Como foram observados nas categorias 5CBB (“o primeiro pensamento é de angústia pelas coisas que tem que fazer”) e 5SNT (“o desgaste natural, físico, mental e psicológico, tudo isso acontece”) a estafa, o *stress*, o esgotamento, a irritação e o cansaço são superados também com esse tipo de prática, resultando num alívio dessas tensões.

“...mas essa angústia tem que espiritualizar mesmo, tem que espiritualizar mesmo. Essa é um tipo de angústia e pode ser resolvida através de momento de coração aberto e rasgado diante de Deus” (pastor batista).

Enfim, a religião se mostra como um pilar a ser considerado para o trabalho desses líderes, contudo não se torna totalmente suficiente para lidar com o sofrimento enfrentado na atividade. Defesas encontradas em outras categorias profissionais, como gerentes, analistas de sistemas, autônomos, bancários etc., são aqui também verificadas. Os saristas parecem ter mais formas (estratégias) de mediação do sofrimento, quando do apoio recebido da organização e da visão do próprio sofrimento como desafio a ser superado, o que pode indicar uma mobilização subjetiva maior. Os batistas, no entanto, com sua organização autônoma, parecem estar mais desprotegidos e obrigados a se desenvolverem isoladamente, utilizando para isso o individualismo e a evitação do pensar e falar sobre o que faz sofrer.

Ambos os grupos parecem utilizar as estratégias de mediação do sofrimento de maneira eficaz, visto o alto grau de realização, de reconhecimento, de liberdade e outros indicadores de prazer percebidos tal qual os baixos valores (e não menos significativos!) - principalmente a partir da fala do sujeito - de indicadores de sofrimento.

Enfim, o tipo de organização e seu contexto de produção de bens e serviços parecem influenciar também o sistema de defesas, visto que as denominações estudadas apresentam defesas específicas, embora tenham duas em comum (atividades compensatórias e a religiosidade). Isso nos remete, dessa forma, à parcialidade da confirmação de nossa terceira hipótese, bem como da importância de levar em consideração não apenas a religião como papel definidor da dinâmica de prazer e sofrimento para esses líderes, mas também de uma globalidade de situações e especificidades que cercam esta atividade.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

CONCLUSÃO

*“Felizes são aqueles que levam consigo uma parte
das dores do mundo durante sua longa caminhada,
pois saberão mais coisas sobre a felicidade que os que a evitam”
(Philip Yancey – jornalista e escritor americano)*

7.1 - Considerações acerca da conclusão da pesquisa

As transformações organizacionais e dogmáticas da igreja, inserida numa guerra (não declarada) do mercado religioso em que as instituições religiosas são transformadas em agências de mercado e as tradições, discursos e práticas religiosos, em bens para o consumo (Berger, 1985, Guerra, 2002); exigem cada vez mais do líder, seja para se manter no mercado, seja para obter melhores resultados. Dessa forma, ser apenas um pregador dominical não basta, tem que ser também um bom vendedor de bens (simbólicos ou reais), um bom líder comunitário, um bom radialista, um bom advogado, psicólogo, político etc. Essas transformações trazem conseqüências para este trabalho seja no que se refere às questões físicas, mas também psíquicas e sociais.

Baseados na concepção da psicodinâmica do trabalho acerca da vivência de prazer e sofrimento ratificou-se aqui a continuidade da construção desse saber que privilegia questões subjetivas, objetivas e sociais, mas também organizacionais do grupo de líderes religiosos. Mesmo tendo a forte influência da religião e da religiosidade nesta atividade, não se pode deixar de considerar a dialética do prazer e sofrimento resultante da atividade em si. A mesma atividade que gera prazer, também gera sofrimento. Não podemos, dessa forma, desconsiderar o contexto de produção em que a atividade se dá,

mesmo num contexto religioso, bem como as características individuais e sociais que circundam esses trabalhadores.

Primou-se, enfim, por balizar a avaliação do contexto de produção de bens e serviços dessas denominações e a partir daí verificar seu impacto sob a vivência do prazer e sofrimento no trabalho, procurando, dessa forma captar a realidade subjetiva, objetiva e social do trabalho que cerca os líderes religiosos das denominações escolhidas.

7.2 - Níveis de resposta ao problema e alcance dos objetivos

Nesse estágio do trabalho, vale a pena resgatar os objetivos que nortearam este estudo para aferir se foram ou não respondidos: 1. Caracterizar fundamentalmente as estruturas organizacionais das igrejas neopentecostais e das tradicionais; 2 Analisar a percepção do contexto de produção de serviços dos pastores das diferentes igrejas sob as dimensões organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais; 3. Investigar se os pastores da igreja Sara Nossa Terra vivenciam mais prazer ou mais sofrimento; 4 Investigar se os pastores da igreja Batista (Convenção Batista Brasileira) vivenciam mais prazer ou mais sofrimento; 5 Descrever quais as estratégias de mediação utilizadas pelos pastores para o enfrentamento do sofrimento, comparando-as entre os líderes de cada igreja, verificando se há mais utilização de estratégias defensivas ou de mobilização.

A igreja batista tem um modelo mais autônomo de trabalho, descentralizado, regras de trabalho mais flexíveis para o gerenciamento do pastor, um enfoque produtivo predominantemente qualitativo, pouco suporte denominacional, possibilidades remotas de ascensão organizacional, relacionamento sócio-profissional mais forte com os membros da igreja e mais fraco com outros pastores e hierarquia denominacional.

Já os saristas estão inseridos num contexto de trabalho que se mostra mais rígido, centralizado, hierarquizado com influências do modelo toyotista de produção, produtividade predominantemente quantitativa, bom suporte organizacional, possibilidade de ascensão funcional, bom relacionamento entre chefia e pares e um relacionamento mais fraco com os membros da igreja. Tais características os inserem na volatilidade da guerra do mercado religioso ora instituído também no Brasil, formado por um conjunto de consumidores e um conjunto de “firmas” que têm como objetivo servi-los (Guerra, 2002).

Em ambos os grupos, o relacionamento com a membresia se mostra como conflitante e gerador de desgaste e *stress*, principalmente pelo fato da diversidade de situações dos membros, da diversidade sócio-cultural encontrada nas igrejas, da disponibilidade constante para ouvir e resolver problemas dos “clientes-membros”.

Embora existam diferenças claras nos contextos de produção das denominações estudadas, baseados também nos elementos apresentados nas tabelas 3, 4 e 5, percebe-se que não foram suficientes para implicar em diferenças significativas na vivência de prazer e sofrimento desses líderes religiosos. Como indicador de prazer no trabalho, a realização não se diferenciou estatisticamente entre os grupos, com exceção do fator liberdade, contudo percebemos diferenças entre as percepções destes fatores nas entrevistas realizadas. Quanto aos indicadores de sofrimento - desgaste e desvalorização - não houve diferenciação estatística entre os grupos, porém entre os batistas foi apontado ainda um forte sentimento de culpa atribuída principalmente por não alcançar a produtividade esperada. Contudo, de uma maneira geral, esses indicadores apontam para uma forte vivência de prazer entre os pastores e uma vivência fraca de sofrimento em ambas as denominações.

O prazer está mais ligado, nesses pastores, a sentimentos de identificação com sua atividade, orgulho da atividade enquanto pastor

(batistas) e enquanto parte da organização (saristas), reconhecimento no trabalho, sentimentos de orgulho, utilidade e liberdade para pensar, falar e organizar sua atividade. Já o sofrimento está mais ligado ao desgaste físico, desgaste emocional, sentimento de desvalorização, angústia, culpa e *stress*. Esses sentimentos estão ligados às seguintes razões: diversidade de atividades, excessiva carga de trabalho, tempo reduzido para descanso, exigência moral, posição de liderança, expectativas dos membros, administração eclesial, lida constante da problemática das pessoas e renúncias aos prazeres (principalmente entre os batistas).

No tocante à forma de lidar com o sofrimento, encontraram-se algumas estratégias diferentes entre os grupos, mas todas de cunho mais individual, diminuindo, assim, a possibilidade de se formar um espaço público de discussão e de cooperação que possa auxiliar na mediação do sofrimento e na transformação daquilo que faz sofrer. Todavia, foram apontadas duas estratégias defensivas em comum: a religiosidade (oração, reflexão, jejum) e as atividades compensatórias (lazer, hobbies, esportes, atividades lúdicas).

Entre os pastores saristas, o sofrimento é mais encarado como um desafio possibilitando assim a modificação e uma re-significação do que faz sofrer. Contudo, verificaram-se também algumas estratégias que colimam apenas a proteção egóica contra dissonâncias e afetos dolorosos e não a transforma, quais sejam: rígido controle sobre o tempo e a racionalização dos fracassos sofridos por não atingir as metas.

Já os batistas tendem a viver um sofrimento mais solitário. A defesa mais utilizada pelos participantes batistas refere-se muito mais ao individualismo, resultantes da estruturação autônoma desta denominação, do pouco suporte organizacional e também pela possibilidade de aumentar a tensão quando do contato com outros pastores. Outra defesa verificada ainda entre os batistas é a evitação de pensar e falar sobre os problemas que fazem

sofrer seja com a família, seja com outros pastores, protegendo, desta forma, o ego de uma dissonância ainda maior.

Assim, todos os objetivos propostos e as hipóteses geradas no início do trabalho foram respondidos. Contudo, ressalta-se que a hipótese que tínhamos sobre a maior vivência de sofrimento entre os pastores da Sara Nossa Terra, baseada em evidências de outros estudos com trabalhadores cuja organização de trabalho assemelhava-se (cunho toyotista) à sarista não foi verificada. Isto pode ser atribuído à maneira como esses trabalhadores têm vivenciado o sofrimento, ao bom suporte organizacional oferecido a estes pastores e ainda ao forte sentido que o trabalho assume para esse grupo (inclusive para os batistas). Além disso, o papel da ressonância simbólica e da missão religiosa desses líderes muito subsidiariam o forte prazer encontrado nessa atividade, mesmo a despeito de sérias restrições do contexto de produção em que estão inseridos.

7.3 - Limitações da pesquisa

Não obstante o modelo teórico adotado tenha servido como guia para o desenvolvimento da pesquisa, foram geradas, posteriormente, algumas limitações se evidenciaram. Isso pode ser observado a partir dos resultados apresentados nas tabelas 7, 8 e 9, onde se constatou a fraca influência das variáveis demográficas como definidoras da vivência de prazer e sofrimento. Além disso, verificou-se também a fraca relação entre o conjunto de fatores que caracterizam o contexto de produção de bens e serviços (organização do trabalho, condições do trabalho e relações sócio-profissionais) e o conjunto de fatores liberdade, realização, desvalorização e desgaste. Esta limitação poderá ser superada em pesquisas futuras, com o mesmo grupo, que abarquem outras

variáveis, tais como carisma e vocação, ou mesmo um aprimoramento das questões definidoras sobre os itens referentes ao prazer e sofrimento.

Outra limitação é que surge como indicação para um maior avanço é o estudo mais aprofundado do papel da religião como parte do trabalho. Religião e trabalho se mostraram como conceitos muito fluidos para esses pastores. Em muitos momentos não se soube se era o trabalho que influenciava a maneira religiosa de ser ou se era a religião que estaria definindo a maneira de trabalhar. Contudo, pautou-se, neste estudo, por uma análise que se referia à religião como parte do trabalho. Valeria, dessa forma, continuar a pesquisa com uma inversão de enfoque: o trabalho como parte da religião a fim de verificar como a religião tem afetado outras áreas da vida do sujeito, que não apenas a do trabalho.

O pequeno número de entrevistas realizadas (dez no total), tal qual o perfil de seus participantes, principalmente no que se refere ao nível hierárquico na Sara Nossa Terra, mostraram-se como outra limitação. Foram entrevistados apenas um bispo sarista e quatro pastores locais, o que muito limitou a diferenciação da visão de trabalho. Dessa forma, aumentaria o poder de generalização do estudo entrevistas com outros pastores de diferentes níveis hierárquicos, bem como de outras localidades nacionais (ou internacionais). Isso traria visões de outros contextos de produção, de outras variáveis, principalmente algumas apontadas como críticas nas escalas aplicadas

Aliado ainda a esta terceira limitação, o número pouco representativo desta categoria profissional limitou a empregabilidade de algumas das técnicas estatísticas aqui utilizadas, (regressão, principalmente) restringindo assim a sua validade. Contudo, como estudo exploratório, os resultados encontrados poderão servir como norteadores para outras reflexões a respeito da temática trabalho e religião.

7.4 - Contribuições acadêmicas

O presente estudo contribuiu para, mais uma vez, constatar a importância do trabalho como definidor da subjetividade humana, da impossibilidade de considerar apenas o sofrimento, ou apenas o prazer (como apregoam alguns líderes religiosos) no trabalho. Contribui ainda para constatar a importância do modelo do contexto de produção de bens e serviços, bem como do conhecimento da Psicodinâmica do Trabalho. Assim, este estudo poderá subsidiar outras ações organizacionais que contemplem modificações no contexto de trabalho desses líderes, bem como no destino do sofrimento verificado.

Outra importância que se descortina é a desmitificação do trabalho pastoral, bem como seu alinhamento a outras atividades profissionais que igualmente lidam com o sofrimento humano, bem como a influência das transformações sociais sobre esse trabalho. A atividade pastoral se mostra como a de qualquer outro trabalhador, todavia há certas especificidades e exigências do cargo, comum a todas as profissões.

As diversas atividades que hoje o pastor tem assumido, as formas como tem vivenciado o prazer, o sofrimento e, principalmente, as defesas para mediá-lo mostram como esta categoria também pode ser analisada sob a ótica do mercado de trabalho. Estar dentro de um contexto religioso não os protege de ter as mesmas valorações para o prazer, para o sofrimento e também para mediar este último, utilizando para isso, como ficou demonstrado, a mesma dinâmica que outras atividades não religiosas como bancários, gerentes, autônomos, comerciários etc.

Possibilitar a comparação da influência do mercado religioso sobre duas denominações bastante distintas, quais sejam uma neopentecostal e outra tradicional poderia ser outra contribuição. A busca (frenética) de uma

afirmação e crescimento da denominação aproxima os neopentecostais a um modelo de produção toyotista, cujo fim é a maximização dos lucros, leia-se aqui, conquista de um maior número de fiéis. Os saristas parecem, assim, “sacralizar” certos aspectos daquele modelo toyotista, adotado em empresas modernas, diferenciando-se do modelo quietista de organização eclesial preconizado outrora.

Pode-se vislumbrar que o presente estudo possa ainda contribuir para considerações do papel do religioso no mercado de trabalho que a despeito das adversidades consegue encontrar sentido no trabalho, reconhecimento, realização, liberdade e a partir daí vivenciar fortemente o prazer. A despeito do forte sentido religioso e vocacional de seu trabalho, a religião em si parece não bastar para lidar com o sofrimento, tendo que, dessa forma, utilizar-se das mesmas vivências e estratégias para lidar com o sofrimento encontrado em qualquer outro trabalhador.

Espera-se, por fim, que o presente estudo também colabore com outras considerações futuras a respeito da relação entre religião e trabalho, entre religião e desempenho profissional, colaborando e subsidiando assim transformações não apenas nas organizações religiosas, mas também em outras organizações modernas, principalmente no que se refere a valores, normas e crenças coletivas.

7.5 - Sugestões para pesquisas futuras

Uma sugestão para o avanço desta temática seria um aprofundamento sobre o impacto do contexto de produção desses líderes no que concerne ao custo humano no trabalho, referente às esferas física, cognitiva e afetiva desses líderes. Dessa forma, poderiam ser aprofundados estudos sobre a influência do contexto de produção das igrejas sobre os riscos de

adoecimento, como a depressão, e sobre outros aspectos da saúde física e psíquica destes trabalhadores. Isto poderia subsidiar ações das próprias organizações religiosas no sentido de minimizar as contradições do trabalho, mas também de outras não religiosas no sentido de verificar, a partir da religiosidade, valores e crenças que podem influenciar na produtividade dos trabalhadores.

Investigar outros contextos de produção para a verificação da dinâmica de prazer/sofrimento e mediação do sofrimento em outros grupos religiosos, não necessariamente cristãos, seria ainda outra sugestão. Isso poderia refinar e comparar alguns dos achados aqui encontrados, sedimentando, assim, o conhecimento da influência religiosa sobre o trabalho. Além disso, poderia elucidar outras questões como a forma que outros líderes religiosos lidam com essa dinâmica psíquica, buscando melhor compreender a partir de outras religiões, religiosidades e contextos de trabalho, outros indicadores de saúde, qualidade de vida, de prazer e de sofrimento no trabalho.

Indica-se também para uma agenda futura de pesquisa a integração mais sólida de outros saberes científicos para a análise do trabalho dos líderes religiosos, tais como da ergonomia, da psicologia da religião, da teologia, da administração, da antropologia. Isso abriria novas possibilidades e horizontes, podendo aumentar a generalização dos presentes resultados.

7.6 - À guisa de conclusão final

Como parte da evolução científica e humana, o processo de reflexão se mostra como essencial. Poder contribuir para uma maior reflexão sobre os aspectos da religião e trabalho, produtividade e religiosidade, bem como contribuir para modificações das organizações religiosas foi a intenção maior deste trabalho. Que os “gaps”, limitações, sejam superados com outros estudos e que os resultados aqui encontrados sirvam como um aporte para a

elaboração de mudanças que orientem uma maior adequação do contexto de produção dos líderes religiosos com fim de proporcionarem maior qualidade de vida, qualidade dos “produtos” oferecidos, produtividade e bem-estar. Não apenas dos fiéis das igrejas, mas também daqueles que se aventuram em sua liderança.

Talvez devam existir, dessa forma, mais incertezas que certezas, principalmente porque aqui nunca se pretendeu fechar qualquer questão. Talvez deva existir mais conhecimento do desconhecimento, pois só assim poderemos avançar, poderemos encontrar meios para as transformações. Não com uma “sacralização” da ciência, ou da “profanização” da religião, mas com a busca incessante da verdade, seja ela qual for. Não apenas na ciência ou apenas na religião, é que se poderá progredir, é que se criarão novos conhecimentos. A beleza dessa vitalidade é mesmo essa busca, um conflito constante entre o que já se sabe e aquilo que se supõe e se quer saber.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7, número especial, 19-29.
- Almeida, R. R. M. (no prelo). – *Dinâmica religiosa na metrópole paulistana*. Centro de Estudos da Metrópole.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antloga, C. S. (2003). *Padrões de contato da organização com o funcionário e prazer-sofrimento no trabalho: estudo de caso em empresa de comércio de material de construção do DF*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Araújo, S. S. (1996). *A manipulação no processo da evangelização*. Belo Horizonte: LERBAN.
- Arendt, H. (1987). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Azevedo, I.B. (1996). *A celebração do indivíduo – A formação do pensamento batista brasileiro*. São Paulo: Unimep.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Berger, P. L. (1985). *O Dossel Sagrado. Elementos para uma teoria sociológica da religião*. São Paulo: Paulus.
- Bertin, C., & Derriennic, F. (2000). Souffrance psychique, âge et conditions de travail. *Travailler*, 5, 73-99.
- Campos, L. C., Jr (1995). *Pentecostalismo, sentidos da palavra divina*. São Paulo: Ática.
- Cattani, A. D. (2002). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. Petrópolis: Vozes.

- Chiavenato, I. (1999). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.
- D'Épinay, C. L. (1970). *O Refúgio das massas. Estudo Sociológico do protestantismo chileno*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez
- Dejours, C. (1993). *Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique: la psychodynamique du travail*. La psychodynamique du Travail, automne. Recuperado na Internet em 05/10/2004 no site <http://mapageweb.umontreal.ca/scarfond/T3/3-Dejours.pdf>
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2000). Travail, souffrance et subjectivité. *Sociologie du Travail*, 42 (2), 329-340.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp.119-145). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. Petrópolis: Vozes.
- Fernandes, R. C., Sanchis, P., Velho, O.G., Carneiro, L. P., Mariz, C., & Mafra, C. (1998). *Novo Nascimento. Os evangélicos em casa, na igreja e na política*. Rio de Janeiro: Mauad.
- Fernandes, J. D., Ferreira, S. L., Albergaria, A. K., & Conceição, F. M. (2002). Saúde mental e trabalho feminino: imagens e

representações de enfermeiras. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 10(2), 199-206.

- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e Riscos de Adoecimento: o caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: Ler, Pensar, Agir.
- Freston, P. C. (1994). Breve História do Pentecostalismo Brasileiro: A Assembléia de Deus. Em P. C. Freston, & A. Antoniazzi. *Nem Anjos Nem Demônios: Interpretações Sociológicas do Pentecostalismo* (pp. 67-99). Petrópolis: Vozes.
- Freston, P. C. (2001). *Evangelicals and politics in Africa, Asia and Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Freud, S. (1920/1969). Além do princípio do prazer. In: *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, Vol. XVIII
- Freud, S. (1927/1969). O futuro de uma ilusão. In: *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, Vol. XXI.
- Freud, S. (1930/1969). O mal-estar na civilização. In: *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, Vol. XXI.
- Gill, A. (1999). Government regulation, social anomie and protestant growth in Latin América. A cross national analysis. *Rationality and Society*, 11(3), 287-316.
- Gleason, J, Jr. (1977). Perception of stress among clergy and their spouses. *Journal of Pastoral Care*, 31, 248-251.
- Guerra, L. (2002). A metáfora do mercado e a abordagem sociológica da religião. *Religião e Sociedade*, 22(2), 135-166.
- Guareschi, P. A., & Grisci, C. L. I. (1993). *A fala do trabalhador*. Petrópolis: Vozes.

- Hadaway, C. K., & Roof, W. C. (1978). Religious commitment and the quality of life in America Society. *Review of Religious Research*, 19 (3), 295 – 307.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Heloani, J.R. & Capitão, C.G. (2003). Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Honório, L.C., Braga, J. O., & Marques, A. L. (2000). Qualidade vida e estresse no trabalho: o caso de uma instituição religiosa. Trabalho apresentado no XXIV Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Florianópolis.
- Jayet, C. (1994). *Psychodynamique du travail au quotidien*. Paris: Alexitére.
- Kay, W. K. (2000). Job satisfaction of british pentecostal ministers. *Asian Journal of Pentecostal Studies*, 3(1), 83-97.
- King, N. (1995). *Qualitative methods in organizational research: a practical guide*. Sage: London.
- Kuyumijian, M.M.M. (2003). Descompasso entre lei e realidade: trabalho e proteção social. Em M.C. Ferreira, & S. D. Rosso (orgs). *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Laplanche, J., & Pontalis, J. B. (1998). *Vocabulário da psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.
- Le Guillant, L. (1984). *Quelle psychiatrie pour notre temps?* Paris: Éres.
- Lima, M. E. A. (2002). Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. Em M. G. Jacques, & W. Codo (orgs.). *Saúde Mental e Trabalho. Leituras*. (pp. 50 –81). Petrópolis: Vozes.

- Lotufon-Neto, F. (1997). *Psiquiatria e religião. A prevalência de transtornos mentais entre ministros religiosos*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Machado e Silva, R. C. (2000). *O stress e os sofrimentos psíquicos da Pessoa no trabalho*. In: XXIV Encontro Anual da ANPOCS,
- Mariano, R. (1995). *Neopentecostalismo: os pentecostais estão mudando*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Mariano, R. (1999). *Neopentecostais – Sociologia do novo pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Loyola.
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: As Contribuições de C. Dejours. *Revista Ciência e Profissão*, 1,2,3, 34 - 38.
- Mendes, A. M. (1999). Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Mendes, A. M. (no prelo). Escala de Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho.
- Mendes, A. M., & Abrahão, J. I. (1996) A Influência da Organização do Trabalho Nas Vivências de Prazer-Sofrimento dos Trabalhadores: Uma Abordagem psicodinâmica. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 26(2), 179 - 184.
- Mendes, A. M., Borges, L. O., & Ferreira, M. C. (2002). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília.
- Mendes, A. M., & Cruz, R. M. (2004). Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. Em A. Tamayo (org.). *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 39 - 55). Porto Alegre: Artmed.

- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C., & Rego, V. R. (2004, julho). *Avaliando as Condições, Organização e Relações Sociais de Trabalho*. Artigo apresentado no I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Salvador, BA.
- Merlo, A. R. C. (2002). Psicodinâmica do Trabalho. Em M.G. Jacques, & W. Codo, (orgs.). *Saúde Mental & Trabalho* (pp. 130-142). Petrópolis: Vozes.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morrone, C. F. (2001). *Só para não ficar desempregado - resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Oro, A. P. (1992). "Podem passar a sacolinha": Um estudo sobre as representações do dinheiro no neo-pentecostalismo. *Cadernos de antropologia*, 9, 7-44.
- Oro, A. P., & Semán, P. (2000). Pentecostalism in the Southern Cone Countries- Overview and Perspectives. *Intenational Sociology*, 15(4), 605-627.
- Perl, P. (2002). Gender and mainline protestant pastors allocation of time to work tasks. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 4 (1), 169-178.
- Pereira, J. R. (1982). *História dos Batistas no Brasil*. Rio de Janeiro: Juerp.
- Pereira, J. A. S. (2003). *Vivências de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.

- Pierucci, A. F., & Prandi, R. (1996). *A realidade social das religiões no Brasil. Religião, sociedade e política*. São Paulo: Hucitec.
- Pierucci, A. F., & Prandi, R. (2000). Religious Diversity in Brazil. *International Sociology*, 15 (4), 629-639.
- Prandi, R. (1996). Religião paga, conversão e serviço. Em A. F. Pierucci, & R. Prandi. *A realidade social das religiões no Brasil. Religião, sociedade e política* (pp. 257-273). São Paulo: Hucitec.
- Robbins, S. (1999). *Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: LTC.
- Rocha, S. R. A. (2003). *O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda.": sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Rolim, F. C. (1997). *A religião numa sociedade em transformação*. Petrópolis: Vozes.
- Rosa, M. (2001). *O ministro evangélico: sua identidade e integridade*. Recife: Edições.
- Sato, L. (2002). Saúde e controle no trabalho. Em M.G. Jacques, & W. Codo, (orgs). *Saúde Mental & Trabalho* (pp. 31-49). Petrópolis: Vozes.
- Siqueira, D. E. (2003). *As novas religiosidades no ocidente. Brasília, cidade mística*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Siepierski, C. T. (2001). *"De bem com a vida" – O sagrado num mundo em transformação. Um estudo sobre a igreja Renascer em Cristo e a presença evangélica na sociedade brasileira contemporânea*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Slavutzky, A. (2003). A ilusão tem futuro. Em K. H. K., Wondracek. *O futuro e a ilusão. Um embate com Freud sobre psicanálise e religião*. (pp. 111-118). Petrópolis: Vozes.

- Stacciarini, J. M.; & Tróccoli, B. (2002). Estresse Ocupacional. Em A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira. *Trabalho em transição. Saúde em risco* (pp. 187-205). Brasília: Editora da Universidade de Brasília.
- Tittoni, J. (2002). Saúde Mental. Em A.D. Cattani. *Dicionário Crítico sobre trabalho e tecnologia* (pp. 279 –283). Petrópolis: Vozes.
- Uchida, S. (1998). Computerized Work and Psychic Suffering. *Psicologia Universidade de São Paulo, São Paulo*, 9(2), 179-204.
- Weber, M. (1967). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira.
- Weber, M. (1982). *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Weber, M. (2000). *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília.
- Wood, T., Jr. (1992). Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. *Revista de Administração de Empresas*, 32 (4), 6-18.

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

ANEXOS



9.1 – Documento enviado para os pastores

Universidade de Brasília - UnB
Instituto de Psicologia - IP
Programa de Pós-Graduação

Brasília, 15 de outubro de 2003.

Prezado Pastor,

Vimos por meio desta explicitar nossa intenção de estar realizando uma pesquisa nesta denominação evangélica, em âmbito nacional, com os pastores responsáveis por alguma igreja local.

Esta pesquisa visa estabelecer, a partir da avaliação física, psíquica e social das condições de trabalho do pastor, a relação entre saúde e trabalho. Tal pesquisa fundamenta-se na linha teórica Psicodinâmica do Trabalho, que já há duas décadas vem estudando a relação entre saúde mental e o trabalho. Por meio desta pesquisa visa-se estabelecer um diagnóstico científico sobre a vivência de bem-estar e/ou mal-estar no trabalho relacionadas às condições e organização do trabalho pastoral.

O presente estudo se dividirá em duas partes independentes. A primeira, de natureza quantitativa, almejará a aplicação de um questionário em 600 pastores desta denominação. A segunda parte, de natureza qualitativa, visará entrevistar individualmente 15 desses pastores.

Reitera-se ainda aqui que a pesquisa supracitada faz parte do estudo realizado pelo Sr. Rogério Rodrigues da Silva, com fins de obtenção do grau de mestre em Psicologia por esta Universidade de Brasília. Os dados serão assim totalmente confidenciais e poderão ser requeridos por esta denominação.

Respeitosamente,

Dra. Ana Magnólia Mendes – IP/PST
Professora Orientadora de Mestrado/Doutorado

9.2 - Escalas aplicadas – EIPST e ECORT

Prezado Pastor (a),

O presente questionário visa coletar informações a respeito da relação existente entre o trabalho pastoral e as condições de saúde aí envolvidas. Sua realização é parte integrante de uma pesquisa conduzida no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília – UnB.

Para responder às questões basta ler atentamente as instruções, marcando um “X” no número da escala que melhor expresse seu ponto de vista sobre as afirmativas que descrevem aspectos do contexto de seu trabalho. Reitera-se que suas respostas são sigilosas e não possibilitarão qualquer identificação pessoal.

Leia então as frases abaixo, analisando cada uma de acordo com **O QUE VOCÊ SENTE NO DIA-A-DIA DO TRABALHO**, marcando o número que melhor corresponde à sua avaliação.

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

1. Meu trabalho é cansativo.	1	2	3	4	5
2. Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero.	1	2	3	4	5
3. Sinto frustração no meu trabalho.	1	2	3	4	5
4. Sinto orgulho do trabalho que realizo.	1	2	3	4	5
5. Meu trabalho é desgastante.	1	2	3	4	5
6. Sinto-me incompetente quando não atendo ao ritmo imposto no meu local de trabalho.	1	2	3	4	5
7. Sinto desânimo no trabalho.	1	2	3	4	5
8. Sinto satisfação em executar minhas tarefas.	1	2	3	4	5
9. Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego.	1	2	3	4	5
10. Meu trabalho é gratificante.	1	2	3	4	5
11. Tenho receio de ser punido ao cometer erros.	1	2	3	4	5
12. Meu trabalho é compatível com as minhas necessidades profissionais.	1	2	3	4	5
13. Meu trabalho me causa estresse.	1	2	3	4	5
14. Sinto meus colegas solidários comigo.	1	2	3	4	5
15. Receio não ser capaz de executar minhas tarefas no prazo estipulado pela minha empresa.	1	2	3	4	5

16. Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho.	1	2	3	4	5
17. Sinto-me injustiçado no meu trabalho.	1	2	3	4	5
18. Sinto-me identificado com as tarefas que realizo.	1	2	3	4	5
19. Sinto o reconhecimento pelo trabalho que realizo.	1	2	3	4	5
20. Tenho me sentido adormecido quanto à minha carreira profissional.	1	2	3	4	5
21. Sinto-me pressionado no meu trabalho.	1	2	3	4	5
22. Meu trabalho me causa ansiedade.	1	2	3	4	5
23. Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente.	1	2	3	4	5
24. Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho.	1	2	3	4	5
25. Meu trabalho me causa tensão emocional.	1	2	3	4	5
26. Sinto-me incompetente quando não correspondo às exigências em relação ao meu trabalho	1	2	3	4	5
27. No meu trabalho posso usar o meu estilo pessoal.	1	2	3	4	5
28. Tenho espaço para discutir com os colegas as dificuldades com o trabalho.	1	2	3	4	5
29. Sinto-me desvalorizado no meu trabalho.	1	2	3	4	5

Agora, você responderá um questionário composto de afirmações que descrevem **ASPECTOS OU CARACTERÍSTICAS DO SEU AMBIENTE DE TRABALHO**, que você deve avaliar de acordo com uma escala específica.

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

1. O ritmo de trabalho é excessivo	1	2	3	4	5
2. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
3. A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
4. As tarefas são cumpridas sob forte pressão temporal	1	2	3	4	5
5. A cobrança por resultados é fortemente presente	1	2	3	4	5
6. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
7. As normas prescritas dificultam a realização das tarefas	1	2	3	4	5
8. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
9. As tarefas são fortemente repetitivas	1	2	3	4	5
10. Meu desempenho é muito fiscalizado	1	2	3	4	5
11. A autonomia é inexistente no meu trabalho	1	2	3	4	5
12. No meu trabalho é nítida a separação entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5

13. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
14. Falta apoio institucional para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
15. De forma geral, as minhas condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
16. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
17. Há muito barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
18. O número de pessoas é insuficiente para realização das tarefas	1	2	3	4	5
19. Falta apoio dos gestores para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5
20. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
21. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
22. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
23. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
24. Faltam treinamentos para realizar adequadamente as tarefas	1	2	3	4	5
25. As condições de trabalho são inseguras	1	2	3	4	5
26. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
27. Falta política de progressão funcional	1	2	3	4	5
28. O bem-estar dos funcionários não é uma prioridade	1	2	3	4	5
29. O espaço físico para o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
30. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	1	2	3	4	5
31. No ambiente trabalho existe competição profissional	1	2	3	4	5
32. Os usuários/clientes são mal-educados no tratamento pessoal	1	2	3	4	5
33. Existe individualismo no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
34. Os usuários/clientes são desinformados	1	2	3	4	5
35. Existem conflitos interpessoais no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
36. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
37. A conduta do usuário/cliente torna o relacionamento com ele difícil	1	2	3	4	5

Por favor, responda os dados abaixo:

Idade: _____ **Sexo:** () Masculino () Feminino

Grau de instrução:

- () Ensino Fundamental incompleto () Ensino Superior Incompleto
 () Ensino Fundamental completo () Ensino Superior Completo
 () Ensino Médio Incompleto () Pós-Graduação (especialização)
 () Ensino Médio Completo () Mestrado/Doutorado

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

Renda Familiar: _____

Cargo na Igreja local: () Pastor(a) Responsável () Pastor (a) Auxiliar

Há quanto tempo é pastor em sua denominação? _____

Exerce outra atividade profissional: () Sim () Não.

Se sim, qual? _____

Quantas horas semanais você dedica à atividade pastoral?

OBRIGADO POR SUA PARTICIPAÇÃO!

Silva, R.R. (2004). Profissão Pastor: Prazer e Sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

rogeriopsi@hotmail.com

9.3 – Organograma da Sara Nossa Terra

