

Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de líderes religiosos: um estudo com pastores da igreja adventista do sétimo dia

Pleasure and suffering experience in religious leaders' works: a study with Seventh-day Adventist Church's pastors

Felipe Mancilha Gondim¹, Fabiano Andrade Lyra² & Luiz Carlos Lisboa Gondim³

Resumo: Este artigo visa proporcionar uma discussão sobre a relação de prazer e sofrimento psíquico na função do pastor da Igreja Adventista do Sétimo Dia da região Nordeste do Brasil. Seu objetivo principal é analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de líderes religiosos e examinar os desafios do trabalho atrelando ao estudo a necessidade de acompanhamento psicológico ao objeto de estudo. Foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo e, no campo de estudo, foi utilizada a entrevista semiestruturada aplicada individualmente a seis pastores da IASD. O estudo revelou que o prazer está associado a sentimentos de identificação, realização e reconhecimento do trabalho; que o sofrimento está vinculado ao desgaste físico, emocional, sentimentos de desvalorização, pressão por produtividade, carga excessiva de trabalho, exigências morais, grandes expectativas e lida constante com os problemas psicossociais da comunidade, contexto que influencia diretamente a vivência de prazer e sofrimento do líder religioso;

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; sofrimento psíquico; pastores adventistas; prazer-sofrimento; sofrimento em pastores.

Abstract: In this paper, we approached a discussion on the relationship of pleasure and psychic suffering in pastors of the Seventh-day Adventist Churches (SDAC) in the Northeast region of Brazil. The main goal was to analyze the experiences of pleasure and suffering in the work of religious leaders and to examine the challenges of the job by linking to the study the need of psychological accompaniment to the object of study. We carried out a qualitative research and a semi-structured interview was applied to six pastors individually. Our results revealed that pleasure is associated with feelings of identification, achievement and recognition of work. Moreover, suffering is linked to physical and emotional exhaustion, feelings of devaluation, pressure for productivity, excessive workload, moral demands, high expectations and constant dealing with community psychosocial problems. This environment has a direct influence in the experiences of pleasure and suffering of the religious leaders.

Keywords: Psychodynamics of work; Psychic suffering; Adventist pastors; Pleasure-suffering; Pastor's suffering.

1. Graduando em Psicologia pela Faculdade Adventista da Bahia

2. Psicólogo pela Universidade Federal da Paraíba

3. Mestre em Família na Sociedade Contemporânea pela Universidade Católica de Salvador; Especialista em Docência Universitária pela Instituição Adventista de Ensino, Filósofo pela Universidade Católica de Pernambuco, Pedagogo pela Faculdade de Ciências Humanas de Olinda e Teologia pela Seminário Latino Americano de Teologia

Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de líderes religiosos um estudo com pastores da igreja adventista do sétimo dia

Pleasure and suffering experience in religious leaders' works: a study with
Seventh-day Adventist Church's pastors

Felipe Mancilha Gondim

Fabiano Andrade Lyra

Luiz Carlos Lisboa Gondim

Introdução

As instituições religiosas têm passado por transformações que se assemelham às observadas no cotidiano secular, onde os objetivos jazem na busca incessante por qualidade, produtividade e eficiência. Isso é fruto principalmente, de uma política de trabalho de mercado que tem alcançado estas instituições de forma intensa, exigindo do trabalhador dedicação, competência e eficiência em todas suas atividades, assim como o uso de ações mais cada vez mais efetivas destas instituições na procura por um número maior de fiéis.

O mesmo trabalho que é fonte de equilíbrio para um indivíduo, pode ser considerado o motivo de fadiga para outros. Levando este fato em consideração separa-se comumente a carga do trabalho em dois setores, a carga física e a carga mental. Entretanto ao se tratar desta última há uma mistura de fenômenos de ordem tanto neurofisiológica e psicofisiológica quanto de ordem psicológica, psicossociológica ou mesmo sociológica, que torna a análise muito mais complexa. Contudo, ao separar as variáveis referentes aos elementos afetivos e relacionais obtém-se um referencial específico: a carga psíquica do trabalho (Dejours, 1994).

Segundo Laurell e Noriega (1989), carga psíquica são os recursos que no processo de trabalho atuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando processos e adaptação que se correspondem em desgaste, perda da capacidade potencial, corporal e psíquica.

O trabalhador, especialmente no campo religioso, é constantemente submetido a excitações exógenas e endógenas, acumulando-as gradativamente. Essa retenção causa um acúmulo no aparelho psíquico, podendo produzir uma carga psíquica de sentimentos de desprazer e tensão. Assim esse profissional necessita de algumas vias de descarga de sua energia. Algumas destas vias são via psíquica, via motora e via visceral. (Dejours, Dessors & Desrioux, 1993)

Segundo Dejours (1994), tomado por sua hostilidade, o trabalhador pode eventualmente produzir pensamentos agressivos, representações mentais que às vezes serão suficientes para descarregar a maior parte de sua tensão interior ao consumir energia pulsional neste ato. Outros que não conseguem utilizar esse recurso e para relaxar tendem a usar sua musculatura através de crises de raiva motora, comportamentos agressivos ou outros tipos de violência, expressando dessas formas todo um leque de descargas psicomotoras. Todavia, se as vias mental e motora encontrarem-se fora de ação, a energia pulsional não poderá ser descarregada senão pela via visceral - a via do sistema nervoso autônomo, ocasionando o desordenamento das funções somáticas em um processo de somatização.

Ao pensar na relação homem-trabalho, e muito mais no caso de ter de lidar com emoções profundas do seu próprio eu e do eu do outro, como é o caso dos ministros, é preciso considerar que tal servo, não é um mero autômato, pois possui uma história pessoal,

aspirações e sentimentos e por isso precisa de um contexto de trabalho que lhe proporcione, além da dura lida pastoral, um *ethos* onde ocorra uma canalização apropriada para a sua energia psíquica.

Psicodinâmica do Trabalho

A pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho se desenvolve penetrando no campo da vivência subjetiva, do sofrimento e do prazer no trabalho. Ao privilegiar, na análise das vivências subjetivas, as articulações do singular e do coletivo, é preciso ter cuidado, pois nesse caso, há uma tendência de se perder a força socialmente constituída da pessoa como indivíduo. A questão principal na pesquisa em Psicodinâmica do trabalho é a demanda dos trabalhadores que participarão da investigação, da análise e da interpretação do material de pesquisa, já que, conforme postulam Dejours, Abdoucheli e Jaynet (1994), para identificar o sofrimento é preciso passar pela palavra dos trabalhadores. Nessa forma de abordagem a psicodinâmica do trabalho tem como epicentro a relação entre sujeito e a organização do trabalho e como essa relação pode ser determinante do sofrimento psíquico. (Dejours, 1992).

Nesse caso, é oportuno refletir no argumento de Dejours (1992) quando afirma que a autonomia do trabalhador é condição necessária para o equilíbrio psicossomático e que a carga psíquica do trabalho tende a aumentar quando a liberdade de ação e organização das suas atividades é afetada. A consequência disso, diz esse teórico, é o domínio do sofrimento. Assim sendo, o sofrimento passa a caracterizar o campo que separa a doença da saúde.

Muitas vezes, dependendo do tipo de organização de trabalho das instituições, pode haver um espaço de liberdade, entre o indivíduo que presta o serviço e a organização, no qual se estimula a autonomia para negociações, criatividade, modulações do modo operatório permitindo uma intervenção do operador sobre a própria organização do trabalho, objetivando tornar a empresa mais próxima do seu desejo. Segundo Dejours (1992), se não há espaço público para a negociação, começa o sofrimento.

Se o trabalhador dispõe de liberdade e de autonomia sobre sua tarefa, tende a realizar-se ao cumpri-la e ser revitalizado pela mesma, pois nessas situações o trabalho geralmente oferece vias de descarga mais adaptadas às suas necessidades, favorecendo sua homeostasia. Este tipo de trabalho é denominado pela psicodinâmica do trabalho como um *trabalho equilibrante*.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora. (Dejours, 1992, p.133).

Por outro lado, quando em uma determinada atividade não existe a possibilidade da utilização da via de descarga psíquica, a energia pulsional acaba por acumular-se passando a ser uma fonte de sofrimento, tensão e desprazer. Posteriormente surgem a fadiga e a astenia, características de um trabalho fatigante. Quando a relação homem-organização do trabalho fica dificultada, o sofrimento, antes ocasional, se torna dominante. (Dejours, 1992).

Certamente o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico, quando não se permite a livre atividade, quando a liberdade para organização do trabalho é limitada opondo-se aos desejos do trabalhador, o que tende a gerar aumento da carga psíquica e abrir espaço para o sofrimento no trabalho. Em vista disso, se torna fundamental compreender a maneira como se elaboram os dois lados da organização do trabalho, isto é, aquele que é fonte de

sofrimento e o outro que é fonte de prazer. Tal análise é indispensável para se tentar uma interpretação mais específica dos laços entre trabalho e saúde e, também, para se encontrar alternativas satisfatórias.

Trabalho e sofrimento no ministério pastoral adventista

Os líderes religiosos não estão imunes às pressões do cotidiano. Diversos autores têm suscitado discussões que envolvem a saúde física e emocional desses líderes. Embora os pastores trabalhem para uma instituição religiosa, os contrassensos do trabalho, as incertezas, os medos e as angústias presentes no seu espaço de trabalho e até o desenvolvimento de algumas doenças, aproximam os líderes religiosos cada vez mais de outros trabalhadores em *ethos* exógamos. A questão das patologias do medo e da excelência no trabalho assim como a questão da qualificação e da exigência por melhores qualificações são cada vez maiores na contemporaneidade e por isso mesmo instigam a análise das consequências, dessas transformações sociais, culturais e econômicas sobre a saúde psíquica e mental desses líderes. (Dejours, 1992).

De modo geral, a forte vivência de prazer e sofrimento, observada nos líderes religiosos, se deve a uma série de fatores, tais como a possibilidade de ter um controle maior de seu processo produtivo; a oportunidade de vivência de valores no trabalho considerados positivos e desejáveis (como amor, respeito, consideração, etc.) e o contato mais próximo com a comunidade. Contudo, geralmente, tais categorias deveriam dar maior sentido ao seu trabalho e propiciar a sensação de utilidade e certeza de estar feliz servindo a comunidade.

Na IASD não é raro encontrar pastores que sofrem emocionalmente em diversas áreas do seu ministério, e em muitos dos casos esse sofrimento tem os induzido a um serviço deficitário, a um pedido de demissão ou a dispensa pela Administração do seu Campo de trabalho. É certo que a cada ano um número considerável de pastores tem sofrido com suas demandas profissionais e espirituais. Muitos deles poderiam ser resgatados ou ter seu sofrimento atenuado, se pudessem ser ajudados em seu ministério e suas relações de trabalho, através de um acompanhamento psicológico.

O ministério é reconhecido como um trabalho estressante. A natureza intrapessoal do ministério não apenas proporciona oportunidade para alegre intercâmbio com outros, mas também ocasiões de lutas e tristezas. Falar em público, liderança administrativa, atender aos doentes e enlutados – tudo contribui para o estresse.... conhecer os próprios limites e desenvolver métodos de lidar com ela é vital para um ministério efetivo (Pagani, 2010, pp 27-28).

No contexto acadêmico do Seminário, os alunos já começam a sentir uma espécie de prévia do que terão de enfrentar ao chegarem ao campo de trabalho como ministros graduados. Muitas leituras, o desafio das línguas – inglês, grego e hebraico –, meses longe de casa em evangelismos, e metas de evangelização difíceis de serem alcançadas.

Assim eles vão se conscientizando de que, no futuro campo de trabalho, as pressões e metas se avolumarão a tal ponto que, sem um acompanhamento psicológico, dificilmente resistirão às frustrações e sofrimentos que vão acompanhá-los em suas lidas diárias.

Daí a necessidade de o pastor adotar uma postura filosófica de modo a poder indagar e questionar como um verdadeiro profeta de Deus, sempre visando o bem dos outros mas, também o bem de si. Afinal essa é a regra áurea do cristianismo. Desse modo, a atividade ministerial poderá encontrar melhor sentido, os sermões causarão melhor impacto nos

ouvintes e conseguirão entender melhor a essência da sua vocação, além de obter clara percepção da verdade.

Por outro lado uma postura alienante impedirá que o Espírito Santo trabalhe em suas vidas, para que ensine o que verdadeiramente deve ser ensinado, estes são tão certos do que pensam que não permitem que o evangelho que pregam transforme suas vidas, se discursando sermões superficiais e confusos; contudo, quando conscientes de suas fraquezas e debilidades, novos e melhores caminhos se abrirão para sua vida pessoal, familiar, acadêmica, ministerial e principalmente para saúde física, mental e espiritual.

Um estudo recente, apresentado no Guia para Ministro da IASD, mostrou que 75% dos pastores apresentaram períodos de grande esgotamento caracterizado por um conjunto de reações física, emocional e mental resultante de reiterada excitação emocional derivada do constante envolvimento com questões espirituais das pessoas. O pastor, de modo geral, revela o Guia, tem mais coisas pra fazer do que é capaz, pois se espera que seja habilidoso em maior número de áreas do que lhe é possível. Além de ter menos recreação do que a maioria das pessoas, diz o Guia, o pastor fica entre as expectativas da sua congregação e de sua Liderança Administrativa e, infelizmente, tais expectativas nem sempre coincidem, o que termina provocando um efeito *ampulheta*, levando-o a sentir-se no meio dela, aonde a areia vem por cima, de ambas as direções. (IASD, 1995)

Prazer e trabalho no ministério pastoral adventista

Por outro lado muitos teóricos se referem a experiências de prazer vivenciadas por ministros no convívio alegre com a família, as igrejas, em ver seu trabalho valorizado e reconhecido, no cumprimento da missão em transformar vidas, ao ajudar os casais em seus relacionamentos conjugais; ao ver sua igreja crescendo em dons e atividades espirituais e em seus dias de folga. (Murdock, 2007; Costa, 2005; Macarthur, 2007).

Os pastores da IASD gozam da liberdade de ter as manhãs livres para estudar. São contemplados com diversos auxílios adicionados ao seu salário regular; anualmente são agraciados pela liderança do Campo em um Concílio de família, realizado em local aprazível, com ênfase em atividades recreativas; os mais aptos são contemplados, em função de suas habilidades, com bolsas de estudo em pós-graduação, inclusive no exterior. Na IASD, diferente das demais congregações evangélicas, os salários dos pastores são todos semelhantes, até um teto comum, desde o Presidente Geral ao pastor da igreja mais humilde. Os ministeriais, líderes espirituais dos pastores, em cada campo, são orientados a fornecer-lhes importantes serviços tais como: visita pessoal, disposição para ouvir, adestramento que supra suas necessidades educacionais, treinamento em evangelismo e acesso a uma revista periódica, Ministério, com temáticas que visam auxiliá-los em seu pastoreio (IASD, 2010).

White (2015), pioneira e mentora da IASD, afirma que a recreação é necessária aos que se acham ocupados em esforço físico e mais ainda essencial àqueles cujo trabalho é especialmente mental. Não é fundamental à salvação, nem para a glória de Deus, manter a mente em contínuo e excessivo trabalho, mesmo sobre temas religiosos. Ela salienta, além disso, que é privilégio e dever de todo ministro procurar revigorar a mente e fortalecer o corpo por meio de boas recreações, com o propósito de usar as energias físicas e mentais para a glória de Deus. A autora adventista ainda arremata declarando que a religião de Cristo é animadora e enobrecedora em sua influência.

Não há dúvidas quanto a nobreza do trabalho de um ministro. Não há trabalho mais sagrado que o ministério pastoral. Entretanto, cuidar da igreja de Deus e lidar com pessoas

é um ofício que envolve o pastor em circunstâncias muitas vezes estressantes em um ministério reconhecido como um trabalho de muitos desafios e de natureza intrapessoal que proporciona oportunidade para alegre intercâmbio com outros, mas também ocasiões de lutas e tristezas.

Desafios do trabalho e a necessidade de acompanhamento psicológico ao pastor adventista

Peters (citado por Torres, 2008, p.174), nos diz que o aconselhamento pastoral envolve tarefas como dar orientações, encorajar a verbalização de dificuldades e prover apoio emocional em áreas tão diversas quanto a vida matrimonial, vocacional, familiar, profissional, espiritual, entre outras.

Para Lopes (2010), há pastores doentes emocionalmente no seu exercício pastoral, que deveriam estar sendo pastoreados, mas estão pastoreando. O ministério pastoral é cheio de desafios e busca por realizações cada vez mais complexas. Como reflexo disso o pastor sofre constantemente por ter que limitar e reprimir seus sentimentos, suas lutas, dores e frustrações. Esse é um sofrimento comum em muitos ministérios. Além disso, a sua solidão e a própria natureza do ministério sacerdotal o impede de compartilhar suas dores, lutas, desafios mesmo com alguém que tenha bagagem suficiente para ajudá-lo como um bom amigo ou mesmo o seu pastor ministerial.⁴

Uma pesquisa feita por Neto (1997), mostra que há um grande índice de doenças psicológicas entre pastores protestantes comparados a população mundial.

Em sua pesquisa sobre a depressão ocorrida entre pastores, Deus (2009) revela que dentre alguns dos pacientes cristãos, portadores de depressão, atendidos por ele, 13 eram ministros, representando 26% dos pacientes atendidos. Quanto as causas do adoecimento dos pastores, alguns relacionaram a doença ao estresse do exercício da vida pastoral, aos problemas de relacionamento conjugal, ao pecado e à falta de fé. Outros não souberam identificar a causa e alguns relacionaram a depressão à ação do demônio.

No campo pastoral adventista não tem sido muito diferente. Em meio a tantas exigências e pressões que o ministro adventista tem sofrido, muitos dos pastores tem se deparado com realidades semelhantes, nas quais muitos não têm como se precaver nem se sentem a vontade para buscar, quando doentes, os devidos cuidados. Essa pressão reflete na vida emocional do ministro, a tal ponto que, sem ajuda psicológica, ele tende ao comprometimento vital da suas funções sacerdotais.

Metodologia

Este estudo, de caráter qualitativo, buscou compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de líderes religiosos de uma instituição protestante. Para isso, procura compreender a organização e as condições de trabalho dos pastores, identificar os aspectos que influenciam para o aumento da carga física e psíquica dos pastores em seu ministério e levantar as relações e condições de trabalho vivenciadas pelos líderes religiosos. Tendo como fundamento a psicodinâmica do trabalho, utilizando de entrevistas individuais semiestruturadas. Foi utilizada também a análise de conteúdo, que segundo Bardin (1977) é um conjunto de técnicas de análise das comunicações utilizadas para obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdos das mensagens,

4. O pastor ministerial é o líder espiritual dos pastores distritais na hierarquia adventista.

ou dos indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos em relação às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

A pesquisa teve como participantes seis pastores de denominação Adventista do Sétimo Dia, localizados na região do nordeste do Brasil, com média de 15 anos de trabalho no ministério adventista. Foram entrevistados com base em um roteiro proposto por Czekster (2007), após ter sido apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, proposto pelo Conselho de Ética da instituição e assinado por todos. O questionário foi composto por 18 questões e as entrevistas individuais, realizadas em ambiente de escolha dos entrevistados, foram gravadas eletronicamente e, em seguida transcritas para tratamento por meio da Análise de Conteúdo (Bardin, 2011). Após a transcrição, foi efetuada a leitura flutuante do material coletado e, posteriormente, a localização das falas representativas das categorias previamente estabelecidas e das subcategorias que delas emergiram.

Optou-se por uma revisão bibliográfica atrelada a pesquisa qualitativa para dar a esse trabalho uma exploração de caráter mais abrangente e estimular os entrevistados a expor ideias provenientes de sua subjetividade. Essa metodologia é utilizada quando se busca uma percepção mais profunda a respeito da natureza de uma questão, possibilitando assim uma maior compreensão do significado destas vivências tanto para os pesquisadores quanto para os atores no campo de pesquisa. (Czekster, 2007).

Análise e Discussão dos Resultados

Entrevista

Os dados fornecidos pelas entrevistas foram submetidos à técnica de Análise de Conteúdo conforme Bardin (1987), com modificações propostas por Minayo (2007). A aplicação desta técnica consistiu em operacionalizar as falas agrupando-as em categorias com vistas à classificação dos elementos constitutivos de um conjunto, por distinção, e posteriormente agrupando-os por afinidade, convergências e aproximações. Após transcrição foi realizada uma leitura minuciosa e atenta do material coletado nas entrevistas e em seguida efetuado o recorte dos conteúdos, em função de suas significações, os quais se constituíram em unidades de análise sugerindo as seguintes categorias e subcategorias:

Quadro 01: Distribuição das categorias e subcategorias

Categorias	Subcategorias
CATEGORIA I Escolha Profissional	Identificação Profissional Chamado Divino
CATEGORIA II Organização do Trabalho	Planejamento Carga horária Ritmo do trabalho Relação com superiores hierárquicos Eficácia do Pastor ministerial
CATEGORIA III Condições de Trabalho	Materiais e equipamentos Remuneração Quantidade de trabalho
CATEGORIA IV Cargas de Trabalho	Carga Física Carga Psíquica
CATEGORIA V Vivências de Trabalho	Vivências de prazer no trabalho Vivências de sofrimento

A primeira categoria apreendida a partir das falas dos participantes está relacionada à “escolha profissional”, a qual se subdividiu em duas subcategorias apresentadas abaixo com a ilustração de suas unidades de análise.

Quadro 02 - Distribuição das subcategorias e unidades de análise da Categoria I: Escolha Profissional

Subcategorias	Unidades de análise
Identificação Profissional	“[...] Meu pai já era pastor e eu cresci na igreja (S2); Eu me sentia feliz vendo aqueles homens trabalhando para Deus e desejei ser igual (S3); Foi o desejo de participar mais efetivamente da Missão e ter o privilégio de cuidar espiritualmente das famílias (S4);”
Chamado Divino	“Com o passar do tempo entendi que Deus estava me chamando (...) isso tocou meu coração, até que entendi que Deus queria que eu fizesse Teologia (S2); O chamado mesmo depois de eu ter iniciado Teologia, só chegou mesmo as 24 anos (S3); O sentimento de ser pastor foi se tonando cada vez maior e o sentimento de que Deus estava me chamando para esse trabalho foi crescendo (S5); Eu entendo que foi uma providência divina e um chamado (S6).”

Os pastores entrevistados apontam uma *escolha profissional* mediada pelo desejo de exercer a profissão, indicando-a como identificada com seus interesses e projetos de vida, ocorrendo aí o encontro da história privada dos sujeitos com o trabalho que exerceriam na dimensão pública. A história de vida ecoou nas escolhas do trabalho na forma de uma “ressonância simbólica” (Dejours, 2010)

A subcategoria ‘*chamado divino*’ coloca a escolha profissional no território da vocação. Tal verbete, originário do latim *vocare*, significa *ser chamado*, termo que ao qual é atribuído o fator desencadeante da formação pastoral (Bock, 2000).

O ‘*chamado divino*’ é posto como fator decisivo para o engajamento profissional e suporte para as agruras e dificuldades da função. Estas dificuldades estão bem representadas no seguinte quadro que ilustra a categoria intitulada “organização do trabalho”.

Quadro 03 - Distribuição das subcategorias e unidades de análise da Categoria II: Organização do Trabalho

Subcategorias	Unidades de análise
Planejamento	“[...] Nossas tarefas pastorais já vem via União, a União já distribui para as Missões e Associações, então poucas das atividades nós realizamos.” (S1); Nas tarefas já pré-moldadas eu tento fazer alguma coisa diferente. (S2); Já tinha um pacote, pré-moldado, e os pastores então, faziam uma reciclagem. (S3); Apenas aplicamos algumas necessidades locais do distrito, mas a base é a que recebemos das órgãos superiores. (S6)”

Carga horária	“[...] Nós trabalhamos em tempo integral em prol da igreja. (S2); A nossa carga horária é bem intensa, passamos o dia todo no batente; resolvendo coisa pra cima e pra baixo. (S1); Eu não conheço nenhum pastor que trabalhe 8 horas, nós sempre fazemos mais. (S3); Nós assinamos uma declaração de compromisso de tempo integral. (S5); Pelo menos temos a liberdade de organizar o tempo de acordo com as nossas necessidades vitais, pois somos nós que fazemos os horários. (S5); Não tem uma carga horária nem turno, na verdade o pastor tem que estar à disposição da igreja 24 horas por dia (S6)”
Ritmo do Trabalho	“Alucinado! [...], eu não conheço nenhum trabalho que tenha o ritmo tão acelerado quanto o trabalho pastoral. (S2); O ritmo imposto para pastor é bem puxado. (S3); Às vezes muito intenso. (S4); É uma imersão total; [...] é um fator que contribui muito para o pastor entrar em angústia. (S5); É bastante intensa a agenda do distrito e são muitos ministérios por igreja. Isso porque nós temos que trabalhar com todas as faixas etárias. (S6);”
Relação com os superiores hierárquicos	“Infelizmente essa relação nem sempre é 100%, Em algumas situações a gente tem um arranhão com os superiores. (S1); Na verdade a relação não é boa, mas por medo terminam se reprimindo e muitas vezes isso se reflete no desempenho do pastor no distrito. (S5); Já tive atritos com eles [...] porque eu não sou de engolir certas coisas, mas todos eles dizem que gostam de mim. (S3); Até aqui têm sido muito boa. (S6); É relativamente boa, tento fazer tudo o que eles pedem e de forma estritamente profissional. (S2); Os bons tratamentos são recíprocos. (S4)”.
Eficácia do Pastor Ministerial	“Na grande maioria, o pastor ministerial não tem qualificação pra exercer a função que ele tem. (S1); Tenho medo de expor minha família pra alguém que não tem qualificação, alguém que é muito ligado ao campo, ao presidente ou é um dos administradores, Alguns não guardam a ética e isso promove a insegurança que é tão grande entre os pastores com relação ao ministerial. (S1); O ministerial busca atender a necessidade de um amigo que nós não conseguimos ter. Em termos geográficos nós estamos isolados no campo de trabalho e o ministerial deveria suprir essa necessidade. (S2); A gente não pode abrir o coração para o pastor ministerial por que sabe que mesmo que não seja maldade, vai influenciar na decisão da mesa administrativa e no nosso emprego. (S3); O ministerial é uma fachada, ele não funciona da maneira que deveria funcionar. (S3); Existe um cargo lá com o nome de “pastor ministerial” conhecido como o “pastor dos pastores”. Ele deveria ser um psicólogo, mas ele não tem formação na área, é um pastor normal e, além disso, não tem nenhuma capacidade terapêutica.” (S5); “A maioria dos pastores não tem a confiança que deveria ter nesse profissional. (S5); Ele faz parte da rede do sistema, da liderança da igreja, não é uma pessoa à parte, ele sempre está entre nós, podendo até nos expor para o presidente de campo, podendo assim prejudicar a segurança do nosso trabalho.” (S5); Durante toda a minha vida no pastorado, eu não encontrei nenhum ministerial que eu pudesse contar plenamente.” (S5); O vínculo com a associação é o que impede que o pastor que está passando por problemas abra o coração para o ministerial.” (S6)

<p>Ministerial Ideal</p>	<p>“Então eu acredito que esse profissional, sendo qualificado, preparado, sem vínculo nenhum com as administrações dos campos, sem vínculo nenhum, esse homem poderia fazer uma diferença imensa na vida dos pastores.” (S1); O que os pastores precisam hoje é de psicólogos preparados para ouvi-los, assim como o psicólogo precisa de terapia, o pastor precisa de um acompanhamento psicológico também. Mas hoje, a função do psicólogo não é encontrada em um pastor ministerial. (S2); a pessoa que precisa ser atendida vai abrir o coração somente se tiver certeza de que o comentário e as suas dificuldades serão preservadas. (S6); Eu acredito que vai ficar muito mais fácil pra ele buscar um profissional que não esteja vinculado ao corpo administrativo da organização. (S6);”</p>
--------------------------	---

O quadro 3 evidencia, na categoria 2 – *Organização do Trabalho*, subcategoria *planejamento*, que no exercício da função pastoral deveria existir mais flexibilidade no que diz respeito à realização da função e no ‘planejamento’ das atividades requisitadas. Dejours e Abdoucheli (1994) consideram a possibilidade do trabalhador, por não suportar o sofrimento, usar como recurso estratégias defensivas, quando poderia ser motivado a produzir com melhor qualidade embasado na criatividade e no prazer pelo trabalho.

Contudo, nas subcategorias ‘*carga horária e ritmo de trabalho*’ é visível em todos os participantes a existência de uma sobrecarga em horas de trabalho no exercício da função, que será exposta em seguida na categoria *condições de trabalho*. Em relação ao *ritmo de trabalho*, surgem termos como muito intenso, alucinado, puxado, imersão total, em sua definição. À vista disso, *carga horária e ritmo de trabalho* elaboram uma combinação prejudicial que acarreta danos à saúde psíquica do ministro adventista.

Assim, quando a atividade pastoral não pode ser exercida livremente, o trabalho do ministro torna-se perigoso para o aparelho psíquico. O bem estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas também de um livre funcionamento articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. (Dejours, 1994).

Se o trabalhador dispõe de liberdade e o mínimo de autonomia sobre sua tarefa, tende a realizar-se ao cumpri-la e a ser revitalizado pela mesma, pois nessas situações o trabalho geralmente oferece vias de descarga mais adaptadas às suas necessidades.

Em geral a carga psíquica do trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui. Essa regra é modulada pelo jogo da livre escolha do ofício. A carga psíquica do trabalho é a carga, isto é, o eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho. Quando não há mais arranjo possível de organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico é bloqueada. Abre-se, então o domínio do sofrimento. (Dejours, 1994, p.28)

Completando a categoria 2 – *Organização do trabalho*, a subcategoria *relação com os superiores hierárquicos* nos mostra um resultado com duas naturezas - metade dos participantes apresentam a existência de relações cordiais com suas lideranças, neste caso, presidente, secretário, tesoureiro. A outra metade da amostra relata já terem tido alguma desavença com seus superiores, corroborando o pensamento de Dejours (1992, p.75), de que em geral, as relações hierárquicas costumam asfixiar os sujeitos, provocando um significativo sofrimento.

Em relação à subcategoria *Eficácia do Pastor ministerial*, observa-se uma heterogeneidade nas respostas. Falta de ética por conta do pastor ministerial, falta de

capacitação, medo de que o ministerial possa afetar na estabilidade do emprego e solidão foram alguns aspectos percebidos nas respostas. Atrelado a isso, durante as entrevistas, foi notado um misto de revolta e descaso quanto à eficácia do cargo *ministerial*. Os pastores distritais não negam que existe uma insegurança quando ao cargo do pastor ministerial, que é um superior na escala hierárquica e simultaneamente é um membro da mesa administrativa, e que isso gera uma série de dificuldades éticas que são visíveis nas falas dos entrevistados.

Em contrapartida, na subcategoria *Ministerial ideal* podemos ver um contraste existente entre a imagem real e ideal que existe entre os pastores distritais a respeito do cargo do pastor ministerial. Graduação em psicologia, um profissional que não seja da mesa administrativa, um profissional adventista, um profissional ético; essas são algumas características que os entrevistados acreditam que deveriam ser implantadas com o intuito de sanar as questões citadas na categoria anterior (*eficácia do pastor ministerial*), e assim reconhecer o pastor ministerial como um cargo efetivo, como um pastor que cuida dos outros pastores.

A categoria 3 – Condições de trabalho - está posta no quadro 4 com suas respectivas subcategorias: *remuneração e quantidade de trabalho*, conforme segue:

Quadro 04 - Distribuição das subcategorias e unidades de análise da Categoria III: Condições de Trabalho

Subcategorias	Unidades de análise
Remuneração	“A remuneração do pastor é o suficiente pra ele viver de uma forma confortável e tranquila. [...] Então nós temos os privilégios de ter auxílios que complementam esse salário, então se fossem juntar as ajudas de custo com o valor líquido que nós recebemos, se torna um bom salário sim e nos dá uma forma de viver tranquila. (S2); Não é muito pra eu me esquecer de Deus, nem é pouco pra passar necessidade. [...] Dá pra viver muito bem, inclusive o pastor hoje é enquadrado como no patamar de classe média alta. (S3); A remuneração é muito boa, [...] ela nos dá um serie de auxílios financeiros, como auxílio Km, auxílio material de trabalho, plano de saúde, remédios e vários outros. (S5); A igreja procura dar a melhor assistência possível ao pastor pra que ele não tenha essas preocupações, então, moradia, assistência medica e muitas outras coisas [...] o pastor tem tudo o que precisa pra viver dignamente. (S6)”
Quantidade de trabalho	“Aí é problema [...] cada departamento tem uma meta pra você alcançar, [...] eu acho que é muito exagerada a quantidade de atividades que pedem dos pastores. (S1); São muitas tarefas que nós temos e isso termina acarretando uma grande sobrecarga. (S2); As funções colocadas sobre nós são inúmeras. O Pr. distrital é tudo, ele é conselheiro, ele é o construtor, é o pregador, é o visitador. Então o pastor da igreja adventista hoje, ele é chamado pra exercer funções desde evangelista até o construtor de igreja; ele é tudo na igreja.” (S3); As tarefas são muitas, e não as esgotaremos nunca. (S4); Você imagina um pastor que toma conta de 24 igrejas, 12 igrejas e cada igreja com esses departamentos. Eu já cheguei a ter 21 igrejas e a demanda de trabalho era enorme, mas com um bom planejamento deu tudo certo. (S5); São muitas é verdade [...] (S6)

Essas subcategorias reúnem os assuntos mais referidos entre os pastores. Nos resultados existe uma maior ênfase na *quantidade de trabalho* do que no assunto a respeito da *remuneração*.

No tocante à subcategoria *quantidade de trabalho*, é evidente que todos consideram que existe um excesso de atividades, ponderando a diversidade de tarefas existentes

no cargo. Em contrapartida, na subcategoria *remuneração*, ficou claro que em todos os depoimentos existem elementos de satisfação, mostrando que a *remuneração* não possui uma relação direta com a produção de resultados. Isso ratifica um equilíbrio entre ambas subcategorias, do que se pode inferir que a quantidade de trabalho é elevada mas que ela é ressarcida por meio de uma remuneração adequada.

A categoria 4, composta pelas subcategorias *carga física* e *carga psíquica*, unidas às suas respectivas frequências está representada no quadro 5.

Quadro 05 - Distribuição das subcategorias e unidades de análise da Categoria IV: Carga de Trabalho

Subcategorias	Unidades de análise
Carga Física	“Pra mim o que têm influenciado mais é quando existe uma sobrecarga de atividades que estão além do nosso limite físico mesmo e ate psicológico. Então às vezes uma atividade é continua, e quando a gente acha que terminou já começa outra! (S2); O escritório do pastor é uma continuidade da sua casa, o escritório dele é dentro da casa dele e o lugar que ele mora é também o lugar do trabalho dele; E isso tende a inquietar o ministro. Se o pastor não tiver um equilíbrio e maturidade ele tem uma forte tendência de passar dos limites do trabalho, pois ele está totalmente imerso no trabalho. O escritório é na sua casa e sua casa é na igreja.” (S5); Meu celular não desliga, ele fica ligado 24 h, e se alguém me liga as 01:00, 02:00, 03:00 horas da manhã eu tranquilamente me levanto e vou atender.” (S6)
Carga Psíquica	“Infelizmente as poucas informações que nós temos na faculdade de teologia, não é o suficiente pra suprir a necessidade do membro da igreja. (S1); Todo distrital hoje sofre, porque nas dificuldades que nós enfrentamos, pessoais ou com a família a gente não tem ninguém disponível que seja neutro e ao mesmo tempo ético pra cuidar de uma situação delicada na família pastoral. (S1); Se eu receber menos de 30 ligações por dia, então eu posso dizer que meu dia foi tranquilo, mas meu telefone começa a tocar as seis horas da manha e só para as 22 horas. (S3); Atender a igreja em suas expectativas e ao mesmo tempo atender as expectativas da organização não é nada fácil. As vezes essas expectativas parecem totalmente contraditórias e quem fica no meio levando as pancadas são os pastores. (S5); Quanto a relação do pastor com a família, o pastor se dedica tanto ao trabalho que algumas vezes a esposa acaba ficando em segundo plano, os filhos também e isso pode acabar causando algum tipo de problema. (S6)”

A carga física está associada ao esforço físico e ao desgaste das estruturas corporais para a realização de determinado trabalho e como é possível observar há um destaque para o fato de que a função exige um desempenho em tempo integral e como vimos nas categorias anteriores, mesmo durante o período estipulado para folga, existem demandas que precisam ser solucionadas.

Quanto à *carga psíquica* presentes nos pastores foram apontados os seguintes aspectos: relacionamento com os fiéis, a responsabilidade decorrente do cuidado da igreja, sensação de despreparo para situações adversas, cobrança exacerbada da administração e falta de um acompanhamento psicológico especializado.

Dejours (1987) considera a insatisfação no trabalho como uma das formas fundamentais de sofrimento do trabalhador que está relacionada ao conteúdo das tarefas. Tal insatisfação pode ser decorrente de sentimentos de indignidade pela obrigação de realizar uma tarefa sem significado, de inutilidade por desconhecer o que representa o trabalho no conjunto

das atividades na instituição.

Pode-se destacar ainda alguns fatores que atuam como atenuadores da carga de trabalho psíquica. A satisfação pelo trabalho bem realizado e bem remunerado, ou seja, a missão de levar o evangelho e mudar a vida das pessoas traz reconhecimento profissional e alivia parte da sobrecarga causada pela atividade.

A categoria 5 – Vivências de trabalho se subdividem em duas subcategorias: *vivências de prazer no trabalho* e *vivências de sofrimento no trabalho*

Quadro 05 - Distribuição das subcategorias e unidades de análise da Categoria V: Vivências de Trabalho

Subcategorias	Unidades de análise
Vivências de prazer no trabalho	<p>“Alguns irmãos das igrejas que passamos, reconhecem o nosso trabalho, reconhecem as nossas atividades e procuram nos ajudar. (S1); Tenho prazer em ver uma vida transformada, é ver um relacionamento conjugal melhorado, ver a mudança de relacionamento entre pais e filhos, é poder ver as pessoas se estruturando pela nossa liderança que esta sendo inspirada e ungida por Deus. (S2); A minha motivação hoje, é o meu desejo de ver Jesus voltar, então é tentar cumprir a missão que o senhor me confiou, que é a pregação do evangelho que de fato é o sinal que antecede a volta de Cristo. (S3); Gosto de ver a igreja crescer, gosto de ver pessoas aceitando a Jesus, tenho uma fascinação tremenda por construir igreja, colocar a igreja em pontos estratégicos. (S3); A minha motivação é Jesus mesmo.” (S3); Alegria o coração quando vemos pessoas sendo transformadas, na sua fé, na sua fragilidade quando elas conseguem vencer algum mau hábito, algum vício. Ver as famílias sendo transformadas pelo poder do evangelho e é claro a motivação que não pode faltar pra nenhum cristão quanto mais para um pastor que vive a expectativa da volta do nosso senhor Jesus Cristo. (S6) ”</p>
Vivências de sofrimento	<p>“A gente não tem essa qualificação por parte da faculdade, nem por parte do próprio campo de trabalho. Você não encontra algo completo, sempre está faltando alguma coisa ou algum detalhe interessante e isso nos impossibilita de prestar um serviço melhor pra igreja. (S1); O fato de eles acharem que a família pastoral é uma família perfeita, que não tem defeitos, que não tem nenhuma dificuldade, que não precisam de apoio em nenhum momento. (S1); Pra mim o que têm influenciado mais é quando existe uma sobrecarga de atividades que estão além do nosso limite físico mesmo e até psicológico. Então as vezes uma atividade é contínua, e quando a gente acha que terminou já começa outra! (S2); Como na maioria das vezes vem tudo já pronto da associação o pastor se desmotiva a criar algo novo, quase nenhum pastor cria algo novo. (S5); Pra mim a questão que eu mais sinto dificuldade no meu ministério é essa: me sentir desqualificado pra algumas situações e achar que eu como pastor apenas por que fiz um bacharelado em teologia tenho a solução pra todas as situações, e isso não é verdade.” (S6)</p>

De acordo com os entrevistados, dois fatores desencadeantes de prazer no trabalho foram mais salientados: saber que as pessoas podem ter a sua vida transformada e presenciar uma melhora significativa na qualidade de vida dos fiéis da igreja. Fica evidente que os sentimentos de prazer estão absolutamente vinculados ao propósito da vida ministerial também em outras falas: sentimento de identificação, cumprimento do chamado divino, serviço à comunidade e reconhecimento pessoal. O prazer, de modo geral, está relacionado à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo sujeito, tornando-se, desta

forma, uma manifestação episódica, tendo em vista as contrariedades impostas pela civilização. A esse conceito, acrescenta-se a afirmação de Dejours (1994), de que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza.

Embora existam indícios da vivência de prazer no ministério pastoral, não podemos negar que a vivência do sofrimento também é muito presente no desempenho da função. As *vivências de sofrimento no trabalho* refletem como causa de sofrimento questões como sensação de despreparo, sobrecarga de atividades, falta de liberdade para realização das atividades e falta de um acompanhamento psicológico no desempenho da função.

O sofrimento relatado na fala dos pastores é apontado a partir do intenso desgaste físico e psicológico. A frequente labuta com as adversidades psicossociais da comunidade, a exigência moral e a dedicação exclusiva ao trabalho, proporcionam tremenda carga psíquica ao pastor, principalmente pela falta de apoio psicológico.

O sofrimento é determinado pela insatisfação do ministro, tanto pelo fato de não ter no trabalho uma via de descarga de energia que seja efetiva e de acordo com sua personalidade, como também no que se refere a desejos e motivações. O trabalhador, geralmente, em confronto com a realidade, busca significação para as tarefas que realiza perante a organização do trabalho. Na existência do conflito, há sobrecarga comportamental e grande insatisfação do colaborador pela falta de meios de canalização de suas pulsões. Esse contexto associado ao fato de o servidor estar inserido em uma organização de trabalho muito rígida hierarquicamente influenciam seu funcionamento mental, pois tem que se submeter a ela para sobreviver (Dejours, 1992).

Considerações Finais

Nos tempos atuais as religiões têm ampliado seus horizontes e desenvolvido formas cada vez mais abrangentes para alcançar ao maior número de fiéis no menor tempo possível, as vezes resultando injustamente na generalização do pensamento das pessoas sobre as religiões, passando a impressão de que a fé é um produto a ser explorado.

As análises teóricas permitem deduzir-se que o cumprimento da missão é a premissa norteadora que incentiva os pastores a se manter 24 horas por dia na função, exigindo o máximo de si mesmo. Ser apenas pastor, no olhar dos estudiosos pesquisados, não é o suficiente. Além de pastor, observam eles, o líder espiritual tem que ser chefe de obras, conciliador, negociante, exímio pregador entre muitas outras funções.

De modo geral, os resultados mostram que o sofrimento está associado ao desgaste psicológico, desgaste físico, sentimentos de desvalorização, falta de liberdade nas realizações das tarefas, sensação de despreparo, além de perda de controle emocional, estresse, aborrecimento constante, e impaciência.

A investigação, no campo de pesquisa, junto aos atores identificou inclusive elementos de prazer vivenciados no ministério pastoral, tais como auxílios adicionados ao seu salário, reconhecimento da igreja por seu trabalho, conversão de vidas, manhãs livres para estudar;

É preciso entender que a religião é um campo complexo de trabalho para qualquer profissional, por isso família, amigos e os próprios ministros têm também importantes papéis nesse processo, levando em consideração que alguns já iniciam o ministério apresentando sintomas de patologias de cunho psicológico e emocional; não obstante, não podemos ser injustos com a mesma e responsabilizá-la pelo sofrimento advindo do trabalho e esperar que a própria seja a responsável por reestabelecer o equilíbrio emocional e psicológico dos

pastores.

As limitações do estudo se devem a escassez de produção teórica, a qual tentou-se compensar com os fatos ditos regulares dos informantes envolvidos. Entende-se que a psicodinâmica do trabalho se delineou como um aporte teórico pertinente, o qual poderá ser ampliado pela realização de novos trabalhos sobre a práxis pastoral em outras denominações religiosas.

Referências

- Anderson, R. A. (1965). **O pastor evangelista**: Sua vida, ministério e recompensa (J. de Araújo, R. Bivar, trad.) Santo André, SP:CPB
- Assumpção, E.P.(2002). **Stress, trabalho e estilo de vida do ministro presbiteriano**. Dissertação de Mestrado – Centro Presbiteriano de Pós graduação Andrew Jumper, Instituto Mackenzie, São Paulo (SP).
- Bardin, L. (2011). **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70.
- Costa, Samuel (2005). **Psicologia pastoral**. Rio de Janeiro: Ed. Samuel Costa.
- Czekster, M. D. V. (2007) **Sofrimento e prazer no trabalho docente em escola pública**. Dissertação de Mestrado em Administração - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.
- Dejours, C. (1992). **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1999). **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV
- Dejours, C.; Abdoucheli, E.; Jayet, C. (1994). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana** à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C; Dessors, D; DESRIAUX, F. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. *Rev. adm. em-pres.[online]*. 1993, vol.33, n.3, pp.98-104. ISSN 0034-7590. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901993000300009>.
- Deus, P,G. (2009) . Um estudo da depressão em pastores protestantes. Universidade Presbiteriana Mackenzie. **Ciências da religião – História e sociedade**, 7(1) p.189-202.
- Laurell, A.C; Noriega, M. (1989). **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec,
- Lopes, H.(2010). **De pastor a pastor**. (4.ed.) São Paulo: Hagnos.
- Lotufo, N, F. (1977). **Psiquiatria e religião: A prevalência de transtornos mentais entre ministros protestantes**. Tese (Livre-Docência) Universidade de São Paulo, SP.
- Macarthur, J,(2007). **Ministério Pastoral**. (5a ed.) Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembléias de Deus.
- Martinez, Maria Carmen, & Paraguay, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 6, 59-78. Recuperado em 28 de outubro de 2014, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Mendes, Ana Magnólia Bezerra. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 15(1-3), 34-38.

- Retrieved October 28, 2014, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1414-98931995000100009.
- Merlo, Á., & Mendes, A. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, 12(2), 141-156. doi:<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>.
- Minayo, M. C. S.(2007). **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC.
- Moreira, N. (2011, Março) Espiritualidade e saúde mental em pastores pentecostais. **Revista eletrônica do curso de Teologia**, [Periódico online], (2). Recuperado 08 de Junho, 2014, de http://faculadecristadecuritiba.com.br/site/revista/2_edicao/Artigo_2.pdf
- Morin, Estelle, Tonelli, Maria José, & Pliopas, Ana Luisa Vieira. (2007). O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, 19(spe), 47-56. Retrieved October 28, 2014, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400008&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-71822007000400008.
- Mudock, Mike (2008). **O ministro fora do comum**. Rio de Janeiro: Central Gospel Ltda.
- Pagani, C. L. (2010). **Guia para ministros adventistas do sétimo dia: preparado pela Associação Ministerial da Associação Geral dos Adventistas do Sétimo Dia**. (6. ed.). Tatuí: CPB,
- Silva, Nilson Rogério da. (2011). Fatores determinantes da carga de trabalho em uma unidade básica de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 16(8), 3393-3402. Retrieved October 28, 2014, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000900006&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1413-81232011000900006.
- Silva, R.R., & Mendes, A.M.(2006) Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos em organização protestante neopentecostal e tradicional. **Psico-USF**, 11,103-112.
- Silva, R.R., & Holanda, A.F. (2008). A vivência de prazer e sofrimento no trabalho de líderes protestantes. **Estudos de Psicologia**, 25(3), 375-383.
- Tolfo, Suzana da Rosa, & Piccinini, Valmíria. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19(spe), 38-46. Retrieved October 28, 2014, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-71822007000400007.
- Torres, M., Torres, T.,(2008). **Ética Pastoral**. São Paulo: All Print.
- White, E. (2007). **Fundamentos da Educação Cristã: instruções para o lar, a escola e a igreja**. (2a ed).(G.Naor, trad.) Tatuí: CPB.
- White, E. (2015). **Ministério pastoral: Conselhos aos pastores adventistas**. (2ª ed). Tatuí: CPB.