

Voluntariado e formação da identidade: reflexões a partir da Psicodinâmica do Trabalho

Catia Eli Gemelli^{1,a}, Andrea Poletto Oltramari^b

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) - Campus Osório – Rio Grande do Sul, Brasil^a; Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Rio Grande do Sul, Brasil^b

Palavras-chave:

psicodinâmica do trabalho,
identidade,
voluntariado.

Resumo

A Psicodinâmica do Trabalho trouxe importantes avanços nas discussões sobre o mundo do trabalho, por considerar sua 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. Com base nos 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 na formação da identidade e as retribuições subjetivas identificadas no voluntariado.

Volunteering and identity formation: reflections from the Psychodynamics of Work

Keywords:

psychodynamics of work,
identity,
volunteering.

Abstract

The Psychodynamics of Work brought considerable advances in the discussions about the world of work, considering its centrality in the formation of the identity of the subject. Based on the definition of work by Dejours, which is understood as a concept beyond the salary or employment relationship, it is argued that this constitution of identity is not only found in paid work, which is characteristic of capitalist organizations, but can also be observed in voluntary work. Based on the assumptions of authors relevant to Work Psychodynamics and several theoretical and empirical studies on volunteering, the intent is to reflect on the conceptual alignments that can be observed between the conception of the central role of work in the formation of identity and the subjective rewards identified in voluntary service.

Voluntariado y formación de la identidad: reflexiones a partir de la Psicodinámica del Trabajo

Palabras claves:

psicodinámica del trabajo,
identidad,
voluntariado.

Resumen

La Psicodinámica del Trabajo aportó considerables avances a las discusiones sobre el mundo del trabajo, por considerar su centralidad en la formación de la identidad del sujeto. Según la definición de trabajo dejouriana -que entiende el trabajo como un concepto más allá de la relación salarial o de empleo- se argumenta que esa constitución de la identidad no se da sólo en el trabajo remunerado, característico de las organizaciones capitalistas, sino que puede también ser observado en el voluntariado. A partir de los presupuestos de autores relevantes para la Psicodinámica del Trabajo y de diversos estudios teóricos y empíricos sobre el voluntariado, se busca reflexionar sobre los alineamientos conceptuales que pueden ser observados entre la concepción del papel central del trabajo en la formación de la identidad y las retribuciones subjetivas identificadas en el voluntariado.

¹ Endereço para correspondência:

R. Santos Dumont, 2127 - Albatroz, Osório - RS, 95520-000. E-mail: <catia.gemelli@osorio.ifrs.edu.br>

Como citar este artigo:

Gemelli, C. E., & Oltramari, A. P. (2020). Voluntariado e formação da identidade: reflexões a partir da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(1), 956-962. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16884>

Ao analisar a visão contemporânea sobre trabalho e subjetividade, evidencia-se a relevância da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Seus pressupostos trouxeram consideráveis avanços para o debate sobre a relação entre o trabalho e os processos de subjetivação. Como campo científico, a PDT é multidisciplinar. Desde sua constituição, ela se pauta em diálogos com a ergonomia, psicanálise, sociologia do trabalho, psicopatologia, psicologia, medicina do trabalho, entre outras (Macêdo & Heloani, 2018).

Destacam-se estudos desenvolvidos por autores(as) franceses(as) (Dejours, 2004, 2006, 2007, 2013, 2015; Dejours & Deranty, 2010; Dejours & Gernet, 2012; Deranty, 2009; Therriault, 2004), canadense (Alderson, 2004) e brasileiros(as) (Bendassoli & Soboll, 2011; Bueno & Macêdo, 2012; Lancman, 2004; Lancman & Uchida, 2003; Macêdo & Heloani, 2018; Merlo, Mendes, & Moraes, 2013; Sznelwar, 2004; Sznelwar, Uchida, & Lancman, 2011). No entanto, apesar de bastante difundidas no meio acadêmico, as pesquisas e reflexões sobre o tema se limitam a contextos específicos, principalmente no campo da saúde, o que reflete nas contribuições teórico-empíricas, como apontaram os estudos de Giongo, Monteiro e Sobrosa (2015) e Machado, Macêdo e Machado (2017). Sendo assim, há espaço para campos e aproximações teóricas, como é o caso do olhar sobre o voluntariado proposto neste ensaio teórico.

Na PDT, o trabalho é compreendido como sendo o produto da dinâmica entre o sujeito e a organização do trabalho, e é central para a construção da vida psíquica desses sujeitos e para os seus processos de subjetivação, podendo representar tanto uma fonte de prazer como de sofrimento (Bendassoli & Soboll, 2011). O seu surgimento é marcado pela ampliação dos horizontes de pesquisa da Psicopatologia do Trabalho, que se concentrava nos processos de saúde-doença, trazendo outros aspectos que a experiência do trabalhar mobiliza nos sujeitos.

Com base na proposta teórica da PDT, o trabalho não é limitado ao tempo físico despendido e mobiliza a personalidade por completo. O trabalho para o mundo também proporciona empreendimentos criativos do sujeito sobre si mesmo. Trabalhar não envolve só o produzir, mas também a própria transformação do trabalhador (Dejours & Deranty, 2010). Ressalta-se a importância do trabalho na questão da identidade e da realização de si mesmo e, por conseguinte, na construção da saúde mental, pois a identidade não pode ser construída, tão somente, no espaço privado (Amaral, Mendes, Chatelard, & Carvalho, 2017).

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. No que tange ao termo trabalho, Dejours (2010) salienta que não se refere apenas ao assalariado ou a uma profissão, mas sim trabalhar como produção do viver. Esse conceito inclui o trabalho profissional (remunerado ou não, de mercado ou não, formal ou informal), bem como o trabalho doméstico.

Este ensaio teórico parte da noção de identidade proposta pela PDT, assumindo que o trabalho possui papel de centralidade no mundo social contemporâneo e contribui diretamente para a formação da identidade do sujeito. Fundamentando-se na compreensão dejouriana de trabalho, que o entende como algo muito além da relação salarial ou de emprego, argumenta-se que essa centralidade na formação da identidade não ocorre apenas no trabalho remunerado característico das organizações capitalistas, podendo ser observada também no contexto do trabalho voluntário.

Com essa reflexão e baseando-se em estudos de autores(as) que investigam as retribuições do voluntariado na literatura nacional

(Gemelli, Bitencourt, & Santos, 2016; Moura & Souza, 2007; Müller & Scheffer, 2019; G. C. Silva, Kemp, Carvalho-Freitas, & Brighenti, 2015; Souza & Medeiros, 2012) e internacional (Celdrán, Serrat, Villar, Pinazo, & Solé 2018; Clary et al., 1998; Cole & Macdonald, 2011; Ingen & Wilson, 2017; Kreutzer & Jäger, 2011; Warburton, Smith-Merry, & Rogers, 2011) e que identificaram nesse tipo de trabalho formas de retribuição subjetivas, como de ordem emocional, ideológica ou simbólica, objetivando refletir de que forma o voluntariado pode contribuir para a formação da identidade do sujeito. Por fim, propõe-se avançar nas discussões acerca da PDT, bem como do voluntariado com o entendimento de 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.

Psicodinâmica do Trabalho: Dimensão Histórica e Pressupostos Centrais

Para a reflexão a partir da PDT, é importante entender sua dimensão histórica e seus pressupostos centrais. A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem clínica baseada, sobretudo, na relação entre subjetividade, trabalho e ação. Essa teoria emergiu do encontro interdisciplinar entre psicanálise e ergonomia, seguindo os estudos de Louis le Guillant – psicologia – e Alain Wisner – ergonomia (Dejours & Deranty, 2010).

Enquanto entendimento científico, a Psicodinâmica do Trabalho foi concebida pelo médico e pesquisador Christophe Dejours, na França, na década de 1980. Sua trajetória de pesquisa iniciou 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 nesse conceito ao desviar sua atenção das estratégias de defesa do sujeito aos efeitos nocivos do trabalho e identificar, como enigma central de investigação e análise, a normalidade. Ao realizar essa passagem da patologia à normalidade, propõe uma nova nomenclatura para designar as pesquisas subsequentes, a PDT.

Tal avanço conceitual decorreu das observações de Dejours (2004) de que a Psicopatologia do Trabalho era demasiadamente estreita para responder às questões que surgiram com as pesquisas correntes e com as mudanças do mundo do trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho ampliou o escopo de estudo da Psicopatologia do Trabalho. A investigação da patologia continuou tendo posição de destaque, mas sua compreensão é ampliada. Faz-se uso de conceitos que dão conta tanto do sofrimento quanto do prazer, tanto da loucura quanto da normalidade.

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) sobre o trabalho, enfatizando seu papel de destaque na contemporaneidade e considerando sua influência no enriquecimento da subjetividade. Nesta perspectiva, a Psicodinâmica identificou que o trabalho humano não ocupa um lugar marginal dentro da construção da identidade do sujeito.

Compreende-se, então, que o trabalho pode trazer benefícios, proporcionar mais prazer e se tornar parte da economia psíquica, como um mediador insubstituível na construção de um senso de saúde e autorrealização. Trabalhar não é apenas produtivo, é

também um processo transformativo e nele há uma promessa de crescimento, autorrealização e emancipação (Dejours & Deranty, 2010). Para a PDT, o trabalho apresenta sempre um duplo papel, podendo ser lugar tanto da saúde quanto da patologia, tanto do sofrimento quanto do prazer. O trabalho pode ser estruturante como também pode adoecer, pode promover dignidade como também pode deteriorar e alienar (Dejours, 2011).

Consequências negativas do trabalho podem ser observadas tanto da perspectiva da saúde individual, quanto do ponto de vista político. No entanto, pode-se considerar que esse mesmo trabalho também é capaz de proporcionar experiências positivas nesses dois planos. 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. Nesse caso, percebe-se que o trabalho pode ser um mediador de emancipação, não apenas de alienação (Dejours, 2004).

Para Lancman e Uchida (2003), a teoria da Psicodinâmica do Trabalho avançou 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 contribuíram 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.

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 ensaio, tal relação entre trabalho, mundo social e a formação da identidade do sujeito será observada à luz da teoria dejouriana de PDT. A PDT define o trabalho como sendo aquilo que origina "(...) 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).

Nessa compreensão, 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 sujeito para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais (Dejours, 2004). Trabalhar é, antes de tudo, uma relação do sujeito 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 à sua experiência (Dejours, 2007).

Assim, a formação da identidade não está imanentemente ligada à remuneração ou à relação de emprego, característica das 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). Trabalho é o poder sentir, pensar e inventar (Dejours, 2006). Nessa concepção, os autores incluíram 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.

No que se refere à identidade do sujeito, a PDT 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, nessa 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 trabalho é uma oportunidade de mobilizar o olhar do outro não diretamente sobre o sujeito, mas sobre a produção do seu trabalho.

O olhar direto sobre mim vem do amor. É uma das formas de construção da identidade. O olhar sobre o que eu produzo é o reconhecimento. Na verdade, uma modalidade específica de reconhecimento que não é sobre mim, mas sobre o que eu produzo, ou seja, sobre o meu trabalho, portanto um olhar sobre o fazer. Este é um meio muito potente de fortalecer a identidade (Dejours, 2016, p. 232).

O autor afirma que o trabalho constitui uma segunda chance para a construção da identidade do sujeito e a manutenção da sua saúde mental. Com essa afirmação, ele reflete que muitos gozam de melhor saúde quando estão trabalhando 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. Ao privar o desempregado de dar sua contribuição 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, e que está vinculada à noção de alteridade. Ou seja, está ligada à concepção de que todo ser humano social interage e interdepende do outro.

São as relações cotidianas que possibilitam 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" (Lancman, 2004, p. 34). O trabalho aparece, portanto, como um mediador da construção da identidade e da constituição da vida psíquica.

Ao se aprofundar na teoria da PDT, Sznalwar (2004) observa que a relação entre o cognitivo e o subjetivo é intensamente discutida por Dejours. O trabalho assume o papel de organizador dessa relação. De tal modo, o conhecimento e a técnica podem ser considerados sob a ótica de como o sujeito vivencia o que realiza e 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 desse sujeito, Lancman (2004) afirma que este é mais do que a venda da sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, ele representa um fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. Tem, ainda, uma função psíquica: é um dos alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados.

Processos 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 é 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 (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 sujeito 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.

Voluntariado e a Construção da Identidade do Sujeito

Nosso argumento, de imediato, é mostrar o entrelaçamento das motivações para o voluntariado, que dizem das suas retribuições não monetárias, e a formação da identidade via trabalho, com base nos pressupostos da PDT. Discute-se como o processo de subjetivação não ocorre apenas no trabalho remunerado característico das organizações capitalistas, podendo ser observado também no trabalho voluntário.

A atuação de uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPI) depende do envolvimento de diferentes atores, figurando com especial destaque os 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 (Souza & Medeiros, 2012). A característica formal mais evidente do voluntariado é a ausência de remuneração financeira. Assim, os voluntários não têm nenhuma razão monetária (ou legal) para aderir ou permanecer com a organização.

Contudo, apesar dessa conceituação de que voluntário é alguém que doa o seu tempo sem expectativa de pagamento (remuneração financeira), diversos(as) autores(as) (Carvalho-Freitas & Brighenti, 2015; Celdrán et al., 2018; Clary et al., 1998; Gemelli et al., 2016; Ingen & Wilson, 2017; Kreutzer & Jäger, 2011; Moura & Souza, 2007; Müller & Scheffer, 2019; Maor & Mcconney, 2015; G. C. Silva et al., 2015; Souza & Medeiros, 2012; Warburton et al., 2011) 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. A afirmação de que o voluntariado é não remunerado deve ser entendida 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 (Gemelli et al., 2016).

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 tornam-se 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 (autor, autor). Pode-se entender, portanto, que ao desenvolver no sujeito um senso de pertencimento a um grupo social, o trabalho voluntário contribui para a constituição da sua identidade.

Esse 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. Dessa forma, esse senso está ligado ao sentimento de importância e valorização perante o grupo, de maneira 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 necessidade de satisfação do sentimento de pertença motiva o sujeito para o estabelecimento e manutenção de relações com os outros, o que o leva a estabelecer relações interpessoais e procurar sentir-se aceito.

A concepção teórica do sujeito em Psicodinâmica do Trabalho postula, com efeito, que todo sujeito 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 relatada como elementos fundamentais nesse tipo de trabalho.

É importante trazer as motivações que levam o sujeito a buscar o voluntariado. O orgulho, um dos pilares da motivação para o voluntariado, está intimamente ligado à identidade do sujeito. O orgulho dos trabalhadores relaciona-se principalmente às qualidades intrínsecas que eles desenvolveram com sua experiência em diferentes contextos profissionais (Therriault, 2004).

Diversos(as) autores(as) identificaram o sentimento de orgulho como recompensa subjetiva do trabalho voluntário (Celdrán et al., 2018; Ingen & Wilson, 2017; Maor & Mcconney, 2015; G. C. Silva et al., 2015; Souza & Medeiros, 2012). Em sua pesquisa, Celdrán 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 et al. (2016) os voluntários também salientaram o sentimento de

orgulho por reconhecerem-se como sujeitos 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 sujeitos 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 para 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 sujeitos engajam-se em ações voluntárias para estar com os amigos ou pela oportunidade de estarem envolvidos em uma atividade que é vista com bons olhos por outras pessoas consideradas importantes (Clary et al., 1998). A dinâmica do reconhecimento é um fator crucial para a estabilidade identitária e mental dos sujeitos, sendo viabilizada principalmente pela mobilização coletiva. Nessa perspectiva, o trabalho é crucial para que o sujeito possa construir sua identidade no campo social (R. V. S. Silva, Deusdedit-Junior & Batista, 2015). Ao estudar a teoria dejouriana, Alderson (2004) destaca que a construção da identidade no trabalho apoia-se 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 sujeitos apresentam falhas na sua identidade. Falhas herdadas da infância, de modo que, para a maioria de nós, a identidade não se constrói apenas pelo eu, mas pela confirmação do olhar do outro. A identidade precisa da confirmação do outro, ela se fortalece graças a esse olhar (Dejours, 2007). O reconhecimento, como retribuição simbólica e motor do desejo, imprime sentido subjetivo ao trabalho, proporcionando ao trabalhador a realização de si mesmo e a edificação de sua identidade no campo social (Vilches Nogueira & Freitas, 2015).

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. Nesse 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 foi observado no 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; Müller & Scheffer, 2019). O trabalho voluntário é visto como uma atividade que permite o autoconhecimento e oportuniza o desenvolvimento pessoal (G. C. Silva et al., 2015).

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 permite métodos mais flexíveis de trabalho e atendimento de demandas diferentes, contribuindo para maior adaptabilidade do voluntário (Gemelli et al., 2016).

Os voluntários estudados por Kreutzer e Jäger (2001) salientaram que a falta de divisão formal de responsabilidades no trabalho realizado enquanto voluntários foi acompanhada por maior oportunidade para que cada sujeito participasse e influenciasse a atividade da organização, o que foi considerado um aspecto muito motivador. Processos de trabalho não estruturados e procedimentos informais foram citados como elementos diários da rotina de muitos voluntários. Com isso, 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 alto o cargo 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 essa questão hierárquica e, assim, oferecer maiores possibilidades de autonomia e expressão ao sujeito. No voluntariado as políticas administrativas tendem a ser mais flexíveis, propiciando maior liberdade e participação dos voluntários em todo o processo. Desta forma, pode ser visto como uma possibilidade de o sujeito ter controle sobre suas ações e maior liberdade para desenvolvê-las, o que pode provocar efeitos psicológicos satisfatórios (N. M. F. T. Silva & Villela, 2008).

No contexto do voluntariado, portanto, pode ocorrer maior liberdade para que o sujeito mobilize sua subjetividade. A mobilização subjetiva no trabalho se dá pelo engajamento interno frente às experiências significativas com os pares e com a gestão. Essa relação simbólica depende do coletivo de trabalho e do modo como este é percebido e autorizado dentro do contexto laboral (Mendes & Duarte, 2013). Ela emprega a inteligência prática, a capacidade própria e a criatividade do trabalhador diante das situações imprevisíveis no mundo do trabalho. No caso do voluntariado, a natureza própria das atividades desenvolvidas permite métodos mais flexíveis de trabalho e exige o atendimento de diversas demandas diferentes, contribuindo para o desenvolvimento de uma maior adaptabilidade do sujeito voluntário (Gemelli et al., 2016).

Todas as retribuições observadas na realização do voluntariado e até aqui relatadas podem ser ainda mais significativas quando se trata de sujeitos afastados do mercado de trabalho, como é o caso dos trabalhadores aposentados. Pesquisas realizadas com voluntários de diferentes contextos (Gemelli et al., 2016; Maor & Mcconney, 2015; Warburton et al., 2011) e especificamente com voluntários aposentados (Celdrán et al., 2018; Cole & Macdonald, 2011; Ingen & Wilson, 2017; Krawulski, Boehs, Cruz, & Medina, 2017) evidenciaram o importante papel que o voluntariado desempenha na vida desses sujeitos.

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 à qual esse sujeito está exposto. O mesmo pode ser identificado para os trabalhadores aposentados. O afastamento longo ou definitivo do mundo do trabalho pode diminuir o contato social, afastando-os de grupos dos quais eles se sentiam pertencentes e enfraquecendo laços sociais. Muitos sujeitos

sentem-se menos atuantes em sociedade aos estarem afastados do mundo do trabalho. Nesses casos, o voluntariado apresenta uma possibilidade de reinserção e de valorização social.

Ao investigarem as retribuições do trabalho voluntário, Warburton et al. (2011) identificaram um alto índice de satisfação pessoal entre os voluntários pesquisados, principalmente em sujeitos 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 contato com outros indivíduos.

O voluntariado também fornece proteção contra a exclusão social e a solidão que pode resultar da aposentadoria. Cole e MacDonald (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 se sentiam 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 sujeitos encontram uma oportunidade para iniciar uma segunda carreira no voluntariado, para compartilhar suas habilidades e conhecimentos profissionais com pessoas mais jovens (Maor & McConney, 2015).

Além disso, o trabalho voluntário, após a aposentadoria, pode caracterizar-se como uma estratégia de continuidade dos padrões de comportamento com os quais os sujeitos estavam habituados, o que gera sentimentos de segurança e reconhecimento de si pela manutenção de uma identidade construída no/pelo trabalho (Krawulski et al., 2017). Esta reflexão traz para o campo a importância de refletir não apenas sobre o trabalho, mas também sobre os impactos do não-trabalho dentro dos termos tradicionais do nosso modo de produção contemporâneo.

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 sujeito. Considerando-se que o mundo do trabalho é um contexto dinâmico e em constante mutação, há necessidade de avanços contínuos 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. Dessa forma, é latente a necessidade de novos estudos que voltem seu enfoque ao trabalho voluntário e aprofundem a sua compreensão.

Este ensaio teórico buscou evidenciar o entrelaçamento das motivações para o voluntariado, que dizem das suas retribuições não monetárias, e a formação da identidade via trabalho, com base nos pressupostos da PDT. O olhar sobre a PDT teve como foco o modo como os trabalhadores subjetivam suas vivências no mundo do trabalho e o sentido que elas assumem na formação da sua identidade.

Apoiando-se na definição de trabalho dejouriana, que o entende como um conceito além da relação salarial ou de emprego, argumentou-se que o processo de subjetivação não ocorre apenas no trabalho remunerado característico das organizações capitalistas,

podendo ser observada também no trabalho voluntário. Utilizando-se dos conceitos de relevantes autores da Psicodinâmica do Trabalho e de 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, sugere-se como estudos futuros pesquisas de campo que entrelacem a Psicodinâmica do Trabalho com as motivações para o voluntariado e respondam algumas questões que emergem das discussões propostas nesse ensaio, tais como: trabalhos remunerados adocedores afastam ou estimulam as pessoas ao voluntariado? Os sujeitos que se sentiram/sentem realizados em seus trabalhos remunerados são mais propensos à busca pelo trabalho voluntário? Qual a relação entre o prazer e o sofrimento na vida laboral e a busca pelo voluntariado após a aposentadoria?

Referências

- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail: objet, considérations épistémologiques et prémisses théoriques. *Santé mentale au Québec*, 29(1), 243-260. <https://doi.org/10.7202/008833ar>
- Amaral, G. A., Mendes, A. M. B., Chatelard, D. S., & Carvalho, I. S. (2017). O lugar do conceito de sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. *Rev. Polis e Psique*, 7(3), 200 – 223. <https://doi.org/10.22456/2238-152X.66740>
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. Em P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Bueno, M., & Macêdo, K. B. (2012). A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS: Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 306-318.
- Celdrán, M., Serrat, R., Villar, F., Pinazo, S., & Solé, C. (2018). The Experiences of Retired Managers Acting as Volunteers in an Entrepreneurial Mentoring Organization. *Population Ageing*, 11(1), 67–81. <https://doi.org/10.1007/s12062-017-9210-6>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. <https://doi.org/10.1007/10.1037//0022-3514.74.6.1516>
- Cole, M. B., & Macdonald, K. C. (2010). Retired occupational therapists' experiences in volunteer occupations. *Occup. Ther. Int.*, 18(31), 18-31. <https://doi.org/10.1002/oti.307>
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 027-034. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2006). Subjectivity, work, and action. *Critical Horizons*, 7(1), 45–62. <https://doi.org/10.1163/156851606779308161>
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. Em A. M. Mendes, S. C. Lima, & E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 13-16.
- Dejours, C. (2013). A carga psíquica do trabalho. Em M. I. S. Betiol (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Editora Atlas.
- Dejours, C. (2015). *Le choix: Souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris: Bayard Éditions.
- Dejours, C. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. [Entrevista concedida à Juliana de Oliveira Barros e Selma Lancman]. *Rev Ter Ocup USP*, 27(2), 228-35. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>
- Dejours, C., & Deranty, J-P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167–180. <https://doi.org/10.1558/crit.v11i2.167>
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Paris: Elsevier Masson
- Deranty, J-P. (2009). What is Work? Key insights from the Psychodynamics of Work. *Thesis Eleven*, 9(1), 69-87. <https://doi.org/10.1177/0725513609105484>
- Gemelli, C. E., Bitencourt, C., & Santos, A. C. (2016). Motivações Para o Voluntariado: Um Estudo de Caso Qualitativo na ONG Junior Achievement. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Salvador, Brasil.

- Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas Psicologia*, 23(4), 803-814. <https://doi.org/10.9788/TP2015.4-01>
- Ingen, E. V., & Wilson, J. (2017). I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting Volunteer Role Identity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/0899764016659765>
- Krawulski, E., Boehs, S. T. M., Cruz, K. O., & Medina, P. F. (2017). Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não-trabalho. *Revista Psicologia: teoria e prática*, 19(1), 55-66. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v19n1p67-78>
- Kreutzer, K., & Jäger, U. (2011). Volunteering Versus Managerialism: Conflict Over Organizational Identity in Voluntary Associations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(4), 634-661. <https://doi.org/10.1177/0899764010369386>
- Lancman, S. (2004). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: O olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p79-90>
- Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2018). A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 45-59. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p45-59>
- Machado, L. S., Macêdo, K. B., & Machado, M. R. R. (2017). Diagnóstico de pesquisas internacionais em psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 18(1), 69-84. <https://doi.org/10.15309/17psd180106>
- Maor, D., & Mcconney, A. (2015). Wisdom of the elders: mentors' perspectives on mentoring learning environments for beginning science and mathematics teachers. *Learning Environments Research*, 18(3), 335-347. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9187-0>
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. Em F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Merlo, A. R. C., Mendes, A. M., & Moraes, R. D. (2013). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. Curitiba: Juruá.
- Messer, J. (2013). Reconceptualizing maternal work: Dejours, Ruddick and Lionel Shriver's We Need to Talk About Kevin. *Women's Studies International Forum*, 38, 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.01.015>
- Moura, L. R., & Souza, W. J. (2007). Elementos do Trabalho Voluntário na Pastoral da Criança: Características e Motivos. *Holos*, 23(3), 150-160. <https://doi.org/10.15628/holos.2007.137>
- Monteiro, I. S., & Maia, A. (2009). Propriedade psicométrica da versão portuguesa do instrumento de avaliação ao sentimento de pertença. *Revista de Ciências da Saúde de Macau*, 9(1), 19-26.
- Müller, C. V., & Scheffer, A. B. B. (2019). Turismo voluntário: Uma experiência em busca do sentido? Vida e trabalho em questão. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190095>
- Silva, G. C., Kemp, V. H., Carvalho-Freitas, M. N., & Brighenti, C. R. G. (2015). Significado do trabalho voluntário empresarial. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 157-169. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.2.275>
- Silva, N. M. F. T., & Villela, L. E. (2008). Fatores Motivacionais no Trabalho Voluntário: Uma Análise Dialética à Luz da Sociedade Pós-Industrial. *Revista ANGRAD*, 9(4).
- Silva, R. V. S., Deusdedit-Junior, M., & Batista, M. A. (2015). A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. *Rev. Interinst. Psicol.*, 8(2), 415-427.
- Souza, W. J., & Medeiros, J. P. (2012). Trabalho Voluntário: Motivos para a sua realização. *Revista de Ciências da Administração*, 14(33), 93-102. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p93>
- Sznelwar, L. I. (2004). Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho, algumas reflexões. Em S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Sznelwar, L., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*, 23(1), 11-30.
- Therriault, P. Y. (2004). Identité de métier en péril chez des machinistes suite à des transformations organisationnelles et technologiques. *Le travail humain*, 67(4), 333-357.
- Vilches Nogueira, J. H., & Freitas, L. G. (2015). Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(2), 133-145. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.2.553>
- Warburton, J., Smith-Merry, J., & Rogers, M. (2011). *Recruiting and Retaining Volunteers in local New South Wales HACC Community Services: A Volunteer Perspective*. La Trobe University: Australian.

Informações sobre o artigo

Recebido em: 22/09/2018

Primeira decisão editorial em: 09/09/2019

Versão final em: 22/10/2019

Aceito em: 22/10/2019