
V CBEO - Curitiba



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

CENTRALIDADE DO TRABALHO NA FORMAÇÃO DA IDENTIDADE DO SUJEITO: UM OLHAR
SOBRE O VOLUNTARIADO A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Catia Eli Gemelli - catia.gemelli@osorio.ifrs.edu.br

Doutoranda em Administração (PPGA/UFRGS) e Professora de Administração (IFRS - Campus Osório)

Centralidade do Trabalho na Formação da Identidade do Sujeito: Um Olhar sobre o Voluntariado a partir da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho trouxe consideráveis avanços nas discussões sobre o mundo do trabalho, por considerar a sua importância e influência em todos os âmbitos do viver. Com base nesta teoria, discute-se neste estudo, em construção, que o trabalho possui centralidade na formação da identidade do sujeito. Apoiando-se na definição de trabalho dejouriana, que o entende como um conceito além da relação salarial ou de emprego, argumenta-se que essa constituição da identidade não se dá apenas no trabalho remunerado, característico das organizações capitalistas, podendo ser observada também no voluntariado. A partir dos pressupostos de autores relevantes para a Psicodinâmica do Trabalho e diversos estudos teóricos e empíricos sobre o voluntariado, busca-se refletir sobre os alinhamentos conceituais que podem ser observados entre a concepção do papel central do trabalho da formação da identidade e as retribuições subjetivas identificadas no voluntariado. Por fim, a discussão aprofunda-se especialmente no contexto dos trabalhadores aposentados, entendendo que esses sujeitos encontram no voluntariado um novo espaço de significação, após o seu afastamento do mercado de trabalho, normalmente remunerado.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Identidade; Voluntariado.

Introdução à Psicodinâmica do Trabalho

O interesse em utilizar o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho deve-se ao fato desta abordagem possibilitar uma compreensão contemporânea sobre a subjetividade no trabalho. Conforme Bueno e Macêdo (2012), tem ocorrido um aumento significativo no olhar para o campo de estudos relacionados ao mundo trabalho nos mais diversos segmentos, e neste contexto a Psicodinâmica do Trabalho vem ocupando espaços importantes nos congressos internacionais e brasileiros sobre o tema. Esse é o caso do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO) que desde sua terceira edição, no ano de 2015, inclui o tema em seu grupo de discussão sobre Trabalho.

Neste campo científico, destacam-se os estudos desenvolvidos por autores franceses (DEJOURS; 2000, 2004, 2006, 2007; THERRIAULT, 2004; DERANTY; 2009; DEJOURS; DERANTY, 2010) e brasileiros(as) (BOUYER; 2010; BUENO; MACÊDO, 2012; LANCMAN; UCHIDA, 2003; LANCMAN; SZNELWAR, 2004; LANCMAN, 2004; SZNELWAR, 2004; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). No entanto, apesar de bastante disseminadas no meio acadêmico, as pesquisas e reflexões sobre o tema se limitam a contextos específicos, o que reflete nas contribuições teórico-empíricas. Sendo assim, há

espaço para campos e aproximações teóricas ainda inexploradas, como é o caso do olhar sobre o voluntariado, proposto neste ensaio em construção.

Para a reflexão a partir desta teoria é importante entender sua dimensão histórica e seus pressupostos centrais. A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem clínica baseada em uma concepção centrada sobretudo na relação entre subjetividade, trabalho e ação. Esta teoria do trabalho emergiu do encontro interdisciplinar da psicanálise e da ergonomia, na década de 1970, seguindo os estudos de Louis le Guillant – parte psicológica – e Alain Wisner – ergonomia (DEJOURS; DERANTY, 2010).

Enquanto entendimento científico, a Psicodinâmica do Trabalho foi concebida pelo médico e pesquisador Christophe Dejours, na França, a partir da década de 1980. Sua trajetória de pesquisa inicia com o estudo das doenças relacionadas ao trabalho, seguindo a corrente teórica da Escola da Psicologia do Trabalho. Em 1987, seu livro intitulado “Loucura do Trabalho” foi publicado no Brasil, recebendo grande acolhida por parte de ergonomistas, médicos e inspetores do trabalho, sindicalistas, entre outros (DEJOURS, 2004).

Em psicopatologia do trabalho o foco da investigação estava em como vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos. Dejours (2004) avançou neste conceito ao desviar sua atenção das estratégias de defesa do sujeito aos efeitos nocivos da organização do trabalho, e identificar como enigma central de investigação e análise a normalidade. Normalidade, para o autor, é o equilíbrio instável e fundamentalmente precário entre o sofrimento do sujeito e as defesas contra este sofrimento. Ao realizar essa passagem da patologia à normalidade, propõe uma nova nomenclatura para designar as pesquisas subsequentes, sendo ela a Psicodinâmica do Trabalho.

Tal avanço conceitual decorreu das observações de Dejours (2004) sobre a psicopatologia do trabalho – demasiadamente estreita para responder às questões que surgiram com as pesquisas correntes e com as mudanças do mundo do trabalho, ao superar a dominância do modelo fordista/taylorista. Ainda, o autor fez uma importante descoberta: a relação entre a organização do trabalho e sujeito não é um bloco rígido, está em contínuo movimento.

A psicodinâmica do trabalho amplia o campo inicial da psicopatologia do trabalho. A investigação da patologia continua destacando o seu campo de atuação, mas é ampliada em seus horizontes, pois são utilizados conceitos que dão conta tanto do sofrimento como do prazer, tanto da loucura – e da alienação – como da normalidade (DEJOURS, 2004, p. 101).

Autores franceses da clínica do trabalho, principalmente Dejours (2004, 2006, 2007) e Deranty (2009), procuraram reverter a concepção negativa (dominante nos estudos da Psicopatologia do Trabalho) destacando o papel de destaque na contemporaneidade e considerando a influência no enriquecimento da subjetividade. Nesta perspectiva, a psicodinâmica identifica que o trabalho humano não ocupa um lugar marginal dentro da construção da identidade do sujeito.

O trabalho passou a ser visto não apenas como gerador de sofrimento e patologia. Compreende-se, então, que ele também pode trazer benefícios, proporcionar mais prazer e tornar-se parte da economia psíquica, como um mediador insubstituível na construção de um senso de saúde e auto realização. Trabalhar não é apenas produtivo, é também um processo transformativo, e nele há uma promessa de crescimento, auto realização e emancipação (DEJOURS; DERANTY, 2010).

Para Lancman e Uchida (2003), a teoria da Psicodinâmica do Trabalho avança nas discussões sobre o mundo do trabalho por considerar a sua importância e influência em todos os âmbitos do viver. Os estudos desenvolvidos com base nessa premissa contribuem para a construção de um novo modelo de intervenção na área, voltado para uma abordagem que considere os aspectos subjetivos do trabalho e a sua centralidade enquanto elemento constituidor do sujeito e da sua identidade. Com as contribuições da tradição compreensiva das ciências hermenêuticas, a Psicodinâmica do Trabalho possibilitou adentrar um espaço antes desconhecido da psicologia do trabalho: o das vivências individuais, quer elas envolvam o sofrimento ou o prazer (BOUYER, 2010).

Consequências negativas do trabalho pode ser observadas tanto da perspectiva da saúde individual, como do ponto de vista político, mas também pode-se considerar que esse mesmo trabalho também é capaz de proporcionar experiências positivas nesses dois planos (individual e político). Observa-se, por exemplo, que muitas mulheres e muitos homens estão, graças ao trabalho, em melhor estado de saúde mental do que se não trabalhassem. Neste caso, percebe-se que o trabalho pode ser um mediador de emancipação, não apenas de alienação (DEJOURS, 2004).

Com base nesta proposta teórica, o trabalho não é limitado ao tempo físico despendido, mas ultrapassando esse limite do tempo, considerando-se, ainda, que ele mobiliza a personalidade por completo. O trabalho para o mundo também proporciona empreendimentos criativos do sujeito sobre si mesmo. Em outras palavras, trabalhar não

envolve só o produzir, mas também a própria transformação do trabalhador sobre si mesmo (DEJOURS; DERANTY, 2010).

Deranty (2009) frisa o caráter da socialização, atribuindo perspectiva fulcral ao trabalho como atividade que conecta sujeito, sociedade e materialidade, experiência através da qual se vivencia a vida. Por trabalho, Dejours (2010) salienta que não se refere apenas ao trabalho assalariado ou ao trabalho como uma profissão, mas sim trabalhar como produção do viver. Este conceito inclui o trabalho profissional (remunerado ou não, de mercado ou mercado não, formal ou informal), bem como o trabalho doméstico.

Este ensaio teórico, em construção, se detém no estudo da noção de identidade proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, assumindo que o trabalho possui um papel de centralidade no mundo social contemporâneo, contribuindo diretamente para a formação da identidade do sujeito. Fundamentando-se na compreensão dejouriana de trabalho, sendo ela uma concepção que o entende como algo muito além da relação salarial ou de emprego, argumenta-se que essa centralidade na formação da identidade do sujeito não se dá apenas no trabalho remunerado característico das organizações capitalistas, podendo ser observada também no contexto do voluntariado.

A partir dessa reflexão e baseando-se em estudos de autores que investigam as retribuições do trabalho voluntário na literatura nacional (GARAY, 2001; TEODÓSIO, 2002; MOURA; SOUZA, 2007; AZEVEDO, 2007; SOUZA; MEDEIROS, 2012; GEMELLI, 2015; GEMELLI; BITENCOURT; SANTOS, 2016) e internacional (CLARY, et. al., 1998; WILSON; MUSICK, 2000; FERREIRA; PROENÇA; PROENÇA; 2008; KREUTZER; JÄGER, 2011; WARBURTON; SMITH-MERRY; ROGERS, 2011; COLE; MCDONALD, 2011; WARBURTON; MCCONNEY, 2015; INGEN; WILSON, 2017; CELDRAN et. al. 2018) e que identificaram neste tipo de trabalho formas de retribuição subjetivas, como de ordem emocional, ideológica ou simbólica, objetiva-se refletir de que forma o voluntariado pode contribuir para a formação da identidade do sujeito. A discussão aprofunda-se no contexto dos trabalhadores aposentados, que encontram no voluntariado um novo espaço de significação após o seu afastamento do mercado de trabalho normalmente remunerado.

Por fim, propõe-se a avançar nas discussões acerca da Psicodinâmica do Trabalho, bem como do Voluntariado, entendendo que as profundas modificações vivenciadas no contexto do mundo do trabalho trazem a necessidade de novos estudos que ampliem as discussões relativas a esses temas. Lancman (2004) corrobora com esta concepção ao refletir

que a rapidez das mudanças ocorridas no mundo do trabalho traz a necessidade de teorias que acompanhem o ritmo dessas mudanças.

Trabalho e Formação da Identidade

Muitos autores discutem o papel principal que o trabalho assume no mundo social e a sua importância nas relações entre sujeito e sociedade. Neste estudo, tal relação entre trabalho, mundo social e a formação da identidade do sujeito será observada a partir da teoria dejouriana de Psicodinâmica do Trabalho, que define o trabalho como “(...) aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004).

Nesta concepção, o trabalho não é primordialmente a relação salarial ou de emprego, mas sim o próprio ato de trabalhar, isto é, o engajamento da personalidade do indivíduo para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais (DEJOURS, 2004). Trabalhar é antes de tudo uma relação do indivíduo consigo mesmo. Através da atividade de trabalho ele se põe à prova com o mundo e sua resistência ao seu saber-fazer, aos seus conhecimentos e a sua experiência (DEJOURS, 2000).

Desta forma, a formação da identidade não está imanentemente ligada à remuneração ou à relação de emprego, característica às organizações capitalistas. “Por trabalho, não nos referimos apenas ao trabalho assalariado ou ao trabalho como profissão, mas ao trabalho como 'produção de vida'” (DEJOURS; DERANTY, 2010, p. 173). Nesta definição, os autores incluem no conceito de trabalho outras atividades como as de ordem domésticas, os cuidados corporais e afetivos às crianças e a atenção com a sua educação.

Trabalho é o que está implícito, em termos humanos, pelo fato de trabalhar: gestos, know-how, o envolvimento do corpo e da inteligência, a capacidade de analisar, interpretar e reagir a situações. É o poder de sentir, pensar e inventar.” (DEJOURS, 2006, p. 47)

No que se refere à identidade do sujeito, a Psicodinâmica do Trabalho considera que ela é distinta da personalidade, sendo o resultado da tensão entre o que, proveniente do passado, confere a estabilidade, e o que, na atualidade, pode desestabilizar o sujeito ou provocar crises de alteração. Ou seja, nesta perspectiva a identidade é mutável e conserva certa precariedade, não sendo jamais definitivamente conquistada (DEJOURS, 2004).

Dejours (2007) considera que existem dois campos onde se operam principalmente a dinâmica da realização do eu e da construção da identidade. O primeiro é a realização do eu no campo íntimo ou erótico – o amor – o segundo é a realização do eu no campo social que passa sempre pelo trabalho. O autor afirma que o trabalho constitui uma segunda chance para a construção da identidade do sujeito e a manutenção da sua saúde mental. A partir dessa afirmação, reflete que muitos de nós gozamos de melhor saúde quando trabalhamos do que quando privados do trabalho. É também por isso, segundo Dejours (2007), que o desemprego provoca tantos danos psicopatológicos como a depressão, o alcoolismo e a violência. Privando o desempregado de dar sua contribuição para uma organização, e assim para a sociedade, afasta-se dele toda a esperança de retribuição simbólica, isto é, de reconhecimento. Remete-se, assim, inevitavelmente, às falhas de sua identidade, propiciando descompensação psicopatológica.

Lancman (2004) ressalta que um dos pontos mais enfatizados na Psicodinâmica do Trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade do sujeito. A autora compreende a constituição da identidade como o processo que se desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito, e que está vinculada à noção de alteridade. Ou seja, está ligado à concepção de que todo ser humano social interage e interdepende do outro.

É a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos; é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças; são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir de trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio às diferenças. Na vida adulta, o espaço do trabalho será o palco privilegiado dessas trocas. Ele aparece como o mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da constituição da vida psíquica. (LANCMAN, 2004, p. 34)

Ao se aprofundar na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, Sznelwar (2004) observa que a relação entre o cognitivo e o subjetivo é intensamente discutida por Dejours. O trabalho assume o papel de organizador desta relação. De tal modo, o conhecimento e a técnica podem ser considerados sob a ótica de como o sujeito vivencia o que realiza e também como ele constrói sua identidade no fazer.

Reconhecendo o destaque dado ao trabalho no mundo social, sua importância nas relações entre o sujeito e a sociedade e na própria constituição deste sujeito, Lancman (2004, p. 29) afirma que:

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados.

Processos inerentes ao mundo do trabalho como reconhecimento, gratificação e mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade do indivíduo (LANCMAN, 2004). Além disso, há uma forte correlação entre as formas de inserção no mundo do trabalho e as formas de integração social do sujeito. Dejours e Deranty (2010) afirmam que trabalho não envolve só a inteligência individual ou uma atividade funcional, mas também o coletivo. Trabalhar não é só produzir, é aprender a viver em conjunto. Na vida adulta, o espaço do trabalho será palco privilegiado para trocas materiais e afetivas entre os sujeitos. Sendo assim, aparece como mediador principal da construção, do desenvolvimento e da complementação da identidade do indivíduo (LANCMAN, 2004).

Destarte, é através também do trabalho que o sujeito realiza a sua busca por autorrealização. De acordo com Alderson (2004), há um hiato entre o que é prescrito e o trabalho real. As subjetividades desenvolvidas no dia a dia são mobilizadas para dar conta dessa lacuna. Este fato mobiliza o sujeito e suscita seu investimento subjetivo na atividade de trabalho. Ao interpelar a inteligência prática do sujeito e ao solicitar sua criatividade, o trabalho deixa uma margem de autonomia e oferece ao indivíduo a possibilidade de autorrealização e de construir sua identidade.

Apoiada na definição de trabalho dejouriana, entendido sem ligação imanente à relação salarial, Messer (2013) desenvolveu em seu estudo uma reflexão alinhando conceitualmente o delineamento geral de trabalho de Dejours com a teoria de pensamento materno. A autora argumenta que os *insights* sobre o caráter do trabalho materno podem ser ampliados com a conceituação dejouriana do trabalho como constitutivo da subjetividade, ou seja, é possível entender a maternidade como trabalho.

Seguindo essa mesma abordagem, discorre-se a seguir sobre os alinhamentos conceituais que podem ser observados entre a concepção do papel central do trabalho da formação da identidade e as retribuições subjetivas identificadas nos estudos sobre o voluntariado. Objetiva-se refletir de que forma o voluntariado pode contribuir para a formação da identidade do sujeito, especialmente no contexto dos trabalhadores aposentados, que

encontram no voluntariado um novo espaço de significação após o seu afastamento do mercado de trabalho normalmente remunerado.

Voluntariado e a Construção da Identidade do Sujeito

A atuação de uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) depende do envolvimento de diferentes atores, figurando com especial destaque o envolvimento dos trabalhadores voluntários. Considera-se trabalho voluntário, para fins da legislação, conforme o artigo 1º da Lei 9608/98¹:

A atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Entende-se como trabalhador voluntário, para efeito deste estudo, os agentes sociais que disponibilizam o seu tempo e o seu conhecimento a uma determinada organização em prol da melhoria da sociedade em que vivem sem a geração de vínculos empregatícios nem obrigações de natureza trabalhista (GARAY, 2001; SOUZA; MEDEIROS, 2012). A característica formal mais evidente do voluntariado é a ausência de pagamento. Assim, os voluntários não têm nenhuma razão monetária (ou legal) para aderir ou permanecer com a organização.

Contudo, apesar desta conceituação de que voluntário é alguém que doa o seu tempo para ajudar os outros sem expectativa de pagamento (remuneração financeira), diversos autores (CLARY, et. al., 1998; WILSON; MUSICK, 2000; GARAY, 2001; TEODÓSIO, 2002; MOURA; SOUZA, 2007; AZEVEDO, 2007; FERREIRA; PROENÇA; PROENÇA; 2008; KREUTZER; JÄGER, 2011; WARBURTON; SMITH-MERRY; ROGERS, 2011; SOUZA; MEDEIROS, 2012; GEMELLI, 2015; MAOR; MCCONNEY, 2015; GEMELLI; BITENCOURT; SANTOS, 2016; INGEN; WILSON, 2017; CELDRAN et. al. 2018) afirmam que isso não significa que no trabalho voluntário não haja retribuição para quem o executa. Quando uma pessoa se voluntaria, ocorre uma relação de trocas, que ultrapassa a entrega de algo de si em prol de outra pessoa, ao receber, outrossim, alguma retribuição imaterial.

¹ Lei 9608/98. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências Disponível em http://www.planalto.gov.br/Ceivil_03/LEIS/L9608.htm. Acesso em: 16 mai 2018

Os autores Teodósio (2002) e Ferreira, Proença e Proença (2008) afirmam que “não remunerado” deve ser entendido como “não remunerado monetariamente”, pois existem outras formas de retribuição ou pagamento relacionadas a essa forma de trabalho, como de ordem emocional, ideológica, simbólica ou profissional. O voluntário é um alguém que oferece o seu serviço a uma determinada organização, sem esperar uma compensação monetária direta. Entretanto, esse serviço origina benefícios a terceiros e ao próprio sujeito que se voluntaria.

Possuindo uma condição de interdependência, o ser humano é um ser social que busca o sentimento de pertencimento a uma coletividade. Pode-se afirmar que as pessoas se tornam voluntárias a fim de conseguir satisfação pela participação em um grupo, o que quer dizer que elas sentem necessidade de fazer parte de objetivos e de significados mais amplos da vida grupal, para obter a satisfação decorrente da dependência, da afeição, e da situação social (SOUZA; MEDEIROS, 2012). Essas pessoas percebem o trabalho voluntário como uma oportunidade de ajudá-las na adaptação e na convivência com grupos sociais que lhes são importantes, servindo, portanto, a uma função social.

A partir dos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, Lancman (2004) reconhece o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo social e o papel dessa integração na constituição da identidade do sujeito. A construção da identidade está ligada à concepção de que todo ser humano social interage e interdepende do outro. Pode-se entender, portanto, que ao desenvolver no indivíduo um senso de pertencimento a um grupo social, o trabalho voluntário contribui para a constituição da sua identidade.

Este senso de pertencimento é definido como a experiência de envolvimento pessoal num sistema ou num ambiente, de forma que as pessoas se sintam parte integrante dessas esferas. Desta forma, esse senso está ligado ao sentimento de importância e valorização perante o grupo, de forma que a pessoa se sinta bem e esteja adaptada a ele (MONTEIRO; MAIA, 2009). Para os autores esse pertencimento se configura como uma característica da personalidade do ser humano:

A personalidade se desenvolve segundo três factores primordiais, nomeadamente: visão positiva (procura de reconhecimento pelos outros, principalmente desde os primeiros anos de vida, o que tem como resultado uma auto-estima positiva); empatia (relação de bem-estar com os outros, onde o indivíduo se sente compreendido e consegue colocar-se satisfatoriamente no lugar dos outros), e ainda o estabelecimento de boas relações interpessoais. A necessidade de satisfação do sentimento de pertença motiva para o estabelecimento e manutenção de relações

com os outros o que o leva a estabelecer relações interpessoais e procurar sentir-se aceito (MONTEIRO; MAIA, 2009).

A concepção teórica do sujeito em Psicodinâmica do Trabalho postula, com efeito, que todo indivíduo é habitado pelo desejo de realização que se inscreve na busca da identidade que o anima, que ele persegue e que o leva a querer oferecer sua contribuição à criação social ou à construção de uma obra comum (ALDERSON, 2004). No voluntariado o desejo de participar de um projeto coletivo e contribuir positivamente na sociedade é um forte motivador, assim como o vínculo a um ideal ou missão e a importância do valor social têm sido constantemente relatados como elementos fundamentais neste tipo de trabalho.

O conceito de identidade inclui o campo das relações humanas, onde um sujeito tenta fazer uma síntese entre forças internas e forças externas de sua ação, entre o que ele é para ele e o que é para os outros. O orgulho está intimamente ligado à identidade do sujeito. O orgulho dos trabalhadores relaciona-se principalmente às qualidades intrínsecas que eles desenvolveram através de sua experiência em diferentes contextos profissionais (TERRIAULT, 2004).

Diversos autores(as) identificaram o sentimento de orgulho como recompensa subjetiva do trabalho voluntário (WILSON; MUSICK, 2000; GARAY, 2001; TEODÓSIO, 2002; FERREIRA; PROENÇA, PROENÇA; 2008; SOUZA; MEDEIROS, 2012; GEMELLI, 2015; MAOR; MCCONNEY, 2015; INGEN; WILSON, 2017; CELDRAN et. al. 2018). Em sua pesquisa, Celdran et al (2018) identificaram que, em casos de experiências positivas, os voluntários sentiam-se particularmente orgulhosos quando percebiam que haviam conseguido contribuir de alguma forma para o sucesso de um projeto em que participaram. No estudo de Gemelli (2015) os voluntários também salientaram o sentimento de orgulho por reconhecerem-se como indivíduos que atuavam servindo e contribuindo para a sociedade. Ao relatarem esse sentimento pelo trabalho que realizavam, esses sujeitos demonstraram considerar a sua contribuição importante, tanto para os indivíduos beneficiados, como para a sociedade em geral.

Além da satisfação pessoal resultante do sentimento de orgulho pelo trabalho realizado, a construção e o fortalecimento dos laços sociais é outro forte motivador no voluntariado. Na pesquisa realizada por Moura e Souza (2007), os voluntários salientaram o fato de gostarem de conviver com outras pessoas, de construir laços de amizade e de sentirem-se bem ao participar de um projeto coletivo como motivador para a participação no trabalho voluntário. Os resultados podem variar por diferentes grupos na comunidade, no

entanto, eles mostram que o interesse com base na qualidade de vida está envolvido em uma rede social e cultural que reflete a necessidade de se considerar os outros.

Muitos indivíduos se engajam em ações voluntárias para estar com os amigos ou pela oportunidade de estarem engajados em uma atividade que é vista com bons olhos por outras pessoas consideradas importantes (CLARY et. al., 1998). Ao estudar a teoria dejouriana, Alderson (2004) destaca que a construção da identidade no trabalho se apoia no indispensável olhar do outro, podendo ser um coletivo de trabalho ou uma comunidade de pertença.

O reconhecimento esperado pelas pessoas que trabalham é um ingrediente essencial da saúde mental. Com efeito, a maioria dos indivíduos apresentam falhas na sua identidade. Falhas herdadas da infância. De modo que, para a maioria de nós, a identidade não se constrói apenas a partir do eu, mas a partir da confirmação do olhar do outro. A identidade precisa da confirmação do outro, ela se fortalece graças a esse olhar (DEJOURS, 2007).

No trabalho voluntário o reconhecimento que vem do outro não precisa estar necessariamente ligado à relação com os pares, é possível que seja percebido na relação do voluntário com o beneficiado por suas ações. Ou seja, o sujeito pode sentir-se reconhecido pela gratidão daqueles que recebem os benefícios do seu trabalho. Neste caso, a presença de reconhecimento e gratidão no olhar daqueles a quem seus esforços se direcionam pode refletir positivamente na formação da identidade desse sujeito.

Outro fator motivador que se observa o contexto do voluntariado é a ampla possibilidade de mobilização de diferentes conhecimentos e habilidades que a sua dinâmica proporciona. Muitos voluntários reconhecem neste âmbito chances para vivenciarem novas experiências de aprendizagem e de exercício de conhecimentos, competências e habilidades (CLARY, et. al. 1998).

Alguns sujeitos possuem maior dificuldade para aprimorar essas habilidades em organizações com fins lucrativos e identificam na dinâmica social diferenciada das OSCIPS um espaço para essa prática. Ao diferir do trabalho normalmente remunerado, a atividade voluntária pode resultar em novas oportunidades de conhecimento e de crescimento pessoal e profissional (SOUZA; MEDEIROS, 2012). A natureza própria das atividades desenvolvidas nas OSCIPS permitem métodos mais flexíveis de trabalho e o atendimento de diversas demandas diferentes, contribuindo para maior adaptabilidade do voluntário (GEMELLI; BITENCOURT; SANTOS, 2016).

Os voluntários estudados por Kreutzer e Jäger (2001) salientaram que a falta de uma divisão formal de responsabilidades no trabalho realizado enquanto voluntários foi

acompanhada por uma maior oportunidade para que cada sujeito participasse e influenciasse a atividade da organização, sendo um aspecto muito motivador. Processos de trabalho não estruturados e procedimentos informais foram citados como elementos diários da rotina de muitos voluntários. A partir disso, os sujeitos experienciaram tarefas de diferentes naturezas, mobilizando conhecimentos e habilidades que não eram utilizados usualmente.

Baseando-se na teoria dejouriana, Lancman e Uchida (2003) afirmam que numa organização hierarquizada do tipo piramidal quanto mais se sobe na estrutura da empresa, mais se abrem as possibilidades para a expressão e imposição dos desejos de quem ocupa os postos de chefia. Logo, quanto mais abaixo na hierarquia da empresa, menor vai ser a possibilidade de expressão de seus pensamentos e desejos na condução das atividades.

A flexibilidade que a diferença de contexto entre as organizações de trabalho voluntário e as normalmente remuneradas propiciam, ajudam a sanar esta questão hierárquica e, assim, oferecer maiores possibilidades de autonomia e expressão ao indivíduo:

No trabalho voluntário as políticas administrativas são mais flexíveis, propiciando maior liberdade e participação dos voluntários em todo o processo de trabalho, gerando mais facilmente, a satisfação das necessidades de autorrealização. É visto como uma possibilidade de o indivíduo ter controle e sobre suas ações e maior liberdade para desenvolvê-las, o que pode provocar efeitos psicológicos satisfatórios (SILVA; VILLELA, 2008).

Todas as retribuições observadas na realização do trabalho voluntário e até aqui relatadas, podem ser ainda mais significativas quando se tratam de sujeitos afastados do mercado de trabalho, como é o caso dos trabalhadores aposentados. Pesquisas realizadas com voluntários de diferentes contextos (WARBURTON; SMITH-MERRY; ROGERS, 2011; GEMELLI, 2015, MAOR; MCCONNEY, 2015) e especificamente com voluntários aposentados (MCKAIN, 1973; VINOKURKAPLAN; BERGMAN, 1986; COLE; MCDONALD, 2011; INGEN; WILSON, 2017 CELDRÁN, et. al., 2018) evidenciaram o importante papel que o voluntariado desempenha na vida desses sujeitos.

Os primeiros estudos concentraram-se nas contribuições do voluntariado para a saúde física e, principalmente, mental desses sujeitos foram desenvolvidos sob o ponto de vista da gerontologia. Em 1973 um estudo realizado por McKain, observou um grupo de médicos aposentados que atuavam espontaneamente em um programa de saúde voluntário realizado em várias cidades da URSS. Já neste estudo os resultados indicaram a importância do voluntariado para a manutenção do vínculo dos entrevistados com a comunidade. Foi evidenciado também o sentimento de reconhecimento e orgulho, ao se reconhecerem ainda

atuantes e “úteis” à sociedade. Em 1986 Vinokurkaplan e Bergman analisaram um grupo profissionais israelenses que estavam em processo de retirada gradual do trabalho remunerado e observaram que a participação no trabalho voluntário aumentou o sentimento de bem-estar social, principalmente após a finalização do processo de aposentadoria.

Ao refletir sobre o papel do trabalho na integração social do sujeito, Lancman (2004) destaca que o afastamento do trabalho por motivos como o desemprego de longa duração amplia a zona de vulnerabilidade social ao qual esse sujeito está exposto. O mesmo pode ser identificado nos trabalhadores aposentados. O afastamento longo ou definitivo do mundo do trabalho pode diminuir o contato social do indivíduo, afastando-o de grupos dos quais sentia-se pertencente e enfraquecendo laços sociais. Muitos indivíduos se sentem menos atuantes em sociedade aos estarem afastados no mundo do trabalho. Nestes casos, o voluntariado apresenta uma possibilidade de reinserção e de valorização social.

Ao investigarem as retribuições do trabalho voluntário, Warburton, Smith-Merry e Rogers (2011) identificaram um alto índice de satisfação pessoal entre os voluntários pesquisados, principalmente em indivíduos aposentados ou em fase de afastamento do mercado de trabalho por idade. Para esses, o trabalho voluntário é uma oportunidade para fazer algo que consideram ter validade social, usar suas habilidades e sua experiência e ainda manter um contato com outros indivíduos.

O trabalho voluntário também fornece proteção contra a exclusão social e a solidão que pode resultar de aposentadoria. Cole e McDonald (2011) investigaram grupos de terapeutas ocupacionais aposentados que atuavam como voluntários e concluíram que estes eram altamente motivados pelo altruísmo e pelo desejo de permanecerem engajados na comunidade a que pertenciam. Esses sujeitos sentiam-se conectados com os outros através do voluntariado.

Para alguns aposentados, o trabalho voluntário pode ser interpretado como parte de seu desenvolvimento de carreira ao considerarem o voluntariado como um papel substituto para a perda do vínculo de trabalho normalmente remunerado (CELDRÁN et. al., 2018). Muitos desses indivíduos encontram uma oportunidade para iniciar uma "segunda carreira" no voluntariado, para compartilhar suas habilidades e conhecimentos profissionais com pessoas mais jovens (MAOR; MCCONNEY, 2015).

O trabalho voluntário possibilita um enraizamento social para estes sujeitos em um momento da vida em que podem estar experimentando perda social e pessoal. Voluntariar-se após a aposentadoria é uma maneira importante de se manter envolvido na comunidade e se

engajar em uma atividade significativa que tenha um impacto positivo sobre os outros (CELDRAN et. al., 2018). Em seu estudo sobre as motivações para o trabalho voluntário, Gemelli (2015) identificou que os entrevistados que já estavam afastados do mercado de trabalho por aposentadoria, reconheceram no trabalho voluntário uma oportunidade para sentirem-se úteis para a sociedade, desenvolvendo uma atividade que era valorizada e ainda mantendo um contato social. Além disso, percebiam no voluntariado uma possibilidade para fazerem uso de suas habilidades e de suas experiências desenvolvidas ao longo da carreira no mercado de trabalho normalmente remunerado e que deixaram de ser mobilizadas após a aposentadoria.

Esses sujeitos também percebem na ação voluntária uma oportunidade para envelhecerem de uma forma mais saudável e, principalmente, produtiva. Esta percepção se relaciona com a afirmação de Dejours (2004) de que o trabalho pode contribuir para a manutenção da sua saúde mental, sendo que muitos indivíduos gozam de melhor saúde quando trabalham do que quando são privados do trabalho.

Por fim, a recente pesquisa de Ingen e Wilson (2018) com voluntários holandeses aposentados trouxe importantes contribuições para a discussão acerca do papel do voluntariado para esses sujeitos. Os autores concluíram que as pessoas se identificam mais fortemente com o trabalho voluntário como compensação pela ausência de outros papéis produtivos. Para esses sujeitos o voluntariado é uma parte mais importante de quem eles são, ou seja, alguns consideram seu trabalho voluntário como uma parte tão central das suas vidas que influencia fortemente na sua auto percepção.

Considerações Finais

O redirecionamento da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho trouxe consideráveis avanços nos estudos relativos aos impactos do trabalho sobre a vida do sujeito, ao reforçar a sua centralidade na compreensão não apenas da doença, mas também da saúde, do prazer e da formação da identidade do indivíduo. Considerando-se que o mundo do trabalho é um contexto dinâmico e em constante mutação, há necessidade de constantes avanços nas discussões acerca da teoria dejouriana.

Mudanças observadas nas diversas conjunturas do mundo do trabalho são também vivenciadas no voluntariado, que não está imune a essas transformações. Desta forma, é

latente a necessidade de novos estudos que voltem seu enfoque ao trabalho voluntário e aprofundem a sua compreensão.

Este ensaio teórico, em construção, buscou refletir teoricamente a respeito desta teoria, com foco no modo como os trabalhadores subjetivam suas vivências no mundo do trabalho e o sentido que elas assumem na formação da sua identidade. Tal teoria foi escolhida para orientar essa análise pois, seguindo os preceitos da psicanálise, seu olhar concentra-se no indivíduo, como os estudos de motivação para o voluntariado citados neste estudo.

Com base na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, propôs-se como pressuposto deste estudo que o trabalho possui centralidade no desenvolvimento da identidade do sujeito. Apoiando-se na definição de trabalho dejouriana, que o entende como um conceito além da relação salarial ou de emprego, argumentou-se que essa construção não se dá apenas no trabalho remunerado característico das organizações capitalistas, podendo ser observada também no voluntariado.

A partir dos conceitos de relevantes autores da Psicodinâmica do Trabalho e diversos estudos teóricos e empíricos sobre o voluntariado, a reflexão apontou os alinhamentos conceituais que podem ser observados entre a concepção do papel central do trabalho da formação da identidade e as retribuições subjetivas identificadas nos estudos sobre o voluntariado. Por fim, a discussão aprofundou-se especialmente no contexto dos trabalhadores aposentados, entendendo que estes sujeitos encontram no voluntariado um novo espaço de significação, após o seu afastamento do mercado de trabalho, normalmente remunerado.

Referências

- AZEVEDO, Débora Costa de. **Voluntariado corporativo**: motivações para o trabalho voluntário. In: Encontro Nacional de Engenharia de produção, Foz do Iguaçu/PR, 2007.
- ALDERSON, M. La psychodynamique du travail: objet, considerations épistémologiques et premisses théoriques. **Santé mentale au Québec**, Érudit, Canadá, v. 29 n.1, 2004.
- BOUYER, G. C. Ensaio: Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate "O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Ver. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, 2010.
- BUENO, M.; MACÊDO, K.B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS: Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, 2012.
- CELDRÁN, M.; SERRAT, R.; VILLAR, F.; PINAZO, S.; SOLÉ, C. The Experiences of Retired Managers Acting as Volunteers in an Entrepreneurial Mentoring Organization. **Population Ageing**, v. 11, p.67–81, 2018.

- CLARY, E.G., SNYDER, M., RIDGE, R.D., COPELAND, J., STUKAS, A.A., HAUGEN, J., & MIENE, P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, 1998.
- COLE, M. B. Retired occupational therapists' experiences in volunteer occupations. *Occup. Ther. Int.*, v. 18, n. 31, 2010.
- DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. **Organization**, v. 24, n. 1, 2017.
- DEJOURS, C. Psicodinâmica del trabajo y vínculo social. **Actualidad Psicológica**, n.274, p.1- 12, 2000.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, 2004.
- DEJOURS, C. Avant-propos para a edição brasileira. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fio cruz, 2004.
- DEJOURS, C. Addendum – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fio cruz, 2004.
- DEJOURS, C. Subjectivity, work, and action. **Critical Horizons**, v. 7, n.1, p. 45–62, 2006.
- DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C.; FACAS, E. P. (Org.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.
- DEJOURS, C.; DERANTY, J-P. The centrality of work. **Critical Horizons**, v. 11, n. 2, p. 167–180, 2010.
- DERANTY, J-P. What is Work? Key insights from the Psychodynamics of Work. **Thesis Eleven**, v. 98, p. 69-87, 2009.
- FERREIRA, M.; PROENÇA, T.; PROENÇA, J. As motivações no trabalho voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, 2008.
- GARAY, A. B. Voluntariado Empresarial: Modismo ou elemento estratégico? In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. **ENANPAD**. Campinas/SP, 2001.
- GEMELLI, C. E. Motivações para o trabalho voluntário sob a perspectiva do indivíduo: um estudo de caso na ONG Junior Achievement. Dissertação (Mestrado em Administração) – **Universidade do Vale do Rio dos Sinos**, São Leopoldo, 2015.
- GEMELLI, C. E.; BITENCOURT, C; SANTOS, A. C. Motivadores do Trabalho Voluntário: uma Proposta de Modelo Conceitual. **Espacios**. v. 37, n. 32, p. 7, 2016.
- INGEN, E. V.; WILSON, J. I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting Volunteer Role Identity. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 46, n. 1, P. 29 –46, 2017.
- KREUTZER, K.; JÄGER, U. Volunteering Versus Managerialism: Conflict Over Organizational Identity in Voluntary Associations. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 40, n. 4, p. 634 –661, 2011.
- LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fio cruz, 2004.
- LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fio Cruz, 2004.
- LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: O olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, 2003.
- MAOR, D.; MCCONNEY, A. Wisdom of the elders: mentors' perspectives on mentoring learning environments for beginning science and mathematics teachers. **Learning Environments Research**, v. 18, n. 3, p. 335–347, 2015.

- MCKAIN, W. C. As a public-service – volunteer service by retired physicians in USSR. **Gerontologist**, v. 13, n. 2, 1973.
- MESSER, J. Reconceptualizing maternal work: Dejours, Ruddick and Lionel Shriver's We Need to Talk About Kevin. **Women's Studies International Forum**, v. 38 p.1–20, 2013.
- MOURA, L. R. SOUZA, W. J. Elementos do Trabalho Voluntário na Pastoral da Criança: Características e Motivos. **Holos**, Ano 23, v. 3, 2007.
- MONTEIRO, I. S.; MAIA, A. Propriedade psicométricas da versão portuguesa do instrumento de avaliação ao sentimento de pertença. In: **Revista de Ciências da Saúde de Macau**, v.9, n.1, 2009.
- SILVA, N. M. F. T. VILLELA, L. E. Fatores Motivacionais no Trabalho Voluntário: Uma Análise Dialética à Luz da Sociedade Pós-Industrial. **Revista ANGRAD**, vol. 9, n. 4, 2008.
- SOUZA, W. J. MEDEIROS, J. P. Trabalho Voluntário: Motivos para a sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 14. n. 33, 2012.
- SNELWAR, L. I. Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho, algumas reflexões. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fio cruz, 2004.
- SZNELWAR, L.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social, Revista de Sociologia da USP**, v. 23, n. 1, 2011.
- THERRIAULT, P. Y. Identité de métier en péril chez des machinistes suite à des transformations organisationnelles et technologiques. **Le travail humain**, v. 67, n. 4, p. 333-357, 2004.
- TEODÓSIO, A. S. Voluntariado: entre a utopia e a realidade da mudança social. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. **ENANPAD**. Salvador/BA, 2002.
- VINOKURKAPLAN, D.; BERGMAN, S. Retired Israeli social-workers - work, volunteer activities, and satisfaction among retired professionals. **Journal of Gerontological Social Work**, v. 9, n. 4, 1986.
- WARBURTON, J.; SMITH-MERRY, J.; e ROGERS, M. Recruiting and Retaining Volunteers in local New South Wales HACC Community Services: A Volunteer Perspective. **La Trobe University**, 2011.
- WILSON, J.; MUSICK, M. Effects of volunteering on the volunteer. **Law & Contemporary Problems**, v. 62, 2000.