

ESGOTAMENTO NO TRABALHO PASTORAL

Esp. Gilmar Santos Souto¹

Dr. Marlon Ronald Fluck²

Resumo

A prevalência de esgotamento tem-se tornado um problema comum entre aqueles que desenvolvem profissões assistenciais. E os pastores não são uma exceção. Evidências derivadas de reflexões pessoais e pesquisas científicas demonstram que o trabalho pastoral hoje é uma ocupação com um elevado índice de esgotamento. Entretanto, pouca atenção tem sido dada a este assunto. O presente estudo tem como objetivo, a partir dos referenciais teóricos selecionados, averiguar as dimensões do esgotamento no trabalho pastoral, bem como as causas potenciais e finalmente o estudo pretende apresentar medidas de prevenções e tratamentos, entre os pastores em estado de esgotamento.

Palavras-chave: Trabalho pastoral; Esgotamento; Prevenção.

ABSTRACT

The prevalence of exhaustion has become a common problem among those developing care professions, and pastors are no exception. Evidence derived from personal reflections and scientific research shows that pastoral work today is an occupation with a high rate of exhaustion. However, little attention has been paid to this matter. The objective of this study is to determine the extent of exhaustion in pastoral work, as well as the potential causes. Finally, the study intends to present preventive measures and treatments among pastors in a state of exhaustion.

KEYWORDS: Pastoral work; Exhaustion; Prevention.

INTRODUÇÃO

O esgotamento tem se tornado um problema comum entre aqueles que exercem o trabalho pastoral. Pesquisas científicas indicam que o trabalho pastoral é uma ocupação com um alto índice de esgotamento. Um número cada vez maior de

¹ Graduado em Teologia pelo Centro Universitário Filadélfia (UNIFIL), Especialista em Aconselhamento e Gestão de Pessoas pela Faculdade Teológica Betânia (FATEBE). Pastor da Igreja Evangélica Irmãos Menonitas de São Mateus do Sul, PR, e-mail: gilmar.souto2016@gmail.com.

² Pós-Doutorado em história e teologia - Universidade de Basiléia, Suíça, Doutorado em Teologia. Universidade de Basiléia. Suíça Mestrado em Teologia - Escola Superior de Teologia, EST, Brasil. Especialização II: Especialização em Serviço Social da Família. - Universidade Luterana do Brasil, ULBRA, Brasil. Especialização III: Especialização em Sociologia Urbana. - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS, Brasil Graduação I: Graduação em Bacharelado em Ministério Pastoral. - Seminário Bíblico Palavra da Vida. Graduação II: Graduação em Teologia. - Faculdade Evangélica do Paraná, FEPAR, Brasil. Graduação III: Graduação em Bacharelado em Teologia. - Faculdade de Teologia. e-mail: marlonfluck@fatebe.com.br

organizações religiosas começa a reconhecer que o trabalho pastoral atualmente é uma atividade com grande tendência para o esgotamento do pastor.

Segundo Silva (2006, p. 3) O risco é ainda maior quando se trata do ministério urbano cujas tensões e demandas podem cobrar um elevado custo pessoal e familiar do pastor se isso não for administrado.

Para Herbert Freudenberger a pessoa esgotada é alguém que está num estado de fadiga ou frustração em consequência de sua devoção a uma causa, seu estilo de vida, seus relacionamentos, coisas que não lhe trouxeram a recompensa esperada. (FREUDENBERGER, apud SMITH, 1998, p. 9)

Benevides-Pereira (2010, p. 40) assinala que profissões nas quais as atividades estão voltadas para as pessoas que precisam de contato constante, especialmente de caráter emocional, são consideradas mais expostas ao risco de desenvolver um esgotamento.

Muitos pastores podem ser suscetíveis ao esgotamento pelo contato interpessoal intenso, por lidarem frequentemente com situações emocionais, que podem gerar conflitos e frustrações quando não conseguem resolver o problema e ajudar o próximo ou até mesmo pela sobrecarga de tarefas na igreja.

1. AS DIMENSÕES DO ESGOTAMENTO NO TRABALHO PASTORAL

Em uma pesquisa realizada por Jetro Silva com cinco grupos de pastores do Estado de São Paulo foram identificados diferentes graus (em porcentagem) de esgotamento por grupo:

Pastores sem esgotamento 17,5%; pastores com baixo risco de esgotamento 6,3%; pastores com médio risco de esgotamento 39,7%; pastores com alto risco de esgotamento 23,8%; pastores com esgotamento 12,7%. A partir destes dados, o autor constatou que 82,5% dos pastores pesquisados apresentavam algum sintoma de esgotamento. (SILVA, 2006, p. 20)

Diante dos diversos sintomas do esgotamento, BENEVIDES-PEREIRA (2010, p. 45) sugere um conjunto das dimensões, apontando como as principais: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal no trabalho. Tais sintomas, na opinião da autora, podem levar o profissional à depressão e, em

casos extremos, até ao suicídio. Em se tratando do esgotamento no trabalho pastoral, outra dimensão precisa ser considerada: a dimensão espiritual.

1.1 Exaustão emocional

O esgotamento no trabalho pastoral é um sentimento de exaustão emocional que é a primeira fase de um processo progressivo de perdas de energias entre o trabalho realizado e o cansaço. Nessa etapa as pessoas perdem a capacidade de realizar adequadamente as tarefas.

[...] falta de atenção e de concentração, alterações de memória, lentidão do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de insuficiência, baixa autoestima, dificuldade de auto aceitação, desânimo, depressão, desconfiança, paranoia. Quanto à dimensão física podem ser: fadiga constante progressiva, distúrbios do sono, dores musculares ou osteomusculares, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais (BENEVIDES-PEREIRA, 2010, p. 46)

O que evidencia a exaustão emocional é o fato de o profissional sentir que não tem mais energia e que está esgotado.

A exaustão emocional refere-se à sensação de esgotamento, que pode ser físico e mental, e à diminuição de energia vital para os afazeres laborais. Os sentimentos de esgotamento emocional são transformados em sentimentos de frustração e tensão no trabalho. (SANTOS 2014, p. 14)

Para Silva (2006, p. 63), o esgotamento emocional pastoral pode apresentar características próprias. É possível chamá-las de estressores do exercício do trabalho pastoral. São eles, entre outros: contatos excessivos com pessoas necessitadas; conflitos de papéis e esforços para agradar a congregação; conflitos da personalidade (perfeccionismo, introspecção, isolamentos, incapacidade de formar relacionamentos íntimos interpessoais).

O Esgotamento emocional, portanto, tem sido uma das grandes causas do abandono do Trabalho Pastoral.

1.2 Despersonalização

A despersonalização, também conhecida como “desumanização”, consiste em uma atitude fria e impessoal onde o vínculo afetivo é substituído por uma atitude racional. Lima (2014, p. 23) define como o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e cinismo com as pessoas com as quais se relaciona no trabalho.

Em uma perspectiva mais atual, a despersonalização pode ser definida como a estratégia defensiva do individualismo, mobilizada diante das condições de trabalho, da negação do sofrimento do trabalhador, dos colegas e do próprio sofrimento no trabalho, conduzindo à falta de envolvimento pessoal. (SANTOS, 2014, p.41)

Segundo Benevides-Pereira (2010, p. 48), nessa dimensão o indivíduo apresenta alguns sintomas: negligência ou excesso de escrúpulos, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias (álcool, calmantes, etc.), comportamento de alto risco, suicídio. Essa constatação é reforçada por Silva (2006, p. 70), que afirma que essa dimensão é um estado psíquico em que prevalece o cinismo e a dissimulação afetiva, onde o indivíduo apresenta ansiedade, aumento de irritabilidade, perda de motivação, redução de metas de trabalho, redução do idealismo. Acrescenta ainda que esse comportamento relacionado ao esgotamento presente em pastores, o mais comum é a situação de evitar os fiéis, o contato social com eles, fazer uso frequente de críticas ou adjetivos depreciativos, apresentar resistência a mudanças, entre outros.

1.3 Falta de realização pessoal no trabalho

Essa é uma fase definida como a tendência do profissional a avaliar-se negativamente na realização do trabalho e no relacionamento com as pessoas que devem atender. Essa fase também é caracterizada pela perda de ideal, e, fundamentalmente um crescente afastamento de todas as atividades que não sejam de trabalho, como atividades familiares, sociais e de lazer, criando uma auto reclusão.

Nesta fase o sentimento de frustração, arrependimento e insatisfação faz parte da vida do indivíduo, que se julga incapaz de cumprir as demandas. Falta motivação para seguir em frente com seu trabalho e tornam-se presentes sensações de menor rendimento, insatisfação com o seu desenvolvimento profissional e um sentimento de inadequação no trabalho. A autoestima e a autoconfiança desaparecem. Gradualmente, surge o

desejo de abandono do trabalho. Tal sentimento afeta a produtividade do trabalhador, tornando o contato com outras pessoas difícil. Consequentemente, interfere no alcance das metas e dos objetivos da organização. (SANTOS, 2014, p. 41)

Este conflito tem como tendência levar a pessoa a avaliar a si mesmo negativamente, momento em que não percebe mais sentido ou perspectiva com o próprio trabalho.

1.4 Manifestação Espiritual

Nessa dimensão acontecem mudanças significativas no comportamento moral, drásticas mudanças nas asserções teológicas. Perdas de disciplinas na oração e meditação. As orações podem tornar-se algo mecânico e profissional. Podendo ocorrer o mesmo com a leitura da Bíblia que é mais utilizada no preparo dos sermões do que como devoção pessoal. A pregação se torna mais estressante, perda da fé em Deus, na igreja e em si mesmo.

[...] dúvidas quanto ao chamado para o ministerial, perda de alegria e celebração nos esforços espirituais, sentimentos de haver sido abandonado por Deus quando os resultados de seus esforços parecem falhar; discrepâncias entre as expectativas pessoais, familiares e congregacionais; desequilíbrio entre as demandas do ministério e o tempo para cada tarefa; sensação de estar lutando sozinho (complexo de abandono); sensação de não estar vivendo à altura das próprias expectativas e das expectativas impostas pela igreja. (SILVA, 2006, p. 56)

Esse mal pode resultar em uma perda progressiva de ambição, idealismo, energia, chamado e propósito; e em particular para o ministro, se o esgotamento não for eliminado, pode significar o início do fim da idealização de um sonho, projeto ou carreira.

2. CAUSAS POTENCIAIS DO ESGOTAMENTO NO TRABALHO PASTORAL

São muitas as causas que levam os pastores ao esgotamento no exercício do trabalho pastoral. Segundo SILVA (2006, p. 31) as causas potenciais do Esgotamento no trabalho pastoral, são agrupados em três categorias: 1. Fatores ocupacionais. 2. Fatores interpessoais. 3. Fatores intrapessoais.

2.1 Fatores ocupacionais

São fatores que surgem no ambiente da igreja e que podem levar os pastores ao esgotamento. O fato de o pastor ser visto como um empregado da igreja já traz consigo uma propensão para o esgotamento. Somando-se a muitos outros fatores.

Pastores que se esgotam por causa de fatores ocupacionais, não veem fim no seu trabalho.

Em muitas profissões, o dia de trabalho tem hora certa para começar e terminar. Já outras profissões, entre elas a do líder cristão, não tem fim, o que pode dar a sensação de estar constantemente de prontidão. Isso pode levar ao extremo, tanto pela igreja como para o líder. Um dia interminável é uma fonte de estresse, pois o líder começará a ter dificuldade de separar trabalho do lazer. (BUCKLAND, 2003, p. 189)

A sensação é que o trabalho não tem começo e não tem fim e que produz um sentimento de que nada foi concluído.

Os pastores, como um dos poucos generalistas que ainda permanecem, aconselham o aflito, casam o romântico, sepultam os mortos, organizam os desorganizados, advertem o errante e consolam os tristes. Os pastores atendem tantas pessoas quanto o vendedor de uma loja; assistem tantas reuniões de comissão como os legisladores e mantêm uma exaustiva agenda social como a de uma celebridade. O pastor também se empenha em suficientes estudos, oração e meditação para fazer o trabalho e unir de forma agradável o acadêmico e o monástico. (SILVA, 2006, p. 60)

Com todas essas oportunidades há sempre outro membro para visitar, um evento para planejar, um problema familiar para resolver, um problema para administrar e a lista continua aumentando e o trabalho não tem fim.

O trabalho ocupacional repetitivo e enfadonho também contribui para o esgotamento. Uma grande parte do trabalho pastoral é repetitivo. O pastor acabou de pregar um sermão no domingo à noite, e já está pensando no sermão que vai ter que preparar para ministrar no próximo domingo. Assim como o calendário com as mesmas datas e eventos especiais todos os anos e aquela lista de irmãos que precisam ser visitados semanalmente. Além disso, soma-se o trabalho duro por muitas horas e estar sob chamado 24 horas por dia, 7 dias por semana. Se alguém da igreja faleceu, o pastor é uma das primeiras pessoas a serem acionadas e não importa a hora. No ministério não há limites. Os membros da igreja esperam que o

pastor esteja pronto dia e noite para ajudá-los em quase todo tipo de problema e não apenas os espirituais.

2.2 Fatores Interpessoais

Esses fatores referem-se aos relacionamentos que se integram ao trabalho do pastor. O trabalho pastoral leva a comunidade incorporada à sua vocação.

Há uma expectativa muito alta relacionada ao trabalho pastoral. Para os pastores, Deus espera muito deles, a igreja espera muito deles, e eles esperam muito de si mesmos.

Existem igrejas que contratam pastores, e na primeira reunião apresentam uma lista de expectativas de seus membros.

Viver uma vida exemplar, estar disponível sempre a todas as pessoas a todos os propósitos, levar a igreja a crescer numericamente, equilibrar sabedoria com liderança e amor, ensinar às pessoas as profundas verdades da fé, ser bom pai de família que demonstre o que significa ser líder espiritual da família, amante da esposa e que desempenhe um papel importante como um modelo positivo para seus filhos, construir relacionamento significativo com os membros da igreja, representar a igreja na comunidade, crescer espiritualmente, administrar a igreja de modo efetivo e profissional, sem perder o lado humano e fraterno. (BARNA, apud SILVA, 2006, p. 63)

Muitos pastores têm expectativas altas demais, e trazem sua percepção pessoal, para o trabalho pastoral, levando-os a assumirem inúmeras atividades que julgam ser de responsabilidade do líder.

Buckland apresenta uma lista de expectativas típicas de um líder:

Pregar duas vezes aos domingos e ser encarregado dos cultos, liderar uma reunião de oração nas tardes de domingo, ser responsável por uma reunião de confraternização para os jovens, liderar um grupo de estudo bíblico semanal, passar todas as manhãs estudando a Bíblia e preparando as pregações e estudos, visitar os doentes, fazer visitas para conhecer os membros e oferecer aconselhamento aos necessitados todos os dias à tarde e os demais dias à noite, dedicar tempo para o cônjuge e os filhos individualmente, estar sempre disponível para atender os telefonemas de todos os membros da igreja, realizar funerais e dar acompanhamento aos familiares nos meses subsequentes ao enterro, realizar casamentos e aconselhamento pré-nupcial, participar de reuniões da denominação e manter-se atualizado e estimular a igreja a alcançar o seu propósito. (BUCKLAND, 2003, p. 68)

Os pastores no exercício do trabalho pastoral recebem constantes apelos para ajudar os outros. Diversos autores mencionam que para muitas pessoas os

ministros religiosos, pastores e sacerdotes, são os primeiros a serem procurados em momentos de crise. Como guias espirituais, os pastores ocupam-se com situações de vida e morte, mais do que qualquer outra profissão.

Os pastores também ocupam-se com toda sorte de problemas dos membros. Muitos desses problemas estão relacionados à família, e o pastor é requisitado para lidar com isso numa base quase contínua.

Além de o pastor ter que lidar com as suas expectativas e da igreja e estar disponível para tudo e para todos, ele tem que lidar com os problemas da sua família.

80% consideram que o ministério pastoral afeta suas famílias; 25% das esposas de pastor veem a agenda de trabalho do marido como uma fonte de conflitos; 80% dos pastores dizem que não passam tempo suficiente com a esposa; 56% das esposas de pastores dizem que não têm amigos próximos; 52% dos pastores dizem que eles e suas esposas acreditam que estar no ministério pastoral é perigoso para o bem-estar e a saúde da família. (LONDON, apud CORDEIRO, 2011, p. 32)

Esses e outros problemas causam frequentemente sérios conflitos conjugais e disfunções familiares. Segundo Cordeiro (2011, p. 32) os que estão no ministério pastoral tem propensão a ver o seu casamento acabar em divórcio na mesma proporção que os membros da igreja local em geral.

2.3 Fatores intrapessoais

São características próprias do pastor, traços ou tendências, que contribuem significativamente para a realidade do esgotamento pastoral. Segundo Silva (2006, p. 70), é comum o descuido de suas próprias necessidades entre os profissionais de ajuda, como pastores e outros. Como exemplo, temos a falta do cuidado com o corpo. Preocupados com as expectativas, os pastores trabalham arduamente, para manter tanto quanto possível o seu status na igreja. Negligenciam o exercício físico regular, dieta apropriada, tempo para si mesmo, sua família, férias e dias de folga.

A vida ministerial pode ser comparada a uma conta bancária. Ter uma conta bancária é muito útil, quando tem saldo. Entretanto se apenas retiramos dinheiro e nunca depositamos, teremos problemas. Eventualmente a conta irá para o vermelho e não vai ter mais crédito. Muitos líderes gastam suas reservas de energias até que não lhes resta mais nada. Os líderes que se ausentam várias noites por semana, comem com pressa, cancelam dias de folga passam pouco tempo com a família, têm pouca oportunidade para cuidar de si. (BUCKLAND, 2003, p. 198)

O trabalho pastoral poderá ser desgastante para o líder que desprezar os avisos do seu corpo ou não analisar cuidadosamente a rotina do ministério.

Uma outra fonte relacionada a esse fator é a má administração do tempo. Segundo Silva (2006 p. 71), uma boa administração do tempo proporciona mais tempo para os amigos, famílias e os passatempos.

3. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ESGOTAMENTO NO TRABALHO PASTORAL

Assim como os fatores desencadeadores do esgotamento pastoral podem ser devido às condições de trabalho, relacionamentos e características pessoais às medidas de tratamento devem seguir essas mesmas questões.

A questão de evitar o esgotamento está intimamente ligada com a nossa saúde pessoal como um todo. Para termos uma igreja saudável, devemos tomar iniciativa em três níveis: a denominação caso exista, a congregação e o líder. Estes devem cooperar entre si se desejam estabelecer expectativas realistas e uma rotina de trabalho correta. (BUCKLAND, 2003, p. 237)

3.1. Medidas de prevenção no ambiente da igreja local

No ambiente da igreja local, Silva apresenta algumas orientações relevantes no cuidado preventivo do pastor:

Os pastores necessitam de suporte de seus auxiliares mais diretos para lidar com a questão do esgotamento pastoral, a igreja deve colocar padrões e articular expectativas considerando a saúde física e emocional do seu pastor, igreja deve encorajar o seu pastor quanto ao seu crescimento intelectual e profissional, o pastor deve ser compensado adequadamente em termos de salários, férias, moradias e outros. (SILVA, 2006, p. 80)

A igreja local precisa atuar tanto na prevenção quanto no cuidado com os pastores, que já sofreram e os que são impactados pelas consequências do esgotamento pastoral.

3.2 Medidas de prevenção em nível pessoal

O pastor precisa estar consciente do seu compromisso na prevenção contra o esgotamento pastoral. Em Atos 20:28, Paulo recomenda os líderes a cuidarem de si mesmo. A necessidade de um compromisso sério consigo mesmo.

Segundo Lopes (2008, p. 119), o pastor precisa cuidar de si mesmo antes de cuidar do rebanho de Deus, pois a vida do pastor é a vida do seu pastorado. Há pastores cansados do trabalho pastoral porque tem cuidado dos outros e negligenciado o cuidado de si mesmo.

Para Silva, o pastor que têm consciência do cuidado consigo mesmo, na prevenção contra o esgotamento pastoral, precisa desenvolver algumas práticas:

Dedicar tempo cada dia para o crescimento espiritual, descansar um dia por semana, gozar de férias planejadas, dormir regularmente pelo menos 8 horas, alimentar-se adequadamente e regularmente, ter um plano de relaxamento e meditação, ter um plano de exercício físico, treinar pessoas para o trabalho na igreja e delegar responsabilidades, jamais dar uma resposta imediata para um novo compromisso. (SILVA, 2006, p. 81)

Para Cordeiro (2011, p. 83), o pastor que têm um cuidado consigo mesmo, precisa de uma maneira bem clara, distinguir e fazer uma lista do que drena e do que revigora a sua vida emocional. Aquilo que enche o seu tanque e o que o esvazia.

Planeje seu dia de descanso para realizar atividades que encham o seu tanque: golfe, pescaria, exercícios, ficar em casa, jardinagem, o que funcionar para você. Mude de ritmo! Faça coisas pessoais que você deseja realizar a muito tempo, mas certifique-se de que seja bom e relaxante e agradável. Você precisa de um dia de descanso. (Cordeiro, 2011, p. 152)

Para Pereira (2014, p. 108), o pastor deve variar suas rotinas, que pode incluir: tomar um caminho diferente para o escritório, comer algo diferente no café da manhã, ir a uma festa à noite, ver um filme com a esposa e filhos, fazer caminhada e ler algo não teológico.

Um ritmo de vida sadio contribui bastante, para uma vida emocional saudável e um ministério pastoral com qualidade.

3.3 Medidas de prevenção em nível relacional

Os relacionamentos interpessoais do pastor é um antídoto na prevenção contra o esgotamento no trabalho pastoral. Segundo Silva, hábitos relacionais são medidas preventivas para o pastor evitar o esgotamento no trabalho pastoral:

Desenvolver um relacionamento estreito com um ou mais conselheiro, encontro um companheiro de ministério para um tempo de oração juntos, desenvolver um círculo de amizade com algumas pessoas chaves da igreja, planejar atividades com a família com o objetivo de investir mais tempo juntos, encontrar um ponto de equilíbrio entre a família e o trabalho, dedicar tempo para conversar com a esposa sobre assuntos não relacionados com a igreja. (SILVA, 2006, p. 82)

Para Cordeiro (2011, p. 139), o pastor precisa encontrar um Tito para sua vida. Podendo ser um conselheiro profissional, um grupo de apoio, um presbítero da igreja, um pastor ou alguém da área empresarial.

3.4 Tratamento do Esgotamento no Trabalho pastoral

O esgotamento tem alto índice de reincidência, estando intimamente relacionado ao ambiente estressante e a história pessoal do paciente. Por isso os profissionais da saúde concordam em sua maioria que deve ser tratado como doença, e que é difícil alguém sair sozinho da situação de esgotamento.

O tratamento envolve afastar-se do ambiente estressante, psicoterapia e eventualmente uso de medicamentos, e ficar sob observação constante.

As vítimas do esgotamento devem ser incentivadas a parar de trabalhar. Isso não significa que não farão mais nada durante a recuperação. Entretanto, como uma atitude de primeiros socorros, devem largar as atividades profissionais e reconhecer a gravidade de sua condição. É importante que as vítimas do esgotamento procurem um médico para que este ratifique o diagnóstico. (BUCKLAND, 2003 p. 224-225)

Para Silva (2006, p. 58) as estratégias de tratamento para o esgotamento no trabalho pastoral, podem incluir tratamento de inoculação de estresse, relaxamento, administração do tempo, treinamento de assertividade, terapia emotiva racional, treinamento em habilidades interpessoais, trabalho em equipes, administração de demandas profissionais, meditação e suporte médico/farmacológico.

Para Cordeiro (2011, p. 103), aqueles que passaram pelo esgotamento pastoral viveram perto da fronteira por alguns anos e a consciência desse fato pode evitar que eles sejam pegos de surpresa.

Os pastores precisam estar conscientes de que são humanos e não “super pastores” e reprogramar suas atividades pastorais, para não reincidir no problema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os pastores que estão exercendo o trabalho pastoral sentiram ter recebido o chamado ou vocação, para servir a Deus como líderes eclesiais. Uma vez que atenderam esse chamado, acham que suas responsabilidades diferem das dos outros profissionais que também trabalham prestando auxílios às pessoas. Muitos pastores se esgotam no trabalho pastoral por trazerem consigo um histórico emocional, sua personalidade e crenças que afetam sua experiência ministerial.

Neste artigo mostramos que a somatória desses aspectos pode levá-los a criar expectativas irreais em relação ao que Deus pensa sobre ele e o que pensa sobre si mesmo no trabalho pastoral ao ponto de negligenciar a saúde e o bem estar.

É constatado que muitos pastores assumem uma carga de trabalho pesada e que geralmente não têm recursos físicos e emocionais suficientes para evitar o esgotamento. Muitos têm exagerado ao tentar atender todas as expectativas da denominação, igreja, pessoas e as suas próprias em relação ao ministério. Quando isso acontece, a luz vermelha acende e terá que passar por um processo de tratamento e recuperação.

Concluimos que é necessário haver uma parceria entre denominação, igreja e pastor, para estabelecerem limites para a jornada do trabalho pastoral. E que os pastores consigam estabelecer uma separação clara entre trabalho e lazer, para que possam se dedicar ao trabalho, mas também ser capazes de recuperar as energias físicas e emocionais.

REFERÊNCIAS

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 3ªed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BÍBLIA. Português. **Nova Versão Internacional**. Brasília-DF: Editora Palavra, 2011.

BUCKLAND, Colin. **O líder de carne e osso**. São Paulo: Vida Nova, 2003.

CORDEIRO, Wayne. **Andando com o tanque vazio? Encha o tanque e renove sua paixão**. São Paulo: Editora Vida, 2011.

LIMA, Aleandra Cardoso, **Associação entre autoreferência a distúrbio de voz, desvantagem vocal e Síndrome de Burnout em líderes e obreiros religiosos.** São Paulo. 2014. 63 pp. Dissertação (Mestrado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

LOPES, Hernandes Dias. **De pastor a pastor:** princípios para ser um pastor segundo o coração de Deus. São Paulo: Hagnos, 2008.

PEREIRA, Jeremias. **Coragem Líder!** palavras de ânimo para pastores e líderes. Belo Horizonte: Edição do Autor, 2014.

SANTOS, Ana Cristina de Oliveira. **Síndrome de Burnout e o trabalho dos pastores da igreja presbiteriana do Brasil no estado de minas gerais.** Belo Horizonte, 2014. 114 pp. Dissertação (Mestrado), Faculdade Novos Horizontes.

SILVA, Jetro Ferreira da. **O Burnout pastoral na perspectiva da teologia prática: definições, causas e prevenção.** São Paulo, 2006. 142. Tese (Doutorado), Pontifícia Faculdade de Teologia Nossa Senhora Assunção.

SHAW, Crhistopher. **Eleva teus olhos:** encontros diários de um líder com Deus. Curitiba/PR. Publicações RPC, 2014.

SMITH, Malcolm. **Esgotamento Espiritual.** São Paulo: Editora Vida, 1998.