

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” – UNESP
FACULDADE DE CIÊNCIAS – CAMPUS DE BAURU

Programa de Pós Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem

PRISCILA DA SILVA MACACARI

**Aspectos Motivacionais da profissão, Síndrome de Burnout,
Suporte Social e Suporte Laboral em líderes evangélicos.**

PRISCILA DA SILVA MACACARI

**Aspectos Motivacionais da profissão, Síndrome de Burnout,
Suporte Social e Suporte Laboral em líderes evangélicos.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP-Bauru) como requisito à obtenção do título de Mestre, linha de pesquisa de Desenvolvimento: Comportamento e Saúde, sob orientação do Professor Dr. Sandro Caramaschi.

Bauru – SP/ 2021




UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA

Câmpus de Bauru



ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado DE PRISCILA DA SILVA MACACARI, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS - CÂMPUS DE BAURU

Aos 27 dias do mês de maio do ano de 2021, às 09:00 horas, no(a) Faculdade de Ciências (UNESP/Bauru), realizou-se a defesa de DISSERTAÇÃO DE Mestrado de PRISCILA DA SILVA MACACARI intitulada ' **Aspectos Motivacionais da Profissão, Síndrome de Burnout, Suporte Social e Suporte Laboral em Líderes Evangélicos** '. A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Prof. Dr. SANDRO CARAMASCHI (Orientador(a) - Participação Virtual) do(a) Departamento de Psicologia / Faculdade de Ciências - UNESP/Bauru, Profa. Dra. CAMÉLIA SANTINA MURGO (Participação Virtual) do(a) Programa de Pós-Graduação em Educação / Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente, Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO (Participação Virtual) do(a) Departamento de Psicologia / Universidade Estadual Paulista . Após a exposição pela mestranda e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, a discente recebeu o conceito final: **Aprovado** . Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.



Prof. Dr. SANDRO CARAMASCHI

Macacari, Priscila da Silva
Aspectos Motivacionais da profissão, Síndrome de Burnout, Suporte Social e Suporte Laboral em líderes evangélicos./ Priscila da Silva Macacari, 2021.
88 f.

Orientador: Sandro Caramaschi

Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências, Bauru, 2021

1. Pastores evangélicos.
2. Líderes evangélicos,
3. Burnout;
4. Suporte Social,
5. Suporte Laboral.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, sem Ele nada do que eu sou seria possível. Sou eternamente grata pela sua graça, unção, por me dar saúde, força e proteção todos os dias da minha vida, me possibilitando superar todos os obstáculos encontrados.

À minha família, meus pais Luiz e Rose, meus irmãos Juliana e Victor, minhas sobrinhas lindas Bárbara e Letícia e meu cunhado João, pelo incentivo, paciência e carinho. Amo a vida de vocês, sou grata pela família que Deus me concedeu.

Aos meus amigos incentivadores, aos obreiros e companheiros de ministério, aos meus filhos ministeriais e ao meu Pastor Elizeu dos Santos (*in memoriam*) pelas orações, por me incentivar neste trabalho e o exemplo dado em todas as suas condutas. Sua vida e dedicação à obra foi um incentivo para a realização desse trabalho, o seu legado deixou sempre serão registrados na minha vida.

Ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências da UNESP de Bauru, pela oportunidade de formação, aquisição de conhecimento e crescimento profissional. Ao meu estimado orientador Prof. Dr. Sandro Caramaschi, por toda dedicação, paciência, amizade e conhecimento adquirido ao longo dessa jornada acadêmica. Não há palavras para descrever a enorme satisfação e privilégio que sinto por estar sendo orientada por um professor de tamanha competência e profissionalismo. Enquanto aluna e orientanda, posso dizer que seu olhar humano transmite confiança, encorajando seus alunos a enfrentarem os desafios da vida acadêmica, nos motivando a aprender e a crescer sempre. Sou eternamente grata por ter tido o privilégio de ser orientada por uma pessoa tão humana e competente ao mesmo tempo.

Aos professores que compuseram a banca examinadora da qualificação e defesa, Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso e Prof.^a Dra. Camélia Santana Murgu, por terem aceitado o convite e pelas valiosas contribuições para o aperfeiçoamento deste trabalho. Para mim, é uma grande honra tê-los presentes neste momento tão importante para o meu crescimento profissional. Agradeço por terem feito parte da minha vida acadêmica e por estarem neste momento novamente me orientando. Aos professores suplentes da banca examinadora da qualificação e defesa, Prof.^a Marianne Ramos Feijó e Prof. Dr. Rui Mateus Joaquim por terem aceitado o convite e estarem dispostos a contribuir para este trabalho.

À todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, por proporcionarem conhecimento e contribuírem para a minha formação.

Às instituições e igrejas que abriram as portas para o desenvolvimento dessa pesquisa. E, sem dúvida, à todos os líderes que confiaram no meu trabalho e se dispuseram a responder cada um dos questionários. Obrigada pelo tempo dispensado, pela dedicação, por cada palavra de incentivo.

Que Deus retribua a cada um de forma extraordinária e transbordante.

"Determinando tu algum negócio, ser-te-á firme, e a luz brilhará em teus caminhos."

Jó 22:28

MACACARI, P.S. **Aspectos Motivacionais da profissão, Síndrome de Burnout, Suporte Social e Suporte Laboral em líderes evangélicos**. 2021. 88f. Dissertação (Mestre em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) - UNESP, Faculdade de Ciências, Bauru, 2021.

RESUMO

O presente estudo propôs identificar quais os fatores influentes na ocupação de líderes evangélicos, compreendendo as motivações, vantagens e desvantagens do exercício profissional e correlações com saúde mental. A coleta de dados, realizada on-line, através da plataforma do *GoogleForms* resultou-se na participação de 42 líderes de modo voluntário e anônimo, sendo 45,24% do sexo masculino e 54,76% do sexo feminino, apresentando idade média de 40,5 anos. Para a apresentação desse estudo dividiu-se em dois artigos. O Artigo 1 denominado: “Motivações, vantagens e desvantagens do exercício de líderes evangélicos” apresenta os resultados dos questionários sociodemográficos e de um questionário elaborado exclusivamente para o desenvolvimento da pesquisa. A análise de dados realizou-se a partir de uma classificação sistemática de frases e palavras, retirando as palavras de ligação e inseridas no *Word Cloud Generator*. Resultando na elaboração de três nuvens de palavras. Os resultados apresentam uma relação importante da profissão de pastor com o cuidado direto com as pessoas. A palavra “pessoas” apresentou um destaque em relação às outras palavras em duas das nuvens de palavras geradas. O cuidado e a disponibilidade de ajudar as pessoas é um dos motivadores para o desenvolvimento da profissão. As palavras como ingratidão e a sensação de não ser devidamente recompensado foram os fatores mais desmotivadores no desenvolvimento profissional. Compreende-se, no entanto, que embora as duas nuvens de palavras apresentem a mesma palavra de importância que é “pessoas” as vantagens do desenvolvimento da profissão está ligada a ação de poder ajudar as pessoas, enquanto que a desvantagem está no fator dessas pessoas que são ajudadas não recompensarem devidamente essa ajuda. Destaca-se a importância do desenvolvimento de uma rede de apoio, e o suporte social adequado para o exercício profissional. “O Artigo 2 denominado: Líderes evangélicos no Brasil: correlações entre saúde mental e relações interpessoais” apresenta-se os resultados da EBB-Escala Brasileira de Burnout, EPSUS – Escala de Percepção Suporte Social e ESUL – Escala de Suporte Laboral. A análise de dados foi realizada através do programa estatístico BioEstat 5.0 e foram consideradas as análises descritivas da amostra e médias dos resultados e suas possíveis correlações, comparando o nível de estresse e avaliar os principais estressores ocupacionais e suas relações com as, suporte social e suporte laboral. Os resultados demonstram que a profissão de pastor é exaustiva e merece um cuidado e atenção especial para o desenvolvimento de mais pesquisas sobre essa temática, incluindo as relações familiares na profissão.

Palavras-chave: Pastores (as) evangélicos, Líderes evangélicos, Burnout; Suporte Social, Suporte Laboral.

MACACARI, P.S. **Aspectos Motivacionais da profissão, Síndrome de Burnout, Suporte Social e Suporte Laboral em líderes evangélicos**. 2021. 88 f. Dissertação (Mestre em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) - UNESP, Faculdade de Ciências, Bauru, 2021.

ABSTRACT

This study proposed to identify which factors influence the occupation of evangelical leaders, understanding the motivations, advantages and disadvantages of professional practice and correlations with mental health. Data collection, carried out online, through the Google Forms platform resulted in the participation of 42 leaders voluntarily and anonymously, 45.24% male and 54.76% female, with an average age of 40.5 years. For the presentation of this study, it was divided into two articles. Article 1 entitled: "Motivations, advantages and disadvantages of the exercise of evangelical leaders" presents the results of the socio-demographic questionnaires and of a questionnaire designed exclusively for the development of the research. Data analysis was carried out from a systematic classification of phrases and words, removing the linking words and inserted in the Word Cloud Generator. Resulting in the elaboration of three word clouds. The results show an important relationship between the profession of pastor and direct care for people. The word "people" featured prominently over the other words in two of the generated word clouds. The care and willingness to help people is one of the motivators for the development of the profession. Words like ingratitude and the feeling of not being properly rewarded were the most demotivating factors in professional development. It is understood, however, that although the two word clouds have the same word of importance which is "people", the advantages of developing the profession are linked to the action of being able to help people, while the disadvantage is in the factor of those people who they are helped not to properly reward that help. The importance of developing a support network and adequate social support for professional practice is highlighted. Article 2 entitled: "Evangelical leaders in Brazil: correlations between mental health and interpersonal relationships" presents the results of the EBB-Brazilian Burnout Scale, EPSUS – Social Support Perception Scale and ESUL – Labor Support Scale. Data analysis was performed using the Bioestat 5.0 statistical program and descriptive analysis of the sample and averages of the results and their possible correlations were considered, comparing the level of stress and evaluating the main occupational stressors and their relationships with social support and support labor. The results demonstrate that the profession of pastor is exhaustive and deserves special care and attention for the development of more research on this theme, including family relationships in the profession.

Key-Works: Evangelical Pastors, Evangelical Leaders, Burnout; Social Support, Labor Support, Family Support.

Sumário

1. Índice de Figuras	11
2. Apresentação geral do trabalho	12
3. Artigo 1: Motivações, vantagens e desvantagens do exercício de líderes evangélicos.....	15
RESUMO	15
Introdução	16
Método	20
Resultados	23
Discussão.....	31
Considerações Finais.....	37
Referências.....	39
4. Artigo 2: Líderes Evangélicos: A Síndrome de Burnout e correlações entre suporte laboral e suporte social.....	42
RESUMO	42
Introdução	43
Método	49
Resultados	53
Discussão.....	58
Considerações Finais.....	65
Referências.....	68
5. Considerações Finais:.....	1
6. Referências Gerais	3
7. Anexo 1- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	8
8. Anexo 2 – Questionário Sociodemográfico	10
9. Anexo 3: PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	4

1. Índice de Figuras

Artigo 1

Figura 1: Análise do Conteúdo de palavras das vantagens no exercício da função de pastor(a) e/ou líder.	29
Figura 2: Análise do Conteúdo de palavras das desvantagens no exercício da função de pastor(a) e/ou líder.	30

2. Índice de Tabelas

Artigo 1

Tabela 1: Caracterização dos dados sociodemográficos da amostra	23
Tabela 2: Aspectos que motivaram iniciar a profissão ministerial mediante utilização de Escala Likert, variando de pouco importante(1) a muito importante(5).	27

Artigo 2

Tabela 1: Caracterização dos dados sociodemográficos da amostra.	54
Tabela 2: Médias, desvios-padrão, medianas e classificação dos instrumentos aplicados.	55
Tabela 3: Correlações lineares de Pearson (r) e probabilidade (p) calculadas entre os fatores das escalas e as dimensões idade do participante (idade) e tempo de exercício profissional (Tempo).	57

3. Apresentação geral do trabalho

A presente dissertação constitui-se numa pesquisa de campo realizada com uma amostra de 42 líderes evangélicos de nove estados brasileiros, a maior parte residentes na grande São Paulo e cidades do interior, Espírito Santo, Paraná, Bahia, Maranhão, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Distrito Federal, e um pastor itinerante com moradia fixa nos EUA. A pesquisa averiguou dados a respeito da dinâmica de trabalho e os fatores influentes no exercício ocupacional da profissão de pastores e líderes evangélicos, e com isso, delinear as variáveis que podem influenciar no bom desenvolvimento dessa profissão, destacando as vantagens e desvantagens do exercício profissional.

A pesquisa realizou-se nos meses de outubro/2019 a agosto/2020, sendo aprovada pelo Comitê de Ética da Faculdade de Ciências – UNESP em 10/10/2019 (CAAE: 21172819.9.0000.5398 e Número do Parecer: 3.634.459). Após a aprovação, foram enviados os convites por e-mail e redes sociais para o preenchimento *online* da pesquisa por pessoas e grupos que se encaixavam nos requisitos delineados na investigação, obtendo-se as respostas de um total de 42 participantes, de modo voluntário e anônimo, sendo 45,24% do sexo masculino e 54,76% do sexo feminino. Para a realização dessa pesquisa, utilizaram-se o total de quatro questionários para a coleta de dados.

O primeiro deles, o Questionário Sociodemográfico, desenvolvido especificamente para essa pesquisa. Foram elaboradas perguntas para o levantamento de dados gerais dos participantes como sexo, idade, grau de escolaridade, estado civil, condições socioeconômicas e algumas perguntas relacionadas diretamente à profissão de pastor (a) e líder evangélico como o tempo de exercício na profissão, os fatores que influenciaram a escolha profissional, quantidade de horas de trabalho. Para a elaboração deste questionário realizaram-se diversas reuniões de orientação, entrevista com líderes evangélicos para o entendimento da profissão e avaliação por pares nos grupos de orientação de pesquisa do mestrado.

Em seguida, procedeu-se à aplicação da EBB – Escala Brasileira de Burnout, EPSUS-A - Escala de Percepção do Suporte Social (Versão Adulto); ESUL - Escala de Suporte Laboral. A aplicação desses instrumentos teve como objetivo identificar fatores

influentes na atuação laboral de líderes evangélicos e realizar possíveis comparações nas médias de respostas e correlações.

A profissão de pastor (a) e/ou líder evangélico pode ser uma segunda profissão, e em muitas instituições, não é considerada necessariamente como uma atividade profissional, mas sim como um trabalho voluntário, caracterizado de forma altruísta e por uma vocação religiosa. Neste sentido, para o entendimento e direcionamento da profissão no decorrer desse trabalho optou-se pela nomenclatura de líder evangélico.

Avaliaram-se as respostas em critérios qualitativos e quantitativos, analisando-as de acordo com suas características específicas, apresentando-os com maiores detalhes nos próximos tópicos deste trabalho. Para a análise dos dados elaborou-se uma tabela no *Excel* classificando todos os dados coletados, separando-o em tabelas e categorizando as respostas apresentadas. Os dados quantitativos, e os dados qualitativos foram classificados e categorizados em listas no mesmo programa.

Apresentam-se os dados pesquisados no formato de dois artigos científicos subdivididos neste trabalho em dois capítulos.

No Capítulo 1, apresentamos o Artigo 1 com o título: “Motivações, vantagens e desvantagens do exercício de líderes evangélicos” no qual apresentam-se os resultados dos dados sociodemográficos. Esse questionário continha um total de catorze perguntas, sendo onze com respostas de múltipla escolha, e três questões com respostas dissertativas.

Analisaram-se os dados dos questionários de múltipla escolha estatisticamente, numa descrição quali/quantitativa. Para apresentação descritiva dos dados utilizou-se o programa estatístico *BioEstat 5.0*¹ para auxiliar na elaboração das informações. Considerando-se a análise das palavras, advindas das perguntas dissertativas, foram geradas três nuvens de palavras obtidas pela frequência de

¹ Bioestat 5.0: É um programa estatístico gratuito para estudantes de graduação e pós-graduação, pesquisadores e professores, com 210 aplicativos estatísticos de fácil uso pelos iniciantes, voltados sobretudo para as áreas das ciências biológicas e médicas.

repetição de palavras no aplicativo de extensão de ferramentas do Google Docs (*Word Cloud Generator*²).

No Capítulo 2, apresenta-se o Artigo 2 com o título: “Líderes Evangélicos: A Síndrome de Burnout e correlações entre suporte laboral e suporte social” no qual apresentam-se de maneira descritiva e inferencial os dados estatísticos apresentados nos testes psicológicos EBB- Escala Brasileira de Burnout, EPSUS – A – Escala de Percepção de Suporte Social e ESUL – Escala de Suporte Laboral. Realizaram-se análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão) bem como correlações de respostas a partir dos fatores de cada teste, levando-se em consideração as correlações com as variáveis de idade e tempo de exercício profissional, bem como e os resultados gerais apresentados. Utilizaram-se o aplicativo BioEstat 5.0 para auxiliar na elaboração dos dados, e análise estatística.

Apresentam-se os dois artigos enunciados nos Capítulos 1 e Capítulo 2 em formato de artigo científico. Na sequência apresentam-se as considerações finais da dissertação e um tópico com todas as referências que compuseram o trabalho. Em anexo encontram-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1), o Questionário Sociodemográfico aplicado (Anexo 2), e o Parecer Consubstanciado do CEP (Anexo 3).

² Word Cloud Generator é um plugin para o Chrome que funciona integrado ao Google Docs. Quanto mais vezes uma palavra aparece no texto, maior será o seu destaque na referida nuvem.

4. Artigo 1: Motivações, vantagens e desvantagens do exercício de líderes evangélicos.

RESUMO

A escolha profissional e de carreira pode ser influenciada por diversos fatores. Um desses fatores são as condições de trabalho que essa profissão apresenta. O presente estudo expõe um recorte de uma pesquisa de mestrado sobre os possíveis elementos que podem influenciar a profissão de líderes evangélicos, e teve como objetivo específico identificar quais as motivações, as vantagens e desvantagens acerca do exercício de líderes evangélicos. Após a realização dos procedimentos éticos de pesquisa, e a devida aprovação no Comitê de Ética, foi realizado o convite de maneira on-line e também presencial aos participantes. A coleta de dados foi realizada on-line utilizando-se a plataforma do *GoogleForms*, mediante aplicação de um questionário desenvolvido para essa pesquisa. A amostra foi composta por 42 líderes de modo voluntário e anônimo, sendo 45,24% participantes do sexo masculino e 54,76% do sexo feminino, com idade média de 40,5 anos. Para a análise de dados foi realizada uma classificação sistemática para a análise de frases e palavras, retirando as palavras de ligação e resultou na elaboração de três nuvens de palavras geradas através do *Word Cloud Generator*. Os resultados apresentam uma relação importante da profissão direcionado ao cuidado direto com as pessoas. Apesar disso, ser algo muito comum na profissão e ser um dos fatores mais motivadores para o desenvolvimento da mesma, a ingratidão e o sensação de não ser devidamente recompensado são os fatores mais desmotivadores na atuação profissional. Considera-se também a importância do desenvolvimento de uma rede de apoio, e o suporte social adequado para o exercício profissional.

Palavras-chaves: Pastores (as) evangélicos, Líderes evangélicos, Motivação, Escolha Profissional.

Introdução

Diversos fatores influenciam na escolha profissional e carreira. Podem-se elencar fatores mais globais como os aspectos culturais, e o contexto histórico e familiar, expectativas de carreira, e valores internos como os valores pessoais, competências e habilidades, dentre outros. Em buscas científicas acadêmica é possível encontrar inúmeras publicações relacionadas as profissões, as suas características e as diversas formas pelas quais esses elementos influenciam no seu desenvolvimento. Considerando-se os diversos aspectos sociais, emocionais, bem como as motivações internas e particulares de cada trabalho. (NETO, 1997; HOUGH et. al. 2019; JANKOWSKI, et al., 2019).

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO, 2021) um pastor ou líder religioso, pode receber outras nomenclaturas como: ministros de culto, missionários, teólogos e profissionais assemelhados. Pastores são aqueles que realizam liturgias e celebrações, dirigem cultos e ritos; administram as suas comunidades; formam pessoas segundo preceitos religiosos das diferentes tradições; orientam pessoas; realizam ação social junto à comunidade; pesquisam a doutrina religiosa; transmitem ensinamentos religiosos; praticam vida contemplativa e meditativa; preservam a tradição e, para isso, é essencial o exercício contínuo de competências pessoais específicas. Menciona-se a nomenclatura de líder evangélico como representativa dessa lista de ocupações no corpo desse trabalho.

Grande é o desafio para compreendermos a dimensão do trabalho pastoral. De acordo com Silva (2004), apesar de ser reconhecida como uma profissão regulamentada no Brasil, a atividade pastoral é estabelecida na maioria das vezes por contrato autônomo de maneira informal e voluntária, não sendo reconhecida como uma profissão formal por algumas instituições, com isso, o trabalhador não tem direitos trabalhistas garantidos, como salário fixo e adequado para o desenvolvimento da sua profissão e oferecer os cuidados básicos de subsistência à sua família. Muitos líderes vivem apenas de donativos ofertados pelos membros de sua comunidade (SILVA, 2004; CAFFERATA, 2017).

Embora grande parte das instituições não regularize a contratação dos líderes, algumas denominações eclesiais, consideradas entre elas como mais organizadas,

oferecem a oportunidade de desenvolvimento de carreira eclesiástica, porém atrelada a isso, exigem-se desses líderes metas de desempenho. Essa situação gera grandes pressões emocionais, comparações no desenvolvimento entre líderes de diferentes localidades e templos religiosos medindo a arrecadação financeira das instituições, participação em eventos e reuniões administrativas. Tais exigências tornam o trabalho do líder e a execução de suas atividades um grande desafio, uma vez que, as funções desempenhadas nessa profissão são múltiplas, e como já citado nos parágrafos anteriores, exige-se o desenvolvimento de diversas habilidades pessoais, para o desenvolvimento das atividades pastorais. Além de toda essa rotina existe uma necessidade imposta de maneira sutil pela comunidade da qual o líder participa, como de ser a pessoa modelo para os demais membros da sua congregação. Esse modelo compreende toda a sua reputação, os seus valores morais, e estende-se para as atitudes de seus familiares. Diferentemente de outras profissões onde apenas o próprio colaborador é analisado em decorrência do seu desempenho. Nessa profissão, o cônjuge e os filhos dos líderes também são avaliados pela comunidade da qual ele participa. (NETO, 1997; SILVA, 2004; SNELGAR, 2017).

No contexto eclesiástico existe a necessidade de se desenvolver muitos trabalhos de cuidados emocionais e de avaliações psicológicas como um todo. No entanto, existe um preconceito de algumas denominações quanto ao trabalho e acompanhamento por profissionais de saúde mental, principalmente do psicólogo. Em muitas ocasiões as doenças emocionais ainda são tratadas como possessões malignas, ou atrelada a questões espirituais, ligadas ao castigo ou autopunição e não humanas, o que eleva o número de profissionais dessa área que acabam não procurando o um tratamento médico ou psicológico para os sintomas de estresse, ansiedade e outras doenças emocionais ocasionadas pelo exercício profissional do líder (SILVA, 2004).

De acordo com Salwen et. al. (2017), os líderes enfrentam estresse e solidão por conta da multiplicidade de demandas, o que impacta negativamente tanto neles quanto em suas famílias. O estresse citado por Salwen (2017) é caracterizado pelo excesso de atividades que o mesmo desenvolve. Enquanto que a solidão está ligada ao fato de não ter muitas pessoas com quem possa contar em suas questões pessoais. Essa dimensão fica potencializada devido a uma dinâmica histórica e cultural relacionada à sua posição profissional, o que acarreta uma expectativa irrealista quanto em como ele

desenvolve a sua vida, desempenha os seus papéis na sociedade e até na forma em que o mesmo busca equilibrar o seu bem-estar subjetivo.

As dimensões do trabalho pastoral e os aspectos emocionais que envolvem essa profissão são um tema específico, que atualmente, apresenta poucos estudos relacionados a essa profissão no Brasil. Mas, assim como em demais estudos, foram encontrados artigos relevantes sobre o tema nas bases de dados internacionais. Dentre esses achados, os artigos relatam que raramente tem-se pesquisado empiricamente na literatura psicológica sobre a saúde mental na profissão de pastor, mas a sua saúde mental pode ter um impacto significativo sobre igrejas, comunidades e até mesmo nações (SALWEN et al, 2017). Cogita-se sobre as condições de trabalho deste profissional e como o conjunto de situações desfavoráveis pode contribuir ao adoecimento emocional e psicológico. Essa correlação estabelece o motivo de alerta de que algo não vai bem com boa parte do contexto eclesial, e nos leva a pensar sobre a necessidade de estudos científicos nesta área, compreendendo-se que existem poucos estudos e dados estatísticos referente essa temática no Brasil (STRUNK, MILACCI, ZABLOSKI, 2017).

Em meados do século XX de acordo com Carter e Narramore (1979) certos círculos do cristianismo evangélico geraram uma reação de influência, de certa forma negativa, relacionada à psicologia e a sua prática, gerando desconforto e desdém acerca das práticas psicológicas, além de uma falta de conhecimento e compreensão das doenças mentais e emocionais no contexto eclesial. Essas questões apontam desconforto até os dias atuais no ambiente eclesial e existe muito preconceito quanto a procurar um atendimento especializado com um profissional de psicologia. Muitos líderes não procuram outras pessoas, nem ajuda específica, pois tal condição representaria uma condição de fraqueza emocional e espiritual.

Além desses aspectos, compreendemos outras questões relacionadas ao próprio desenvolvimento da profissão, as questões emocionais e comportamentais diretamente ligadas ao bom desempenho desta profissão, um pastor deve ter uma conduta honrosa e desejável.

Das diversas dificuldades que o trabalho pastoral impõe com muitos desafios diários e resiliência, pode-se dizer que todas essas dimensões tornam essa pesquisa importante para a compreensão de seus desafios, bem como suas implicações físicas, psíquicas e sociais, algo essencial para a saúde emocional do líder evangélico.

Levando em consideração esses achados e a responsabilidade dos líderes evangélicos em lidarem diretamente com o sofrimento e a vida humana, pode-se verificar a relevância de termos estudos que visem compreender de maneira ampla o contexto ocupacional vivenciado por esses profissionais e assim, ser possível a identificação das possíveis variáveis nesta relação, comparando os estressores e sua incidência para possível intervenção futura.

Snelgar (2017) considera que os líderes podem experimentar níveis de fadiga semelhantes aos encontrados em trabalhadores da saúde. É uma expectativa comum os líderes evangélicos oferecerem apoio emocional às suas igrejas. Isso faz com que os níveis de fadiga aumentem cada vez mais, o que implica ser provável que eles mostrem sinais de fadiga da compaixão semelhantes aos que trabalham no setor de saúde. O autor ainda observa que a compaixão envolve uma demonstração de inteligência emocional e empatia, agindo para ajudar os outros em suas necessidades e sofrimento. Relata que a compaixão é um estado emocional em que um indivíduo se rende e é movido emocionalmente pelas experiências de outros. Embora a empatia seja um componente da compaixão, a própria compaixão não envolve apenas ter pena dos outros ou estreitamente cuidando deles com base em suas circunstâncias, mas sim agindo para ajudar.

Os líderes desenvolvem essa capacidade no decorrer de sua atividade eclesial, pois são movidos constantemente a auxiliar o desenvolvimento de outras pessoas. No contexto bíblico, em diversos evangelhos, observamos Jesus, como modelo de comportamento, onde o mesmo demonstrou compaixão para com muitas pessoas. Essa profunda compaixão em relação aos outros é requerida no desenvolvimento eclesial. Jesus é o modelo a ser seguido. Essa é a motivação que faz um pastor seguir o seu chamado. Ser como o seu mestre foi. No entanto, sentir-se responsável pelos outros ou compartilhar sua dor pode colocar um fardo pesado sobre os indivíduos e tornar-se uma fonte de estresse para eles acarretando o adoecimento emocional (SNELGAR, 2017).

Este trabalho apresenta uma parte de uma pesquisa de mestrado realizada com 42 líderes evangélicos e buscou-se compreender as dimensões relacionadas ao trabalho pastoral. Atentamos, neste recorte, apresentar as motivações, as vantagens e desvantagens relacionadas ao exercício da profissão pastoral de acordo com algumas questões apresentadas no questionário aplicado nesta pesquisa.

Método

Este trabalho contemplou uma pesquisa de campo de natureza quanti-quali, a partir da aplicação de um questionário. Inicialmente, submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), sendo aprovado em 10/10/2019 (CAAE: 21172819.9.0000.5398 e Número do Parecer: 3.634.459). Após a aprovação, foram enviados convites para o preenchimento da pesquisa a pessoas e grupos que se encaixavam dentro dos requisitos delineados na pesquisa. (Segue parecer do CEP em Anexo 3).

Amostra

A pesquisa foi realizada dos meses de Outubro/2019 à Julho/2020, obtendo-se um total de 42 participantes, de modo voluntário e anônimo, sendo destes 45,24% sujeitos do sexo masculino e 54,76% do sexo feminino. Todos os participantes exerciam um cargo eclesiástico, sendo 25 pastores, 5 missionários, 11 líderes de ministério e 1 diácono. Todos concordaram com a participação na pesquisa após leitura do TCLE - Termo de Consentimento Livre Esclarecido. Para uma melhor apresentação dessa pesquisa, optou-se por nomear os participantes como líderes evangélicos.

Instrumentos

A Ficha de Dados Sociodemográficos elaborada para este estudo teve o objetivo de caracterizar a amostra da pesquisa a ser realizada, objetivando coletar dados pessoais, tais como: localização geográfica, sexo, idade, estado civil, escolaridade, situação matrimonial, e dados relacionados à profissão de pastor como a denominação eclesiástica, dados sobre a situação de trabalho como o tempo que exerce a função/cargo, carga horária e se exerce outra atividade remunerada bem como condição socioeconômica e breve descrição das principais atividades desenvolvidas na função de pastor (a) e/ou líder evangélico.

Em seguida aplicou-se um questionário elaborado exclusivamente para essa pesquisa, com questões dissertativas e objetivas em um total de 14 perguntas. Tais

questões foram desenvolvidas com o intuito de aprofundar em construtos motivadores à escolha profissional de líder, e as vantagens e desvantagens sobre o desenvolvimento dessa profissão.

Nas perguntas abertas os participantes responderam a seguinte pergunta: *“Relate com suas palavras as vantagens e desvantagens em relação ao exercício da função de pastor (a) e/ou líder evangélico.”* Em outra questão aberta solicitou-se que os participantes apresentassem de 03 a 06 palavras que viessem à memória quando se pensa no exercício da função ministerial.

Nas questões fechadas, apresentou-se um conjunto de adjetivos a partir da seguinte pergunta: *“Quando você iniciou as suas atividades eclesiais, quais das palavras abaixo, mais descrevem as motivações que o levaram a exercer a função? Assinale a coluna que mais se enquadra no quanto esse item é importante para você.”* E os participantes poderiam escolher a partir de uma escala likert de cinco pontos variando de pouco importante (1) até muito importante (5). As palavras elencadas foram: *Prestígio social, Vocação, Missão, Status social, Reconhecimento, Influência familiar, Ajudar outras pessoas, Aconselhar outras pessoas, Gostar de resolver conflitos, Chamado, Recursos financeiros, Desenvolvimento espiritual.*

Procedimentos:

Para a realização da coleta de dados optou-se pelo procedimento *online*. O questionário elaborado a partir das discussões realizadas no projeto inicial, procurou-se contemplar diversos aspectos que envolvem a vida pastoral. Para entender melhor sobre a profissão e as particularidades da mesma, realizou-se uma entrevista inicial direta e com perguntas abertas com um pastor, sexo masculino, 47 anos, filho de pastor desde o seu nascimento e com 12 anos no exercício da profissão de maneira exclusiva. Seu relato contribuiu para conhecermos melhor parte do seu dia-a-dia de trabalho e as principais dificuldades encontradas no exercício da sua profissão. A entrevista possibilitou o aprofundamento em algumas questões particulares do exercício profissional de pastor (a) e/ou líder evangélico viabilizando o entendimento de toda a sua rotina de trabalho e demais considerações. Após a elaboração desse questionário, foi aberta para avaliação na disciplina de Metodologia da Pesquisa e

avaliadas por diversos alunos de pós-graduação as perguntas descritas na pesquisa inicial, aprimorou-se a elaboração desse questionário.

A partir disso, foram formuladas as perguntas que mais tem relação com a profissão elaborando o questionário sociodemográficos com perguntas dissertativas e objetivas e elencados os instrumentos que contemplassem os diversos fatores que podem influenciar o desenvolvimento da profissão de líder, elegendo os mais adequados para essa pesquisa. Em seguida elaborou-se o questionário, o qual foi inserido na plataforma *Google Forms*, um aplicativo online e gratuito que viabilizou o envio para os participantes através de link, possibilitando assim, responder ao questionário em um momento mais apropriado do seu dia.

Para a coleta de dados, inicialmente realizaram-se convites para algumas instituições religiosas, associação de pastores (as) e/ou líderes evangélicos (as), convite pessoal através de redes sociais e aplicativos de redes sociais como o *Facebook* e *WhatsApp*. Os convites foram realizados de forma concêntrica, iniciando de acordo com as características elegidas, bem como de sugestões de órgãos e associações de pastores. Todas as instituições receberam de maneira muito positiva a proposta da pesquisa, e se mostraram bastante motivados para que se realizasse um trabalho específico nesta área com pastores. Essas conversas informais trouxeram muitos relatos positivos quanto aos estudos sobre o desenvolvimento do líder e apresentaram a necessidade de discutir-se sobre as questões emocionais no ambiente eclesial, e da importância de abordar os aspectos relacionados à profissão de pastor e as relações que envolvem a família e sua rede de proteção e suporte.

A pesquisa intitulada como "*Líderes evangélicos e os fatores influentes na profissão*", na página inicial da pesquisa on-line o (a) participante acessou o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Apêndice A), e tomou conhecimento dos objetivos da pesquisa os participantes podiam decidir se desejavam continuar a pesquisa e, em concordância, foram encaminhadas as próximas páginas para responder ao questionário.

Após o preenchimento completo do questionário o (a) participante passou a fazer parte da pesquisa, conforme resolução do Conselho Nacional de Saúde CNS 466/2012. Não houve nenhum imprevisto durante todo o período de coleta de dados.

Análise de dados:

Para a análise dos dados quantitativos (aspectos motivacionais) utilizou-se estatística descritiva (média e desvio padrão). Para os dados qualitativos (vantagens e desvantagens) foi realizada uma classificação sistemática para a análise de frases e palavras a qual resultou na elaboração de três nuvens de palavras através do *Word Cloud Generator*.

Resultados

Segundo Gil (2012), por meio de pesquisas comparativas de caráter quantitativo, torna-se possível descrever com maior precisão os fenômenos, atitudes, valores, representações e ideologias contidas nos contextos analisados, examinar estatisticamente as unidades de sentido, as inter-relações entre essas unidades e entre as categorias em que elas se encontram reunidas. Neste sentido, apresentamos os resultados subdivididos em tópicos de assuntos: Dados Sociodemográficos, Motivações, Vantagens e Desvantagens da profissão de pastor.

Dados Sociodemográficos

A primeira etapa da pesquisa relacionou-se a perguntas que compreendem os dados sociodemográficos dos entrevistados.

A Tabela 1 compreende a caracterização dos dados coletados na amostra (n=42), obteve-se os seguintes dados:

Tabela 1: Caracterização dos dados sociodemográficos da amostra

Caracterização	Variáveis	n=42	%
Sexo	Feminino	23	54,76
	Masculino	19	45,24
Escolaridade	Fundamental Incompleto	2	4,46
	Fundamental Completo	1	2,38
	Ensino Médio Incompleto	1	2,38
	Ensino Médio Completo	8	19,05
	Superior Incompleto	7	16,67
	Superior Completo	17	40,48
	Pós Graduação	6	14,29
Idade	19 — 28	5	11,90

	28 — 37	10	23,81
	37 — 47	17	40,48
	47 — 56	6	14,29
	56 — 65	4	9,52
Estado Civil	Solteiro (a)	6	14,29
	Relacionamento S3rio	3	7,14
	Casado (a)	31	73,81
	Divorciado	2	4,76
Classifica33o Eclesi33stica	Pentecostal	34	80,95
	Luterana	1	2,38
	Metodista	1	2,38
	Renovada	1	2,38
	Outras nomenclaturas	5	11,90
Nomenclatura do Cargo Eclesi33stico	Pastor (a)	25	59,52
	Mission33rio (a)	5	11,90
	L3der de Minist33rio	11	26,19
	D3cono	1	2,38
Carga Hor33ria	Menos de 10h semanais	13	30,95
	At3 20h semanais	10	23,81
	At3 30h semanais	3	7,14
	At3 40h semanais	2	4,76
	Mais de 40h semanais	13	30,95s
	N3o responderam	1	2,38

Fonte: Dados coletados na pesquisa e tabela elaborada pelos autores.

Observa-se na caracteriza33o que a amostra apresenta dados em rela33o 3s informa33o3es sociodemogr33ficas. Destes 54,76% dos participantes declararam ser do sexo feminino. A idade m3dia apresentada 3 de 40,5 anos. Assim como em outros estudos de pesquisas on-line o n3mero de mulheres que respondem as pesquisas s3o maiores do que do sexo masculino. Caracter33stica essa que nos ajuda a responder a presen3a feminina na pesquisa, embora grande parte das igrejas apresente um n3mero maior de l3deres do sexo masculino.

Em rela33o ao estado civil, encontrou-se um 3ndice maior para l3deres evang3licos casados 73,81%, enquanto apenas 14,29% eram solteiros. Essa quest3o entende-se pelo fato de que a un33o pastoral em algumas institui33o3es ser realizada apenas mediante o casamento. Para, outros cargos de lideran3a, nas quais pode n3o se apresentar essa necessidade, mas podendo influenciar tamb3m essa diretriz. Diferente de outras religi33o3es como o catolicismo, por exemplo, onde o ministro eclesi33stico deve ser solteiro e se dedicar exclusivamente ao minist33rio nas religi33o3es evang3licas o fato de uma pessoa n3o ser casada pode ser impeditiva para o desenvolvimento eclesi33stico.

Na pergunta relacionada a j3 ter realizado psicoterapia 28 participantes disseram que nunca fizeram, 01 participante comunicou que foi apenas em uma sess3o, e 13 participantes descreveram que j3 fizeram alguma sess3o de psicoterapia

ao longo da vida. Considerando que realizar atendimento psicológico ainda é um tabu para a maioria das pessoas, podemos verificar por esses resultados que não são muito diferentes do restante da população. Nessa perspectiva a psicologia pode avançar com recursos e ferramentas para essa área, desbravando e se tornando presente, assim como em outras áreas de atuação.

Para a execução da profissão de pastor não é necessária uma formação acadêmica específica, porém observa-se na amostra que muitos líderes acabam buscando uma formação adicional. Essa formação pode estar relacionada a um trabalho formal, onde o pastor realiza suas atividades pastorais complementares a outra profissão formal, ou pode se buscar uma formação acadêmica que visa complementar a atuação no exercício de sua função pastoral. Observa-se nos dados coletados a atualização profissional bastante presente na amostra, 71,44% dos líderes já iniciaram o Ensino Superior, estão cursando ou já estão formados, destes 14,29% também estão realizando curso de pós-graduação. Dentre as formações escolhidas destacam-se as graduações da área de humanas como os cursos de teologia, pedagogia, psicologia ou áreas afins.

Os participantes que exercem atividades remuneradas em outras funções 26 participantes disseram viver de outra renda, e 16 participantes apresentaram viver financeiramente apenas da função de pastorado. Destes 11 participantes disseram receber alguma ajuda financeira para o desenvolvimento do ministério eclesiástico. Ainda outros 02 participantes colocaram como “Talvez”, entende-se que eventualmente receba alguma quantia em dinheiro para o desenvolvimento eclesiástico, porém não é algo diário ou constante. Observaram-se 28 participantes que declararam não receber nenhuma quantia em dinheiro para o desenvolvimento profissional.

Ao compararmos com a quantidade de horas trabalhadas, entendemos ser coerente e há uma relação diretamente proporcional a quantidade de horas trabalhadas com o exercício profissional de pastor com a quantidade de horas trabalhadas semanalmente. Logo, se o participante exerce a sua função como pastor e recebe uma remuneração referente a essa função a quantidade de horas trabalhadas é maior. Destes 30,95% dos líderes responderam que trabalham mais de 40 horas semanais no desenvolvimento dessa profissão. Se pensarmos que uma igreja comum realiza em média três cultos semanais com duração média de 2 horas cada culto, contabilizamos

como horas de culto apenas seis horas semanais. Dessa forma, um pastor que trabalha mais que 40 horas por semana, realizam mais de 30 horas semanais de atividades administrativas ou que não está diretamente ligada aos cultos em si.

Fatores motivacionais e o trabalho pastoral

Os motivos pelos quais as pessoas iniciam uma profissão são diversos, além das motivações relacionadas à ajudar outras pessoas, como citadas na introdução deste trabalho, muitos pensam nos recursos financeiros que essa profissão pode oferecer. Outros podem pensar no status que essa profissão causaria em sua vida, a vontade de se voluntariar e ajudar pessoas, satisfação pessoal, influência de outras pessoas importantes na sua vida entre muitos outros motivos.

Na escolha profissional de um pastor, observa-se que os fatores relacionados ao status que essa profissão causaria, ou nível financeiro que essa profissão traria não são necessariamente os mais requisitados ou pensados. Outros fatores como o senso do desenvolvimento de uma missão e chamado, dado por Deus, é algo que desponta nos motivos das quais eles iniciam a profissão. Isso ficou evidenciado na entrevista inicial e nas respostas dadas no questionário.

Esse questionário foi elaborado à partir da entrevista inicial, e elencou os fatores que podem influenciar quando a questão de escolha profissional estão ligados ao ministerial. Neste quesito, atentamos para incluir termos utilizados no contexto eclesial e que condizem com a realidade ministerial. Iniciou-se com a seguinte pergunta: *“Quando você iniciou as suas atividades eclesiais, quais dos adjetivos abaixo mais descrevem as motivações que te levaram a exercer a função?”* Os participantes responderam através de uma escala likert de cinco pontos que variava de pouca (1), razoável (2), mais ou menos (3), importante (4) ou muito importante (5) obteve-se os seguintes resultados apresentados na Tabela 2 à seguir:

Tabela 2: Aspectos que motivaram iniciar a profissão ministerial mediante utilização de Escala Likert, variando de pouco importante (1) a muito importante (5).

Variáveis		n	%	Média	Desvio Padrão
Missão	Pouco	1	2.38	4,60	0,91
	Razoável	1	2.38		
	Mais ou menos	3	7.14		
	Importante	4	9.52		
	Muito Importante	33	78.57		
Chamado	Pouco	1	2.38	4,52	0,99
	Razoável	3	7.14		
	Mais ou menos	0	0.00		
	Importante	7	16.67		
	Muito Importante	31	73.81		
Vocação	Pouco	1	2.38	4,45	0,77
	Razoável	2	4.76		
	Mais ou menos	2	4.76		
	Importante	9	21.43		
	Muito Importante	28	66.67		
Ajudar outras pessoas	Pouco	2	4.76	4,43	1,09
	Razoável	2	4.76		
	Mais ou menos	1	2.38		
	Importante	8	19.05		
	Muito Importante	29	69.05		
Aconselhar outras pessoas	Pouco	0	0.00	4,33	1,09
	Razoável	2	4.76		
	Mais ou menos	6	14.29		
	Importante	10	23.81		
	Muito Importante	24	57.14		
Desenvolvimento da área espiritual	Pouco	2	4.76	4,29	1,13
	Razoável	2	4.76		
	Mais ou menos	4	9.52		
	Importante	8	19.05		
	Muito Importante	26	61.90		
Gostar de Resolver conflitos	Pouco	5	11.90	3,50	1,37
	Razoável	5	11.90		
	Mais ou menos	9	21.43		
	Importante	10	23.81		
	Muito Importante	13	30.95		
Influência Familiar	Pouco	20	47.62	2,31	1,47
	Razoável	5	11.90		
	Mais ou menos	5	11.90		
	Importante	8	19.05		
	Muito Importante	4	9.52		
Reconhecimento	Pouco	29	69,05	1,57	0,97
	Razoável	5	11,90		
	Mais ou Menos	5	11,90		
	Importante	3	7,14		
	Muito Importante	0	0,00		
Recursos Financeiros	Pouco	31	73.81	1,48	0,92
	Razoável	5	11.90		
	Mais ou menos	3	7.14		
	Importante	3	7.14		
	Muito Importante	0	0.00		
Prestígio Social	Pouco	33	78.57	1,40	10,00
	Razoável	5	11.90		
	Mais ou menos	1	2.38		
	Importante	5	11.90		
	Muito Importante	1	2.38		
Status Social	Pouco	37	88.10	1,14	0,42
	Razoável	4	9.52		
	Mais ou menos	1	2.38		
	Importante	0	0.00		
	Muito Importante	0	0.00		

Fonte: Dados coletados na pesquisa e tabela elaborada pelos autores

Missão e Chamado foram as duas palavras mais pontuadas neste questionário. Embora apresentem semelhanças, elas representam no contexto eclesial significados diferentes. A missão é uma ordenança específica dada por Deus, onde a pessoa tem a incumbência de realizar determinado chamado em um determinado lugar. E o chamado está ligado à pessoa ser chamada para o desenvolvimento de uma determinada função, como por exemplo, o chamado pastoral. Na sequência vem a palavra Vocação, que de acordo com o dicionário apresenta o ato ou efeito de chamar; denominação, apelo ou inclinação para o sacerdócio, para a vida religiosa e sacerdotal, uma natural e espontânea que orienta uma pessoa no sentido de uma atividade, uma função ou profissão; pendor, propensão, tendência, ou ainda, qualquer aptidão ou gosto natural; disposição, pendor, talento, chamamento de alguém para exercer certa função obrigatória ou para a posse de um direito.

As palavras que foram menos pontuadas como motivadores para o desenvolvimento da profissão são: Status social, Prestígio Social e Recursos Financeiros.

Vantagens e Desvantagens do Exercício profissional

As vantagens e desvantagens do exercício da profissão de pastor foi pesquisada neste trabalho, por duas questões abertas caracterizadas pela seguinte pergunta: Liste em poucas palavras as vantagens e desvantagens em relação ao exercício da função de pastor (a) e/ou líder evangélico (a). A análise desses dados foi realizada através do conteúdo de palavras descritas pelos participantes, essas foram listadas e categorizadas. Em seguida, projetaram-se a lista de palavras no *Word Cloud Generator* para a criação das nuvens de palavras.

As vantagens descritas pelos participantes compreendem uma dimensão voltada ao cuidado direto de pessoas e pela oportunidade de poder fazer algo em relação à transformação da vida de pessoas que chegam a sua comunidade precisando de apoio em várias áreas da vida. Os líderes relatam que é muito gratificante essa posição de auxílio e podemos dizer que a grande motivação para o exercício da profissão de pastor (a) está relacionado diretamente ao cuidado com as pessoas, poder ver essas vidas serem transformadas por esse cuidado, ajudar pessoas a conhecerem à Deus. Muitos líderes relataram serem privilegiados e gratos em servir, ajudar, aconselhar e

incentivo, desmotivação ao exercício da profissão. Podendo ser um dos fatores mais desmotivadores para o exercício da profissão de pastor.

À seguir apresentamos as considerações e discussões à partir dos resultados apresentados nesta pesquisa.

Discussão

Considerações sobre o exercício profissional pastoral

Considerando a amostra dessa pesquisa, percebe-se que o número de participantes do sexo masculino, é proporcionalmente menor que feminino na pesquisa, visto que no ambiente eclesiástico, principalmente no âmbito da liderança, a presença masculina é muito maior que a feminina. Até mesmo pela diferença em que algumas instituições fazem em relação à pastoras e/ou líderes do sexo feminino. Algumas denominações eclesiásticas não nomeiam as mulheres com cargos de liderança. Elas ficam à mercê do ministério do seu cônjuge, raramente uma mulher ocupa uma posição de liderança no ambiente eclesiástico sem que seja casada. Há muitos relatos de que elas muitas vezes, exercem o auxílio com o marido em diversas funções, mas não é reconhecida em sua função pelas instituições.

É um exercício desafiador a profissão de pastor (a) e/ou líder evangélico, ao considerarmos as questões já discutidas até aqui percebemos a relação difícil do trabalho com a complexidade de funções que a mesma pessoa precisa desenvolver para o bom desempenho dessa profissão. O elevado número de tarefas, em que uma mesma pessoa precisa realizar, além da necessidade de ter um bom preparo emocional e social que essa função acarreta, faz dessa profissão um exercício desafiador. (NETO, 1997; OLIVEIRA, 2005)

O líder deve estar preparado (a) para a realização de diversas atividades dentro da igreja, lidar com os conflitos das pessoas que acompanha e estar sempre preparado para lidar com as diversas demandas que lhe são apresentadas (SILVA, 2004). Embora isso, seja algo necessário, poucos são os ministérios que conseguem arcar financeiramente com pessoal de apoio para a limpeza e manutenção predial. E com

isso, grandes partes dos serviços realizados são feitos pelas pessoas envolvidas no corpo de obreiros e diaconato do ministério. Esses não desenvolvem atividades em tempo integral, o que faz com que eles trabalhem durante a semana em seus respectivos trabalhos e auxiliem em algumas atividades mais simples no decorrer das escalas propostas. Esse trabalho normalmente é voluntário. (NETO, 1997; SILVA, 2004; SALWEN, 2017).

Muitos membros por considerar que o pastor que dedica tempo integral as atividades do ministério, e por considerar que o líder no caso tem mais tempo para os afazeres, acabam não auxiliando no desenvolvimento das funções. Há acúmulo de tarefas realizadas por esse líder e de diferentes fontes de trabalho, funções distintas que envolvem e exigem da pessoa habilidades totalmente diferentes e dicotômicas, como por exemplo: administrar finanças versus arrumar equipamento de som com problemas. Ambas, funções completamente distintas na sua realização são atividades muito comuns dentro das instituições eclesiais (NETO, 1997).

Motivação e o trabalho pastoral

As motivações que se relacionam com os adjetivos que motivaram o início de sua profissão é a questão de missão, chamado e vocação. Ser pastor não é uma das profissões mais desejadas dos pais aos seus filhos. Embora exista um orgulho no sentido da doação aos outros.

Muitas vezes, a pessoa se desenvolve primeiro com um trabalho formal, e dedica parte do seu tempo ao ministério, mas de forma voluntária, nos finais de semana, quando está de folga do seu emprego considerado “³secular” desenvolve atividades no horário comercial.

O que move, neste sentido, é o senso de justiça e de amor ao próximo. Essa escolha faz com que o indivíduo, muitas vezes deixe de fazer por si mesmo, para fazer para outras pessoas. Quando a escolha profissional de pastor está em ajudar outras pessoas, essa situação faz com que a profissão de pastor seja gratificante. O exercício de estar sempre ajudando as pessoas. O sentimento de gratidão em prol a ajuda ao próximo. Porém, como já observamos na literatura existe o limite desse auxílio, a exaustão da compaixão (SNELGAR, 2017). E quando se chega neste limite vem o

³ A expressão secular é muito utilizada no contexto evangélico para expressar uma situação ou condição onde a pessoa exerce uma função que não está ligada ao contexto religioso. No caso apresentado, a pessoa pode trabalhar em qualquer local e ainda ser pastor.

adoecimento emocional. Há um esgotamento físico, a exaustão. O papel gratificante de auxílio ao próximo se torna fardo, cansativo, penoso. É necessário buscar formas de apoio, maneiras de estar sempre cheio de coisas a oferecer as outras pessoas. A oração, a fé, é excelente para isso. Mas ações religiosas por si só, não são suficientes.

É necessário buscar completude como um todo, em todos os aspectos humanos, onde o nosso Ser completo, biopsicossocial e espiritual sejam plenamente alimentados.

As vantagens e desvantagens sobre o exercício profissional

- **O apoio familiar:**

Nas questões abertas, descritas na nuvem de palavras nos resultados, observamos que grande parte dos líderes colocam que a vida das pessoas e o ajudar outras pessoas e ajudarem essas vidas a serem transformadas como o grande impulsionador de suas carreiras. À frente de sua própria vida, e das pessoas que estão ao seu lado, esse auxílio, muitas vezes sem medida é oferecido aos seus membros de forma deliberada já a família do pastor (a) e/ou líder se encontram em situações muitas vezes mais vulneráveis que os próprios membros. Deixando de ter contato com a própria família de maneira apropriada. Agravada pelas questões já apresentadas até aqui.

Drumm, Sedlacek, Baltazer, (2020), realizou uma pesquisa com mulheres de líderes em de uma igreja adventista e mostra um pouco dessa realidade, na qual a mulher dentro do ambiente eclesiástico auxilia em tudo nas diversas funções de seu marido, porém ela deve ter uma postura amigável em relação a todos os membros da comunidade. Não deve expressar a sua opinião em relação às coisas que são desenvolvidas no ministério, mesmo que ela mesma seja prejudicada de alguma forma neste contexto. Deve manter uma postura digna de ser representada. A esposa do pastor e os seus filhos, são muitas vezes, alvo de perseguições pelos seus membros e mesmo que eles não sejam efetivos no ministério existe uma cobrança de seus fiéis de que os mesmos sejam exemplos para os demais membros da comunidade.

Mesmo se doando tanto, entregando a sua própria vida em favor de muitos. O exercício profissional de pastor é uma profissão solitária. Ele é aquele que ajuda a todos, mas a si mesmo não é ajudado. E a família fica dentro deste contexto – esposas e filhos – veem a igreja de uma forma negativa e abusadora como se a igreja e seus

membros roubassem completamente a atenção do ser amado, do marido e do pai. O pastor se coloca neste lugar, ele é conselheiro de todos, menos da sua esposa, e pai de todos, mas não dos seus próprios filhos. Essa relação conturbada e distorcida coloca a igreja em uma situação emocional muito parecida com a traição conjugal. É como se o pastor tivesse um caso extraconjugal, mas a outra neste caso é a própria igreja. Situações como essa são muito comuns dentro do contexto eclesiástico o que nos leva a pensar sobre como é o suporte social e familiar que esse pastor tem precisa ter habilidades para lidar com tais conflitos e conciliar todas as demandas referentes a sua profissão. (AQUINO, 2016)

A família neste contexto começa a ver a igreja como uma rival de atenção ao seu familiar. Ela perde o contato mais íntimo agora dividido em poucos ou raros momentos de interação familiar. E aquilo que no início era prazeroso, vai ser tornando um fardo pesado, difícil de carregar.

Diante dessas questões, a família que poderia oferecer apoio à realização profissional desse líder, muitas vezes não está plenamente preparada para oferecer esse suporte.

- **O apoio da Comunidade – Suporte Social**

O pastor oferece a função de cuidar dos membros, mas esse pastor muitas vezes não é cuidado pela sua própria comunidade, e não encontra formas de apoio. Seu papel é solitário.

Os líderes relataram muitas vantagens para a realização do exercício da profissão. Essas vantagens compreendem muito pela oportunidade de poder fazer algo em relação à transformação da vida de pessoas que chegam a sua comunidade precisando de apoio em várias áreas da vida. Embora as vantagens sejam relacionadas com o cuidado das pessoas, as desvantagens são diretamente ligadas ao constructo da ingratidão. Existe uma necessidade de ser reconhecido e valorizado pelas suas obras, ou de pelo menos não ser caluniado ou sofrer injúrias quanto à pessoa que foi ajudada como alguns líderes relataram. Ingratidão, Incompreensão, a solidão ministerial, ser esquecido pelas mesmas pessoas que depois de serem curadas e ajudadas, a falta de reconhecimento das pessoas, pressões diversas como a cobrança de ser sempre assertivo em suas decisões, falta de apoio pastoral, abandono

das pessoas, traição, falta de compromisso das pessoas e falta de ética de outros líderes. São algumas das questões declaradas por eles.

Mas ao compararmos com os dados apresentados na Tabela 2 observamos uma aparente incoerência neste sentido, visto que, ao perguntar aos líderes os fatores motivadores relacionados a profissão, exatamente nenhum participante (0%) considerou que reconhecimento é muito importante para o desenvolvimento da profissão, pelo contrário 29 (69,05%) participantes consideraram que o reconhecimento é pouco importante como um motivador do desenvolvimento da profissão de pastor. O mesmo acontece com o Prestígio Social, onde apenas 1 (2,38%) participante ponderou como Muito importante, e 33 (78,57%) participantes consideram que é pouco importante ser prestigiado socialmente.

Nesse sentido, será que realmente os líderes se importam pouco em ter recursos financeiros, reconhecimento e prestígio social ou estão replicando um discurso valorizado pelo grupo? Onde o líder eclesialístico não deve buscar os seus próprios interesses, mas deve sempre pensar no outro. Se dedicando, destacando, buscando fazer pelos seus membros coisas que muitas vezes não fazem pela sua própria família.

Essa situação, muitas vezes, nos faz deparar com níveis de dependência emocional por parte das pessoas em relação aos líderes, que geralmente leva a frustrações e distorções até mesmo de quem é Deus na vida delas. A dependência desgasta a todos os envolvidos, principalmente de quem sempre oferece esses cuidados, mas não é saciada nestes cuidados quando dessa forma necessita.

Se por um lado ajudar pessoas e contribuir para a melhoria da qualidade de vida das mesmas é algo extremamente gratificante, o excesso de auxílio e falta de cuidados pessoais podem levar ao esgotamento físico e mental como também já mencionado.

- ***A Vida financeira***

Dentre as desvantagens apresentadas nesta pesquisa diz respeito à vida financeira dos líderes e suas famílias. Neste quesito, os líderes lidam diretamente com a instabilidade financeira. Quando antes havia recursos seculares, deixar profissão pelo

chamado e abnegar-se financeiramente é uma questão que tem grande peso na profissão.

Como podemos observar na Tabela 2, no momento da escolha profissional os Recursos Financeiros não se enquadram dentro dos motivos mais desejados, porém quando em longo prazo essa condição se torna algo desgastante para o desenvolvimento profissional. Observa-se que nenhum participante considerou como muito importante os recursos financeiros para o exercício profissional e 31 (73,81%) dos participantes consideraram que é um quesito pouco importante. Verifica-se, entretanto que ao mencionar possíveis desvantagens do exercício profissional, as questões financeiras aparecem de maneira evidente.

Quando esse pastor não consegue deixar o seu trabalho por conta de manter os seus gastos mínimos para a sua subsistência e de sua família, há um julgamento e até gera um sentimento de culpa por não poder exercer plenamente a sua função ministerial. Alguns ministérios com número mais representativo de membros conseguem oferecer um salário fixo a esse pastor, porém essa não é a realidade para grande parte dos líderes.

Considerações Finais

O estudo atingiu os objetivos propostos até o presente momento, bem como, contribui de modo significativo para as discussões nessa temática pouco estudada e divulgada no Brasil e no contexto global. Apesar desse assunto já ser explorado com maior intensidade pelo meio acadêmico em outros países, assim como também em outras temáticas científicas. Faz-se necessário um aprofundamento sobre as relações nesta profissão com maior profundidade e reconhecimento das particularidades dessa profissão (SILVA, 2004; CAFFERATA, 2017; SNELGAR, 2017, SALWEN, 2017).

Este estudo, contou com uma amostra de 42 líderes evangélicos, foi possível conseguir uma amostra razoável de regiões do Brasil de nove estados brasileiros a maior parte residente na grande São Paulo e cidades do interior, seguidas por estados como o Espírito Santo, Paraná, Bahia, Maranhão, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Distrito Federal. Apesar de ser um número pouco expressivo para generalização dos dados da a pesquisa é um número bastante expressivo considerando o formato da pesquisa aplicada, e principalmente ao desafio alcançado na área acadêmica e no campo religioso. Adentrar em uma área delicada da psicologia e da religião e falar de questões emocionais e características profissionais que muitas vezes são esquecidas pelos próprios líderes, membros e como já citado no corpo deste trabalho de grande desafio.

Outro diferencial da pesquisa é dela ter caráter inovador e inédito dentro do contexto acadêmico, e por pesquisar áreas do sofrimento psíquico já bem disseminadas em outras profissões como a enfermagem, a docência, a segurança pública, entre outras áreas onde o contato com pessoas é constante e desafiador. Poucos são os estudos relacionados ao sacerdócio de uma maneira geral, muito menos ainda, relacionado ao estudo de líderes evangélicos.

A pesquisa nos remete a pensar e olhar com carinho e cuidado para quem cuida com amor e zelo. As profissões com convicção sacerdotal tem essa dinâmica. A figura do pastor ganha essa dimensão. A Igreja é uma instituição espiritual e humana. Espiritualmente, entende-se que Jesus Cristo é o seu comandante e humanamente, o pastor deve “Pastorear o rebanho de Deus”, exercendo supervisão, não por obrigação, mas de boa vontade, pelo amor, como Deus deseja; não para ganho vergonhoso, mas avidamente; não dominando os que estão sob sua responsabilidade, mas sendo

exemplos para os membros da sua comunidade. Essa imagem é atribuída aos líderes, e ele é aquele que demonstra humildade, maturidade e uma medida de saúde mental que requer autoconsciência e uma profunda conexão espiritual com Deus. Quando os líderes ignoram o lado humano, a sua própria vontade, e os seus limites podem entrar em uma dimensão humana do adoecimento emocional. Neste ponto ele deve ser capaz de diferenciar essas dimensões e procurar formas de se revigorar.

Dentre as contribuições deste artigo, destaca-se os fatores relacionados as dimensões do trabalho pastoral, e as motivações humanas para a escolha dessa profissão. Um pastor (a) e/ou líder eclesiástico, é antes de tudo, alguém que se preocupa com a vida e o bem estar de outras pessoas. Muitas vezes sacrifica-se a si mesmo, a sua família e seus próprios interesses em prol do outro. Porém assim como toda pessoa, também tem as suas necessidades humanas e necessidades de reconhecimento.

No que se refere às limitações do estudo, considera-se importante ressaltar as dificuldades procedimentais da coleta, o que pode justificar o tamanho da amostra apresentada neste artigo, assim como em outros artigos em formatos semelhantes para aprofundamento do tema.

Destaca-se a necessidade de mais pesquisas que investiguem a relação do pastor entre as diversas variáveis que essa profissão apresenta. E principalmente, do desenvolvimento de novos trabalhos, palestras e orientações a esse público sobre as doenças e as possíveis considerações necessárias referentes ao suporte social, e laboral dessa profissão.

Sugere-se que o desenvolvimento de mais pesquisas com delineamentos nesta temática ou similares ao desta com este público, possam contribuir para o preenchimento das lacunas existentes nesta temática, bem como possibilitar maior compreensão entre as variáveis organizacionais e individuais e o funcionamento dessas relações, para possíveis ações e desenvolvimento de trabalhos específicos para esse público.

Referências

AQUINO, J. R. **A Noiva Adúltera**. 2ª ed. Itajaí-SC: Editora Vinde, 2016.

Brandão, A.; Jorge, A. **A recente fragmentação do campo religioso no Brasil: em busca de explicações**. Revista de Estudios Sociales, 2019.

BRASIL, Ministério da Saúde. Conselho Nacional da Saúde. **RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012**.

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 15 Jun. 2019.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Normas e Manuais Técnicos**. Brasília, série A, n.114, 2001, 580 p. Disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 24 Out. 2018.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Normas e Manuais Técnicos**. Brasília, série A, n.114, 2001, 580 p. Disponível em:

<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf> Acesso em: 24 Out. 2018.

CAFFERATA, G. **Respect, Challenges, and Stress among Protestant Pastors Closing a Church: Structural and Identity Theory Perspectives**. Pastoral

Psychology, [s. l.], v. 66, n. 3, p. 311–333, 2017. DOI 10.1007/s11089-016-0751-z.

Disponível em: [http://search-ebscohost-](http://search-ebscohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=122727502&lang=pt-br&site=ehost-live)

[com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=122727502&lang=pt-br&site=ehost-live](http://search-ebscohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=122727502&lang=pt-br&site=ehost-live). Acesso em: 10 Jan. 2021.

CARTER, J. D., NARRAMORE, S. D. (1979). The integration of psychology and theology. Grand Rapids: Zondervan.

CBO - CBO -5.1.5. Disponível em:

<<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf>>. Acesso em: 18 Mai. 2021.

DRUMM, R.; SEDLACEK, D. A.; BALTAZAR, A. M. **“My Life Has Been Just Like a Big Expectation”**: A Retrospective Reflection of Role Expectations and Mental Health Concerns of Adult Children of Seventh-day Adventist Pastors. Social Work & Christianity, [s. l.], v. 47, n. 2, p. 86–104, 2020. DOI 10.34043/swc.v47i2.65.

Disponível em: <http://search-ebSCOhost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=143041095&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOUGH, H. et al. **Relationships between Sabbath Observance and Mental, Physical, and Spiritual Health in Clergy**. *Pastoral Psychology*, [s. l.], v. 68, n. 2, p. 171–193, 2019. DOI 10.1007/s11089-018-0838-9. Disponível em: <http://search-ebSCOhost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=134892271&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

JANKOWSKI, P. J. et al. **Humility, Relational Spirituality, and Well-being among Religious Leaders: A Moderated Mediation Model**. *Journal of Religion & Health*, [s. l.], v. 58, n. 1, p. 132–152, 2019. DOI 10.1007/s10943-018-0580-8. Disponível em: <http://search-ebSCOhost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=134195717&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

NETO, F. L. **Psiquiatria e Religião – A Prevalência de transtornos mentais entre ministros religiosos**. Tese para obtenção do título de livre docência em Psiquiatria. Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

OLIVEIRA, R. M. K. **Cuidando de quem cuida: um olhar de cuidados aos que ministram a Palavra de Deus**. São Leopoldo: Sinodal, 2005.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Dados de Catalogação de Publicações na Biblioteca da OMS. **Integração da saúde mental nos cuidados de saúde primários: uma perspectiva global**. Out. 2009. Disponível em http://www.who.int/eportuguese/publications/Integracao_saude_mental_cuidados_primarios.pdf . Acesso em: 25 Out. 2018.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, **Plan de acción sobre salud mental 2013-2020**. Genebra, 2013. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029_spa.pdf. Acesso em: 25 Out. 2018.

PAPALIA, D.E.; FELDMAN, R.D. **Desenvolvimento Humano**. 12 ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

SALWEN, E. et al. **Self-Disclosure and Spiritual Well-Being in Pastors Seeking Professional Psychological Help.** *Pastoral Psychology*, [s. l.], v. 66, n. 4, p. 505–521, 2017. DOI 10.1007/s11089-017-0757-1. Disponível em: <http://search-ebshost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=123905495&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

SILVA, R. R. **Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais.** Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

SNELGAR, Robin John, et al. **"Preventing Compassion Fatigue amongst Pastors: The Influence of Spiritual Intelligence and Intrinsic Motivation."** *Journal of Psychology and Theology*, vol. 45, no. 4, 2017, p. 247+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A522039999/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=a9f21bc0. Accessed 10 Jan. 2021.

STRUNK, J.; MILACCI, F.; ZABLOSKI, J. **The Convergence of Ministry, Tenure, and Efficacy: Beyond Speculation Toward a New Theory of Pastoral Efficacy.** *Pastoral Psychology*, [s. l.], v. 66, n. 4, p. 537–550, 2017. DOI 10.1007/s11089-017-0760-6. Disponível em: <http://search-ebshost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=123905493&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 jan. 2021.

5. Artigo 2: Líderes Evangélicos: A Síndrome de Burnout e correlações entre suporte laboral e suporte social

RESUMO

A saúde mental dos líderes evangélicos é um tema que pouco tem sido pesquisado no ambiente científico. Lidar com a complexidade das funções eclesiais solicita do pastor (a) e/ou líder uma série de competências pessoais para a resolução de problemas nesta profissão. Um pastor lida com atividades complexas, e com demandas pessoais diversas. Para o bom desenvolvimento disso, o suporte organizacional e suporte laboral são importantes constructos a serem analisados e fatores de proteção para doenças emocionais no trabalho. Neste sentido, o presente estudo buscou compreender as dimensões do trabalho pastoral identificando as relações destes fatores com a saúde emocional, especificamente com os preditores da Síndrome de Burnout, e os constructos do Suporte Social e Suporte Laboral. A coleta de dados foi realizada de maneira on-line através da plataforma do *GoogleForms* no período de Agosto/2019 à Julho/2020, coletados os resultados de um questionário sociodemográfico e três instrumentos psicológicos, a EBB – Escala Brasileira de Burnout, que se encontra em processo de validação e a EPSUS-A - Escala de Percepção do Suporte Social (Versão Adulto), ESUL-Escala de Suporte Laboral.

Para a análise de dados realizou-se análises estatísticas no programa Bioestat 5.0 comparando os instrumentos utilizados e correlacionando os dados entre os instrumentos. A amostra apresenta-se o total de 42 líderes de modo voluntário e anônimo, de ambos os sexos e sem restrições de faixa etária, atuando na função de pastor (a) ou ocupasse uma posição de liderança em uma instituição evangélica sendo 45,24% sujeitos do sexo masculino e 54,76% do sexo feminino. Com idade média de 40,5 anos. OS resultados evidenciam que existe uma correlação inversa entre os resultados dos instrumentos de Burnout correlacionados com a idade e o tempo de exercício profissional, líderes mais jovens tendem a ter maior propensão ao desgaste físico e emocional. Enquanto líderes evangélicos mais velhos e com maior tempo do exercício profissional tendem a ter uma melhor percepção de Suporte Social e Suporte Laboral.

Palavras- Chave: Pastores (as) evangélicos, Líderes evangélicos, Estresse Ocupacional; Suporte Social, Suporte Laboral, Suporte Familiar.

Introdução

A saúde mental e as relações influentes do trabalho são temas frequentes nas publicações acadêmicas de uma maneira geral. Encontra-se na literatura científica um grande repertório de artigos considerando as relações de trabalho e saúde mental em diversas carreiras relacionadas ao cuidado de pessoas como aos cuidados de saúde e enfermagem, professores, entre outras profissões. Ao delimitar as questões de trabalho com a profissão de líderes evangélicos, no entanto, percebe-se que é um tema que pouco tem sido pesquisado de uma maneira geral, esse cenário é ainda mais deficitário comparado às publicações internacionais onde existe um maior número de publicações sobre a saúde mental relacionadas à profissão de líderes evangélicos. Embora esse número tenha crescido, pois observamos trabalhos relacionados a essa temática nos últimos anos, diversos autores declaram que ainda há uma deficiência em publicações sobre o tema relacionando saúde mental e líderes evangélicos nas publicações acadêmicas. (CAFFERATA, 2017; DRUMM, 2020; HOUGH, 2019, SALWEN, 2017; JANKOWSKY, 2019; STRUNK, MILACCI, ZABLOSKI, 2017).

A profissão de pastor e/ou líder evangélico é complexa, e solicita uma série de competências pessoais, emocionais e sociais para lidar com a complexidade das funções eclesiais que o seu cargo exige. É necessário um alto senso de responsabilidade, deve estar sempre motivado, apresentando-se como uma pessoa idealista, identificado com seu trabalho, empáticos, carismático, com altas expectativas, responsáveis e perfeccionistas. Tais condições os colocam em condições organizacionais adversas, estariam mais propensas a desenvolver problemas emocionais. (NETO, 1997; SALWEN, 2017)

O senso de identidade de um líder pode ser desafiado por expectativas frustradas na realização do seu trabalho. Ele faz parte deste contexto de apoio, e as igrejas são comunidades de apoio não apenas para os membros da congregação, mas também para o líder. As decepções relacionadas ao exercício diário, o respeito e apoio da congregação, colegas e a estrutura administrativa intermediária entre a congregação local e a denominação mais ampla são importantes fontes de suporte social ao mesmo. Estas relações bem estabelecidas compreendem em uma boa saúde mental do líder eclesial. (CAFFERATA, 2017).

Neste sentido, é necessário atentar-se para tais questões e para essa profissão com maior cuidado incluindo uma mudança de foco em direção a fatores externos que contribuem para a ajuda desses líderes. Promovendo ações e buscando atitudes que visam minimizar esse distanciamento, como a necessidade de a comunidade de saúde mental desenvolver conexões com líderes evangélicos e o desenvolvimento de mais apoio para a saúde mental cristã, uma iniciativa de profissionais da área da saúde irem até as comunidades evangélicas e oferecer esse apoio de uma maneira mais ampla podem potencializar essas discussões de maneira mais efetiva (OLIVEIRA, 2005).

Embora perceba-se essa necessidade, existe certa resistência dos líderes eclesiais em procurar auxílio em profissionais de saúde mental. Essa resistência é advinda de diversas questões como algumas práticas religiosas, ao contexto e dinâmicas históricas e culturais que podem influenciar esse fator de não procurar ajuda de profissionais para lidar com as questões emocionais. Alguns estudos apresentam os fatores pessoais internos como causadores dessa resistência, incluindo as questões como a falta de flexibilidade, a sua própria personalidade, e também aos estigmas relacionados à sua saúde espiritual. Um fator que pode facilmente influenciar esse pensamento é que líderes evangélicos podem resistir à busca por acompanhamento de sua saúde mental, assim como a procura por um psicólogo. Esse fator contribui para salientar a falta de compreensão das doenças mentais, especificamente as que eles estão potencialmente enfrentando. (SALWEN, 2017).

Diferente de outras profissões, onde a vinculação religiosa se apresenta como parte adicional das relações sociais de uma pessoa. A profissão de líder esse suporte social e organizacional compreendem a mesma dimensão, pois o mesmo ambiente onde esse líder trabalha, será o mesmo ambiente em que ele manterá suas relações sociais. Enquanto que grande parte das profissões conseguem separar essas duas áreas: Vida pessoal e Vida profissional. Um líder eclesial não consegue fazer essa separação de maneira muito clara, misturando esses papéis nas relações de trocas. A mesma pessoa a quem ele oferece ajuda, pode ser a que mais tarde fará parte do seu ciclo de amigos pessoais. Essa condição torna esse líder cada vez mais individualista, ou com poucas relações íntimas dentro do seu contexto social e organizacional. (CAFFERATA, 2017).

A família é a instituição mais importante na vida de uma pessoa. É o núcleo norteador de todas as coisas que acontece com determinados indivíduos. PAPALIA, (2013).

Diferente de outras profissões, assim como já mencionado no parágrafo anterior, a família pastoral precisa de um destaque especial nesta relação. Além das questões históricas e culturais relacionadas à vida do líder a família do mesmo a sua esposa e filhos. O apoio da família torna-se algo importante dentro deste contexto. Espera-se dentre diversas outras características, que os cônjuges de líderes ofereçam um mínimo de suporte emocional para o desenvolvimento da sua profissão. Um pastor não trabalha sozinho, toda a sua família acaba envolvida direta ou indiretamente no ministério.

Em uma pesquisa realizada por Drumm (2020) diretamente relacionada aos cônjuges e filhos de líderes eclesiásticos, considera-se que os membros da sua comunidade esperam determinadas características para que o líder e sua família obtenha apoio da instituição, devem apresentar um mínimo de características e estar em conformidade com uma série de padrões como: fornecer suporte emocional para o pastor (seu cônjuge); estar em acordo com padrões particulares de aparência, estar em conformidade com o vestuário, as suas roupas são avaliadas pelos membros da igreja que frequenta, eles deve desenvolver ministerialmente vários trabalhos como ser capaz em formas específicas, como música, hospitalidade, carreira; deve comparecer aos eventos da igreja; ser um exemplo para os outros; a esposa do pastor deve ficar quieta nos cultos e não fazer comentários inconvenientes; fazer coisas como ou ser como a esposa do ex-pastor. (DRUMM, et. al. 2020).

Em contrapartida, essa pessoa que poderia ser um apoio ministerial pode ser mais uma pessoa que o pastor precisa apoiar constantemente. Nem sempre a esposa de um pastor tem o mesmo chamado ministerial. De acordo com Drumm et.al (2020) existem muitas pesquisas relacionadas ao estresse associado ao papel de cônjuge de líderes. O autor descreve alguns estressores importantes registrados como: ansiedade e estresse constante, expectativa e confusão do seu papel funcional, falta de tempo e cobranças excessivas da própria família, pressões de tempo, muitas vezes se dedicam mais ao ministério do que aos seus familiares, solidão, os líderes oferecem tempo para todos, menos para os da própria casa, falta de privacidade e efeito de aquário, a sensação de estar sendo, o tempo todo, vigiados pelos membros da igreja.

Todos esses fatores podem ser diretamente atribuídos à vida do próprio pastor. Se os seus filhos e cônjuges são afetados diretamente por diversas expectativas das pessoas em relação ao seu papel, quanto mais a vida do pastor. Neste sentido, a família além de fazer parte do núcleo do relacionamentos familiares, nesta profissão a própria família se torna como parte do suporte laboral apresentado. Fazer distinção entre esses papéis é um desafio iminente, e na maioria das vezes interfere diretamente nas relações familiares todos os problemas provenientes dessa relação trabalhista.

Em relação à vida financeira, apresentam-se constantemente tensos, preocupados, em como arcar com os custos mensais referentes à própria igreja e também aos seus sonhos pessoais, muitos líderes e sua família tem dificuldades em fazer planos financeiros, pois não possuem uma renda mensal fixa. E outros que trabalham em outras atividades, muitas vezes retiram parte de seu salário para arcar com as despesas financeiras advindas do ministério. São diversos eventos, gastos gerais entre outras coisas que tornam essa área desafiadora. Além desses fatores internos a falta de apoio social, amigos próximos em quem podem confiar. A falta de um emprego formal, onde existam outras fontes de suporte social entre outros diversos desafios educacionais. São fontes estressoras vivenciadas pelos cônjuges de líderes, e esses afetam negativamente o bem-estar mental e ou espiritual dos próprios líderes pela fonte de todo esse desgaste emocional e social ser deliberado pela sua posição profissional e eclesiástica.

Além dos cônjuges, os filhos de líderes são afetados diretamente por essas questões, também envolvidos diretamente com o ministério e o exercício profissional deste pastor. DRUMM; et.al, 2019, realizou um estudo que procurou examinar as expectativas familiares e sociais dos filhos dos adventistas do sétimo dia, as suas preocupações com a saúde mental e emocional, e a sua correlação entre expectativas e saúde emocional. O estudo apresentou dados significativos relacionados à depressão e ansiedade, e dentre as expectativas, é o que é esperado dos filhos de líderes. Mesmo que eles não tenham nenhuma vocação para isso, é exigido socialmente que os filhos de líderes sejam estudantes excepcionais da Bíblia, modelos de comportamento e exemplo em aparência física e vestuário, que sejam líderes em adoração e ministério. Os estudos comprovaram que há uma cobrança implícita não declarada aos membros da família do pastor e/ou líder não pode deixar de considerar as cobranças sociais do papel do próprio pastor. Já que se acaso, a sua família não for

estabelecida da maneira esperada pelos membros da sua comunidade, esse pastor é visto como que se não fosse competente o suficiente para o exercício da sua vocação ministerial.

Em outro aspecto o pastor requer da comunidade que lidera esse suporte social, e desta comunidade esse líder é constantemente cobrado, testado, analisado. Ele deve ser exemplo em todas as áreas da sua vida. Assim como toda a sua família, ele é o que direciona a sua família a ser exemplo em todas as dimensões. Quando isso não acontece o seu senso de identidade é testado. A pergunta gerada neste sentido é: Teria um pastor e/ou líder suporte social adequado para o bom desenvolvimento da sua profissão? Teria o suporte emocional para dar conta de todas essas demandas? Visto que a sua própria família, muitas vezes, precisa do seu apoio com as cobranças relacionadas ao desenvolvimento dos seus próprios papéis.

A Síndrome de *Burnout* é conhecida como síndrome de esgotamento profissional é caracterizada por um conjunto de sintomas atribuídos pela exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, que pode ser desencadeado por fatores do contexto organizacional, como a organização do trabalho, do ambiente físico e das relações laborais que ocorre frequentemente entre indivíduos que trabalham em contato intenso com outras pessoas e que exigem criatividade, resolução de problemas ou mentoria. Podendo ser acentuada por fatores sociais (MASLACH, JACKSON, 1978; BENEVIDES-PEREIRA, 2010).

O construto de suporte social é um tema que tem sido estudado na psicologia desde a década de 1970, e diz respeito à percepção que uma pessoa tem em relação ao cuidado que outras pessoas proporcionam a esse indivíduo. Cobb (1976) descreve o construto em três importantes categorias, que levam o indivíduo a pensar em o quanto ele é amado e as pessoas se preocupam com ele, que ele é apreciado, respeitado e valorizado neste ambiente, e quando essa pessoa participa de uma rede recíproca de comunicação, ele se sente pertencente a esse ambiente, há trocas mútuas de favores, e de formas distintas, que pode ser no apoio emocional, financeiro, e apoio em outras áreas da vida. (COBB, 1976; BAPTISTA et.al.; 2016; GABARDO-MARTINS; FERREIRA; VALENTINI, 2017).

O construto de suporte organizacional trás o entendimento da forma que o trabalhador compreende e interpreta as relações de trabalho, e como são os seus sentimentos relacionados à atividade que ele desenvolve. O construto faz pensar em como eles se sentem e a forma que são valorizados e reconhecidos pela organização

em que trabalham. O Suporte organizacional faz essa relação das expectativas individuais de cada pessoa relacionados ao seu próprio trabalho. O quanto que eles se preocupam com o seu bem-estar e a maneira que eles recebem esse reconhecimento da organização em que trabalham. (EISENBERGER et. al., 1986; EISENBERGER, FASOLO, LAMASTRO, 1990).

O construto de suporte social e suporte organizacional desempenham um importante papel no enfrentamento de situações emocionalmente desgastantes. E o vínculo social é uma variável importante no processo de atuação da sociedade. O suporte organizacional pode ser considerado como uma importante variável protetiva frente aos estressores ocupacionais, neste caso também, aos estressores diários. Boas relações sociais e trabalhistas são recursos de proteção para uma melhor administração dos recursos psicológicos e materiais adquiridos nas relações interpessoais. Boas relações minimizam a incerteza, a ansiedade e a tensão, oferece ao indivíduo a sensação de pertencimento e apoio emocional, especialmente quando os indivíduos passam por problemas e crises e isso contribui para a sua saúde biopsicossocial e espiritual. GABARDO-MARTINS; FERREIRA; VALENTINI, (2017); RODRIGUES E COHEN (1998); LOBBURI, (2012); PAPALIA (2013).

Dessa forma, o conceito de Suporte Social compreende a percepção de integração social do indivíduo em seu meio. De acordo com Cardoso (2015) pesquisas comprovam que uma boa percepção de suporte social é uma importante variável e amortecedora frente a importantes transtornos. Pode ser considerada associada positivamente com bem-estar e qualidade de vida. O conceito está relacionado a desfechos positivos na saúde física e mental, propiciando recursos de enfrentamento em situações tidas como estressoras.

Ornelas (1994) traz uma maior compreensão de Suporte Social e introduz o termo de Sistema de Suporte e esse, não compreende apenas só o núcleo familiar e de amigos, mas também os serviços informais baseados na vizinhança, a ajuda proporcionada pelos prestadores de serviços comunitários como os Centros Paroquiais, os Clubes, as Associações de Voluntários e nisso podemos colocar a igreja. Ele propõe três conjuntos de atividades que podem ser proporcionados por esse sistema de suporte e que são o apoio prestado ao indivíduo na mobilização dos seus recursos psicológicos de modo a permitir-lhe a gestão dos seus problemas emocionais, a partilha de atividades e a prestação de ajuda material, como por exemplo, o apoio

monetário ou o ensino de competências ou ainda a orientação na resolução de situações específicas.

Gabardo-Martins, Ferreira, Valentini, (2017) Apresentam o constructo de Suporte Social percebido e propõe que sejam divididos em três dimensões descritas na literatura como: apoio da família, apoio de amigos, apoio de pessoas significativas. Tais dimensões compreendem as diversas áreas da vida de uma pessoa. Se para um pastor essas áreas estão interligadas como será a percepção do Suporte Social e Laboral para essa classe de trabalhadores?

Método

Amostra

A pesquisa foi realizada dos meses de Outubro/2019 à Julho/2020, obtendo-se um total de 42 participantes, de modo voluntário e anônimo, sendo destes 45,24% sujeitos do sexo masculino e 54,76% do sexo feminino. Todos os participantes, exerciam um cargo eclesiástico, sendo 25 pastores, 5 missionários, 11 líderes de ministério e 1 diácono. Todos concordaram com a participação na pesquisa após leitura do TCLE - Termo de Consentimento Livre Esclarecido. Para uma melhor apresentação dessa pesquisa, optou-se por nomear os participantes como líderes evangélicos.

Instrumentos:

Para a realização da pesquisa, os participantes responderam aos seguintes instrumentos:

- **Ficha de Dados Sócio demográficos:**

A Ficha de Dados Sociodemográficos é um questionário que foi elaborado exclusivamente para este estudo com o objetivo de caracterizar a pesquisa a ser realizada. O instrumento tem um total de 14 perguntas sendo abertas e fechadas sobre as condições sócias econômicas e familiares de cada participante. Coletou-se dados pessoais, como: localização sócio demográfica, sexo, idade, estado civil, escolaridade, situação matrimonial, denominação eclesiástica, dados sobre a situação de trabalho

como o tempo que exerce a função/cargo, carga horária e se exerce outra atividade remunerada e condição socioeconômica e breve descrição das principais atividades desenvolvidas na função de pastor (a) e/ou líder evangélico.

- **EBB- Escala Brasileira de Burnout (CARDOSO; BAPTISTA, 2020)**

A Escala Brasileira de Burnout é um instrumento psicológico, e está em processo de busca por evidências psicométricas para avaliar os indicadores de Burnout. A versão utilizada nesta pesquisa apresenta o instrumento um total de 38 itens distribuídos em duas dimensões teóricas. A primeira dimensão compreende os fatores de Exaustão emocional e Frustração Profissional, e a segunda dimensão compreende os fatores de Personalização e Distanciamento.

O instrumento é apresentado por frases afirmativas e pode ser respondido através de uma escala likert de 04 pontos que varia de (0) Nunca, (1) Poucas Vezes, (2) Muitas Vezes (3) Sempre. e os resultados podem ser avaliados de acordo com a somatória dos itens atribuídos por cada participante, quanto maior a pontuação obtida como resposta, maiores os indicadores de Burnout.

- **EPSUS-A - Escala de Percepção do Suporte Social (versão adulta) (CARDOSO, BAPTISTA, 2015).**

O suporte social, enquanto objeto de estudo da Psicologia e de outras ciências relacionadas à saúde, tem sido concebido como importante variável amortecedora diante das situações estressantes vivenciadas pelos indivíduos. (CASALE & WILD, 2012 apud CARDOSO, BAPTISTA, 2014).

A Escala de Percepção do Suporte Social (versão adulta) – EPSUS-A, é um instrumento psicológico que avalia o quanto o indivíduo percebe as relações sociais divididas em 04 dimensões: afetividade, as interações sociais, instrumental para tomada de decisão e enfrentamento de problemas.

Esse instrumento avalia conceitos que precedem importantes transtornos como depressão, ansiedade e algumas doenças crônicas.

ESUL – Escala de Percepção de Suporte Laboral (CARDOSO, BAPTISTA, 2015).

A Escala de Percepção do Suporte Laboral (ESUL) avalia a percepção de colaboradores sobre o suporte do contexto do trabalho, com ênfase nas interações sociais e condições materiais oferecidas. O conceito de Suporte Organizacional se refere às crenças globais do empregado sobre o quanto a organização o valoriza e cuida de seu bem-estar, expressando-se nas crenças e expectativas do indivíduo sobre o reconhecimento da organização de seu esforço no trabalho. O questionário tem 21 perguntas e é respondido por intermédio de um sistema Likert de quatro pontos (nunca, raramente, frequentemente e sempre) E dividido em dois fatores como: Interação e Benefícios. (CARDOSO; BAPTISTA, 2015).

Procedimentos da coleta:

Este trabalho contemplou uma pesquisa de campo, a partir da aplicação de um questionário. Inicialmente, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), sendo aprovado em 10/10/2019 (CAAE: 21172819.9.0000.5398 e Número do Parecer: 3.634.459). Após a aprovação, foram enviados convites para o preenchimento da pesquisa a pessoas e grupos que se encaixavam dentro dos requisitos delineados na pesquisa.

Para a realização da coleta de dados realizou-se de maneira *online*, pela facilidade de respostas aos participantes, principalmente pelos que morassem em cidades ou estados mais distantes. O questionário foi elaborado a partir das discussões realizadas no projeto inicial, contemplando todos os aspectos que envolvem a vida da profissão de pastor (a). Para isso, realizou-se uma entrevista direta com um pastor, sexo masculino, 47 anos, com 12 anos no exercício da profissão de maneira exclusiva, seu relato contribuiu para conhecermos melhor parte do seu dia-a-dia de trabalho e as principais dificuldades encontradas no exercício da sua profissão.

Após a elaboração desse questionário, foi aberta para avaliação na disciplina de Metodologia da Pesquisa e avaliadas por diversos alunos da pós-graduação as perguntas descritas na pesquisa inicial, aprimorou-se a elaboração desse questionário.

A partir disso, formulou-se as perguntas que mais tivessem relação com a profissão elaborando o questionário sociodemográficos com perguntas abertas e fechadas e elencamos os instrumentos mais adequados para essa pesquisa.

Utilizou-se a plataforma *Google Forms*, por ser uma plataforma online e gratuita, possibilitando o envio para os participantes através de link. Principalmente pela pesquisa abranger todo o território brasileiro, seria inviável a aplicação presencial em todos os estados. Possibilitando aos participantes que pudessem responder ao questionário em um momento mais apropriado do seu dia.

Os convites foram enviados a algumas instituições religiosas, associação de pastores (as) e/ou líderes evangélicos (as), convite pessoal através de redes sociais e aplicativos de redes sociais como o Facebook e WhatsApp. Esses convites foram realizados de forma concêntrica, iniciando de acordo com as características elegidas, bem como de sugestões de órgãos e associações de líderes. Todas as instituições receberam de maneira muito positiva a proposta da pesquisa, e se mostraram bastante motivados para que se realizasse um trabalho específico nesta área com líderes evangélicos. Após a concordância formal o participante, preencheu de maneira on-line o questionário de pesquisa diretamente pelo link oferecido no *Google Forms*.

A pesquisa intitulada como “Líderes evangélicos e os fatores influentes na profissão”, logo na primeira página da pesquisa on-line o (a) participante teve acesso ao Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Apêndice A), e neste momento, ao tomar conhecimento dos objetivos da pesquisa os participantes podiam decidir se desejavam continuar a pesquisa e, em concordância, foram encaminhados as próximas páginas para responder ao questionário. Após o preenchimento completo do questionário o (a) participante passou a fazer parte da pesquisa, conforme resolução do Conselho Nacional de Saúde CNS 466/2012. Não houve nenhum imprevisto durante todo o período de coleta de dados.

A pesquisadora participou de forma presencial em uma reunião do Comitê de pastores da cidade de Jaú-SP, expondo-se o trabalho sendo apresentado o questionário aos participantes de forma impressa, porém devido à extensão do questionário e a facilidade de todos de responderem virtualmente, os participantes optaram por responder o questionário formulado pelo *Google Forms*.

Todos os pastores (as) e/ou líderes evangélicos (as) que se inscreverem e responderem por completo o questionário de pesquisa.

Dessa forma, o Questionário foi aplicado totalmente de maneira on-line através da plataforma gratuita disponível no *Google Forms*, e dividido em 06 blocos de preenchimento. Para isso, o (a) participante preencheu o questionário na seguinte ordem:

1ª Bloco: Aceite do Termo de Livre Consentimento e Esclarecido.

2º Bloco: Ficha de Dados Sociodemográficos.

3ª Bloco: IBB – Inventário Brasileiro de Burnout.

4ª Bloco: EPSUS-A – Escala de Percepção do Suporte Social (Versão Adulto).

5ª Bloco: ESUL – Escala de Suporte Laboral.

Análise de dados

Para a análise de dados, extraiu-se uma tabela da plataforma do *Google Forms* e reelaborada e tratada no Programa *Excel*. A tabela foi dividida em planilhas para compor todas as avaliações colhidas por temas, e com todas as pontuações apresentadas nas respostas da pesquisa. A partir disso, utilizou-se o programa estatístico Bioestat 5.0 para realizar as análises estatísticas baseadas nas pontuações dos testes considerando as médias, desvios-padrão e medianas apresentadas. Os resultados das escalas foram correlacionados (Índice de Correlação de Pearson) com idade e tempo de trabalho dos participantes e as demais análises apresentadas neste artigo.

Resultados

Inicialmente serão apresentados os dados relacionados às análises descritivas obtidas por meio da aplicação de instrumentos. A Tabela 1 apresenta os dados sociodemográficos da pesquisa. À seguir, os dados obtidos à partir das análises

estatísticas realizadas no Programa estatístico BioEstat 5.0⁴, obteve-se as médias, medianas, desvios-padrão, classificação dos instrumentos aplicados e descritos na Tabela 2. Na sequência os resultados das análises estatísticas realizadas pela aplicação das escalas da EBB, EPSUS e ESUL. Os dados das correlações lineares de Pearson (r) analisadas e a probabilidade (p) calculada entre os fatores das escalas correlacionadas com as dimensões idade e o tempo de exercício profissional do participante comparadas com a ESUL _ Escala de Suporte Laboral, e EPSUS – Escala de Percepção de Suporte Social. Apresentados na Tabela 3.

Tabela 1: Caracterização dos dados sociodemográficos da amostra.

Caracterização	Variáveis	n=42	%
Sexo	Feminino	23	54,76
	Masculino	19	45,24
Escolaridade	Fundamental Incompleto	2	4,46
	Fundamental Completo	1	2,38
	Ensino Médio Incompleto	1	2,38
	Ensino Médio Completo	8	19,05
	Superior Incompleto	7	16,67
	Superior Completo	17	40,48
	Pós Graduação	6	14,29
Idade	19 — 28	5	11,90
	28 — 37	10	23,81
	37 — 47	17	40,48
	47 — 56	6	14,29
	56 — 65	4	9,52
Estado Civil	Solteiro (a)	6	14,29
	Relacionamento Sério	3	7,14
	Casado (a)	31	73,81
	Divorciado	2	4,76
Classificação Eclesiástica	Pentecostal	34	80,95
	Luterana	1	2,38
	Metodista	1	2,38
	Renovada	1	2,38
	Outras nomenclaturas	5	11,90
Nomenclatura do Cargo Eclesiástico	Pastor (a)	25	59,52
	Missionário (a)	5	11,90
	Líder de Ministério	11	26,19
	Diacono	1	2,38
Carga Horária	Menos de 10h semanais	13	30,95
	Até 20h semanais	10	23,81
	Até 30h semanais	3	7,14
	Até 40h semanais	2	4,76
	Mais de 40h semanais	13	30,95s
	Não responderam	1	2,38

Fonte: Dados coletados na pesquisa e tabela elaborada pelos autores.

⁴ Bioestat 5.0: É um programa estatístico gratuito para estudantes de graduação e pós-graduação, pesquisadores e professores, com 210 aplicativos estatísticos de fácil uso pelos iniciantes, voltados sobretudo para as áreas das ciências biológicas e médicas.

A amostra analisou os dados apresentados por um (n=42 participantes) de ambos os sexos, 54,76% do Sexo Feminino e 45,24% do Sexo Masculino. Destes 85,71% declaram-se pastor (a) ou líder de ministério. Apresentando idade mínima de 19 anos de idade e idade máxima de 65 anos, com idade média de 40,50 anos. Em relação ao estado civil, 73,81% dos participantes são casados enquanto apenas 14,29% da amostra são solteiros. Compreendemos o estado civil como importante nesta profissão, visto que em determinadas denominações eclesiais, principalmente as pentecostais (80,95% dos participantes) tem como exigência o casamento para a consagração religiosa de um pastor.

Em relação à escolaridade, 71,44% estão cursando nível superior ou acima, apenas 4,46% com nível de escolaridade com Ensino Fundamental incompleto.

Tabela 2: Médias, desvios-padrão, medianas e classificação dos instrumentos aplicados.

Instrumento	Média	DP	Mediana	Classificação	%
EBB-F1	23,50	6,57	22,50	Até percentil 25	26,2
				Percentil 26 a 50	28,6
				Percentil 51 a 75	19,0
				Percentil acima de 75	26,2
EBB-F2	12,33	2,46	12,00	Até percentil 25	26,2
				Percentil 26 a 50	26,2
				Percentil 51 a 75	23,8
				Percentil acima de 75	23,8
EPSUS-F1	32,64	10,32	34,00	Até percentil 25	23,8
				Percentil 26 a 50	38,1
				Percentil 51 a 75	16,7
				Percentil acima de 75	23,8
EPSUS-F2	7,48	3,24	7,50	Até percentil 25	33,3
				Percentil 26 a 50	16,7
				Percentil 51 a 75	23,8
				Percentil acima de 75	26,2
EPSUS-F3	9,02	4,18	9,00	Até percentil 25	35,7
				Percentil 26 a 50	21,4
				Percentil 51 a 75	19,0
				Percentil acima de 75	23,8
EPSUS-F4	10,59	4,36	12,00	Até percentil 25	28,6
				Percentil 26 a 50	40,5
				Percentil 51 a 75	04,8
				Percentil acima de 75	26,2
ESUL-F1	29,93	8,49	31,00	Baixo	26,2
				Médio-baixo	23,8
				Médio-alto	26,2
				Alto	23,8
ESUL-F2	7,29	4,95	6,00	Baixo	33,3
				Médio-baixo	19,0
				Médio-alto	23,8
				Alto	23,8

Escala Brasileira de Burnout; EBB-F1: Exaustão emocional/ Frustração Profissional; EBB-F2: Despersonalização/ Distanciamento; **Escala de Percepção de Suporte Social;** EPSUS-F1: Afetivo; EPSUS-F2: Interações Sociais; EPSUS-F3: Instrumental; EPSUS-F4: Enfrentamento de Problemas; **Escala de Suporte Laboral;** ESUL-F1: Interação; ESUL-F2: Benefícios.

A Tabela 2 apresenta os resultados da análise estatística aplicada através do Programa estatístico Bioestat 5.0, as classificações de Média, DP= Desvio padrão e Mediana dos resultados apresentados das escalas EBB – Escala Brasileira de Burnout, EPSUS – Escala de Percepção e Suporte Social e ESUL – Escala de Suporte Laboral e a porcentagem dos dados totais em porcentagem (%), considerando a divisão pelos percentis dos resultados aplicados em quadrantes de 25%.

A EBB apresentou resultados com pontuação mínima de 56 pontos e pontuação máxima de 113 pontos. Em relação ao sexo Feminino as respostas das pontuações nesta pesquisa variaram de 58 à 104 pontos, e em relação ao sexo Masculino as variações estão entre 56 à 113 pontos. Observa-se nas médias apresentadas um valor de 23,50 pontos e mediana de 22,50. A tendência de respostas apresentadas não foi discriminante nos quartis (26,2%, 28,6%, 19,0% e 26,2) apresentando resultados muito próximos. Quando comparadas ao sexo do participante, não houve variação ou tendência de resultados à amostra total de participantes. Identifica-se uma variação significativa entre as respostas aos fatores de “Exaustão Emocional e Frustração Profissional”, correlacionadas aos fatores de Idade. Neste sentido, quanto menor a idade do participante maiores a significância com $p= 0,0115$, porém não significativa em relação ao tempo.

A EPSUS – Escala de Percepção de Suporte Social, apresenta as médias, desvios-padrão e mediana dos quatro fatores classificados no instrumento. Consideramos os resultados à partir da divisão de quartis por percentis de 25%.

O EPSUS-F1 – apresenta 61,90% dos participantes com baixa percepção da afetividade recebida sentem que seus amigos nunca ou quase nunca lhes proporcionam situações agradáveis, ou são agradáveis para conversar, estão ao lado deles sempre que precisam, respeitando as suas opiniões, demonstram confiança, lhes divertem, valorizam ou os fazem rir. O EPSUS F2 que diz respeito às interações sociais, ficou dividida em 50% das respostas para a percepção de serem convidados para as atividades sociais, atividades de lazer, para praticar atividades físicas, viajar e fazer contato comigo quando não compareço a um evento social. O EPSUS F3 – diz respeito a parte instrumental do construto de suporte social apresenta resultado de 57,1% representando uma baixa percepção quanto ao auxílio material oferecido como pagar as contas, oferecerem alimentação, auxiliam quando ficam doente, emprestam dinheiro

quando está com dificuldades financeiras. O EPSUS F4 é o fator que diz respeito à percepção de Enfrentamento de Problemas apresentou baixa percepção de Suporte ao Enfrentamento de Problemas (69,1%) relacionado ao auxílio recebido na compreensão e escuta dos seus problemas, na tomada de decisão, percebem seus medos e preocupações, discutem os seus problemas e auxiliam com informações e planos para o futuro.

A ESUL – Escala de Suporte Laboral é dividido em dois fatores: Fator 1 compete à Interação e Fator 2 compete aos Benefícios relacionados à atividade profissional. Os escores gerais da ESUL apresentaram pontuação mínima de 21 pontos e máxima de 55 pontos. Para o sexo Feminino com mínima 21 pontos e máxima 55 pontos e para o Sexo Masculino com pontuação mínima de 22 pontos e máxima 51 pontos nos escores gerais do instrumento.

A Tabela 2 apresenta as médias, desvios-padrão e mediana dos dois fatores classificados no instrumento. Consideramos os resultados à partir da divisão de quartis por percentis de 25%. O Fator 1 do ESUL – apresenta dados relacionadas as interações sociais no trabalho.

O Fator 2 do ESUL que diz respeito aos benefícios oferecidos pela empresa, 52,3% apresentaram como Baixo e Médio Baixo em relação ao suporte material e benefícios recebidos pela empresa.

Tabela 3: Correlações lineares de Pearson (r) e probabilidade (p) calculadas entre os fatores das escalas e as dimensões idade do participante (idade) e tempo de exercício profissional (Tempo).

Escala / Inventário	Idade		Tempo	
	r	p	r	p
Escala Brasileira de Burnout				
Exaustão emocional/ Frustração Profissional EBB1	-0,39	0,01*	-0,29	0,06
Despersonalização/Distanciamento EBB2	-0,41	0,01*	-0,29	0,05
Total EBB(S)	-0,53	0,00*	-0,40	0,01*
Escala de Percepção de Suporte Social				
Afetivo -EPSUS1	0,50	0,00*	0,44	0,00*
Interações Sociais - EPSUS2	0,36	0,02*	0,32	0,04*
Instrumental - EPSUS3	0,08	0,60	0,02*	0,91
Enfrentamento de Problemas - EPSUS4	0,27	0,08	0,34	0,02*

Total EPSUS(S)	0,41	0,00*	0,34	0,01*
Escala de Suporte Laboral				
Interação ESUL1	0,29	0,06	0,37	0,01*
Benefícios ESUL2	0,25	0,11	0,25	0,10
Total ESUL(S)	0,33	0,03*	0,39	0,02*

*Significativo para $p < 0,05$

Na correlação de Pearson apresentada na Tabela 3 pode-se identificar valores significativos relacionando as dimensões do ESUL com a idade e o tempo no exercício profissional. Os resultados apresentam correlações positivas em relação à idade do participante $p=0,03$ e o tempo de exercício profissional $p=0,02$.

Dessa forma, quanto maior a idade do participante maior, maior também é a percepção de Suporte Social recebido. Houve correlações significativas quanto aos escores gerais do instrumento tanto para a variável idade $p=0,0321$ quanto para o tempo de exercício profissional $p=0,0174$. Não há correlações significativas quanto a variável Idade no fator Interação e Benefícios. Houve correlação significativa no fator interação relacionado ao tempo de exercício profissional ($p=0,0157$).

Discussão

A presente pesquisa buscou investigar os aspectos da Síndrome de Burnout e a percepção de Suporte Social e o Suporte Laboral em líderes evangélicos. A amostra foi realizada de maneira online e houve a participação de 42 indivíduos de nove estados do Brasil, a maior parte residentes na grande São Paulo e cidades do interior, Espírito Santo, Paraná, Bahia, Maranhão, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Distrito Federal, e um pastor itinerante com moradia fixa nos EUA.

A pesquisa composta por maioria do sexo feminino 54,76% e 45,24% do sexo masculino. Destes 85,71% declaram-se pastor (a) ou líder de ministério, e as demais funções são funções diretamente ligadas ao cuidado direto com pessoas e ao desenvolvimento ministerial. Apresentando idade mínima de 19 anos de idade e idade máxima de 65 anos, com idade média de 40,5 anos. Em relação ao estado civil, 73,81% dos participantes são casados enquanto apenas 14,29% da amostra são

solteiros. O estado civil de um líder evangélico tem contribuição importante nesta profissão, visto que em determinadas denominações eclesiais, principalmente as pentecostais (80,95% dos participantes) tem como exigência o casamento para a consagração religiosa de um pastor. Ele (a) não ser casado pode ser impeditivo para o bom desenvolvimento da mesma. Visto que a família do pastor, diferente de outras profissões onde essa questão não influencia diretamente o exercício profissional, faz parte do envolvimento direto e do desenvolvimento das atividades propostas pela comunidade. Destaca-se o fato de grande parte dos participantes serem do sexo feminino, e essa ainda não ser uma realidade eclesial, em algumas denominações religiosas as mulheres não podem exercer cargos eclesiais, e a função de pastor e ou líder deve ser exercida necessariamente pelo sexo masculino. (DRUMM, et. al. 2020).

De acordo com Ftsa (2021), 85% das igrejas no Brasil são lideradas por líderes com pouca ou nenhuma formação teológica, apenas 10% possuem formação em Bacharelado em Teologia. Embora a profissão de pastor e teólogo for profissões distintas elas acabam se complementando no exercício diário da profissão. Por lidarem diretamente com problemas e situações difíceis os líderes acabam procurando formações que auxiliem no desenvolvimento da profissão. Além da formação teológica, muitos líderes procuram por formações como psicologia, pedagogia, filosofia e áreas afins. Em relação à escolaridade, 71,44% estão cursando nível superior ou acima, apenas 4,46% com nível de escolaridade com Ensino Fundamental incompleto. A escolaridade não é algo exigido no ambiente eclesial, e entendemos que esse dado pode ter sido acentuado pelo formato da realização da coleta da pesquisa. A busca por conhecimento tem sido algo buscado pelos líderes, porém essa não é a realidade para a grande maioria das igrejas do Brasil.

De acordo com os dados coletados na pesquisa, a carga horária de trabalho diária de um líder é muito variável. Dos entrevistados 35,71% trabalha mais de 40 horas semanais apenas no exercício da profissão. Pode-se dizer que os que declaram trabalhar menos horas são os que não exercem dedicação exclusiva na atividade de pastorado e que ser pastor seria a sua segunda profissão. A dedicação exclusiva ou não, necessariamente não estabelece uma condição de horas adequadas de trabalho. É comum os líderes serem solicitados em horas extras ou em situações adversas de seus membros. Frequentemente eles são solicitados para realizar visitas domiciliares,

velórios, casamentos, visitas e orações em hospitais, ou mesmo orar pelos membros nas situações mais inusitadas e em qualquer hora do dia, ou mesmo durante a madrugada. (CAFFERATA, 2017).

De acordo com Soboll (2002) considera que a Síndrome de Burnout é o resultado da dedicação excessiva ao cuidado de outras pessoas, profissões que incluem o envolvimento afetivo, a identificação e o contato direto com pessoas em situações de sofrimento. Um pastor é aquele que oferece cuidados as suas ovelhas, trata de suas feridas, compreende a sua dor e sofrimento de maneira incondicional, está em contato direto com outras pessoas principalmente em situações de sofrimento. (CAFFERATA, 2017).

Neste sentido, o pastor está sempre disponível a ajudar os seus membros no que for preciso, mas o apoio e os recursos necessários para que o desenvolvimento da sua profissão seja realizado com excelência nem sempre é alcançado. Em um ambiente de trabalho em que as relações sociais e laborais caracterizam-se pela ausência de apoio e colaboração entre os colegas, falta de recursos, pode estimular afetos negativos dirigidos ao trabalho e à essas relações sociais. Esses fatores acabam ocasionando maior propensão à exaustão emocional.

Os resultados apresentados na EBB aponta para algumas questões que precisamos discutir com maior cuidado, apesar do pastor (a) ser sempre essa pessoa que está disposta a auxiliar as pessoas com as suas diversas dificuldades 30,95% declaram que a dedicação à profissão não continua como antes, 21,45% percebem que o exercício profissional não é tão empolgante como antes e 23,81% sente que não tem energia suficiente para concluir suas tarefas diárias. Percebe-se um esgotamento da realização das suas atividades diárias por uma parte significativa dos participantes. porém na amostra geral apresentada não encontra-se uma respostas. Compreende-se, neste sentido, que as experiências individuais de cada líder podem ter uma influencia direta nas respostas apresentadas, mas outros fatores podem ter influencia nas respostas como o “Tempo no exercício da profissão”, e a “Idade”, analisados posteriormente, espera-se que quanto menor a sensação de despersonalização e distanciamento menor é a sensação de exaustão emocional e frustração profissional.

No Fator 1 as perguntas relacionadas procuram identificar a relação que o pastor (a) e/ou líder tem com o desenvolvimento de sua profissão, destacando a exaustão e a

frustração profissional onde os participantes responderam de maneira positivas. Destaca-se as resposta as seguintes perguntas: que a dedicação à profissão não continua como antes, 21,45% percebem que o exercício profissional não é tão empolgante como antes e 23,81% sente que não tem energia suficiente para concluir suas tarefas diárias. Apesar de esses dados serem a minoria dentro da amostra pesquisada, nos faz refletir o que levaria essa parte dos participantes a estarem cansados e não dispostos a realizar as suas atividades como antes. Analisando a Tabela 3, percebemos que existe uma correlação inversamente proporcional relacionada a esses fatores.

No fator 2, as perguntas são direcionadas a sensação de despersonalização e distanciamento social, observa-se uma compreensão semelhante aos dados colhidos no Fator 1. Registra-se que 16,67% dos participantes declararam que está insatisfeito (a) com o seu trabalho pastoral, 28,57% consideram que o trabalho exige mais do que se pode aguentar, 40,47% Sente-se esgotado (a), 69,05% (Muitas vezes ou Sempre) sente-se cansado após concluir as suas tarefas e 78,57% (Muitas vezes ou sempre) relatam que o serviço pastoral tem sido desafiador.

Como já mencionado anteriormente apesar de esses dados serem a minoria dentro da amostra pesquisada, nos faz refletir o que levaria essa parte dos participantes a estarem cansados e não dispostos a realizar as suas atividades como antes. Mas outro dado que nos faz refletir é que 78,57% relatam que o serviço pastoral tem sido desafiador, e 69,05% sente-se cansado após concluir as suas tarefas. No entanto, observa-se nas correlações, que quanto menor a idade maior é a propensão ao esgotamento físico e a Síndrome de Burnout, e quanto mais tempo do exercício profissional maior é a percepção de Suporte Social percebido.

De acordo com Gil Monte (2005) e Ferreira et al. (2007) a baixa percepção de suporte social podem tornar o indivíduo mais vulnerável a desenvolver problemas emocionais, relacionados ao estresse e, conseqüentemente, a Síndrome de Burnout. Neste sentido, a boa percepção de Suporte Laboral e o Suporte Social é m fator moderador da Síndrome de Burnout e para as demais doenças emocionais. Neste sentido, os líderes mais velhos tem uma maior percepção do Suporte Social em relação as pessoas da sua família e comunidade e compreendemos que são moderados desse esgotamento, conseqüentemente, os líderes mais jovens que tem uma menor

percepção do Suporte social que recebem estão mais propensos ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Já a boa percepção de Suporte Social e Laboral promove a interação e o apoio mútuo entre os colaboradores, contribui diretamente para a melhoria das condições do ambiente de trabalho e das relações entre os indivíduos e a organização. (SEEMAN, 1998).

Alguns fatores podem ser atribuídos a essa questão, como a idade e o tempo de desenvolvimento do exercício pastoral. Destaca-se a maturidade emocional e a experiência do líder em lidar com as questões do dia-a-dia que essa profissão exige. A experiência gera resiliência e conseqüentemente, fortalecimento emocional e melhor compreensão da sua rede de apoio. Ao longo do tempo, as estruturas eclesiais se tornam mais robustas, e organizadas, desenvolvendo mecanismos mais eficazes para auxílio dos membros. O corpo de obreiros e auxiliares se torna mais comprometido e as funções e tarefas para o desenvolvimento das atividades diárias dos líderes divididas, conseqüentemente, diminui-se o excesso de tarefas e responsabilidades.

Os líderes evangélicos em início da sua jornada religiosa tendem a se desgastar mais devido à implantação dos seus modelos administrativos e teológicos. Os líderes também necessitam treinar sua equipe de líderes e auxiliares, dividir as funções eclesiais e de cuidado. E isso requer tempo, disponibilidade de gerir uma boa gestão. E evidentemente, causam maior desgaste do que em estruturas melhor estabelecidas.

A partir da correlação de Pearson apresentada na Tabela 3 pode-se identificar valores significativos relacionando as dimensões do EPSUS com a idade e o tempo no exercício profissional. Os resultados apresentam correlações positivas em relação à idade do participante e o tempo de exercício profissional. Dessa forma, quanto maior a idade do participante, maior é a percepção de Suporte Social recebido. Houve correlações significativas quanto à afetividade, Idade ($p=0,0007$) e ao tempo do exercício profissional ($p=0,0031$). Quanto às interações sociais Idade ($p=1,0182$) e ao tempo do exercício profissional ($p=0,0407$). No fator instrumental não houve correlação significativa relacionada à Idade, Mas também houve correlação significativa relacionada ao Tempo do Exercício Profissional ($p=0,0258$).

A partir da correlação de Pearson apresentada na Tabela 5 podem-se identificar valores significativos relacionando as dimensões do **ESUL com** a idade e o tempo no

exercício profissional. Os resultados apresentam correlações positivas em relação à idade do participante e o tempo de exercício profissional. Dessa forma, quanto maior a idade do participante maior, maior também é a percepção de Suporte Social recebido. Houve correlações significativas quanto aos escores gerais do instrumento tanto para a variável idade $p=0,0321$ quanto para o tempo de exercício profissional $p=0,0174$. Não há correlações significativas quanto a variável Idade no fator Interação e Benefícios. Houve correlação significativa no fator interação relacionado ao tempo de exercício profissional ($p=0,0157$).

Pode-se observar nos resultados apresentados nas correlações de *Pearson* (Tabela 3) comparando os dados pelas variáveis de idade e tempo de exercício profissional, os líderes que exercem a atividade por mais tempo, tendem a ter uma percepção de Suporte Social e Suporte Laboral maior que os líderes mais jovens, apresentam também resultados menores nos índices de Síndrome de Burnout. Como afirma Leite (2007), os efeitos diretos da falta de suporte social no trabalho é uma fonte de estresse que aumenta os níveis de Burnout.

Ao considerarmos a influência do suporte social na incidência da Síndrome de Burnout, pressupõe-se que suporte social desempenha um papel importante na proteção e promoção da saúde (OLIVEIRA; TRISTÃO; NEIVA, 2006; SIQUEIRA; GOMIDE 2008; TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

A percepção de Suporte Social apresentada através da aplicação do instrumento EPSUS destaca a percepção à partir de quatro fatores. A concepção afetiva e de interações sociais, correspondentes aos fatores 1 e 2, demonstra uma baixa percepção da afetividade recebida. Os participantes sentem que seus amigos nunca ou quase nunca lhe proporcionam situações agradáveis, ou são agradáveis para conversar, não estão ao lado deles sempre que precisam. Essa percepção não é apresentada por todos os participantes e comparando os resultados correlacionados com a idade e o tempo de exercício profissional, apresentam uma correlação direta, positiva e significativa. Quanto maior a idade e o tempo do exercício profissional maior é a percepção de interação social. Isso aponta para os resultados apresentados anteriormente na EBB, podemos dizer que quanto mais tempo desenvolvendo a profissão maior é o relacionamento e a percepção de ser amado pelas pessoas que o cercam. Isso demonstra que as relações se tornam mais duradoras com o tempo. E

fortalecem o desenvolvimento de mecanismos de proteção frente a doenças emocionais. O mesmo acontece com o tempo de exercício profissional. Quanto mais tempo desenvolvendo a função, maior é a percepção de Suporte Social recebidos nos fatores afetivo e de interações sociais.

No que diz respeito a parte instrumental do construto de suporte social apresentado no EPSUS, 57,1% dos participantes representando uma baixa percepção quanto ao auxílio material oferecido como pagar as contas, oferecerem alimentação, auxiliam quando ficam doente, emprestam dinheiro quando está com dificuldades financeiras. Apenas 12 (28,57%) dos participantes disseram receber algum auxílio financeiro para o desenvolvimento da sua atividade pastoral e 66,66% disseram não receber nenhum auxílio financeiro. Esses dados ressaltam a falta de apoio financeiro que os líderes enfrentam no exercício profissional e a falta de regulamentação dos direitos trabalhistas por parte das organizações religiosas.

Em relação à percepção de Enfrentamento de Problemas apresentou baixa percepção de Suporte ao Enfrentamento de Problemas (69,1%) relacionado ao auxílio recebido na compreensão e escuta dos seus problemas, na tomada de decisão, percebem seus medos e preocupações, discutem os seus problemas e auxiliam com informações e planos para o futuro. Neste fator existe uma correlação significativa apenas relacionada ao tempo do exercício profissional, e independe da idade do participante. Reforçando que a experiência e o próprio desenvolvimento da profissão podem desenvolver fatores de proteção nesta profissão como a resiliência e melhor enfrentamento de problemas.

O construto de Suporte Laboral definido como o auxílio informacional, instrumental e emocional que os indivíduos recebem no ambiente profissional desempenha um papel importante, atuando de forma direta, indireta ou como moderador das doenças ocupacionais. Ao pensarmos no ambiente laboral pastoral, compreendemos em toda a estrutura de apoio e os recursos materiais oferecidos aos mesmos. O instrumento aplicado neste construto considerou esses dois fatores o Fator 1 relacionado à Interação sobre o apoio oferecido pelos colegas de trabalho, e se essas relações oferecem apoio emocional, se preocupam com eles, se os mesmos são convidados para as interações e encontros sociais e o Fator 2 que compreende pelos benefícios e recursos materiais oferecidos pela organização do qual está inserido.

Ao que compreende as interações sociais, as respostas não apresentaram uma tendência de respostas, e ao ser correlacionada com a idade não apresentou correlações significativas, apenas relacionado ao tempo de exercício profissional que apresenta uma correlação positiva e significativa ($p=0,0157$). Compreendemos que o ambiente laboral do pastor, é o mesmo que o ambiente social. Visto que as relações de trabalho e sociais se desenvolvem dentro do mesmo ambiente. E apesar de ter uma relação significativa relacionada as interações sociais no construto de Suporte Social, não representa correlação direta com a idade apresentada no construto de Suporte Laboral. Neste sentido, as interações não apresentaram uma tendência de respostas nos quartis apresentados, e ao relacionar com a idade não apresentou correlações significativas, (Tabela 2) e em relação ao tempo de exercício profissional (Tabela 5), apresenta correlações positivas.

Outras variáveis podem ter correlações com os fatores de interação e benefícios apresentados no ESUL que excedem o entendimento a partir das análises realizadas até o momento. As interações independem da idade, e do tempo, mas podem estar ligada a outros fatores da estrutura organizacional que não foram abordados neste estudo.

Compreendemos neste sentido, que diversas variáveis podem influenciar na saúde e bem estar e na promoção da qualidade de vida pastoral. A percepção de Suporte Social e Laboral são fatores de proteção no desenvolvimento dessa profissão, e elas são desenvolvidas correlacionadas com a idade desse pastor e o tempo que ele exerce essa profissão.

Considerações Finais

No presente estudo identificou através da percepção de líderes evangélicos associações existentes em relação à Síndrome de Burnout e aos construtos de Suporte Social Percebido e Suporte Laboral. Compreende-se que o estudo atingiu os objetivos propostos e contribui de modo satisfatório para as discussões nessa temática pouco estudada e divulgada no Brasil e no contexto global. Apesar desse assunto já ser

explorado com maior intensidade pelo meio acadêmico em outros países, assim como também em outras temáticas científicas. Faz-se necessário um aprofundamento sobre as relações nesta profissão com maior profundidade e reconhecimento das particularidades dessa profissão especificamente nos construtos elencados e as relações de suporte social e suporte organizacional como fatores de proteção para o desenvolvimento dessa profissão. (SILVA, 2004; CAFFERATA, 2017; SNELGAR, 2017, SALWEN, 2017).

Essa pesquisa de cunho inovador desafia as práticas atuais no campo religioso e nos faz pensar na necessidade de profissionalização desses serviços. É possível desenvolver o ministério de maneira mais profissional e adequada e buscando soluções com pessoas já treinadas e capacitadas para o desenvolvimento de competências e habilidades de gestão auxiliando no desenvolvimento da estrutura organizacional com ferramentas científicas. A igreja é muito mais do que um ambiente espiritual, ela também é um ambiente humano e organizacional.

Dentre as contribuições deste artigo, destaca-se os fatores relacionados às dimensões do trabalho pastoral, relacionadas à Síndrome de Burnout e os construtos de Suporte Social e Suporte Laboral. Um líder eclesiástico, assim como líderes de outros setores são humanos e tem necessidades individuais que precisam ser supridas e dimensionadas. A profissão é desafiadora, com particularidade que merecem maior atenção sobre outros aspectos que não foram abordados neste estudo.

No que se refere às limitações do estudo, considera-se importante ressaltar as dificuldades procedimentais da coleta, e a quantidade de participantes da amostra. Desafios procedimentais como em demais pesquisas acadêmicas. O convite online é vantajoso, porém o retorno não apresentou os resultados de maneira tão expressiva. Pelos dados amostrais relacionados a escolaridade, podemos inferir que grande parte dos pastores não tem acesso a tecnologia, ou podem apresentar uma dificuldade na utilização de ferramentas tecnológicas.

Destaca-se a necessidade de mais pesquisas que investiguem a relação do pastor entre as diversas variáveis que essa profissão apresenta, aos problemas emocionais que pode acarretar, e os fatores de proteção que podem ser desenvolvidos à partir dos resultados já apresentados até aqui. E principalmente, do desenvolvimento de novos trabalhos, palestras e orientações a esse público sobre as doenças

emocionais, síndrome de Burnout, e a importância de modelos de proteção do Suporte Social e Suporte Laboral.

Referências

ANDRADE, T. de et. al . **Síndrome de Burnout e suporte social no trabalho: a percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados.** Organ. Soc., Salvador , v. 19, n. 61, p. 231-251, jun. 2012 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302012000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 01 maio 2021.

ANDRADE, V. L. P.; PÉREZ-NEBRA, A.R. **Suporte Social e Estresse no Trabalho: uma análise com Métodos Mistos.** Contabilidade, Gestão e Governança, Brasília, v. 2, n. 3, p. 442-462, 2017. Disponível em: <https://www.revistacgg.org/contabil/article/view/1296/pdf> Acesso em: 09 Dez. 2019.

AQUINO, J. R. **A Noiva Adúltera.** 2ª ed. Itajaí-SC: Editora Vinde, 2016.

BAPTISTA, M. N. et al. **Escala de Suporte Laboral.** São Paulo: Editora Hogrefe, 2016.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRANDÃO, A.; JORGE, A. **A recente fragmentação do campo religioso no Brasil: em busca de explicações.** Revista de Estudios Sociales. 2019

BRASIL, Ministério da Saúde. Conselho Nacional da Saúde. **RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012.** http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 15 Jun. 2019.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Normas e Manuais Técnicos.** Brasília, série A, n.114, 2001, 580 p. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 24 Out. 2018.

CAFFERATA, G. **Respect, Challenges, and Stress among Protestant Pastors Closing a Church: Structural and Identity Theory Perspectives.** Pastoral Psychology, [s. l.], v. 66, n. 3, p. 311–333, 2017. DOI 10.1007/s11089-016-0751-z. Disponível em: <http://search-ebsohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=122727502&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 jan. 2021.

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N. **Escala de suporte laboral: correlação com suporte social, estresse e suporte organizacional.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 15, n. 4, pp. 374-383, 2015.

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N.; CARLOTTO, M. S. **Escala Brasileira de Burnout.** 2015.

CARDOSO, F.H, BAPTISTA M.N. **Escala de Percepção do Suporte Social (versão adulta) – EPSUS-A: estudo das qualidades psicométricas.** Psico-USF, Bragança Paulista: v. 19, n. 3, p. 499-510, set./dez. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v19n3/13.pdf>. Acesso em 25 Out. 2018.

Carter, J. D., Narramore, S. D. (1979). **The integration of psychology and theology.** Grand Rapids: Zondervan.

COBB, S. **Social support as a moderator of life stress.** Revista Psychosomatic Medicine, 38(5),300-314. 1976. doi: 10.1097/00006842-197609000-00003

DRUMM, R.; SEDLACEK, D. A.; BALTAZAR, A. M. **“My Life Has Been Just Like a Big Expectation”: A Retrospective Reflection of Role Expectations and Mental Health Concerns of Adult Children of Seventh-day Adventist Pastors.** Social Work & Christianity, [s. l.], v. 47, n. 2, p. 86–104, 2020. DOI 10.34043/swc.v47i2.65. Disponível em: <http://search-ebshost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=143041095&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

EISENBERGER, R. et al. **Perceived organizational support.** Journal of Applied Psychology, v. 72, n. 3, p. 500-507, 1986

EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; LAMASTRO, V. D. **Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation.** Journal of Applied Psychology, v. 75, n. 1, p. 51-59, 1990.

FERREIRA, M. C.; PACHECO, S.; PINTO, N. M.; FERNANDES, H. A. ; SILVA, A. P. C. **O bem-estar no trabalho e a predição da exaustão emocional.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007

FTSA. **Maioria das igrejas são lideradas por pastores sem formação teológica.** Disponível em: <<https://ftsa.edu.br/home/index.php/en/ministerial/365-maioria-das-igrejas-sao-lideradas-por-pastores-sem-formacao-teologica>>. Acesso em: 19 maio. 2021.

GABARDO-MARTINS, L. M. D.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F. **Propriedades Psicométricas da Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido**. Trends Psychol., Ribeirão Preto , v. 25, n. 4, p. 1873-1883, dez. 2017 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832017000401873&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 jan. 2021.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL-MONTE, P.R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral em la sociedad del bienestar**. Madrid. Ediciones Pirâmide, 2005.

HOUGH, H. et al. **Relationships between Sabbath Observance and Mental, Physical, and Spiritual Health in Clergy**. Pastoral Psychology, [s. l.], v. 68, n. 2, p. 171–193, 2019. DOI 10.1007/s11089-018-0838-9. Disponível em: <http://search-ebSCOhost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=134892271&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

JANKOWSKI, P. J. et al. **Humility, Relational Spirituality, and Well-being among Religious Leaders: A Moderated Mediation Model**. Journal of Religion & Health, [s. l.], v. 58, n. 1, p. 132–152, 2019. Disponível em: <http://search-ebSCOhost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=134195717&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

LOBBURI, P. (2012). **The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts**. Journal of Applied Business Research, 28(1),93-104. 2012. Acesso em 17 Mai. 2021.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Lawyer Burnout**, Barrister, v.5, n. 2, p. 52-54. 1978.

NETO, F. L. **Psiquiatria e Religião – A Prevalência de transtornos mentais entre ministros religiosos**. Tese para obtenção do título de livre docência em Psiquiatria. Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

SEEMAN, T. E. **Social support and social conflict. Research Network on Socioeconomic Status and Health**, 1998. Disponível em: Acesso em: 15 Mai. 2021.

OLIVEIRA, R. M. K. **Cuidando de quem cuida: um olhar de cuidados aos que ministram a Palavra de Deus**. São Leopoldo: Sinodal, 2005.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Dados de Catalogação de Publicações na Biblioteca da OMS. **Integração da saúde mental nos cuidados de saúde primários: uma perspectiva global**. Out. 2009. Disponível em http://www.who.int/eportuguese/publications/Integracao_saude_mental_cuidados_primarios.pdf . Acesso em: 25 Out. 2018.

OLIVEIRA, P. R.; TRISTÃO, R.M.; NEIVA, E. R. **Burnout e suporte organizacional em profissionais de UTI-Neonatal**. Educação Profissional: Ciência e Tecnologia, v. 1, n.1, p. 27-37, 2006.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, **Plan de acción sobre salud mental 2013-2020**. Genebra, 2013. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029_spa.pdf. Acesso em: 25 Out. 2018.

ORNELAS, J. **Suporte Social: Origens, Conceitos e Áreas de Investigação**. Análise Psicológica (1994), 2-3 (XII): 333-339. Disponível em https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/3103/1/1994_23_333.pdf. Acesso em 10 Jan. 2021.

PAPALIA, D.E.; FELDMAN, R.D. **Desenvolvimento Humano**. 12 ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

RIBEIRO, José Luís Pais. **Escala de Satisfação com o Suporte Social (ESSS)**. Aná. Psicológica, Lisboa , v. 17,n. 3,p. 547-558, Set. 1999 . Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82311999000300010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 25 out. 2018.

RODRIGUEZ, M. S., & COHEN, S. **Social support**. *Encyclopedia of Mental Health*, Disponível em: <http://www.psy.cmu.edu/~scohen/socsupchap98.pdf>. Acesso em 12 Jan. 2021.

RUEDA, F. J. et al. **Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: evidências de validade**. Isso. Avaliação Psicológica, v. 9, n. 3, pp. 479-488, 2010.

SALWEN, E. et al. **Self-Disclosure and Spiritual Well-Being in Pastors Seeking Professional Psychological Help**. Pastoral Psychology, [s. l.], v. 66, n. 4, p. 505–521, 2017. DOI 10.1007/s11089-017-0757-1. Disponível em: <http://search.ebscohost.com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=123905495&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

SILVA, R. R. **Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais.** Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Construção e validação da Escala de Percepção de Suporte Social.** *Psicol. estud.*, Maringá, v. 13, n. 2, p. 381-388, June 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000200021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 out. 2018

SNELGAR, Robin John, et al. **"Preventing Compassion Fatigue amongst Pastors: The Influence of Spiritual Intelligence and Intrinsic Motivation."** *Journal of Psychology and Theology*, vol. 45, no. 4, 2017, p. 247+. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A522039999/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=a9f21bc0. Accessed 10 Jan. 2021.

SOBOLL, L. A. P. **A face oculta da síndrome do burnout nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 26., 2002, Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2002.

STRUNK, J.; MILACCI, F.; ZABLOSKI, J. **The Convergence of Ministry, Tenure, and Efficacy: Beyond Speculation Toward a New Theory of Pastoral Efficacy.** *Pastoral Psychology*, [s. l.], v. 66, n. 4, p. 537–550, 2017. DOI 10.1007/s11089-017-0760-6. Disponível em: <http://search-ebsohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=123905493&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 jan. 2021.

6. Considerações Finais:

O presente estudo atingiu os objetivos propostos e contribui de modo satisfatório para as discussões nessa temática pouco estudada e divulgada no Brasil. Apesar desse assunto já ser explorado com maior intensidade pelo meio acadêmico em outros países. Faz-se necessário um maior aprofundamento sobre as temáticas relacionadas à profissão de pastor e o conhecimento particularidades dessa profissão especificamente nos construtos elencados e as relações de suporte social e suporte organizacional como fatores de proteção para o desenvolvimento dessa profissão. (SILVA, 2004; CAFFERATA, 2017; SNELGAR, 2017, SALWEN, 2017).

Este estudo, contou com uma amostra de 42 líderes evangélicos no Brasil, foi possível conseguir uma amostra razoável de regiões do Brasil de nove estados brasileiros a maior parte residente na grande São Paulo e cidades do interior, seguidas por estados como o Espírito Santo, Paraná, Bahia, Maranhão, Santa Catarina, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Distrito Federal. Apesar de ser um número pouco expressivo para generalização dos dados da a pesquisa é um número bastante expressivo considerando o formato da pesquisa aplicada, e principalmente ao desafio alcançado na área acadêmica e no campo religioso. Adentrar em uma área delicada da psicologia e da religião e falar de questões emocionais e características profissionais que muitas vezes são esquecidas pelos próprios pastores, membros e como já citado no corpo deste trabalho de grande desafio.

Apesar dos dois artigos apresentados terem desmembramentos com focos diferentes eles nos levam ao mesmo caminho. O primeiro com uma abordagem qualitativa de respostas e o segundo com uma análise qualitativa de dados estatísticos, é evidente a percepção do serviço pastoral e sua doação em amor para o desenvolvimento das suas atividades laborais, e ao mesmo tempo, que ele tanto se dedica, a falta de uma estrutura adequada e de reconhecimento para o seu funcionamento como um todo.

Particularmente, a pesquisa nos remete a pensar e olhar com carinho e cuidado para quem cuida com amor e zelo. As profissões com convicção sacerdotal em si, tem essa dinâmica. A figura do pastor ganha essa dimensão. A Igreja é uma instituição espiritual e humana. Espiritualmente, entende-se que Jesus Cristo é o seu comandante e humanamente, o pastor deve “Pastorear o rebanho de Deus”,

exercendo supervisão, não por obrigação, mas de boa vontade, pelo amor, como Deus deseja; não para ganho vergonhoso, mas por conta dos fatores que o motivaram a desempenhar essa profissão.

A sua função de liderança é orgânica e não oferece domínio os que estão sob sua responsabilidade, mas sendo exemplos para os membros da sua comunidade. Ele faz primeiro, e os fiéis repetem as suas ações. Essa imagem é atribuída aos líderes, e ele é aquele que demonstra humildade, maturidade e uma medida de saúde mental que requer autoconsciência e uma profunda conexão espiritual com Deus. Quando os líderes ignoram o lado humano, a sua própria vontade, e os seus limites podem entrar em uma dimensão humana do adoecimento emocional. Neste ponto ele deve ser capaz de diferenciar essas dimensões e procurar formas de se revigorar e transformar a

No que se refere às limitações do estudo, considera-se importante ressaltar as dificuldades procedimentais da coleta, o que pode justificar o tamanho da amostra apresentada neste artigo, assim como em outros artigos em formatos semelhantes para aprofundamento do tema.

Destaca-se a necessidade de mais pesquisas que investiguem a relação do pastor entre as diversas variáveis que essa profissão apresenta. E principalmente, do desenvolvimento de novos trabalhos, palestras e orientações a esse público sobre as doenças emocionais, e sobre formas de promoção de bem-estar e qualidade de vida.

Sugere-se que o desenvolvimento de mais pesquisas com delineamentos nesta temática ou similares ao desta com este público, possam contribuir para o preenchimento das lacunas existentes nesta temática, bem como possibilitar maior compreensão entre as variáveis organizacionais e individuais e o funcionamento dessas relações, para possíveis ações e desenvolvimento de trabalhos específicos para esse público.

É necessário também novas projeções e publicações dentro do material já selecionado nesta pesquisa incluindo outras temáticas. Observa-se como pertinentes neste momento. Destaca-se a relação familiar, o relação conjugal de líderes, atribuições à identidade pessoal e profissional, e maiores aprofundamentos sobre as variáveis já apresentadas.

7. Referências Gerais

ALMEIDA, J. F. tradução. **A Bíblia da Mulher**. Devocional, estudo, 2ª ed. Barueri, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2014.

ANDRADE, T. de et. al . **Síndrome de Burnout e suporte social no trabalho: a percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados**. Organ. Soc., Salvador , v. 19, n. 61, p. 231-251, jun. 2012 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302012000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 01 maio 2021.

ANDRADE, V. L. P.; PÉREZ-NEBRA, A.R. **Suporte Social e Estresse no Trabalho: uma análise com Métodos Mistos**. Contabilidade, Gestão e Governança, Brasília, v. 2, n. 3, p. 442-462, 2017. Disponível em: <https://www.revistacgg.org/contabil/article/view/1296/pdf> Acesso em: 09 Dez. 2019.

AQUINO, J. R. **A Noiva Adúltera**. 2ª ed. Itajaí-SC: Editora Vinde, 2016.

BAPTISTA, M. N. et al. **Escala de Suporte Laboral**. São Paulo: Editora Hogrefe, 2016.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

Brandão, A.; Jorge, A. **A recente fragmentação do campo religioso no Brasil: em busca de explicações**. Revista de Estudios Sociales, 2019.

BRASIL, Ministério da Saúde. Conselho Nacional da Saúde. **RESOLUÇÃO Nº 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012**. http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 15 Jun. 2019.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Normas e Manuais Técnicos**. Brasília, série A, n.114, 2001, 580 p. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 24 Out. 2018.

CAFFERATA, G. **Respect, Challenges, and Stress among Protestant Pastors Closing a Church: Structural and Identity Theory Perspectives**. Pastoral Psychology, [s. l.], v. 66, n. 3, p. 311–333, 2017. DOI 10.1007/s11089-016-0751-z.

Disponível em: <http://search-ebscohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=122727502&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 jan. 2021.

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N. **Escala de suporte laboral: correlação com suporte social, estresse e suporte organizacional**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 15, n. 4, pp. 374-383, 2015.

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N.; CARLOTTO, M. S. **Escala Brasileira de Burnout**.

CARDOSO, F.H, BAPTISTA M.N. **Escala de Percepção do Suporte Social (versão adulta) – EPSUS-A: estudo das qualidades psicométricas**. Psico-USF, Bragança Paulista: v. 19, n. 3, p. 499-510, set./dez. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v19n3/13.pdf>. Acesso em 25 Out. 2018.

CARTER, J. D., NARRAMORE, S. D. (1979). **The integration of psychology and theology**. Grand Rapids: Zondervan.

CBO - CBO -5.1.5. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/saibaMais.jsf>. Acesso em: 18 Mai. 2021.
COBB, S. (1976). **Social support as a moderator of life stress**. *Psychosomatic Medicine*, 38(5),300-314. doi: 10.1097/00006842-197609000-00003

DRUMM, R.; SEDLACEK, D. A.; BALTAZAR, A. M. **“My Life Has Been Just Like a Big Expectation”: A Retrospective Reflection of Role Expectations and Mental Health Concerns of Adult Children of Seventh-day Adventist Pastors**. *Social Work & Christianity*, [s. l.], v. 47, n. 2, p. 86–104, 2020. DOI 10.34043/swc.v47i2.65. Disponível em: <http://search-ebscohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=143041095&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

EISENBERGER, R. et al. **Perceived organizational support**. *Journal of Applied Psychology*, v. 72, n. 3, p. 500-507, 1986

EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; LAMASTRO, V. D. **Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation**. *Journal of Applied Psychology*, v. 75, n. 1, p. 51-59, 1990.

FERREIRA, M. C.; PACHECO, S.; PINTO, N. M.; FERNANDES, H. A. ; SILVA, A. P. C. **O bem-estar no trabalho e a predição da exaustão emocional**. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM

ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007

FTSA. **Maioria das igrejas são lideradas por pastores sem formação teológica.** Disponível em: <<https://ftsa.edu.br/home/index.php/en/ministerial/365-maioria-das-igrejas-sao-lideradas-por-pastores-sem-formacao-teologica>>. Acesso em: 19 maio. 2021.

GABARDO-MARTINS, L. M. D.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F. **Propriedades Psicométricas da Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido.** Trends Psychol., Ribeirão Preto , v. 25, n. 4, p. 1873-1883, dez. 2017 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832017000401873&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 jan. 2021.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOUGH, H. et al. **Relationships between Sabbath Observance and Mental, Physical, and Spiritual Health in Clergy.** Pastoral Psychology, [s. l.], v. 68, n. 2, p. 171–193, 2019. DOI 10.1007/s11089-018-0838-9. Disponível em: <http://search-ebsohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=134892271&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

JANKOWSKI, P. J. et al. **Humility, Relational Spirituality, and Well-being among Religious Leaders: A Moderated Mediation Model.** Journal of Religion & Health, [s. l.], v. 58, n. 1, p. 132–152, 2019. DOI 10.1007/s10943-018-0580-8. Disponível em: <http://search-ebsohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=134195717&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 Jan. 2021.

LOBBURI, P. (2012). **The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts.** Journal of Applied Business Research, 28(1),93-104. 2012. Acesso em 17 Mai. 2021.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Lawyer Burnout,** Barrister, v.5, n. 2, p. 52-54. 1978.

NETO. F. L. **Psiquiatria e Religião – A Prevalência de transtornos mentais entre ministros religiosos.** Tese para obtenção do título de livre docência em Psiquiatria. Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

OLIVEIRA, R. M. K. **Cuidando de quem cuida: um olhar de cuidados aos que ministram a Palavra de Deus**. São Leopoldo: Sinodal, 2005.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Dados de Catalogação de Publicações na Biblioteca da OMS. **Integração da saúde mental nos cuidados de saúde primários: uma perspectiva global**. Out. 2009. Disponível em http://www.who.int/eportuguese/publications/Integracao_saude_mental_cuidados_primarios.pdf . Acesso em: 25 Out. 2018.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, **Plan de acción sobre salud mental 2013-2020**. Genebra, 2013. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029_spa.pdf. Acesso em: 25 Out. 2018.

ORNELAS, J. **Suporte Social: Origens, Conceitos e Áreas de Investigação**. *Análise Psicológica* (1994), 2-3 (XII): 333-339. Disponível em https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/3103/1/1994_23_333.pdf. Acesso em 10 Jan. 2021.

PAPALIA, D.E.; FELDMAN, R.D. **Desenvolvimento Humano**. 12 ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

RIBEIRO, José Luís Pais. **Escala de Satisfação com o Suporte Social (ESSS)**. *Aná. Psicológica*, Lisboa , v. 17,n. 3,p. 547-558, Set. 1999 . Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82311999000300010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 25 out. 2018.

RIBEIRO, José Luís Pais. **Escala de Satisfação com o Suporte Social (ESSS)**. *Aná. Psicológica*, Lisboa , v. 17,n. 3,p. 547-558, Set. 1999 . Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82311999000300010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 25 out. 2018.

RODRIGUEZ, M. S., & COHEN, S. **Social support**. *Encyclopedia of Mental Health*, Disponível em: <http://www.psy.cmu.edu/~scohen/socsupchap98.pdf> . Acesso em 12 Jan. 2021.

RUEDA, F. J. et al. **Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: evidências de validade**. *Isso. Avaliação Psicológica*, v. 9, n. 3, pp. 479-488, 2010.

SALWEN, E. et al. **Self-Disclosure and Spiritual Well-Being in Pastors Seeking Professional Psychological Help**. *Pastoral Psychology*, [s. l.], v. 66, n. 4, p. 505–521, 2017. DOI 10.1007/s11089-017-0757-1. Disponível em: <http://search->

ebsohost-
com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=123905495&
lang=pt-br&site=ehost-live. Acesso em: 10 Jan. 2021.

SILVA, R. R. **Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais.** Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Construção e validação da Escala de Percepção de Suporte Social.** *Psicol. estud.*, Maringá ,v. 13,n. 2,p. 381-388, June 2008 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000200021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 out. 2018

SNELGAR, Robin John, et al. **"Preventing Compassion Fatigue amongst Pastors: The Influence of Spiritual Intelligence and Intrinsic Motivation."** *Journal of Psychology and Theology*, vol. 45, no. 4, 2017, p. 247+. Gale Academic OneFile,
link.gale.com/apps/doc/A522039999/AONE?u=capex&sid=AONE&xid=a9f21bc0.
Accessed 10 Jan. 2021.

STRUNK, J.; MILACCI, F.; ZABLOSKI, J. **The Convergence of Ministry, Tenure, and Efficacy: Beyond Speculation Toward a New Theory of Pastoral Efficacy.** *Pastoral Psychology*, [s. l.], v. 66, n. 4, p. 537–550, 2017. DOI 10.1007/s11089-017-0760-6. Disponível em: <http://search-ebsohost-com.ez87.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=123905493&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 10 jan. 2021.

8. Anexo 1- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “**Líderes Evangélicos e os fatores influentes na profissão**”, realizada pela mestrandia Priscila da Silva Macacari, participante do Programa de Mestrado no curso de Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Unesp – Bauru sob orientação do Professor Doutor Sandro Caramaschi.

Objetivo deste estudo: Identificar e avaliar e os fatores influentes no exercício ocupacional de pastores (as) e líderes evangélicos no Brasil. Pontuar e comparar valores e resultados nos instrumentos utilizados na pesquisa fazendo correlações entre eles.

População deste estudo: Homens e mulheres com idade igual ou superior a 18 anos que exerçam cargos de liderança em igrejas evangélicas no Brasil.

Procedimentos e duração: Após o aceite desse documento, você será direcionado (a) para uma página onde responderá questionários anônimos sobre a profissão e os fatores que influenciam o bom desenvolvimento ocupacional. A duração total será de aproximadamente 30 minutos. Sua participação neste estudo é de caráter exclusivamente voluntário e não há remuneração pela participação.

Possíveis benefícios: Os benefícios se relacionam na percepção sobre a atuação profissional e a possibilidade de pensar sobre este tema.

Possíveis riscos e desconfortos: Este estudo oferece risco mínimo para você, já que você pode sentir um pouco de cansaço físico e/ou mental, ou um pouco de ansiedade por ter que responder perguntas sobre os seus sentimentos e emoções. Para minimizar possíveis desconfortos, você poderá fazer pausas no questionário e continuar respondendo posteriormente. Caso julgue necessário. Você ainda poderá entrar em contato gratuitamente com a mestrandia para tirar dúvidas ou se surgir qualquer desconforto durante o preenchimento do questionário.

O que acontecerá com os seus dados: Os dados obtidos serão usados para fins científicos. As suas respostas serão armazenadas de forma anônima, eletrônica e a

identificação só poderá ser realizada pela equipe do projeto. Caso o material venha a ser utilizado para publicação científica ou atividades didáticas, não serão utilizados nomes que possam vir a identificar.

Contatos de pesquisadores responsáveis: Sinta-se à vontade para nos contatar nos seguintes e-mails: Mestranda Priscila da Silva Macacari – E-mail: Priscila.macacari@gmail.com Telefone para contato: (14)9.8116-1900

Posso desistir da participação: Sua participação é voluntária e você pode abandonar a pesquisa a qualquer momento.

Consentimento: Confirmando que li o conteúdo deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus possíveis desconfortos e as garantias de confidencialidade dos dados. Concordo em participar desse estudo voluntariamente, sabendo que poderei retirar meu consentimento a qualquer momento, sem penalidades ou prejuízos.

Bauru _____ de _____ de 2019

Assinatura do responsável

Responsabilidade da Pesquisadora:

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma cópia deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

Priscila da Silva Macacari
Mestranda - Pesquisadora
E-mail: priscila.macacari@gmail.com

9. Anexo 2 – Questionário Sociodemográfico

Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, Faculdade de Ciências – UNESP – Campus de Bauru

Mestranda: Priscila da Silva Macacari

Pesquisa: Líderes evangélicos e os fatores influentes na profissão

Caro convidado (a),

Favor, preencher todas as perguntas. O presente questionário diz respeito a perguntas pessoais, diante disso, não há identificação dos participantes e nem resposta certa ou errada. Obrigada pela sua participação!

Questionário Sociodemográfico

1. **Qual a Cidade e Estado em que você mora?** _____

Idade: _____ Sexo: () Feminino () Masculino

2. **Qual o seu grau de escolaridade?**

() Fundamental Incompleto

() Superior Incompleto

() Fundamental Completo

() Superior Completo

() Médio Incompleto

() Outro. _____

() Médio Completo

3. **Assinale abaixo qual alternativa corresponde a sua atual situação civil.**

() Solteiro (a)

() Casado

() Namorando

() Divorciado

() Noivado

() Outra alternativa. Qual? _____

() União Estável

4. **Há quanto tempo você exerce a função de pastor(a) e/ou líder evangélico?**

Em _____ anos e _____ meses;

5. **Como você descreveria o nome da função que você exerce ministerialmente?**

6. **De acordo com a igreja que você frequenta a classificação eclesiástica da sua igreja é denominada como:**

() Pentecostal

() Presbiteriana

() Luterana

() Adventista

() Metodista

() Outro. _____

7. **Quando você iniciou as suas atividades eclesiásticas, quais dos adjetivos abaixo, mais descrevem as motivações que te levaram a exercer a função? Assinalar quantos itens for necessário.**

() Prestígio Social

() Gostar de resolver conflitos

() Vocação

() Chamado

() Missão

() Recursos Financeiros

() Status social

() Desenvolvimento da área espiritual

() Reconhecimento

() Outros

() Influência Familiar

() Ajudar outras pessoas

() Aconselhar outras pessoas

Você considera que existam fatores estressores na sua função eclesiástica? Da lista abaixo quais os fatores que você considera mais estressantes para o desenvolvimento da sua função? Assinalar quantos itens forem necessários.

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Excesso de Atividades de rotina | <input type="checkbox"/> liderar reuniões; | <input type="checkbox"/> ministrar em eventos; |
| <input type="checkbox"/> Lidar com pessoas | <input type="checkbox"/> realizar cultos; | <input type="checkbox"/> realizar eventos; |
| <input type="checkbox"/> Fazer apresentações públicas | <input type="checkbox"/> atender, aconselhar, pessoas; | <input type="checkbox"/> participar em projetos sociais; |
| <input type="checkbox"/> Lidar com conflitos | <input type="checkbox"/> orientar e acompanhar líderes; | <input type="checkbox"/> preparar mensagens e estudos bíblicos; |
| <input type="checkbox"/> Lidar com problemas financeiros | <input type="checkbox"/> treinar e formar outros líderes; | <input type="checkbox"/> realizar funerais, casamentos e batismos; |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> visitar membros; | <input type="checkbox"/> elaborar relatórios. |
| <input type="checkbox"/> administrar a igreja; | <input type="checkbox"/> pregar; | |
| <input type="checkbox"/> liderar departamentos; | <input type="checkbox"/> ensinar; | |
| | <input type="checkbox"/> ministrar cursos; | |

8. Em algum momento da sua vida, você fez psicoterapia ou algum acompanhamento psicológico?

- Sim Não

9. Quais as atividades Você desenvolve no decorrer das suas funções. Considerando todas as suas atribuições nesta função de pastor(a) e/ou líder evangélico, e contando em horas por semana qual é a sua carga horária e turno de trabalho nesta instituição?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> menos de 10 horas semanais. | <input type="checkbox"/> 40 horas semanais |
| <input type="checkbox"/> 20 horas semanais. | <input type="checkbox"/> mais de 40 horas semanais |
| <input type="checkbox"/> 30 horas semanais | <input type="checkbox"/> Outro _____ |

10. Além da sua vocação de pastor(a) e/ou Líder evangélico você desenvolve outra atividade remunerada?

- Sim Não.

11. Você recebe algum salário ou auxílio financeiro para o desenvolvimento da sua função de pastor(a) e/ ou líder evangélico?

- Sim Não

12. Liste em poucas palavras as vantagens e desvantagens em relação ao exercício da função de pastor(a) e/ou líder evangélico(a).

Vantagens	Desvantagens

13. Coloque de 03 a 06 palavras que vem a sua cabeça quando você pensa no exercício da sua função ministerial de pastor (a) ou líder evangélico(a).

- | | |
|----------|----------|
| 1) _____ | 4) _____ |
| 2) _____ | 5) _____ |
| 3) _____ | 6) _____ |

14. Das afirmações à seguir, gostaria que você colocasse de 0 à 5 o quanto cada frase corresponde com a sua opinião em relação as perguntas realizadas, seguindo a seguinte escala.

Escala:

1	2	3	4	5
Não	Um Pouco	Mais ou menos	Em grande parte	Sim

1	Considerando a sua colocação ministerial de pastor(a) e/ou líder evangélico. Sua Família apoia o desenvolvimento dela?	1	2	3	4	5
2	Você gostaria que seus filhos exercesse a mesma profissão que você?	1	2	3	4	5
3	Incentivaria meus filhos caso eles decidissem exercer o mesmo ministério/profissão que eu.	1	2	3	4	5
4	Considerando todas as vantagens e desvantagens você considera que ser pastor(a) e/ou líder evangélico é uma boa profissão em comparação com outras carreiras.	1	2	3	4	5
5	Considerando a opinião dos teus familiares, a tua função como pastor(a) e líder evangélico(a) é motivo de orgulho para a sua família?	1	2	3	4	5
6	Em relação ao seu ritmo de trabalho, você considera que o seu ritmo de trabalho é excessivo em relação a outras profissões.	1	2	3	4	5
7	Muitas pessoas me auxiliam no desenvolvimento das minhas atividades diárias relacionadas a sua função de pastor(a) e/ou líder	1	2	3	4	5
8	O número de pessoas que me auxiliam é insuficiente para a realização das tarefas.	1	2	3	4	5
9	Sinto que minha família gostaria que eu exercesse outra atividade profissional e/ou ministerial.	1	2	3	4	5
10	Você considera que o ministério/profissão de um pastor(a) e/ou líder evangélico é uma profissão solitária?	1	2	3	4	5
11	Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego em outra área de atuação.	1	2	3	4	5
12	No desenvolvimento das minhas atividades posso adotar qualquer estilo de roupas e vestimentas, isso não afetará em nada no desenvolvimento do meu trabalho.	1	2	3	4	5
13	Meu trabalho me causa tensão emocional	1	2	3	4	5
14	Sinto-me pressionado pelos meus superiores/líderes quanto ao meu desempenho	1	2	3	4	5
15	Sinto-me cobrado quando as minhas reuniões não chegam ao resultados esperado.	1	2	3	4	5
16	A Comunicação entre os membros e líderes da minha igreja é satisfatória.	1	2	3	4	5
17	Sinto-me incompetente quando não correspondo às exigências de meu trabalho.	1	2	3	4	5
18	Considero importante o acompanhamento psicológico	1	2	3	4	5
19	Considero que sou um modelo para grande parte das pessoas, estar sempre apresentando um bom comportamento	1	2	3	4	5

	emocional é muito importante.					
20	Evidentemente que quando o número de membros participantes de uma reunião não está de acordo com o esperado é sinal da falta de empenho da liderança.	1	2	3	4	5
21	Inúmeras vezes já pensei em desistir de continuar exercendo o meu ministério.	1	2	3	4	5
22	Sinto-me tão pressionado que muitas vezes não tenho vontade de continuar, mas pela fé continuo caminhando.	1	2	3	4	5
23	Só continuo no exercício do meu ministério/profissão por conta da minha fé.	1	2	3	4	5
24	As reuniões com minha liderança costumam ser	1	2	3	4	5
25	Frequentemente recorro às amigos e/ou pessoas conhecidas para solicitar auxílio para arcar com minhas despesas financeiras	1	2	3	4	5
26	A instabilidade financeira é um fator estressante no desenvolvimento do meu ministério/profissão.	1	2	3	4	5
27	Sinto-me plenamente realizado profissionalmente	1	2	3	4	5
28	Há uma cobrança externa em relação ao desenvolvimento da minha função ministerial	1	2	3	4	5
29	Por conta do meu exercício profissional/ministerial diariamente deixo de fazer coisas que grande parte das pessoas podem fazer livremente.	1	2	3	4	5
30	Se houvesse outras oportunidades provavelmente eu me envolveria em outra profissão	1	2	3	4	5

10. Anexo 3: PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Líderes Evangélicos e os fatores influentes na profissão

Pesquisador: PRISCILA DA SILVA MACACARI

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 21172819.9.0000.5398

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.634.459

Apresentação do Projeto:

Identificar e avaliar e os fatores influentes no exercício ocupacional de pastores (as) e líderes evangélicos no Brasil. Pontuar e comparar valores e resultados nos instrumentos utilizados na pesquisa fazendo correlações entre eles.

Objetivo da Pesquisa:

identificar quais sejam os fatores influentes na ocupação de pastor(a) e/ou líderes evangélicos no Brasil comparando o nível de estresse e avaliar os principais estressores ocupacionais e suas relações com as habilidades sociais, suporte social e suporte laboral.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: este estudo oferece risco mínimo, já que o entrevistado poderá sentir um pouco de cansaço físico e/ou mental, ou um pouco de ansiedade por ter que responder perguntas sobre os seus sentimentos e emoções.

Benefícios: possíveis benefícios se relacionam à percepção sobre a atuação profissional e à possibilidade de pensar sobre este tema.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O presente estudo tem como objetivo geral identificar quais os fatores influentes na ocupação de pastor(a) e/ou líderes evangélicos no Brasil comparando o nível de estresse e avaliar os principais estressores ocupacionais e suas relações com as habilidades sociais, suporte social e suporte

Endereço: Av. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01

Bairro: CENTRO

CEP: 17.033-360

UF: SP

Município: BAURU

Telefone: (14)3103-9400

Fax: (14)3103-9400

E-mail: cepesquisa@fc.unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



Continuação do Parecer: 3.634.459

laboral.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Acrescentar ao TCLE o endereço, telefone e nome do Coordenador do CEP/FC.

Recomendações:

Acrescentar ao TCLE o endereço, telefone e nome do Coordenador do CEP/FC.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Acrescentar ao TCLE o endereço, telefone e nome do Coordenador do CEP/FC.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto considerado "aprovado" por estar em conformidade com os parâmetros legais, metodológicos e éticos analisados pelo colegiado deste CEP - Comitê de Ética em Pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1413840.pdf	09/09/2019 11:21:38		Aceito
Folha de Rosto	Folha_Rosto.pdf	09/09/2019 11:19:05	Sandro Caramaschi	Aceito
Brochura Pesquisa	Pesquisa.pdf	03/09/2019 16:46:08	PRISCILA DA SILVA MACACARI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.pdf	03/09/2019 16:45:46	PRISCILA DA SILVA MACACARI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_pesquisa.pdf	03/09/2019 16:45:29	PRISCILA DA SILVA MACACARI	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01

Bairro: CENTRO

CEP: 17.033-360

UF: SP

Município: BAURU

Telefone: (14)3103-9400

Fax: (14)3103-9400

E-mail: cepesquisa@fc.unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



Continuação do Parecer: 3.634.459

BAURU, 10 de Outubro de 2019

Assinado por:
Mário Lázaro Camargo
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Luiz Edmundo Carrilho Coube, nº 14-01

Bairro: CENTRO

CEP: 17.033-360

UF: SP

Município: BAURU

Telefone: (14)3103-9400

Fax: (14)3103-9400

E-mail: cepsquisa@fc.unesp.br