

A vivência de prazer e sofrimento no trabalho de líderes protestantes¹

Pleasure-suffering experiences in the work of protestant leaders

Rogério Rodrigues da **SILVA**²

Adriano Furtado **HOLANDA**³

Resumo

Este artigo discute a relação entre contexto de produção de duas organizações religiosas e o prazer e sofrimento no trabalho de seus líderes. Participaram da pesquisa cem líderes religiosos de uma organização protestante tradicional e cem de uma organização protestante neopentecostal. Foram aplicados dois questionários: um para avaliar o contexto de produção de bens e serviços e outro para avaliar o prazer e sofrimento no trabalho. Apesar das estruturas organizacionais diferentes, os resultados apontaram para semelhantes avaliações moderadas e positivas do contexto de produção, forte vivência de prazer e moderada de sofrimento. De maneira geral, o prazer está relacionado à possibilidade de usar valores transcendentais no trabalho, sentido maior no trabalho e ter um contato maior com a comunidade. Já o sofrimento está relacionado à diversidade de atividades, excessiva carga de trabalho, falta de apoio organizacional e cobrança por resultados.

Unitermos: Prazer. Religiosos. Sofrimento.

Abstract

This study discusses the relationship between the production context of two religious organizations and the experiences of pleasure and suffering of their leaders at work. One hundred religious leaders belonging to a traditional protestant organization and one hundred from a neo-pentecostal organization participated. Two questionnaires were completed: one to evaluate the context of the production of goods and services and another to evaluate pleasure and suffering at work. Despite the different organizational structures, the results pointed to similar moderate and positive evaluations of the production context, a strong experience of pleasure and a moderate experience of suffering. Generally speaking, pleasure is related to the possibility of employing transcendental values at work, a deeper sense of meaning and purpose of work and having greater contact with the community. On the other hand, suffering is related to diversity of activities, excessive work load, lack of organizational support, and accountability for results.

Uniterms: Suffering. Pleasure. Religious personal.

▼▼▼▼▼

¹ Artigo elaborado a partir da dissertação de R.R. SILVA, intitulada "Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais". Universidade de Brasília. 2004.

² Faculdade Evangélica de Taguatinga, Departamento de Administração e Pedagogia. Av. Central, n. 2, Bloco 885, 71710-013, N. Bandeirante, DF, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: R.R. SILVA. E-mail: <psicologo007@gmail.com>.

³ Universidade Federal do Paraná, Departamento de Psicologia. Curitiba, PR, Brasil.

Agradecimentos à prestímosa colaboração de Deys Elucy Siqueira, professora do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília.

Diante de uma diversidade de instrumentos e metodologias oferecidos no mercado para se atingir níveis de produtividade, qualidade e eficiência maiores, as organizações passam a incorporar outros conceitos, a fim de se adaptar ao novo cenário competitivo e globalizado. Nesse ínterim, a absorção de práticas e conceitos como os de espiritualidade e religiosidade passam a fazer parte da cultura organizacional de várias empresas, tais como a Xerox, o Banco Mundial, a *Southwest Airlines*, a *Mary Kay Cosmetics* (Ashmos & Duchon, 2000; Bell & Taylor, 2004; Mitroff & Denton, 1999). Essas concepções são incorporadas até mesmo pelas organizações religiosas que integram outros conceitos, valores e formas de gestão à cultura organizacional; são mudanças que alcançam organizações religiosas e não-religiosas.

Essas transformações acarretam algumas consequências, como outras formas de enfrentamento da tensão cotidiana, outras maneiras de lidar com a atividade e com a organização do trabalho e outras formas de visualizar o trabalho. Enfim, estão mudando as organizações, o trabalho e as pessoas.

Diante disso, a vivência da espiritualidade e/ou religiosidade no trabalho afetaria de alguma forma os empregados e a organização como um todo? Mais especificamente, uma orientação baseada em conceitos de espiritualidade e religião traz algum impacto no que se refere à relação de prazer e sofrimento no trabalho? Este texto trata destes assuntos.

Os conceitos de religiosidade e espiritualidade

Espiritualidade no trabalho está longe de ser uma prática religiosa dentro da organização, o que demanda uma diferenciação de conceitos. Religiosidade pode ser considerada como uma disposição individual e privada para o relacionamento com o mundo transcendente, ligada a uma religião organizada e institucionalizada (Moraes, 2002). Já a espiritualidade é considerada como “uma disposição individual que implica o reconhecimento de níveis transcendentais de existência e a busca de uma relação com esses níveis, seja por meio de alguma religião ou independente de qualquer uma, privilegiando a experiência vivida de religião do espírito com os níveis transcendentais acima de qualquer dogma ou crença instituídas” (Moraes, 2002, p. 62). Em outras palavras, espiritualidade refere-se a um sentido de

unificação, de facilitação do desenvolvimento e orientação na realidade do cotidiano, dando sentido à existência (Benkö & Silva, 1996). Ou seja, religiosidade refere-se ao campo institucionalizado, enquanto a espiritualidade lida com a vivência individual do transcendente e da religião, de modo geral. Aplicada ao contexto do trabalho, a espiritualidade pode ser considerada como uma busca por direção e sentido maiores no trabalho, pela conectividade e religião com o outro, com a sociedade e também com o transcendente (King, 1997).

Busca-se mais ressonância entre personalidade, comportamentos individuais e o contexto organizacional e social, o que resulta em maior comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e maior produtividade (Pauchant, 2002). De maneira resumida, a espiritualidade é considerada a partir de três componentes: 1) a expressão, no ambiente de trabalho, de valores como integridade, felicidade, paz interior, verdade, bem-estar e amor; 2) trabalho com maior significado que o da simples atividade prescrita; 3) o estabelecimento de uma relação de maior proximidade com o transcendente e com a comunidade.

Transformação nas organizações religiosas

A religião continua a suprir uma função importante na sociedade contemporânea, embora não mais por meio de seu papel tradicional. Mesmo em uma era em que a ciência e a racionalidade trazem grandes contribuições sociais, a religião não foi eliminada, mas transformada. Prova disso é que mesmo os sistemas religiosos tradicionais se modificaram, a fim de competir com outros sistemas de significação existencial (Berger, 1985), tornando-se menos “sacralizados”.

De modo a se adaptar a um novo cenário globalizado, as organizações religiosas se modernizaram, convergindo para uma dinâmica funcional e estrutural mais secularizada, e é aí que surge a possibilidade de analisar a influência dos conceitos de espiritualidade no trabalho. Cada vez mais as organizações religiosas se aproximam das organizações não-religiosas, seja por seus modelos de gerenciamento e estruturação, seja pela incorporação de outros sistemas axiológicos. Isto é, vários conceitos utilizados nas empresas não-religiosas são incorporados à gestão das organizações religiosas (Mariano, 1999; Siepierski, 2001).

Para Silva (2004), o ambiente das organizações religiosas integrou características próprias das mudanças sociais e do mundo do trabalho, apontadas por Heloani (2003), quais sejam: maior flexibilidade na produção, variabilidade de competências, carga maior de trabalho, decisões cada vez mais rápidas e, principalmente, uma produtividade cada vez maior, tanto simbólica quanto real. Para se ter uma idéia, Siepierski (2001), ao avaliar a igreja Renascer em Cristo, aponta várias semelhanças entre os ensinamentos de *marketing* de Philip Kotler e o treinamento dado aos líderes para o estabelecimento de metas de produção daquela igreja. São aspectos não religiosos sendo amplamente aceitos e integrados ao contexto religioso.

O debate em torno dessa transformação do mercado religioso já foi apontado por Berger (1985) e vem-se amplificando sobremaneira, quando se analisa o nível de concorrência entre as organizações religiosas, nas quais, segundo Guerra (2002), prevalece o *ethos* do consumo. Exemplo disso é o forte discurso da "Teologia da Prosperidade" das igrejas neopentecostais. Marcado por uma raiz fortemente vinculada à modernidade, esse discurso sobrepõe o modelo quietista - herança da ideologia judaico-cristã - de estilo de vida e incorpora uma nova axiologia, cuja máxima é obter todas as vantagens que o mundo pode oferecer, ainda em vida e rapidamente. Para Guerra (2002), como no mercado secular, o novo cenário religioso está igualmente atento às características da demanda de seus consumidores. Isso pode ser observado quando ele molda suas mensagens, suas atividades e seus estilos de celebração para uma maior consonância com a demanda de seus fiéis.

Diante dessa semelhança entre organizações religiosas e não-religiosas, os líderes religiosos teriam os mesmos níveis de prazer ou sofrimento que trabalhadores de outros contextos? Se não, que características dessa atividade ou contexto de produção os diferenciariam? Sentido maior no trabalho, alinhamento entre valores pessoais e organizacionais e maior autonomia no desempenho de sua missão influenciariam a satisfação no trabalho? Assim, urge a necessidade de analisar os contextos das organizações religiosas estudadas e das atividades dos líderes religiosos.

As organizações religiosas estudadas

Dada a aproximação das organizações religiosas modernas, principalmente no que se refere às questões

de produtividade, competitividade, sistema axiológico, entre outras, parece viável estudá-las utilizando referências da psicologia organizacional, da administração e da sociologia da religião. Diante dessa multiplicidade de referências, considera-se organização aqui como "uma unidade social coordenada conscientemente, composta de duas ou mais pessoas, que funciona numa base relativamente contínua para alcançar uma meta ou um conjunto de metas comum" (Robbins, 1998, p.3).

Para este estudo, foram selecionadas duas organizações religiosas: uma do grupo protestante tradicional histórico e outra do grupo protestante neopentecostal. O grupo protestante tradicional histórico é formado, no Brasil, pelos batistas, presbiterianos, metodistas, luteranos e anglicanos, vertentes denominacionais criadas na Europa depois da Reforma do século XVI, e que chegaram ao Brasil no século XIX (Fernandes et al., 1998; Siepierski, 2001). O grupo neopentecostal, representado pelas igrejas Universal do Reino de Deus, Sara Nossa Terra, Renascer em Cristo e Nova Vida, refere-se ao grupo de igrejas criadas no Brasil a partir da segunda metade dos anos 1970, cujas características fundamentais são, segundo Mariano (1999): 1) guerra espiritual contra o diabo; 2) ênfase à teologia da prosperidade; 3) liberalização dos estereotipados usos e costumes; 4) estruturação empresarial.

A classificação em tradicional histórico ou neopentecostal segue a adotada pela maioria dos cientistas sociais, como afirma Mariano (1999). Não se utilizou, portanto, as definições do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por entender que, diante da diversidade organizacional e teológica dos protestantes (Siepierski, 2001), classificações mais generalistas poderiam acarretar erros de compreensão (Fernandes et al., 1998). Além disso, a classificação comumente adotada pelos cientistas sociais atende ao objetivo deste estudo.

A escolha dessas duas organizações deu-se pelas seguintes razões: a expressividade de ambas as denominações em número de fiéis no contexto nacional (a tradicional histórica é uma das três maiores denominações do Brasil, e a neopentecostal, por ter uma atuação forte na mídia com sua TV a cabo, registrou uma alta taxa de crescimento nos últimos anos); a diferenciação organizacional e teológica entre as denominações, o que possibilitaria uma comparação

de resultados; o contato facilitado, visto que as sedes das duas organizações estão na mesma cidade em que o estudo foi conduzido.

O grupo tradicional histórico caracteriza-se por uma estrutura mais descentralizada de gerenciamento, maior autonomia de trabalho, separação entre igreja e Estado e maior restrição quanto a usos e costumes (Silva, 2004). Embora haja uma busca eminentemente qualitativa de crescimento, percebe-se também nesse grupo uma cobrança por produtividade e eficiência, com caráter quantitativo, no trabalho com a comunidade. Já o grupo neopentecostal tem uma estrutura mais centralizadora, mais hierarquizada. Esse grupo possui uma hierarquia rígida, uma liderança carismática, um sistema celular de produção, como no toyotismo, simbólico (suporte social, auto-estima dos fiéis, entre outros) ou real (conversão de fiéis, maior arrecadação, metas a atingir, entre outros) (Antoniazzi et al., 1994; Siepierski, 2001; Silva, 2004).

Isto posto, analisa-se o contexto de produção de bens e serviços e as concepções adotadas sobre prazer e sofrimento no trabalho.

O contexto de produção e os indicadores de prazer e sofrimento

A análise do contexto de trabalho é fundamental para a compreensão de como este é estruturado, bem como da organização e o que isso representa para os trabalhadores. Assim, foram utilizadas as definições de contexto de produção de bens e serviços que consideram aspectos não apenas estruturais, mas também a conexão entre a gestão e as relações sócio-profissionais, o que possibilita uma melhor compreensão do que seja o trabalho. A partir de uma compreensão de como é feito, com o que é feito e com quem é feito, pode-se relacionar o impacto desse contexto organizacional religioso sobre as vivências de prazer e sofrimento na atividade do líder protestante.

O contexto de produção de bens e serviço, segundo Ferreira e Mendes (2003), é constituído por três aspectos: organização, condições de trabalho e relações sócio-profissionais. O primeiro aspecto é definido como os elementos representativos das concepções e das práticas de gestão de pessoas, por exemplo, tempo para produção e divisão do trabalho. O segundo refere-se às

questões de infra-estrutura oferecidas aos trabalhadores pela organização, como o material fornecido para realizar as atividades. Por fim, as relações sócio-profissionais referem-se à percepção das relações entre pares, chefias, clientes e subordinados.

Outro aspecto fundamental para a compreensão do prazer e sofrimento do trabalho dos líderes religiosos é perceber a relação entre a atividade, a organização do trabalho - fonte de pressões, dificuldades e desafios - e as relações sociais aí envolvidas (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994). Para isso, foram utilizados os conceitos de prazer e sofrimento considerados pela psicodinâmica do trabalho.

Para Silva (2004), o prazer está ligado a uma consonância entre os anseios, desejos e aspirações do trabalhador e aquilo que o contexto de produção pode oferecer. Assim, são de fundamental importância para o estabelecimento do prazer no trabalho a flexibilização da organização do trabalho; a possibilidade de ver o começo, meio e fim da atividade; métodos e instrumentos de trabalho mais adequados; identificação com o trabalho a partir da constatação da totalidade dos resultados e objetivos; maior autonomia; uso de competências técnicas e criativas; e relações sociais baseadas na confiança, na cooperação e na participação. Para este estudo foram adotados os seguintes indicadores de prazer no trabalho: 1) liberdade: ligada à possibilidade de pensar, falar e agir no trabalho; 2) realização: sentimento ligado à gratificação e orgulho no trabalho.

O sofrimento é considerado como uma vivência individual ou compartilhada de experiências como angústia, medo e insegurança, resultantes da impossibilidade de uma negociação bem-sucedida entre os desejos e anseios individuais e o contexto de produção de bens e serviços. Para este estudo, foram adotados os seguintes indicadores de sofrimento: a) desgaste - representado por estresse, cansaço, desânimo, b) desvalorização - definida a partir de sentimentos de insegurança no tocante à produtividade e ao desempenho (Ferreira & Mendes, 2003).

Método

Participantes

Participaram do estudo 100 líderes, de todo o Brasil, de cada uma das duas organizações apresentadas.

Eles foram selecionados aleatoriamente a partir do contato com a sede das respectivas organizações no Distrito Federal.

Os líderes do grupo tradicional histórico tinham em média (M) 44,26 anos (desvio-padrão - DP=9,64), todos do sexo masculino, com tempo médio de denominação de 13,95 anos (DP=9,51), com jornada semanal de trabalho de 55,31 horas (DP=3,7), e 62,0% dos sujeitos apresentavam curso superior completo. No grupo neopentecostal, os líderes tinham em média 39,72 anos (DP=7,15), a maioria do sexo masculino (92,9%), com tempo médio de denominação de 4,51 anos (DP 3,82), com jornada de trabalho de 47,31 horas semanais (DP=3,8), e 23,0% dos sujeitos tinham curso superior completo.

Instrumentos

Para avaliar o contexto de produção de bens e serviços, utilizou-se a Escala de Avaliação das Condições, Organização e Relações Sociais no Trabalho (ECORT) (Mendes, Ferreira & Rego, 2004). Tal escala é do tipo Likert de cinco pontos e composta por 37 itens e três fatores de análise, com Keizer-Meyer-Olkin (KMO) de 0,91 e variância total de 39,2%. Os itens visam avaliar organização do trabalho (exemplo: "O ritmo de trabalho é excessivo"), condições de trabalho (exemplo: "Falta apoio institucional para realizar as tarefas") e relações sócio-profissionais (exemplo: "Existem conflitos interpessoais no ambiente de trabalho"). Ressalta-se aqui que, quanto mais próxima de cinco, pior é a avaliação do fator.

Quanto à avaliação do prazer e sofrimento no trabalho, foi utilizada a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) (Mendes, prelo). A escala é do tipo Likert de cinco pontos, composta por 29 itens distribuídos em quatro fatores, com índice de consistência 0,82, itens com cargas fatoriais maiores que 0,30 e variância total de 41,8%. Seus fatores são: realização (exemplo: "Sinto satisfação em executar minhas tarefas"), liberdade (exemplo: "Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho"), desvalorização (exemplo: "Sinto-me incompetente quando não correspondo às exigências em relação ao meu trabalho") e desgaste (exemplo: "Meu trabalho me causa estresse"), ligados ao sofrimento. Ressalta-se aqui que, quanto mais próxima de cinco, mais intensa é a vivência do fator.

Procedimentos

Os participantes foram selecionados de forma aleatória a partir da autorização do presidente de cada uma das organizações. Foram remetidos para todo Brasil, por correio, cerca de 200 questionários, para 100 líderes de cada uma das organizações; a taxa de devolução foi de 8%, em média, para cada organização. Foram remetidos também por *e-mail* cerca de 350 questionários e, desses, cerca de 10% retornaram preenchidos. Além disso, foram aplicados 50 questionários em duas reuniões realizadas em Brasília (uma em cada organização), nas quais estiveram presentes líderes de todo o país.

Com o objetivo de verificar diferenças significativas entre os grupos, utilizaram-se estatísticas descritivas e inferenciais. Para a análise dos dados empregou-se o pacote estatístico SPSS 10.0.

Resultados

As médias dos fatores do contexto de produção de bens e serviços foram relativamente baixas, como pode ser verificado na Tabela 1, indicando uma boa avaliação desse contexto. Diante dos resultados apresentados pelos testes t [organização $t(0,05,198) = -1,379$; relações $t(0,05,198) = 2,928$ e condições $t(0,05,198) = 1,775$] e a ANOVA *one-way* [organização $F(1,198) = 1,901$; relações $F(1,198) = 8,574$, e condições $F(1,198) = 3,150$], com $p < 0,05$, verificou-se que apenas o fator relações sócio-profissionais tinha médias significativamente diferentes entre os grupos.

A análise dos itens ligados ao prazer e ao sofrimento no trabalho, apresentados na Tabela 2, apontou para uma forte vivência de sentimentos relacionados ao prazer e a uma vivência moderada de sofrimento. Realizando-se os mesmos testes que o item anterior, [realização $t(0,05,198) = 0,76$, liberdade $t(0,05,198) = -2,435$, desvalorização $t(0,05,198) = -0,272$, desgaste $t(0,05,198) = 2,404$] [realização $F(1,198) = 0,06$, liberdade $F(1,198) = 5,929$, desvalorização $F(1,198) = 0,74$, desgaste $F(1,198) = 5,780$], com $p < 0,05$, verificaram-se diferenças significativas para os fatores liberdade e desgaste entre os dois grupos. Isso indica que a estrutura organizacional e gerencial parece afetar a forma de pensar, sentir e agir

sobre o trabalho, bem como o nível de desgaste entre os grupos.

A análise dos itens dos questionários com as maiores médias (indicando uma vivência moderada ou forte do fator) evidenciou que, em ambos os grupos, as avaliações foram semelhantes para a falta de suporte organizacional, realização e liberdade no trabalho. Ressalta-se aqui o alto escore que trata da falta de comunicação para os neopentecostais, bem como o valor moderado dos itens que se referem à pressão no trabalho e percepção de incompetência no trabalho para ambos os grupos, conforme se observa na Tabela 3.

Tabela 1. Escores médios da avaliação do contexto de produção. DF, 2003.

Fatores	Tradicionais (n=100)		Neopentecostais (n=100)	
	M	DP	M	DP
Organização do trabalho	2,44	0,58	2,55	0,49
Relações sócio-profissionais	2,47	0,69	2,20	0,63
Condições de trabalho	2,45	0,75	2,26	0,69

M: média; DP: desvio-padrão.

Tabela 2. Escores médios dos fatores relacionados ao prazer e sofrimento no trabalho. DF, 2003.

Fatores	Tradicionais (n=100)		Neopentecostais (n=100)	
	M	DP	M	DP
Realização	4,41	0,45	4,40	0,44
Liberdade	3,80	0,62	4,00	0,56
Desgaste	2,83	0,66	2,62	0,55
Desvalorização	2,25	0,63	2,27	0,65

M: média; DP: desvio-padrão.

Tabela 3. Itens com as maiores médias dos questionários aplicados. DF, 2003.

Tradicional (n=100)		Fatores	Neopentecostais (n=100)	
Média	Item		Item	Média
3,18	O ritmo de trabalho é excessivo	Organização do trabalho	A cobrança por resultados é fortemente presente	3,19
2,73	Existe individualismo no ambiente de trabalho	Relações sócio-profissionais	A comunicação entre funcionários é insatisfatória	4,21
3,03	O número de pessoas é insuficiente para a realização das tarefas	Condições de trabalho	O número de pessoas é insuficiente para a realização das tarefas	3,08
4,77	Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego (inverso)	Realização	Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego (inverso)	4,85
4,33	No meu trabalho posso usar meu estilo pessoal	Liberdade	No meu trabalho posso usar meu estilo pessoal	4,21
3,26	Meu trabalho me causa tensão emocional	Desgaste	Meu trabalho é desgastante	3,08
2,43	Sinto-me pressionado no meu trabalho	Desvalorização	Sinto-me incompetente quando não correspondo às exigências de meu trabalho	2,67

Discussão

As relações hodiernas das organizações religiosas com a sociedade impõem novas estruturas, novos meios de gerenciar e novas tecnologias, aproximando-as de um modelo mais secularizado. A preocupação constante com produtividade, eficiência e qualidade dos produtos oferecidos pelas organizações pesquisadas pode ser constatada, por exemplo, quando se observam forte cobrança por resultados, pressão no trabalho (Tabela 3), e a carga horária excedente. Para Silva (2004), isso é reflexo das transformações do mercado de trabalho, que acabam atingindo também as organizações religiosas. A nova "cara" das instituições religiosas impõe uma série de instrumentos, como nas organizações não-religiosas, a fim de maximizar a relação ideal entre qualidade, produtividade e eficiência (Heloani, 2003).

Além disso, observa-se também o impacto dessas transformações a partir da flexibilidade de produtos e serviços oferecidos pelas organizações religiosas (cultos para diversos segmentos sociais, como empresários, solteiros, jovens etc.); mudanças constantes e rápidas, com uso cada vez maior da mídia e do *marketing* (rádio, TV, internet, livros etc.); ênfase na polivalência do trabalhador (o líder é um político, pregador, advogado, radialista, apresentador etc.); e uma aproximação cada vez maior à demanda imediata dos fiéis.

Os contextos de produção de bens e serviços parecem diferentes para as organizações estudadas. O aspecto mais quantitativista, hierarquizado e centra-

lizado dos neopentecostais contrapõe-se a um modelo mais qualitativista, autônomo e descentralizado dos tradicionais históricos. Todavia, os dados das Tabelas 1 e 2 parecem não refletir isso, já que apenas o fator “relações sócio-profissionais” foi significativamente diferente entre os grupos. Essa diferença pode ser explicada pelo fato de que as igrejas neopentecostais assumem características de igrejas de passagem e serviços, de tentar fazer todos iguais, e também pelo baixo nível de comprometimento entre fiéis e líderes (Pierucci & Prandi, 1996). Além disso, a estrutura adotada (unidades celulares) impede uma socialização maior entre todos os membros de uma comunidade, o que acarreta níveis de relações sociais mais baixos.

Os dados das Tabelas 2 e 3 apontam para uma vivência de sofrimento, embora moderada. Essa vivência pode estar relacionada à diversidade das atividades, à excessiva carga de trabalho (como apontado, a carga média de trabalho de 55,31 horas para os tradicionais e de 47,31 horas semanais para os neopentecostais extrapola a regulamentada em lei), à falta de suporte organizacional (falta de pessoal), ao individualismo, à carga de tensão emocional, à cobrança por resultados e sentimentos de incompetência frente à produtividade (desvalorização). Essas mesmas razões têm sido apontadas também por outras categorias profissionais que não as religiosas, como no estudo feito com gerentes de uma multinacional brasileira, que apontaram essas mesmas razões para explicar parte de seu sofrimento no trabalho (Pereira, 2003). É a mesma lógica do mercado não-religioso, que exige mais horas de trabalho, produtos com maior qualidade, tempo menor para decisão e um quadro mais enxuto de pessoas. Enfim, a busca por maior competitividade, produtividade, eficiência e eficácia parece também atingir as organizações religiosas.

Esse sofrimento, no geral, parece ser enfrentado por meio de sua negação, uma espécie de anestesia gerada pelas práticas gerenciais perversas da elaboração de metas, envolvendo a obtenção de prêmios e a sensação de pertencimento à organização (Enriquez, 1997). Prova disso é a moderada avaliação do contexto de trabalho desses líderes, evidenciada pelos resultados da Tabela 1, e os moderados níveis de sofrimento da Tabela 2. O contraditório entre a rigidez hierárquica e a percepção de liberdade (Tabela 2) constitui um paradoxo. Liberdade, autonomia e iniciativa, aliadas às constantes exigências por produtividade, remetem a uma ideologia paradoxal: ser dinâmico e submisso, ser

flexível e conformista, ser autônomo e assimilado, ser individualista e ter que trabalhar em equipes (para os neopentecostais), segundo Enriquez (1997). Como nas empresas modernas, essas organizações religiosas também se tornam lugares evidentes de paradoxos, a fim de maximizar a posição da organização no mercado, os ganhos e a produtividade, seja de natureza qualitativa ou quantitativa.

Quanto ao prazer no trabalho, ocorreram altos escores de realização e liberdade, indicados na Tabela 2. O forte sentimento de realização percebido pelo líder religioso parece ser explicado também pela possibilidade de visualização dos resultados de seu trabalho, evidenciado pela diversidade de atividades e permanente contato com a comunidade. A partir disso, o trabalho extrapola a finalidade última de produção e ganha um sentido maior, o que possibilita maiores níveis de satisfação e comprometimento no trabalho (Ashmos & Duchon, 2000; Pauchant, 2002). Além disso, esses contatos com a comunidade e a visualização de seus resultados possibilitam a extrapolação da simples relação cliente-empresa e dão ao líder um maior reconhecimento no trabalho, fator fundamental para maiores níveis de prazer.

As questões de autonomia e o poder exercido perante a congregação são dois fatores que poderiam também explicar a forte vivência do fator liberdade entre esses líderes, a despeito da diferença encontrada entre os grupos, provavelmente relacionada aos diferentes níveis de hierarquização e formalização do trabalho. Essa forte liberdade se assemelha ao encontrado por Kay (2000) que, em estudo com pastores britânicos, também encontrou uma grande satisfação no trabalho em decorrência da autoridade perante a igreja e da autonomia naquela atividade.

Além disso, vale a pena observar que a atividade de liderança religiosa também é encarada como o cumprimento de um dever espiritual e de uma escolha divina, sob o viés da ética protestante (Weber, 1967). A despeito das exigências do mercado religioso, o caráter vocacional e sacerdotal parecem ser fortes componentes na estruturação do sentido no trabalho desses líderes. Sob a influência dessa noção e ética, a vocação para o trabalho pastoral tem não apenas um caráter humano, mas se mistura a uma missão divina a que se deve submeter, o que traz outro sentido ao trabalho, aspecto essencial quando se enfoca a questão da espiritualidade no mesmo.

Para Bell e Taylor (2004), a espiritualidade no ambiente de trabalho pode assegurar a incorporação de questões existenciais acerca do propósito da vida, do trabalho e do próprio sofrimento ao ambiente organizacional. Segundo Silva (2004), nessas organizações religiosas há uma supervalorização da vivência e incorporação, por parte dos líderes, de valores transcendentais como amor, igualdade, respeito ao próximo, harmonia (Robbins, 1998), implicando um alinhamento entre propósitos e valores pessoais aos organizacionais. Ter liberdade para expressar dentro da organização seus valores, ter autonomia para pensar e agir sobre o trabalho, ter orgulho e identificar-se com a organização, são elementos essenciais apontados para uma relação mais estreita entre comunidade, organização e indivíduo (Ashmos & Duchon, 2000, Bell & Taylor, 2004; Mitroff & Denton, 1999). Essa relação possibilita maiores níveis de satisfação e até mesmo de produtividade, como apontam Mitroff e Denton (1999), em estudos com gerentes de várias organizações que utilizam os conceitos de espiritualidade no trabalho.

Sentir-se útil, ser parte de uma comunidade e poder servir às pessoas - atividades clássicas dos líderes religiosos - são pilares de um desenvolvimento pessoal que traz sentido e propósito maiores ao trabalho, seja ele religioso ou não (Fox, 1994; Mitroff & Denton, 1999). Essa utilidade transcende o propósito de auto-realização, pois seus resultados, sob essa outra ótica, voltam-se para o outro, seja ele colega de trabalho, comunidade ou sociedade. Para se ter uma idéia da importância desses pilares para os profissionais, em comparação a estudos realizados com gerentes, bancários e feirantes (Pereira, 2003; Rezende, 2003), cujas organizações não têm a mesma orientação quanto à vivência de valores, sentido no trabalho, contato com o transcendente e a comunidade, os escores médios de gratificação, realização e liberdade foram cerca de 30% menores (todos também utilizando a escala EIPST), em comparação ao grupo de líderes religiosos deste estudo. Isso indica que a vivência de valores, o sentido de utilidade e o contato maior com colegas e comunidade, aliados a um contexto de produção de bens e serviços que atende aos anseios e desejos de seus trabalhadores, podem estar relacionados a maiores níveis de satisfação e prazer no trabalho, como nos líderes aqui estudados.

Considerações Finais

As transformações organizacionais e dogmáticas das igrejas estão inseridas em um contexto de "disputa"

(não-declarada) por um mercado religioso em que as instituições são transformadas em agências de mercado, e as tradições, discursos e práticas religiosas, em bens para o consumo. Isso acarreta uma aproximação entre organizações religiosas e não-religiosas, o que modifica as relações de trabalho, as relações com os fiéis, a forma de visualizar o trabalho e os níveis de satisfação proporcionados pelo mesmo. Diante desse quadro, objetivou-se discutir como os líderes religiosos estão enfrentando essas mudanças no tocante à vivência de prazer e sofrimento nas suas atividades.

De maneira geral, a forte vivência de prazer observada entre esses líderes protestantes 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.); o contato mais próximo e presente com comunidade, o que atribui maior sentido ao seu trabalho, permitindo ao líder a sensação de utilidade e a certeza de estar a serviço da comunidade.

Já a vivência moderada de sofrimento, não menos importante, está relacionada principalmente à diversidade das atividades, o que acarreta sobrecarga de trabalho; à falta de um suporte organizacional que permita ao trabalhador aliviar as tensões decorrentes; e à carga elevada de tensão emocional decorrente de seu papel e de cobranças por resultados.

Embora existam diferenças claras nos contextos de produção das duas organizações estudadas, elas não foram suficientes para implicar diferenças significativas em todos os itens do contexto de produção, nem mesmo para todos os fatores de prazer e sofrimento, sugerindo estudos mais aprofundados e com outros grupos profissionais ou com líderes de outras religiões. Todavia, apontam para o fato de que o contexto em questão se encaixa nas perspectivas tradicionais de avaliação de trabalho.

Apesar de os dados aqui encontrados estarem de acordo com a literatura e com os demais estudos no que se refere à questão da satisfação, do sentido no trabalho e da vivência de espiritualidade no mesmo, a pesquisa é limitada pelo número de participantes e pelo tipo de organizações relacionadas, mas levanta algumas questões para se entender a relação entre as dimensões trabalho, religiosidade e espiritualidade na realidade laboral.

Diante disso, este estudo buscou contribuir para a discussão sobre as vivências de prazer e sofrimento entre líderes religiosos, o que poderá colaborar para a desmistificação dessa atividade e seu campo de trabalho diante de alguns preconceitos da sociedade em geral, e também para a compreensão de sucessivas transformações pelas quais vêm passando a maioria das organizações religiosas.

Além disso, buscou-se acrescentar dados ao debate sobre a espiritualidade no trabalho, tão pouco discutida nos meios acadêmicos brasileiros. Isso pode trazer algumas pistas sobre o que ocorre nas relações indivíduo-sociedade e indivíduo-organização, fundamentais para o desenvolvimento de novos conhecimentos gerenciais e organizacionais. No entanto, esse outro conceito parece exigir reflexões sobre mudanças nas organizações, no que se refere ao alinhamento entre atitudes e valores; sobre a questão de proporcionar maior sentido no trabalho; e sobre a aplicação de conceitos como espiritualidade no trabalho.

Referências

- Antoniuzzi, A., Mariz, M. C., Sarti, I., Bittencourt Filho, J., Sanchis, P., Freston, P., et al. (1994). *Nem anjos, nem demônios. Interpretações sociológicas do pentecostalismo*. Petrópolis: Vozes.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134 -145.
- Bell, E., & Taylor, S. (2004). A exaltação do trabalho: o poder pastoral e a ética do trabalho na nova era. *Revista de Administração de Empresas*, 44 (2), 64-78.
- Benko, M. A., & Silva, M. J. P. (1996). Pensando a espiritualidade no ensino de graduação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 4 (1), 71-85.
- Berger, P. L. (1985). *O dossel sagrado. Elementos para uma teoria sociológica da religião*. São Paulo: Paulus.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. Petrópolis: Vozes.
- Fernandes, R. C., Sanchis, P., Velho, O. G., Carneiro, L. P., Mariz, C., Mafra, C. (1998). *Novo nascimento. Os evangélicos em casa, na igreja e na política*. Rio de Janeiro: Mauad.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: LPA.
- Fox, M. (1994). *The reinvention of work*. New York: Harper San Francisco.
- Guerra, L. (2002). A metáfora do mercado e a abordagem sociológica da religião. *Religião e Sociedade*, 22 (2), 135-166.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Kay, W. K. (2000). Job satisfaction of British pentecostal ministers. *Asian Journal of Pentecostal Studies*, 3 (1), 83-97.
- King, U. (1997). Spirituality. In J. Hinnells. *A new handbook of living religions* (pp.95-128). London: Penguin.
- Mariano, R. (1999). *Neopentecostais. Sociologia do novo pentecostalismo no Brasil*. São Paulo: Loyola.
- Mendes, A. M. (prelo). Validação de uma escala de prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Mente Social*.
- Mendes, A. M., Ferreira, M. C., & Rego, V. R. (2004, julho). *Avaliando as condições, organização e relações sociais de trabalho*. Trabalho apresentado no I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional, Salvador, Bahia.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40 (4), 83-92.
- Moraes, C. C. (2002). *Trabalhando com os fenômenos religiosos e espirituais: uma avaliação da experiência de ampliação de consciência no processo grupal*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília.
- Pauchant, T. (2002). *Ethics and spirituality at work. Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations*. Westport: Quorum.
- Pereira, J. A. S. (2003). *Prazer-sofrimento na atividade gerencial de uma empresa estratégica: impacto de valores organizacionais*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília.
- Pierucci, A. F., & Prandi, R. (1996). *A realidade social das religiões no Brasil. Religião, sociedade e política*. São Paulo: Hucitec.
- Rezende, S. (2003). *Prazer-sofrimento no trabalho bancário. Impacto de valores individuais e de variáveis demográficas*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília.
- Robbins, S. P. (1998). *Comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: LTC.
- Siepierski, C. T. (2001). *"De bem com a vida": o sagrado num contexto em transformação. Um estudo sobre a Igreja Renascer em Cristo e a presença evangélica na sociedade brasileira contemporânea*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de São Paulo.
- Silva, R. R. (2004). *Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília.
- Weber, M. (1967). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira.

Recebido em: 5/1/2007

Versão final reapresentada em: 28/6/2007

Aprovado em: 7/8/2007