

Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v31i2.63995>

**“EM NOME DO PAI, AMÉM”:
PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE LIDERANÇAS
RELIGIOSAS**

***“IN THE NAME OF THE FATHER, AMEN”:
PLEASURE AND SUFFERING IN LEADERSHIP WORK
RELIGIOUS***

 Leonardo Victor de Sá PINHEIRO¹
 Uliana Rodrigues VIEIRA²

Recebido em: 14/06/2022
Aceito em: 09/10/2022

RESUMO

O presente estudo buscou identificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho em líderes religiosos pertencentes a denominação batista tradicional, derivada do protestantismo histórico. Por meio de uma abordagem qualitativa, investigou-se, através das histórias de vida, o contexto de trabalho eclesial de treze líderes religiosos. Para isso, realizou-se entrevistas semiestruturadas, sendo os dados analisados utilizando-se a análise de conteúdo temática de lógica interpretativa, proposta por Braun e Clarke (2006). Dentre os principais resultados evidenciados, destaca-se que a liderança religiosa parte do princípio “vocacional”, sendo um forte determinante no sentimento de propósito e prazer. A investigação também constatou que o sentimento de solidão é algo comum entre os clérigos e à medida que os anos vão passando a percepção desse sofrimento tende a diminuir. Ademais, os resultados coletados revelaram que o ambiente eclesial tem se aproximado de organizações não-religiosas, exigindo, cada vez mais, capacitações por parte dos pastores e adoção de modelos de gerenciamento para alcançarem os objetivos almejados.

Palavras-chave: Liderança religiosa. Trabalho. Prazer. Sofrimento. Administração Eclesiástica.

¹ Universidade Federal do Piauí. Brasil. – email: leonardopinheiro@hotmail.com

² Universidade Federal do Piauí. Brasil. – email: ulianarodrigues07@gmail.com

ABSTRACT

The present study sought to identify the experiences of joy and suffering at work among religious leaders belonging to the traditional Baptist denomination derived from historic Protestantism. A qualitative approach was used to explore the church work context of thirteen religious leaders through their life stories. Semi-structured interviews were conducted, and the data were analyzed using the thematic content analysis of interpretive logic proposed by Braun and Clarke (2006). Among the main findings, it is emphasized that religious leadership is based on the "vocational" principle, which is a strong determinant of the sense of purpose and joy. The research also found that the feeling of loneliness is common among clergy and that the perception of this suffering tends to decrease with age. In addition, the collected results showed that the ecclesiastical environment has approached non-religious organizations, increasingly demanding the training of pastors and the adoption of management models to achieve the desired objectives.

Keywords: Religious leadership. Work. Pleasure. Suffering. Ecclesiastical Administration.

INTRODUÇÃO

O território brasileiro possui grande diversidade de denominações religiosas, possivelmente por se tratar de um país laico, que defende o direito à crença e liberdade religiosa (Santos; Roazzi; Sousa, 2019). Com uma estimativa de 215 milhões de pessoas (IBGE, 2022), o percentual de cristãos no Brasil soma 86,8% dos habitantes, contemplando, aproximadamente, 64,6% de católicos, 22,2% protestantes, 2% espíritas e 8% que alegam ser agnósticos ou ateus (IBGE, 2010). No que diz respeito à religião evangélica, totalizam cerca de 42.275.440, dos quais 3.723.853 declararam frequentar à Igreja Evangélica Batista (Oliveira, 2020).

Ao longo da história de todas as religiões, nota-se o monopólio masculino como autoridade religiosa, exercendo diferentes papéis de liderança nos espaços de culto e reuniões comunitárias (Ghafournia, 2022). Por outro lado, segundo Mendes e Silva (2006), as instituições eclesiásticas protestantes, por exemplo, estão passando por várias mudanças no decorrer dos últimos anos, resultando em alterações de paradigmas históricos, intervenções na sua estrutura e caracterização dos modos de atuação profissional dos seus líderes.

Observa-se também que as organizações religiosas têm se aproximado de instituições não-religiosas, muitas vezes em busca de modelos de gerenciamento ou até mesmo a integração de outros sistemas axiológicos (Silva, 2008). Não obstante, embora ainda existem muitas discussões de como deve ser caracterizada a função pastoral, Oliveira (2020, p. 74) aborda que “do ponto de vista sociológico, o pastorado pode ser considerado uma profissão, e o fato de a componente vocacional ser determinante na questão do chamamento, isso não inviabiliza tal afirmação”.

Nessa perspectiva, de acordo com Oliveira (2020), os líderes religiosos estão amplamente associados a uma igreja institucional (se não empresarial). Desse modo, podem enfrentar desafios semelhantes aos dos líderes de grandes empresas como, por exemplo, a necessidade de resultados, alcance de metas, sobreposição de papéis, acumulação de múltiplas funções, melhoria de desempenho, dentre outros. Ainda segundo o autor, faz-se relevante destacar que o número de suicídios de pastores e a quantidade de diagnóstico com Síndrome de *Burnout* tem crescido muito ao longo dos últimos anos.

Apesar de as organizações religiosas estarem estruturadas de formas distintas, Mendes e Silva (2006) apontam que podem se assemelhar devido a intensa pressão pela produtividade, forte senso de realização e o desgaste dos líderes. As igrejas tradicionais, por exemplo, são heterogêneas, possuem maior autonomia, liberdade e as relações são mais distantes entre seus pares. O prazer está intrinsecamente ligado à possibilidade de servir as pessoas, produzindo um sentimento de realização e o sofrimento proveniente do esgotamento físico e mental, o qual pode ser encarado de maneira diferente (Mendes; Silva, 2006).

Tendo em vista as diversas alterações sociais, econômicas, políticas e dogmáticas em que são evidenciadas no ambiente eclesial, a visibilidade da profissão de líderes religiosos aumenta cada vez mais, o que influencia a transformação da função pastoral (Oliveira, 2020). Ademais, nota-se também o crescimento do número de pastores diagnosticados com doenças psicológicas, principalmente quando comparados a outras profissões (Júnior; Bruning, 2019).

Diante do exposto, e considerando o número reduzido de pesquisas sobre as instituições eclesiais no Brasil (Oliveira, 2020), o presente estudo procurou responder ao seguinte questionamento: quais as vivências de prazer e sofrimento decorrentes do trabalho de líderes religiosos? Para isso, determinou-se como objetivo desta pesquisa identificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de líderes religiosos.

Além desta introdução, o estudo encontra-se segmentado em cinco tópicos. A seguir, será realizada a revisão da literatura para um melhor entendimento dos aspectos teóricos que nortearam o desenvolvimento dessa pesquisa. No terceiro tópico são tratados os procedimentos metodológicos utilizados, enquanto no quarto tópico são realizadas as análises e discussões dos resultados. Por fim, é realizada as considerações finais da pesquisa, contemplando o reconhecimento das limitações e indicações de novas oportunidades para o desenvolvimento de futuros estudos.

REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção, será contextualizada a literatura utilizada para dar embasamento à pesquisa. Para melhor compreensão da análise, a revisão teórica está dividida em dois subtópicos. Primeiramente, são evidenciados os conceitos de religião e trabalho, apresentando a espiritualidade regida pelo contexto organizacional. Em seguida, é realizada uma contextualização sobre os estilos de lideranças religiosas.

RELIGIÃO E TRABALHO

“Religião remete a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas. A atitude religiosa, porém, não constitui algo separado de toda a experiência humana [...]” (Santos; Roazzi; Sousa, 2019, p. 119). Uma pessoa que tenha convicção de fé poderá atribuir significado religioso às diversas atividades do seu cotidiano, seja nos estudos, trabalho, profissão, dentre outras, influenciando nos diferentes contextos.

De acordo com Santos, Roazzi e Sousa (2019, p. 119), “a religião não é a crença de uma única pessoa, mas sim um conjunto de crenças e percepções morais compartilhadas por um grupo de pessoas para explicar a compreensão da existência humana dentro deste universo”. Na

perspectiva organizacional, por exemplo, a expansão dessa espiritualidade no local de trabalho se enquadra em uma visão afeiçoada a uma atitude mais humanista em relação ao mundo (Silva, 2008).

Nesse sentido, pode-se também “suceder que, ao perceber um alinhamento entre os seus valores e a missão/valores da organização, a pessoa desenvolva uma maior identificação organizacional, procurando atuar favoravelmente em prol da organização” (Rego; Cunha; Solte, 2007, p. 8). Para Bell e Taylor (2004), o uso de recursos religiosos nas mais diversas organizações tem sido apresentado de forma efetiva em programas de treinamento, seminários e *workshops*, os quais direcionam um autodesenvolvimento espiritual e autorrealização, combinando transformações pessoais com corporativas, seja em ambientes eclesiais ou não.

Nesse aspecto, Costa e Leal (2018, p. 121) apontam que, “após Deus criar todas as coisas” surge aí a necessidade de administrá-las. Além disso, para os autores, o próprio surgimento da demanda “trabalho” é apresentado como fruto originado de uma figura religiosa conhecida como “Deus”.

Segundo Krause (2005), pessoas com forte senso de controle mediado por Deus geralmente tendem a possuir maior autoestima do que aqueles indivíduos que não têm a mesma crença. Entretanto, em relação aos líderes religiosos, Mendes e Silva (2006) apontam a existência de fortes indicadores de prazer e sofrimento, sendo estes verificados a partir da forte incidência de desgaste físico e psicológico. Diante disso, considerando que a religião possa ter um grau significativo e positivo de influência sobre a vivência no âmbito de trabalho, indaga-se: por que essa classe de trabalhadores sente esses efeitos? Não deveriam ser os mais felizes e sentirem-se mais encaixados do que as outras profissões?

Uma vez que lhes são exigidas diversas funções, entende-se que o alto grau de cobrança torna a profissão de líder religioso não exatamente mais fácil do que as demais, existindo particularidades relevantes a serem investigadas. Nesse sentido, “a fé por si só não basta. É preciso satisfazer o cliente e ainda estar antenado às demandas e transformações do mercado (religioso)” (Mendes; Silva, 2006, p.105).

LIDERANÇA RELIGIOSA

Segundo Silva, Tobias e Alvareli (2011, p.77) a “liderança passou a tomar lugar de destaque nas organizações, pois se tornou muito importante que os chefes soubessem, não somente dar ordens, mas liderar seus subordinados”. Conforme Santos et al. (2010, p.22), em todos os tipos de organização a liderança se faz necessária para que os resultados desejados sejam alcançados.

O líder precisa ensinar aos liderados, não somente aquilo que lhe é designado como ofício e atividades empresariais, mas também ideais e valores, com intuito de que na ausência do líder as atitudes e comportamentos continuem. Levando-se em consideração o contexto religioso, Silva, Tobias e Alvareli (2011, p.73-74) destacam que:

Sabe-se que muitos homens se destacaram por apresentarem uma capacidade formidável de liderar. Dentre estes está a pessoa de Jesus de Nazaré, que com três anos de convívio com seus liderados, conseguiu incentivá-los de tal forma, que seus ideais se expandiram pelo mundo inteiro e continuam a se disseminar até os dias atuais. Este Homem desenvolveu um trabalho tão magnífico com seus liderados, que suas ideias continuam, ainda hoje, a motivar centenas de milhares de pessoas.

Nessa perspectiva, Costa e Leal (2018) lembram que, de acordo com bíblia, Jesus contou com uma equipe de trabalho formado por 42 discípulos e 12 apóstolos, sendo instruído para liderar a organização de seu Pai, encarregando-se, antes de partir, que outras pessoas dessem continuidade ao trabalho. Identifica-se, assim, uma liderança permanente, que ultrapassa centenas e, até mesmo, milhares de anos (Silva; Tobias; Alvarelli, 2011).

Com o crescimento do segmento evangélico, as cobranças em relação ao papel do pastor aumentaram, uma vez que diante das transformações políticas, sociais e dogmáticas, o grande número de fiéis e o aumento da visibilidade obriga as lideranças a também passarem por adaptações para acompanharem a evolução no que se relaciona à administração de uma entidade religiosa (Santos; Machado; Facas, 2018). Segundo Vaz (2009), não é uma tarefa simples ser um líder religioso, da mesma forma que não é simples assumir a gestão de uma organização, independentemente da natureza ou tamanho. No caso dos líderes religiosos, destacam-se ainda os princípios sagrados, a orientação dos indivíduos na comunidade interna e externa, e o planejamento de modo geral, dentre outras responsabilidades.

Apesar disso, Araújo (2016, p. 63) ressalta que “ainda se constitui um campo minado tratar ou referir-se ao trabalho pastoral como profissão. [...] A rejeição ao uso do termo talvez decorra do fato de que o sentido de profissão entre clérigos, religiosos, pastores e líderes é visto de forma negativa”. Para Santos, Machado e Facas (2018, p. 117), “trabalhar como líder religioso é aceitar a atividade como uma vocação, principalmente quando se percebe a transcendentalidade que é a crença de ter sido chamado por Deus”.

No entanto, apesar do caráter vocacional e religioso, tais aspectos não isentam os líderes religiosos de vivenciarem momentos difíceis, tendo em vista que, apesar de as organizações serem estruturadas de formas distintas, nota-se também forte pressão por produtividade, apresentando intensos sentimentos de satisfação e esgotamento desses líderes (Mendes; Silva, 2006).

Nota-se, portanto, líderes religiosos cada vez mais solitários, confrontados com perturbações angustiantes em seus limites e desafios vocacionais, com uma rede social restrita, geralmente limitada à família (Oliveira, 2020). Para as igrejas tradicionais, por exemplo, “o prazer está ligado essencialmente à possibilidade de servir as pessoas gerando uma clara realização e o sofrimento ao desgaste físico e psíquico, cujo enfrentamento se dá de maneira diferenciada” (Mendes; Silva, 2006, p.107).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, uma vez que “não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização”. (Gerhardt; Silveira, 2009, p. 33). Dessa forma, utilizando-se uma amostragem por conveniência e acessibilidade, participaram voluntariamente da pesquisa 13 líderes religiosos, todos do sexo masculino e maiores de 18 anos e que fazem parte da Convenção Batista Brasileira. O estudo foi realizado com lideranças de diversas regiões brasileiras, sendo elas: norte, nordeste, sul e sudeste.

Como critério de inclusão, optou-se por pessoas maiores de 18 anos, que estão no exercício da profissão e são pertencentes ao grupo religioso da Convenção Batista Brasileira, contexto eclesial escolhido como objeto deste estudo. Nesse sentido, não entraram na análise líderes

pertencentes de outros grupos religiosos e outros que, apesar de serem pertencentes ao grupo, não se encontravam no exercício da profissão no momento em que esta pesquisa foi realizada.

Visando preservar o anonimato dos respondentes, todos os participantes receberam nomes fictícios de pessoas que tiveram influência, de alguma forma, na construção do cristianismo. Para coleta dos dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas, uma vez que “segue um roteiro ou ‘guia’ criado pelo entrevistador, mas sem se prender rigidamente à sequência das perguntas” (Zanella, 2011, p. 117). O protocolo de entrevista foi dividido em quatro partes, sendo a primeira composta por perguntas de natureza sociodemográficas, tais como: sexo, estado civil, escolaridade, idade, tempo de exercício de profissão, etc.

A segunda parte do roteiro era voltada às vivências do entrevistado, bem como sua percepção sobre as motivações e dificuldades encontradas no exercício da liderança religiosa. Por sua vez, na terceira parte foram abordadas as competências necessárias para quem deseja exercer a profissão e, por último, a quarta parte do roteiro de entrevista questionava a percepção que o participante tem sobre as dificuldades a serem enfrentadas pelos demais líderes religiosos.

Os entrevistados foram contactados a partir do método de “bola de neve ou *snowball*, que é uma técnica de amostragem que se utiliza de redes de referência, tornando-se apropriada para pesquisas com grupos de difícil acesso ou até mesmo quando se trata de temas mais privados” (Bockorni; Gomes, 2021, p. 105).

A pesquisa foi realizada durante os meses de setembro e outubro de 2021. Ao todo, foram contactados 22 líderes religiosos, mas somente 13 aceitaram participar do estudo. A aplicação e realização das entrevistas ocorreram por meio da plataforma digital de videochamada *Google Meet*, sendo o link da reunião encaminhado através do aplicativo *WhatsApp* do entrevistado. As entrevistas foram gravadas, favorecendo a transcrição na íntegra das falas e informações, bem como autorizadas pelos investigados para uso exclusivo de validação dos procedimentos científicos referente à pesquisa, garantindo o anonimato dos participantes.

Para a análise dos dados coletados, utilizou-se o método da análise temática de lógica interpretativista de Braun e Clarke (2006), que verifica os dados qualitativos com a finalidade de analisar, identificar, procurar padrões significativos e interpretá-los. Segundo Santos, Neves e Carnevale (2016), a análise temática interpretativa visa buscar por temas que englobem o conjunto, a partir das entrevistas realizadas, assim como identificar e comparar a literatura dos diferentes casos encontrados lado a lado. Ademais, utilizou-se o *software Atlas.ti*, com o intuito também de gerar redes semânticas e nuvem de palavras, para melhor compreensão dos temas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta o perfil sociodemográfico dos entrevistados e, em seguida, é discutido os aspectos que levaram os participantes a serem líderes religiosos. Além disso, busca-se conhecer também o funcionamento das organizações eclesiais das quais fazem parte e, por fim, as vivências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho.

PERFIL DOS PARTICIPANTES

Quanto ao perfil dos entrevistados, os 13 participantes eram líderes religiosos, participantes da Convenção Batista Brasileira. No que concerne ao gênero, todos eram do sexo masculino, pertencentes a faixa etária de 35 a 60 anos, com idade média de 46 anos. Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes era casado, exceto um participante, conforme pode ser observado no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Dados sociodemográficos dos participantes

ENTREVISTADOS	SEXO	ESTADO CIVIL	FORMAÇÃO	IDADE	ANOS DE LIDERANÇA RELIGIOSA
Estevão	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia; Cursando Ciências Contábeis.	39 anos	13 anos
Paulo	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia; Duas pós-graduações na área.	35 anos	11 anos
Policarpo	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia e Licenciatura em História.	43 anos	13 anos
Inácio de Antioquia	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia e uma pós-graduação na área; Bacharel em Ciências Econômicas; Especialização em Finanças e Marketing.	60 anos	11 anos
Constantino	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia.	56 anos	25 anos
Agostinho	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia.	35 anos	6 anos
Jerônimo	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia e especializações em Ministério de Música.	42 anos	14 anos
Tomás de Aquino	Masculino	Solteiro	Bacharel em Ciências da Matemática; Mestrado em Teologia.	60 anos	Mais de 30 anos
Lutero	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia e uma pós-graduação na área; Pós em Filosofia e Teoria Social; Formado em Capelão Militar.	43 anos	15 anos
João Calvino	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia.	57 anos	35 anos

ENTREVISTADOS	SEXO	ESTADO CIVIL	FORMAÇÃO	IDADE	ANOS DE LIDERANÇA RELIGIOSA
Jacó Armínio	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia e cursando Licenciatura em História.	40 anos	15 anos
Charles Spurgeon	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia; Superior em Sociologia e Antropologia.	47 anos	21 anos
John Harvard	Masculino	Casado	Bacharel em Teologia e Licenciatura em Pedagogia.	48 anos	10 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Apesar de atualmente já ser possível encontrar, mesmo que de forma incipiente, a presença de mulheres em algumas organizações e lideranças religiosas (Ghafournia, 2022), o fato de todos os participantes da amostra serem homens pode ser entendido, conforme Chantal (2019), devido ao ambiente eclesial ainda ser fortemente influenciado pelo padrão histórico hierárquico patriarcal, no qual a figura masculina apresenta aspectos de liderança e poder. Da mesma forma, o alto índice de homens casados em relação aos solteiros nos cargos de liderança pastoral pesquisado ocorre devido à existência de certa preferência por parte dessas igrejas, uma vez que, conforme Dolguie (2018), o pastor casado tem mais possibilidade de expor um testemunho de vida particular por possuir mais experiência para lidar com os relacionamentos dos membros da igreja.

Em relação à quantidade de anos de exercício da profissão, estes variaram de 6 a 35 anos, todos possuindo nível superior completo, dentre eles 38,46% possuem especialização e 7,69% mestrado. Nesse aspecto, identificou-se também que os entrevistados possuem, no mínimo, uma formação teológica superior. Alinhado aos resultados encontrados, nota-se uma semelhança com o que foi pontuado por Mendes e Silva (2006), que salientam a exigência, por parte das organizações religiosas tradicionais, no que se refere a formação superior em Teologia.

INÍCIO DA VIDA RELIGIOSA

Tendo em vista a importância de entender o início da vida religiosa dos participantes, procurou-se analisar os principais aspectos que influenciaram no ingresso dos entrevistados na religião. Segundo os relatos, identificou-se que o início da vida religiosa da maioria dos entrevistados ocorreu ainda na infância, a partir das influências familiares e de relacionamentos interpessoais, principalmente da mãe, avó, pai, vizinhos e amigos. Sobre isso, Paulo relata:

Iniciei minha caminhada cristã ainda em minha infância, quando era levado pela minha mãe adotiva à comunhão da igreja evangélica Assembleia de Deus, ministério missão em Caxias-MA (Paulo, 35 anos).

Observa-se que a consciência, por partes dos entrevistados, sobre a influência de família e amigos, foi um aspecto crucial para seguirem na caminhada religiosa. Entretanto, esta não seria

a força motriz para permanecerem inseridas, uma vez que muitos iniciaram a vida religiosa também em outras igrejas como, por exemplo, a Igreja Católica Apostólica Romana ou a Assembleia de Deus, não fazendo parte da convenção da qual se encontram atualmente inseridos.

Outro fato observado é que, apesar da maioria dos sujeitos estudados estarem inseridos no ambiente religioso desde a sua infância, os líderes religiosos só se converteram ao evangelho quando adolescentes, através de experiências de pregação que presenciaram. Sobre isso, observa-se o relato de Policarpo, a seguir:

De conversão, na verdade, assim... desde pequeno eu ia para a igreja com a minha avó. Eu ia para a Assembleia de Deus com a minha avó, todos aqueles processos, meus pais não eram evangélicos, mas a minha conversão mesmo foi em 1996, dezembro de 1996 (Policarpo, 43 anos).

Tal percepção pode ser explicada pelo estudo realizado por Streck (2004), ao relatar que no período da adolescência o indivíduo está propício a passar por uma fase de estruturação dos pensamentos em que começa a pensar criticamente sobre como funciona o sistema, inclusive a religião. Dessa forma, o indivíduo começa analisar aquilo que antes foi, de certo modo, aceito de forma dogmática, podendo tomar decisões a partir dos fatos observados anteriormente.

Nesse contexto, a Figura 1, a seguir, apresenta a rede semântica de palavras em relação ao início da vida religiosa. Segundo os relatos, foram identificadas as seguintes categorias: a) Infância: o primeiro contato com a religião se dá ainda quando criança; b) Relacionamento interpessoal: primeiros contatos com a religião; c) Outras igrejas: início na vida religiosa a partir de outras denominações; d) Adolescência: decisão de conversão voluntária ao cristianismo; e) Pregação: experiência no dia da conversão.

Figura 1 - Rede semântica do início da vida religiosa



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

INÍCIO DA LIDERANÇA RELIGIOSA

Ao investigar como ocorreu o início da liderança religiosa dos entrevistados, constatou-se que a maioria dos participantes era envolvido nas atividades de suas congregações, possuindo uma identificação com o papel e a estrutura de funcionamento da igreja. Sobre isso, João Calvino informa:

A identificação com a liderança e o envolvimento com a estrutura de funcionamento da igreja foram me permitindo paixão e treinamento por servir e foi assim que, aos 17 anos, senti o chamado espiritual de Deus ao meu coração para seguir a vocação de dedicação integral ao exercício da liderança como pastor de uma igreja batista (João Calvino, 57 anos).

Nota-se que a participação direta nas atividades religiosas e a satisfação ao realizá-las foram fortes aliados na identificação desses líderes, uma vez que se trata de aspectos comuns nos relatos. Outro fato apresentado foi a questão vocacional, inclusive, citada por todos os participantes durante as entrevistas. Para esses líderes, ser pastor parte do princípio de ser vocacionado, isto é, ser “chamado por Deus”, como relatam, para esse trabalho. Os meios de reconhecimento para essa identificação variaram entre os participantes, apesar de ser comum o interesse de serem vistos como líderes pela sua igreja local e o desejo de realização. Essa perspectiva pode ser evidenciada no relato de John Harvard, a seguir:

Primeiramente pela vontade de Deus e depois por uma vontade muito grande que nasceu dentro de mim. Eu me converti em 2010, mas no final eu tive uma queda com as drogas e depois eu me internei. Me internei no ministério Cristolândia, onde eu passei 2011, como interno, né? Dentro da Cristalândia. Mas Deus já tinha me chamado para o ministério (John Harvard, 48 anos).

Mendes e Silva (2006, p. 109) afirmam que “sob a égide de uma nova perspectiva das relações de troca com a sociedade, o caráter vocacional e sacerdotal da liderança religiosa é ainda um forte componente na estruturação do sentido desse tipo de trabalho”. Dessa forma, a igreja tem um papel fundamental para a identificação e confirmação do ministério pastoral, uma vez que, segundo Buteseke (2015), é preciso reconhecer o chamado pastoral no indivíduo, pois geralmente é a instituição que convida o pastor para servir, que ordena e orienta as diretrizes.

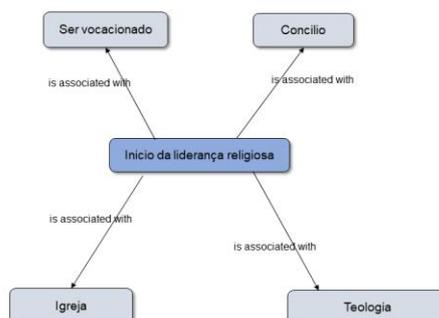
Ainda sobre o início da liderança religiosa, constatou-se que muitos participantes foram enviados pelas igrejas vinculadas para cursarem Teologia, apesar de alguns resolverem cursar também por conta própria. Assim, ao concluírem o curso, tiveram de passar pelo concílio para serem consagrados ao ministério, conforme regra da organização eclesial da qual fazem parte, como pode ser evidenciado no relato de João Calvino, a seguir:

Os passos seguintes foram assumir a vocação diante da comunidade, ir para o Seminário Teológico Batista do Norte do Brasil para cursar Bacharel em Teologia, a igreja pedir concílio de exame da minha formação e testemunho de vocação, reconhecimento com ordenação e imposição de mãos em Culto de Consagração ao Ministerial Pastoral, assumir a liderança em estágio ou oficial de uma área da igreja, ou como titular de uma igreja batista (João Calvino, 57 ANOS).

O Concílio de Exame e Consagração é pré-requisito para todo aquele que é vocacionado e que deseja ser pastor da denominação batista, sendo formado por uma banca examinadora de pastores pertencentes à denominação, com o intuito de avaliarem o candidato mediante fundamentação bíblica e segurança diante das respostas quanto as áreas e subáreas informadas no ato de inscrição ao magistério (Souza, 2011).

Dessa forma, a Figura 2, a seguir, apresenta a rede semântica de palavras em relação ao início da liderança religiosa. Foram identificadas as seguintes categorias: a) Ser vocacionado: ser chamado por Deus para o serviço de pastor; b) Igreja: importante variável para auxiliar na identificação do chamado no indivíduo; c) Teologia: capacitação para anteceder a liderança religiosa; d) Concílio: pré-requisito para quem deseja ser pastor de uma denominação batista.

Figura 2 - Rede semântica do início da liderança religiosa



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

ADMINISTRAÇÃO ECLESIAÍSTICA

A igreja batista é produto do protestantismo histórico, que sucedeu no Brasil a partir dos missionários norte-americanos, adotando uma sistemática de governança congregacional democrática. Trata-se de igrejas locais e autônomas, relacionando-se a partir da mesma fé e ordem, de maneira cooperativa e por relacionamentos fraternos (CBB, 2022). Embora as igrejas batistas estejam ligadas a um sistema que as une, chamado Convenção Batista Brasileira, os envolvimento são limitados, conforme relata Constantino:

A igreja, a qual nós somos líderes, a igreja batista. Ela tem três governos, o governo democrático, ela é altamente governada, ela é altamente propagada, ela é capaz de propagar e sustentar, esses são os governos, os três governos da nossa igreja. Aí, dentro desse governo tem a democracia. É o governo democrático, que nós temos uma assembleia, né? Que essa assembleia, ela é que tem autoridade maior. Então, eu tenho que me encaixar dentro da minha atividade nesse sentido. (Constantino, 56 anos)

Quanto a estrutura administrativa, foi relatado a existência de orientações e padrões de como a organização deve ser administrada, sendo dividida da seguinte forma: um presidente, dois vice-presidentes, primeiro e segundo tesoureiro/a, primeiro e segundo secretário/o, sendo, dessa forma, composta a diretoria. Logo, em seguida, vem o conselho fiscal, que não é inserido na diretoria, também subdividida em departamentos ou ministérios (CBB, 2022).

Nota-se que, embora seja uma organização religiosa, a presença das práticas administrativas se faz presente e necessária. “Nesta direção, a organização é desafiada a atualizar seus sistemas administrativos permitindo mais viabilização dos recursos para o pleno cumprimento de sua tarefa na missão de Deus” (Silva; Ribeiro, 2010, p. 110). Ainda sobre as práticas administrativas adotadas, o líder religioso Charles (47 anos) relata que distribui as atividades conforme o perfil de cada pessoa, tendo em vista alocar cada indivíduo nos lugares correspondentes à aptidão, fazendo, para isso, uso de testes psicológicos, de dons e dos temperamentos.

Quando questionados a respeito das principais atividades desempenhadas, a maioria relatou que as funções principais de um pastor consistem na administração da igreja local; na leitura da palavra; dedicação de tempo a oração; tempo de preparo para pregação - que consiste no estudo da palavra e organização dos sermões -; visitar membros e a comunidade em geral que estejam

passando por momentos difíceis; realização de aconselhamento; dentre outras atividades que podem surgir. O relato de Jerônimo, a seguir, demonstra essa afirmação:

Meu dia começa tomando o café com Deus, né? Nossa primeira atividade, ela é com Deus através da oração, né? Eu não saio do meu quarto sem primeiro falar com Deus. A partir daí a gente tem o aspecto eclesial, como igreja. Eu tenho atendimentos aqui no meu gabinete, eu visito a membresia e toda sociedade, não só membros, mas a população da minha cidade. A gente tem palestras para fazer, colégios, a gente tem também toda parte administrativa da igreja, reuniões com as comissões, com os ministérios, tudo, na verdade, passa por nós, a nossa avaliação, o nosso conselho. Tem também a parte muito importante da vida do pastor, a oração e o estudo da palavra, porque ele não vai ter condições de fazer qualquer coisa, se ele não tiver uma vida de oração e conhecimento da palavra de Deus. (Jerônimo, 42 anos).

Nessa perspectiva, percebe-se que “a função pastoral tem um sentido de cuidado, de ensino dos princípios e doutrinas bíblicas e fortalecimento da fé na caminhada para uma melhor espiritualidade” (Oliveira, 2020, p. 20). As atividades de pastoreio, como é tratado, têm exigido desses líderes uma variedade de competências e habilidades a serem desempenhadas, tornando-se essencial o uso de ferramentas para um maior direcionamento e flexibilidade na execução. O exercício de multitarefas é enfatizado por Mendes e Silva (2006, p. 104) ao afirmarem que “não basta ser apenas líder da igreja, é preciso ser também advogado, psicólogo, político, assistente social, etc. Não basta ter apenas um culto no domingo, é preciso ter um culto para os jovens, outro para os empresários, outro para os solteiros, etc”.

Ao serem questionados sobre os requisitos necessários para se tornar um líder religioso, a maioria destacou o conhecimento bíblico; possuir bacharelado em Teologia; capacidade de ensinar; noções administrativas eclesiais, financeiras e gestão de pessoas. Além disso, Inácio de Antioquia também aponta como indispensável:

[...] procurar ter uma vida irrepreensível, de como a Bíblia nos orienta que nós sejamos. Procuremos ser irrepreensíveis, sejamos aptas a ensinar, são pessoas que tenhamos uma vida sem dolo, sem marcas negativas, precisamos de ser honestos, precisamos amar a Deus, amar a palavra Dele, precisamos ser marido de uma só esposa, precisamos cuidar de nossos filhos, nos cuidados do Senhor, nós não podemos ser chegados à bebida alcoólica ou vinho, nós precisamos ser honestos em nossos negócios, né? Nós precisamos gostar de gente, independente da classe social, ou morar num palacete, ou morar em uma favela, ou numa comunidade, num importa, não importa! Ou vai tá numa Avenida Paulista, ou numa biqueira, todas elas merecem o nosso respeito, a nossa atenção (Inácio de Antioquia, 60 anos).

Em consonância com o aspecto do conhecimento teológico, os entrevistados ressaltam que é um pré-requisito básico da capacitação de um pastor possuir um bacharelado em Teologia, mas, em contrapartida, não é somente isso que os tornam líderes religiosos. Segundo Policarpo (43 anos), “a Teologia é importante, mas se ele tem somente o conhecimento teológico, ele será só um teólogo, e não um pastor”.

A Figura 3, a seguir, apresenta a rede semântica da administração eclesial, ramificando-se em: a) Igreja tradicional: denominação batista tradicional, derivada do protestantismo histórico; b) Estrutura organizacional: ligadas à Convenção Batista Brasileira, por fazerem parte da mesma fé e ordem, porém os envolvimento são limitados, pois as igrejas locais se autogerenciam e a autoridade maior é assembleia local; c) Práticas administrativas: modelos de gerenciamento adotados pelas igrejas, divididas em ministérios ou departamento, em sequência a diretoria segue uma ordem estrutural, variando conforme a necessidade de cada congregação.

Figura 3 - Rede semântica da administração eclesiástica



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Ainda segundo a Figura 3, a rede semântica da administração eclesiástica também evidência: d) Função pastoral: são classificadas em: administração da igreja local, dedicação a leitura da palavra, dedicação de tempo a oração, estudo da palavra e organização dos sermões, visitar membros e sociedade, assim como realização de aconselhamento e entre outras atividades que podem surgir; e) Teologia: importante requisito para quem deseja fazer parte da denominação batista.

VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

No que se refere as vivências de prazer e sofrimento dos líderes religiosos no trabalho, buscou-se apresentar, a partir das histórias de vida, os momentos em que abordaram esses sentimentos. Segundo Dalmolin et al., (2020), a percepção de sofrimento é resultado de embates nas organizações, a fim de instigar o trabalhador na procura por métodos de combate, na busca incessante para obter a satisfação e prazer no trabalho.

Para obter uma melhor precisão dos fatos apresentados, foi utilizado a categorização, a partir dos aspectos identificados, os quais foram classificados mediante a coleta de dados e literatura estudada. Desse modo, foram divididos em dois eixos de macro-categorias: prazer e sofrimento. Os indicadores de prazer no trabalho foram: liberdade, gratificação, segurança, valorização, realização, orgulho no trabalho, capacidade de aprendizagem e reconhecimento. Quanto ao sofrimento foram associados os seguintes indicadores: angústia, insatisfação, ansiedade, inutilidade, desvalorização, desgaste, solidão, insegurança, medo em virtude das limitações, e necessidades do trabalho.

Nesta etapa, a análise buscou identificar os principais fatores que contribuem para o sofrimento dos líderes religiosos no âmbito do trabalho. Majoritariamente, os entrevistados narraram que lidar com pessoas é um dos grandes desafios, tendo em vista que cada indivíduo possui sua singularidade. De modo semelhante, a falta de apoio dentro da organização, no que se refere a

cooperar nas atividades a serem desempenhadas dentro da instituição, muitas vezes resulta em uma sobrecarga de funções para esses líderes. A seguir, Estevão desabafa:

Muitas às vezes é a falta de apoio, são muitas pessoas, mas poucas pessoas para ajudar, para cooperar, acaba que você se sobrecarrega muito, acabando deixando de fazer o que é essencial para fazer algo que é secundário, para que o sistema não venha parar (Estevão, 39 anos).

Nesse sentido, o desgaste e a insatisfação foram aspectos identificados em algumas narrativas, principalmente associadas ao acúmulo de tarefas e as diferentes habilidades exigidas, acrescidas à excessiva carga de trabalho e a falta de suporte organizacional. Dalmolin et al. (2020) também destacam que alinhados ao sofrimento estão o esgotamento psíquico e emocional, além dos embates por falta de pessoal e material.

Quanto aos principais indicativos de sofrimentos ocupacionais, verificou-se a insegurança e desgaste em decorrência da preocupação com a criação dos filhos frente às mudanças de residência; ter que adaptar-se constantemente; e lidar com a saudade dos familiares, cidade e pessoas. Tais aspectos podem ajudar a explicar também o aumento da rotatividade desses líderes religiosos. Para João Calvino, por exemplo, as dificuldades encontradas são diversas, divididas em internas e externas, conforme relato abaixo:

Dificuldades internas: Limitações pessoais, impotência na tentativa de encontrar soluções para liderar melhor, gerenciar as minhas emoções no processo da liderança (ansiedade, paciência, tolerância...), lidar com os fracassos e decepções pessoais que tem a ver com a minha condição de líder no meu jeito de ser e de fazer as coisas e de lidar com os liderados, controlar o ímpeto por fazer quando se deve delegar e esperar o fazer dos liderados. Dificuldades externas: Recursos humanos e materiais sempre escassos, voluntariado não qualificado e não aberto ao treinamento, voluntariado não comprometido com a missão e visão das instituições, líderes auxiliares desconectados com a realidade da instituição e da comunidade, lidar as expectativas em relação aos liderados. (João Calvino, 57 anos)

No relato anterior, faz-se possível identificar o sentimento de inutilidade em decorrência das limitações pessoais e impotência ao tentar encontrar formas de liderar melhor. Nessa perspectiva, na sequência também foram encontradas evidências de ansiedade e solidão, principalmente relacionadas a busca por gerenciamento de emoções e sentimento de fracasso.

Os elementos externos ao sofrimento também foram evidenciados, constatando-se o desgaste e a insatisfação, resultados da falta de pessoal, materiais e relacionamentos interpessoais. Ao ser questionado sobre as dificuldades enfrentadas no ministério, aspectos como conciliar a família, trabalho e vida espiritual são classificados por Agostinho diante dos desafios enfrentados. O participante desabafa o fato de nem sempre ser compreendido pela esposa, conforme relato:

A minha maior dificuldade no ministério é conciliar a vida com Deus, a família, e a vida ministerial. A minha esposa me apoia 100%, mas existem alguns momentos que ela não entende, ela não entende! Eu sei que todo líder tem decepções. Eu estou assim tranquilo, sofro, mas tranquilo. Já fui traído por pessoas, pessoas, já me abandonaram, já falaram mal de mim, muitas coisas. Então, isso aqui tá tranquilo, eu já fui treinado mesmo, assim para sofrer, [risos]. Conciliar é muito difícil, o erro está mais em mim mesmo, é muito difícil. Tem coisas que eu quero fazer e não consigo, tem família que eu quero ajudar e não dá porque tenho que ajudar primeiro a minha família, entendeu? (Agostinho, 35 anos)

Nesse contexto, identificou-se o sentimento de insatisfação pessoal por não conseguir conciliar o trabalho com a família e a vida religiosa. Para Oliveira (2020, p. 147), os líderes estão expostos a “enfrentarem traições ministeriais, a falta de amigos em tempos de crises, precisam

ainda saber administrar as pressões que sofrem quanto às expectativas de serem pessoas-modelo perante a comunidade que fazem parte”.

O fato de não ser entendido pela esposa não diz respeito a falta de apoio expressa por ela, uma vez que em outro momento o entrevistado relatou que “se não for a esposa do lado, eu não sei se eu iria continuar” (Agostinho, 35 anos), mas ao sentimento de solidão, ao tentar lidar com as emoções sozinho, devido ao fato de não ser compreendido nem mesmo por si próprio. Ademais, também é identificado o sentimento de inutilidade ao querer ajudar as pessoas e sentir-se incapaz. Assim, o sentimento de solidão parece ser algo comum entre os líderes religiosos pesquisados, como pode ser observado no comentário de Jerônimo, a seguir:

[...] só quem entende o coração do pastor é Deus. Absolutamente ninguém entende! Nem a sua família, nem membros da igreja, entende a cabeça do pastor! Só quem entende um coração de um pastor é Deus! Jerônimo (42 anos)

De acordo com Oliveira (2020), tal sentimento de solidão pode ser decorrência da falta de compreensão e apoio dos membros mais próximos da igreja e também da instituição na totalidade, promovendo tensões no exercício do ministério e reforça a ideia de que as estruturas funcionais das igrejas promovem certo isolamento dos líderes.

Por sua vez, o sentimento de inutilidade e insegurança foram fortemente evidenciados na vida desses líderes, principalmente quando não conseguiam realizar o que se almejava. De maneira semelhante, as diversas dificuldades enfrentadas pelo líder religioso e sua família, muitas vezes, estão relacionadas a distintos aspectos, tais como: autocobrança em não conseguir lidar no tocante das demandas familiares e, até mesmo, básicas (Alho, 2019).

Outro aspecto identificado está relacionado a justificativa de atraso de um dos entrevistados em decorrência de estar realizando um “bico”, que seria um trabalho informal à parte da atividade religiosa, uma característica que pode estar relacionada à dificuldade de renda familiar. Tal necessidade de trabalho, além da organização a qual pertencem, faz-se presente na vida de muitos líderes religiosos entrevistados, o que é corroborado por Alho (2019) ao destacar a precisão de complementar a renda familiar com atividade distinta da pastoral, uma vez que a renda principal é proveniente unicamente da igreja, que quanto menor e menos bem localizada ela é, menor as condições de levantar uma quantia satisfatória para a subsistência do pastor e sua família.

O sentimento de desconfiança externa também foi retratado como reflexo de “uma geração que acha que todo líder religioso é ladrão. Então, eu já fui chamado de ladrão; eu perguntei para a pessoa: eu já roubei na sua casa?” Agostinho (35 anos). Tal fato pode ser decorrente devido ao grande número de escândalos repercutidos nacionalmente em relação aos líderes religiosos (Wedel; Duck, 2021), provocando um descrédito em relação à religião e, principalmente, à imagem pastoral, atrelada também aos sentimentos de desvalorização e insegurança.

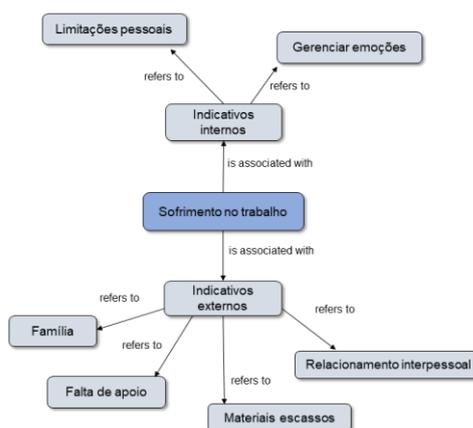
Levando-se em consideração a literatura revisada para fundamentação da presente pesquisa, os índices de estresse são tidos “como mais estressante no início da carreira, especificamente os 10 primeiros anos de trabalho. A menor percepção de estresse parece estar associada ao aumento dos anos em atuação, a partir dos 21 anos de envolvimento com o trabalho” (Pinheiro; Lipp, 2009, p.135).

Diante do exposto, a Figura 4 demonstra a rede semântica de palavras acerca dos indicativos internos e externos de sofrimento vivenciados pelos líderes religiosos na organização eclesial. Desse modo, no que concerne aos indicativos internos estão: a) Limitações

peçoais: muitas vezes decorrentes do sentimento de inutilidade e frustração ao tentar encontrar soluções para liderar melhor e não conseguir; b) Gerenciar emoções: ansiedade, paciência, tolerância, insegurança, solidão, dentre outras.

Em seguida, é apresentado os indicativos externos: c) Família: a preocupação com a criação dos filhos frente às mudanças de residência constantes, saudade dos familiares e muitas vezes a necessidade de suprimentos para a família; d) Falta de apoio das pessoas nas atividades da igreja: causando sobrecarga de função e gerando desgaste e insatisfação; e) Materiais escassos; e por fim f) Relacionamento interpessoal: no que se refere a ser compreendido, sentir-se sozinho e lidar com a subjetividade de cada indivíduo.

Figura 4 - Rede semântica de sofrimento no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No que se refere aos aspectos relacionados ao prazer no trabalho identificados nos líderes religiosos estudados, em “primeiro lugar Cristo, Jesus Cristo é a maior motivação” (Constantino, 56 anos). Consequente, o entrevistado João Calvino (57 anos) relata que a principal motivação é a “vocação, entender que nasci para o que faço”. De forma semelhante, o sentimento de propósito é algo comum entre os participantes. Nesse sentido, a “questão vocacional desses líderes proporciona um sentido maior ao trabalho realizado” (Silva, 2008, p.775).

Ademais, identificou-se uma relação dual nos relatos apresentados, uma vez que apesar de o relacionamento interpessoal ter sido apresentado anteriormente como um elemento de sofrimento, os entrevistados comentam ser também uma das maiores motivações dentro do ministério. Segundo os participantes, poder acompanhar e presenciar vidas sendo transformadas, ser útil para essas pessoas e amá-las são algumas das motivações para continuarem sendo líderes religiosos, conforme pode ser percebido no relato de Policarpo, a seguir:

A motivação maior é você ver, saber todos os dias, mesmo que o ministério seja muito difícil, muito árduo, você ver transformação. A pessoa chegando na igreja e passar dos anos, ela com a família restaurada, chegando um drogado e ele daqui a pouco sendo restaurado, chegando alguém desempregado com as vidas nas drogas [...]
(Policarpo, 43 anos).

Sentir-se útil em meio a comunidade a qual pertence e servir as pessoas são atividades tidas como clássicas entre os líderes religiosos, os quais são identificadas como pilares para

desenvolvimento pessoal, proporcionando maiores propósitos para o trabalho, seja religioso ou não. Para Mendes e Silva (2006), o forte sentimento de realização se faz claro e bastante intenso entre os líderes religiosos. Ao estar diretamente relacionada ao sentimento que o trabalho assume, a realização está presente em “servir a comunidade e cumprir a vocação divina” (Mendes; Silva, 2006, P.109). Nesse contexto, Gonçalves et al., (2015, p. 272) também enfatizam a importância da gratificação, uma vez que envolve relação positiva com o trabalho desempenhado, “no sentido de atender às expectativas profissionais, trazendo satisfação e orgulho pelas atividades desempenhadas, bem como reconhecimento pelo esforço e pela sua qualificação”.

A Figura 5, a seguir, apresenta a rede semântica de palavras em relação aos indicativos de prazer vivenciados pelos líderes religiosos na organização eclesial. Foram identificados os seguintes aspectos: a) Identificação com a profissão: sentimentos de realização e orgulho no trabalho; b) Responsabilidade do chamado: dever divino, de que Deus os chamou e sustentará, promovendo, muitas vezes, os sentimentos de segurança e realização; c) Ajudar pessoas: sentimento de utilidade e valorização na comunidade que pertence; d) Realização das atividades: realizar as tarefas conforme desejava e apreciar os resultados.

Figura 5 - Rede semântica de prazer no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

NUVEM DE PALAVRAS

Diante da finalidade de demonstrar as palavras mais citadas ao longo das entrevistas, obteve-se a nuvem de palavras dos relatos dos participantes. Quanto maior estiver a palavra, significa que esta foi mencionada mais vezes em relação às demais. Sendo assim, em concordância com a Figura 6, tem-se em destaque as seguintes palavras: Deus, igreja, pastor, pessoas, teologia, líder, vidas, bíblia, dificuldades, chamado e amar.

Constatou-se que os líderes religiosos utilizam, de forma constante, práticas administrativas e possuem um modelo de gerenciamento padronizado, identificando-se exigências por parte dessa organização, principalmente no que se relaciona as capacitações necessárias. Além disso, notou-se que a prática de sistemas administrativos ocorre para facilitar e efetivar as tarefas perante a missão concedida por Deus, uma vez que se constatou uma complexidade e variedades de atividades a serem exercidas junto as competências exigidas na profissão.

Não obstante, evidenciou-se uma relação dual do relacionando interpessoal vivenciado pelos participantes, sendo um componente de prazer para esses líderes religiosos, ao mesmo tempo que é identificado como sofrimento. Tal fenômeno deve-se ao fato de que o ambiente eclesiástico exigir um convívio com a comunidade de forma cada vez mais próxima e participativa, tornando o ambiente propício a desafios e desgastes diante das complexidades com as subjetividades de cada indivíduo.

Sobretudo, identificou-se também que o sentimento de solidão está presente de maneira constante na vida dos líderes religiosos, além de outros aspectos, tais como: insegurança, no que se refere as dificuldades ocupacionais; desvalorização e insatisfação por parte da comunidade inserida; falta de apoio nas atividades eclesiásticas; e desgaste mediante a sobrecarga de funções.

A percepção dos fatores de sofrimento vivenciados pelos participantes é mais pertinente naqueles com menos tempo do exercício de profissão. Apesar da existência dos fortes indicativos de sofrimento, decorrentes de desgaste físico e psicológico, percebeu-se que o fato de “estar cumprindo” um propósito divino se sobrepõe as dificuldades apresentadas, dando, assim, continuidade ao magistério.

Ademais, os resultados da presente pesquisa revelaram que o ambiente eclesiástico investigado tem se aproximado, cada vez mais, de organizações não-religiosas, exigindo capacitações por parte dos pastores e adoção de modelos de gerenciamento para alcançarem os objetivos almejados. Por sua vez, identificou-se também a necessidade de medidas para minimizar os índices de sofrimento, a fim de evitar ou tratar adoecimentos psicológicos nos líderes religiosos.

Quanto as limitações dessa pesquisa, uma das principais dificuldades encontradas foi relacionada a pouca quantidade de estudos que abordam o tema pesquisado. Subsequente, percebe-se também que o estudo poderia possuir uma amostra maior de participantes, incluindo também as mulheres que exercem a liderança religiosa. Além disso, nota-se a escassez de estudos relacionados a outros modelos de organizações eclesiásticas, o que possibilitaria analisar os indicativos de prazer e sofrimento no trabalho de seus líderes religiosos.

Com intuito de contribuir com investigações futuras, recomenda-se uma expansão do tema para outras organizações religiosas, com homens e mulheres exercendo a liderança eclesiástica. Ademais, recomenda-se também uma pesquisa junto a líderes que abandonaram o ministério pastoral, a fim de identificar os aspectos que motivaram tal decisão. Sugere-se, ainda, a realização de pesquisas que identifiquem o percentual de adoecimentos no trabalho, bem como a estrutura organizacional pode contribuir para minimizar esses riscos.

REFERÊNCIAS

- ALHO, Aréli de Oliveira Gonçalves. **TRABALHO RELIGIOSO: O vínculo empregatício entre instituições religiosas e líderes eclesiásticos**. Orientador: Professora Dra. Priscila Petereit de Paola Gonçalves. 2019. 82 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito) - Universidade Federal Fluminense, MACAÉ/RJ, 2019. Disponível em: https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/11023/TCC_Ar%E9li%20Alho.pdf;jsessionid=A0E34CA14DE1FBB797676E5FFC19D7A0?sequence=1. Acesso em: 2 fev. 2022.
- BELL, E.; TAYLOR, S. A exaltação do trabalho: o poder pastoral e a ética do trabalho na nova era. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n 2, p. 64-78, 2004.
- BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almiralva Ferraz. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR: Umarama**, [s. l.], v. 22, ed. 1, p. 105-117, jan./jun. 2021. DOI <https://doi.org/10.25110/receu.v22i1.8346>. Disponível em: <https://www.revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/view/8346/4111>. Acesso em: 5 nov. 2021.
- BOVO JÚNIOR, Irineu; BRUNING, Keity Cassiana Seco. A saúde psicoemocional do pastor e os altos índices de depressão e suicídio. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, [S.l.], v. 35, n. 69, p. 161-168, out. 2019. ISSN 2596-2809. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistateste/article/view/1180>. Acesso em: 03 mar. 2022.
- BRAUN, V; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), pp. 77-101, 2006. ISSN 1478-0887. Disponível em: <http://eprints.uwe.ac.uk/11735>. Acesso em 03 dez 2021.
- BUTESEKE, Wagner. O CHAMADO: CARACTERÍSTICAS DA VOCAÇÃO MINISTERIAL. **Revista Ensaios Teológicos**, [s. l.], v. 01, ed. 01º, p. 78-97, 2015. Disponível em: <http://revista.batistapioneira.edu.br/index.php/ensaios/article/view/77/128>. Acesso em: 7 fev. 2022.
- CONVENÇÃO BATISTA BRASILEIRA. – CBB. Disponível em: http://www.convencaobatista.com.br/siteNovo/pagina.php?MEN_ID=24. Acesso em: 08 ago. 2022.
- CHAER, Galdino; DINIZ, Rafael Rosa Pereira; RIBEIRO, Elisa Antônia. A técnica do questionário na pesquisa educacional. **Evidência: Araxá**, [s. l.], v. 7, n. 7, p. 251-266, 2011. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.
- CHANTAL, Graziela Silva. Agora que são elas: a liderança do pastorado feminino. **Coisas do Gênero**, [s. l.], v. 5, ed. 1, p. 179-193, Jan.- Jun. 2019. Disponível em: <http://periodicos.est.edu.br/index.php/genero>. Acesso em: 4 jan. 2022.

COSTA, Alessandra Monteiro Oliveira; LEAL, Paulo Célio de Souza. DESÍGNIOS DE DEUS NOS ENSINAM COMO ADMINISTRAR: JOSÉ DO EGITO. **Gestão & Tecnologia Faculdade Delta**, [s. l.], ed. 27, 2018. Disponível em: <http://faculadadedelta.edu.br/revistas3/index.php/gt/article/view/15>. Acesso em: 31 maio 2021.

DALMOLIN, Grazielle de Lima; LANES, Taís Carpes; MAGNAGO, Ana Carolina de Souza; SETTI, Caroline; BRESOLIN, Julia Zancan; SPERONI, Katiane Sefrin. Prazer e sofrimento em trabalhadores da atenção primária à saúde do Brasil. **Revista Cuidarte, BUCARAMANGA, COLOMBIA**, v. 11, ed. 1, p. 1-14, 2020. DOI <https://doi.org/10.15649/cuidarte.851>. Disponível em: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/851/1393>. Acesso em: 12 jan. 2022.

DOLGHIE, Wesley. **A Síndrome de Burnout nos pastores presbiterianos de São Paulo: um estudo de caso**. Orientador: Bitun, Ricardo. 2018. 82 f. Dissertação (Mestrado - Ciências da religião) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 24-Ago-2018. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/4119>. Acesso em: 1 fev. 2022.

DOS SANTOS, Osmar Oliveira Alves; MACHADO, Ana Cláudia Almeida; FACAS, Emilio Peres. Psicodinâmica do trabalho e atividade pastoral. **Trabalho (En) Cena**, v. 3, n. 3, p. 115-138, 2018. Disponível em: [Periódicos - UFT | Trabalho \(En\)Cena](#). Acesso em: 13 jul. 2021.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Brasília, v. 6, p. 93-104, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/fzZkRRhBhdWGVb7dT6gq3yG/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 2 fev. 2022.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de Pesquisa. coordenado pela Universidade Aberta do Brasil–UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica–Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. **Porto Alegre: Editora da UFRGS**, [s. l.], ed. 1º, 2009. Disponível em: <file:///C:/Users/ulian/Downloads/GERHARDT%20SILVEIRA,%202009.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.

GHAFOURNIA, N. Muslim Women’s Religious Leadership: The Case of Australian Mosques. **Religions**. v. 13, n. 6, 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). Censo Demográfico 2010. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro; Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>. Acesso em: 05 de mar. 2022.

KRAUSE, N. God-mediated control and psychological well-being in late life. **Research on Aging**, v.27, n. 2, p. 136-164, 2005.

LOPES, Hernandes Dias. **De Pastor a Pastor: Principios Para Ser Un Pastor Según El Corazón de Dios**. São Paulo: Hagnos Ltda, 2013. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Vl6WDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=De+Pastor+a+Pastor:+princ%C3%A9prios+para+ser+um+pastor+segundo++o+cora%C3%A7%C3%A3o+de+Deus.&ots=vJTKk0>

[IDgx&sig=PhY9ssiwZOptzu2sX6wpVCBV8pk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](#). Acesso em: 5 jan. 2022.

MACEDO, KÁTIA BARBOSA. A administração simbólica nas organizações: uma nova forma de "religião"? **Sociedade e Cultura**, [s. l.], v. 6, ed. 1, 2 jun. 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/703/70390110.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

MACHADO, Maria das Dores Campos. REPRESENTAÇÕES E RELAÇÕES DE GÊNERO NOS GRUPOS PENTECOSTAIS. **Estudos Feministas**, [s. l.], p. 387-396, maio-agosto 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/WspmXzNp7XKHyHttvBzvwfL/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 9 fev. 2022.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; SILVA, Rogério Rodrigues da. Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. **Psico-USF**, [s. l.], v. 11, p. 103-112, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/7HPVXmcKbgyWwwH747GJ4ht/?format=pdf>. Acesso em: 3 mar. 2020.

OLIVEIRA, Edilma da Paula Carrijo. "**COMO OVELHAS QUE NÃO TÊM PASTOR**": O olhar da Sociologia para a solidão do líder eclesial. Orientador: Professora Doutora Paula Abreu. 15-Dez-2020. 216 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal, 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/94720>. Acesso em: 3 fev. 2022.

Pesquisa aponta que 38% dos pastores já pensaram em abandonar o ministério. **Adberj - Associação dos Diáconos batistas do Estado do Rio de Janeiro**, [s. l.], 17 dez. 2021. Disponível em: <https://adiberj.com.br/pesquisa-aponta-que-38-dos-pastores-ja-pensaram-em-abandonar-o-ministerio/#:~:text=Em%202020%20E2%80%93%2038%25%20dos%20pastores%20pensaram%20em,anos%20ou%20mais%20dizem%20consideram%20abandonar%20o%20minist%C3%A9rio>. Acesso em: 13 mar. 2022.

PINHEIRO, Cesar Roberto; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress ocupacional e qualidade de vida em clérigos(as). 2009, XXIX(1), ISSN: 1415-711X.. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, Brasil, p. 126-141, 4 abr. 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94611474011>. Acesso em: 1 fev. 2022.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pinha; SOUTO, Solange. ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL. **RAE- eletrônica**, [s. l.], v. 6, ed. 2, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/nh7KY4PBpHcLBNnSyZQtQym/?lang=pt>. Acesso em: 28 maio 2021.

SANTOS, Camila Rodrigues Silva; ROAZZI, Antonio; SOUZA, & Bruno Campello de. RELIGIÃO E TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A INFLUÊNCIA DA EXPERIÊNCIA RELIGIOSA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL. **Revista AMAzônica**, [s. l.], v. 23, ed. 1, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/amazonica/article/view/5151>. Acesso em: 18 maio 2021.

SANTOS, Gláucia Fernanda et al. Estilos de liderança: enfoque na teoria X e teoria Y de Douglas McGregor. **Universitária-Revista Científica do Unisalesiano**, v. 1, n. 2, 2010. Disponível em: [Estilos de liderança - um enfoque na teoria x e teoria Y de Douglas McGregor \(unesp.br\)](#). Acesso em: 13 jul. 2021.

SANTOS, Raíssa Passos dos; NEVES, Eliane Tatsch; CARNEVALE, Franco. Metodologias qualitativas em pesquisa na saúde: referencial interpretativo de Patricia Benner. **Rev Bras Enferm [Internet]**, [s. l.], p. 192 - 196, jan-fev 2016. DOI <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690125i>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/6qTmkpdxqccBYzHcYTb7VVBG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 nov. 2021.

SILVA, Erika Natalina Barbosa; SOUSA, Lucenilde de Nazaré Silva. Contribuição ao estudo de liderança: estudo de caso com um líder religioso que atuou no município de Capanema-PA no período de 2012 á 2017. 2019. **UFRA**. Disponível em: [Biblioteca Digital de Trabalhos Acadêmicos da Universidade Federal Rural da Amazônia: Contribuição ao estudo de liderança: estudo de caso com um líder religioso que atuou no município de Capanema-PA no período de 2012 á 2017 \(ufra.edu.br\)](#). Acesso em: 15 jul. 2021.

SILVA, Geoval Jacinto da; RIBEIRO , Otoniel Luciano. Gestão e serviço: administração nas organizações religiosas sem fins lucrativos. **Revista Caminhando**, [s. l.], v. 15, ed. 1, p. 107-118, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/Caminhando/article/viewFile/1599/1862> . Acesso em: 21 jan. 2022.

SILVA, Graziela Nascimento da; CARLOTTO, Mary Sandra. SÍNDROME DE BURNOUT: UM ESTUDO COM PROFESSORES DA REDE PÚBLICA. **Psicologia Escolar e Educacional**, [s. l.], v. 7, ed. 2, p. 145-153, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/pdSktmqxPPfyYZ9h4bt7Rch/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 3 mar. 2022.

SILVA, Guília Fernanda da; TOBIAS, Euridice da Conceição; ALVARELI, Luciani Vieira Gomes. Liderança Permanente: Uma análise da liderança exercida por Jesus Cristo, o maior líder de todos os tempos. **Janus**, [s. l.], v. 8, ed. 14, 2011. Disponível em: <http://publicacoes.unifatea.edu.br/index.php/Janus/article/view/280> . Acesso em: 12 jul. 2021.

SILVA, Rogério Rodrigues da. Espiritualidade e Religião no Trabalho: Possíveis Implicações para o Contexto Organizacional. **PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO**, [s. l.], 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/FSFCdtDBLDMZ8VQbNnBBDqD/abstract/?lang=es> . Acesso em: 25 maio 2021.

SOUZA, Sócrates Oliveira de. Exame e consagração ao ministério pastoral: documentos batistas. **Editora Convicção**, Rio de Janeiro, ed. 2, 2011. Disponível em: <https://ibcmadalenawebnode.com/files/200000218-e0599e1ae2/Orienta%C3%A7%C3%B5es%20para%20Consagra%C3%A7%C3%A3o%20de%20Pastores.pdf> . Acesso em: 3 mar. 2022.

STRECK, Gisela I. Waechter. A disciplina Ensino Religioso com adolescentes. **Estudos Teológicos**, São Leopoldo, RS, v. 44, ed. n. 2, p. 125-137, 2004. Disponível em: http://www.periodicos.est.edu.br/index.php/estudos_teologicos/article/viewFile/559/517 . Acesso em: 3 mar. 2022.

VAZ, M. P. C. Lideranças afro-religiosas: estudo sobre a liderança em terreiros do Recife. 2009. **Dissertação de Mestrado** (Mestrado em Ciências da Religião): Universidade Católica de Pernambuco, Recife, PE, 2009.

WEDEL, Siegfried; DÜCK, Arthur Wesley. PASTORES TAMBÉM SÃO OVELHAS: IMPORTANDO-SE PARA CUIDAR DAQUELES QUE CUIDAM. **Revista Cognito**, [s. l.], v. 2, ed. 2, p. 280 - 318, 17 mar. 2021. DOI <https://doi.org/10.53546/2674-5593.rc.2020.38>. Disponível em: <https://revista.fidelis.edu.br/index.php/cognito/article/view/38>. Acesso em: 7 fev. 2022.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. Metodologia de Pesquisa. **Florianópolis**: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, [s. l.], ed. 2º, 2011. Disponível em: <https://www.atfcursosjuridicos.com.br/repositorio/material/3-leitura-extra-02.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.