

Artigo 2: a organização do trabalho em uma instituição religiosa

The organization of work in a religious institution

DOI:10.34117/bjdv8n6-031

Recebimento dos originais: 21/04/2022

Aceitação para publicação: 31/05/2022

Rafael Domenciano Silva

Mestrando em psicologia

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil

Endereço: Rua dos Salgueiros, Q. 09, L 07, Jardins Valencia, CEP: 74885-860

Goiânia-Goiás

E-mail: rafael_domenciano@hotmail.com

Kátia Barbosa Macêdo

Doutora em Psicologia

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil

Endereço: Rua C-181, n. 75, Ed Hannover, apt. 700, Setor Nova Suíça, CEP: 74280-315

Goiânia-Goiás

E-mail: katiabarbosamacedo@gmail.com

RESUMO

o objetivo do estudo foi analisar a organização do trabalho dos trabalhadores voluntários em uma instituição religiosa, enfocando as condições e relações socioprofissionais. Teve caráter descritivo e exploratório baseado na abordagem da psicodinâmica do trabalho. Foram realizadas entrevistas individuais com 12 voluntários e utilizou-se a análise clínica do trabalho. A instituição contava com uma infraestrutura satisfatória e com ambiente organizado e seguro. As relações dentro da instituição eram marcadas pela cooperação, comunicação e reconhecimento do trabalho. Havia sobrecarga de trabalho e falta de capacitação profissional. Com o início da pandemia o trabalho voluntário na instituição teve suas condições e relações de trabalho, que antes era de forma presencial, alteradas para as atividades remotas. Os trabalhadores voluntários vivenciaram novas adaptações e os debates dessas problemáticas foram realizados em grupo para reorganização das tarefas, trocas de equipes ou demandas e, nos casos de insatisfação, alguns buscaram atividades em outras instituições com a mesma formatação.

Palavras-chave: psicodinâmica do trabalho, trabalho voluntário, organização do trabalho, pandemia.

ABSTRACT

the aim of this study was to analyze the work organization of volunteer workers in a religious institution, focusing on socio-professional conditions and relationships. It was descriptive and exploratory based on the approach to the psychodynamics of work. Individual interviews were conducted with 12 volunteers and clinical analysis of the work was used. The institution had a satisfactory infrastructure and an organized and safe environment. The relations within the institution were marked by cooperation, communication and recognition of work. There was work overload and lack of professional training. With the beginning of the pandemic, voluntary work at the

institution had its conditions and work relationships, which was previously in person, changed to remote activities. The volunteer workers experienced new adaptations and the debates of these problems were carried out in groups to reorganize tasks, change teams or demands and, in cases of dissatisfaction, some sought activities in other institutions with the same format.

Keywords: psychodynamics of work, volunteer work, work organization, pandemic.

1 INTRODUÇÃO

A normatização do trabalho voluntário no Brasil só aconteceu no ano de 1998, o que forneceu subsídios para que a pesquisa acerca do trabalho voluntário passasse a ser medida por instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), que elaborou no ano de 2019 um levantamento sobre a prática do voluntariado que resultou na apuração de 7,2 milhões de pessoas atuantes no Terceiro Setor. Esse tipo de trabalho se enquadra na definição de Costa, Borges e Barros (2020) como sendo uma atividade não remunerada prestada à instituição pública ou privada, que tenha por objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos, ou de assistência a pessoas sem fins lucrativos.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho institui a divisão das tarefas e dos homens no mundo do trabalho (DEJOURS, 2008) e faz isso estabelecendo o prescrito e os meios de controle (fiscalização, hierarquia, procedimentos etc.). As prescrições expressam as representações sobre a divisão do trabalho, as normas, o tempo e o controle exigido para o desempenho na tarefa; prescrição que nem sempre corresponde ao trabalho real. Tal divisão organiza subjetivamente o indivíduo por meio das vivências de prazer e de sofrimento e ajuda ou atrapalha sua mobilização subjetiva, seu engajamento afetivo-emocional no compromisso com o trabalho (ANJOS, 2013).

Para Dejours (2007, p. 28), a organização do trabalho é compreendida como “um processo intersubjetivo, no qual se encontram envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, resultando em uma dinâmica própria às situações de trabalho enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais”. Nessa perspectiva, concerne nessa pesquisa o objetivo de analisar as vivências dos trabalhadores voluntários em relação ao seu trabalho, em uma instituição religiosa, enfocando suas condições e relações de trabalho. Tal proposta se justifica pela importância do trabalho voluntário para o indivíduo e também para a instituição à qual ela está vinculada, pois é preciso superar as dificuldades motivacionais com a finalidade

de preservar o quadro de voluntários com pessoas empenhadas no voluntariado e que compartilhem dos valores da instituição.

É importante ressaltar que em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. O termo “pandemia” se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade (OPAS, 2020).

O distanciamento social alterou os padrões de comportamento da sociedade, com o fechamento de escolas, a mudança dos métodos e da logística de trabalho e de diversão, minando o contato próximo com as pessoas, algo tão importante para a saúde mental (GUIA DE SAÚDE MENTAL PÓS-PANDEMIA NO BRASIL, 2021).

A disseminação do novo corona vírus – avaliada por António Guterres, secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), como a pior crise global desde a Segunda Guerra Mundial – é tão rápida quanto a propagação das informações a ela associadas. Os números de casos confirmados e de óbitos, bem como os problemas socioeconômicos ligados ao distanciamento social, são massivamente compartilhados pela mídia e consumidos pela população mundial em tempo real, situação sem qualquer precedente na história (GUIA DE SAÚDE MENTAL PÓS-PANDEMIA NO BRASIL, 2021).

2 TRABALHO VOLUNTÁRIO NO BRASIL

Desde a descoberta do Brasil e, posteriormente em 1530, o início do povoamento do país e a busca pela colonização efetiva do território brasileiro pelos portugueses, temos notícias sobre o trabalho voluntário e sua realização. Mais especificamente no ano de 1543, atual cidade de Santos, SP – naquela época Vila de Santos – foi fundada a Santa Casa de Misericórdia por Brás Cubas, constituída como um marco para o voluntariado no país. Esse trabalho, que já unia naquela época pessoas que tinham o objetivo de atuar nas áreas de interesse público tais como saúde, educação, cultura, meio ambiente e esporte, teve uma expansão nas décadas de 50 e 60, quando as primeiras organizações não governamentais brasileiras iniciaram um trabalho na área de educação com o apoio da igreja, conforme narra Oliveira (2020).

Contudo foi no ano de 1985 que a primeira regulamentação acerca do trabalho voluntário ocorreu de forma efetiva pela Lei 7.352/08 (BRASIL, 1985), que passou a reger e normatizar o trabalho do Terceiro Setor como toda “atividade não remunerada, prestada por pessoas físicas a entidades públicas de qualquer natureza ou a instituições privadas sem finalidades lucrativas que possuem objetivos cívicos, culturais,

educacionais, recreativos ou assistenciais” (BRASIL, 1985). Esse trabalho de legalização proporcionou o crescimento exponencial do trabalho voluntário em 1990 quando, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 62% das entidades foram criadas.

No ano de 1997 surgiram os primeiros centros voluntários no Brasil. Logo no ano posterior, 1998, o governo federal promulgou a Lei do Voluntariado, Lei 9608/98 (BRASIL, 1998), que passou a dispor sobre as condições do trabalho voluntário e suas formas de adesão em território nacional. Essa lei passou a determinar as condições inerentes ao trabalho voluntário garantindo que, no caso de obediência às suas regras, o trabalho voluntário não constitui qualquer vínculo empregatício ou qualquer obrigação de natureza trabalhista ou previdenciária. Versa a lei então que voluntariado é toda “atividade não remunerada, prestada por pessoas físicas a entidades públicas de qualquer natureza ou a instituições privadas sem finalidades lucrativas que possuem objetivos cívicos, culturais, educacionais, recreativos ou assistenciais”. Assim, conforme art. 2º da Lei 9.608/98, deverá ser celebrado um termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço, constando o objeto e as condições do seu exercício. Além disso, a lei também resguarda o voluntário, prevendo a possibilidade de ressarcimento de suas despesas, realizadas em razão da atividade voluntária.

Essa normatização não apenas regulamentou a atividade do Terceiro Setor, dando mais segurança para as instituições e os voluntários, como também fez com que o serviço voluntário se tornasse uma prática mais recorrente, dando mais voz a minorias e alçando a postos de relevância o trabalho feminino no Terceiro Setor. Tanto que Milú Vilela, presidente do Centro Voluntário de São Paulo e do Instituto Faça Parte, foi a primeira mulher da sociedade civil a discursar na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), quando o Brasil, devido ao destaque do trabalho voluntário no país, apresentou o relatório final do Ano Internacional do Voluntariado em 2002.

Um ano antes, em 2001, a relevância do trabalho da Pastoral da Criança levou-a a indicação ao Nobel da Paz por sua atuação no combate à mortalidade infantil no Timor Leste, indicação que se repetiu no Ano do Voluntariado de 2002, 2003, 2005 e 2015. Dessa forma, a relação do trabalho voluntário, agora normatizada, possibilita a quantificação dessas ações. Portanto, devem ser avaliadas cotidianamente a fim de identificar as necessidades do voluntário dentro do contexto do voluntariado, suas ações e a instituição na qual ele está inserido.

2.1 TRABALHO VOLUNTÁRIO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

No ano de 1998, com a regulamentação do trabalho voluntário no Brasil, houve, com a Lei 9.608 (BRASIL, 1998), a determinação de que a prestação do serviço voluntário seria liberada apenas para a pessoa física, ficando a pessoa jurídica autorizada apenas a realizar a doação em pecúnia que consiste em: qualquer doação financeira feita por pessoas físicas ou jurídicas em nome de uma pessoa jurídica; conforme a Instrução DGA nº 04 de 11 de julho de 2001. Com a necessidade então do registro legal das Organizações Não Governamentais (ONGs) e instituições prestadoras do serviço voluntário, foi possível enumerar e, por conseguinte, quantificar atividades do Terceiro Setor.

O número de ações voluntárias aumentou e isso levou o país a ser considerado destaque no Terceiro Setor entre os 123 países participantes do Ano Internacional do Voluntariado, proposto pela ONU no ano de 2001. Como destaques nesse período sobressaiu-se a Pastoral da Criança com sua atuação não apenas no Brasil, mas em mais de 12 países e contando com uma enorme equipe de voluntários que já contou com um número significativo de mais de 150 mil pessoas.

Dessa forma, a legitimação do trabalho voluntário no Brasil se fortalece com a estruturação e normatização do Terceiro Setor no país que se caracterizou por organizações privadas sem finalidades lucrativas, cujas atividades incluem o voluntariado em prol da sociedade. Dessa forma, o trabalho voluntário, assim como outras formas de trabalho, é necessário à sociedade e tem em sua estrutura os preceitos do trabalho em geral, conforme afirmam Oliveira e Pimentel (2020). Nesse aspecto o trabalho voluntário constitui-se em uma prática que necessita da organização do trabalho para que o Terceiro Setor, uma vez organizado, consiga alcançar o resultado de ação social a que se dispõe.

Aerosa (2018) afirma que a elaboração do trabalho é passível de ser constituído de resistências e conflitos que estão intimamente ligados às relações de afetividades e emoções, além de diferentes formas de poder e dominação, ou seja, o trabalho voluntário não está livre dessas relações próprias de qualquer contexto de trabalho. O que salienta que o trabalho voluntário, ao contrário da concepção que a sociedade imagina, se constitui como uma forma de ação complexa e estruturada, regulamentada, que externa em sua execução elementos da organização do trabalho (SILVA, 2022).

Trabalho é, para Dejours (2011, p. 62) a “atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho”. Dessa forma, o indivíduo precisa colocar no trabalho suas ações tais como sua criatividade e sua

determinação para que o trabalho seja feito, ou seja, o trabalho ocorre quando o indivíduo participa ativamente do mesmo. Nesse aspecto as relações de afetividades e emoções que colocamos anteriormente se expressam no trabalho porque o real do trabalho confronta o sujeito ao fracasso. Ele empenha sua criatividade, sua determinação etc., mas pode acontecer de fatores da organização do trabalho, como a hierarquia, por exemplo, ou a determinação para o trabalhador de uma atividade muito além de suas habilidades, o leve a fadigar-se ao extremo; ou quando aquém das suas habilidades leve-o a sentir-se diminuído dando-lhe um sentimento de impotência ou inutilidade.

A organização do trabalho tem um conjunto de determinações materiais e sociais que regem essas relações. Ou seja, o trabalho possui acordos, sistemas e normas inerentes a cada organização que são responsáveis pelo andamento das atividades. E no Terceiro Setor essas características da organização do trabalho também se fazem presentes.

Dessa forma, a organização do trabalho é uma forma de mediar as relações entre o trabalhador e a instituição, estabelecendo regras, sistemas ou protocolos que podem contribuir para o bem-estar do trabalhador ou desencadear nele sintomas de stress, desgaste e sofrimento que o levam a situações patológicas quanto à sua saúde física e mental.

2.2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SUAS DIMENSÕES

A PDT é, para Dejours (2009), uma disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, e uma disciplina teórica, que busca registrar os resultados da investigação clínica das relações de trabalho articuladas a uma teoria do sujeito, baseada, ao mesmo tempo, na psicanálise e na teoria social.

Dessa forma, fica explicitada aqui a definição da psicodinâmica do trabalho neste texto, ao que se segue a questão da organização do trabalho uma vez que é preciso compreender a necessidade da PDT para avaliar e pontuar essa organização do trabalho, pois as mudanças nas relações de trabalho na sociedade capitalista atual nos últimos anos estão se constituindo como possível fator iatrogênico para os trabalhadores. O número crescente de patologias relacionadas ao trabalho tem atraído a atenção de clínicos, médicos do trabalho e psicólogos, dentre outros profissionais que têm como objetivo investigar a saúde mental das pessoas (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Lacaz (2000) afirma que a organização nos locais de trabalho deve ser elemento norteador das relações de trabalho, em vista da introdução de novas tecnologias e da automação cada vez mais intensa que se observa nos setores produtivos modernos. Para

esse autor, é inadmissível abordar qualidade do produto sem considerar a qualidade do ambiente e condições de trabalho que causam impactos nas relações sociais do trabalho.

Assim, pode-se entender a organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, o controle, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc., sendo que a divisão do trabalho e o conteúdo da tarefa incitam o sentido e o interesse pelo trabalho para o sujeito, enquanto o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as relações de poder solicitam, sobretudo, as relações entre pessoas e mobilizam os investimentos afetivos, o amor, o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2005).

Em síntese, Dejours (1987) apresenta o conceito de organização do trabalho como sendo a divisão do trabalho, o objeto da atividade, a estruturação conforme hierarquias, os meios de administração, as relações de poder e os quesitos de responsabilidade e argumenta que, ao passo que as condições de trabalho ofereçam prejuízos à saúde física do trabalhador, a organização do trabalho opera no comportamento da mente.

As situações comuns de trabalho são permeadas por acontecimentos inesperados, que decorrem no confronto com as adversidades existentes para a execução do trabalho e das interações entre os trabalhadores, corroborando o surgimento de disparidades entre o prescrito, formado pelos regimentos, normativas e métodos acordados, e real, fruto da vivência, da inventividade e do saber-fazer do trabalho, isto é, a natureza real da conjunção do trabalho.

De acordo com Dejours (2007), o trabalho não é reduzido a uma laboração do mundo concreto, e sim à ação que viabiliza o funcionamento imprescindível da subjetividade. Dejours (2004) argumenta que mobilização subjetiva pressupõe o uso da inteligência em sua concreticidade e na presença de um grupo de trabalho.

Betioli e Tonelli (1994) afirmam que o prazer do sujeito decorre da descarga de energia psíquica que a atividade laboral propicia. Nessa perspectiva, o trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes.

O esforço do trabalhador para enfrentar o sofrimento psíquico, resultante da organização do trabalho demanda que ele utilize de sua capacidade criativa, isto é, de sua intelectualidade que o conduz em certas ocasiões a episódios de confronto a determinadas normas que lhe são colocadas e que eventualmente lhe colocam em estado de prazer ou

de submissão (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

A psicodinâmica julga que o trabalho não está situado em um local periférico dentro da concepção da identidade do homem, e que precisa ser concedido destaque à investigação da sublimação, e não de processos patológicos, dado que a energia sublimada é fundamental para o desenvolvimento e a perpetuação da psicossomática de cada sujeito (DEJOURS, 2004). Dejours (1999), conforme suas observações, explica que os indivíduos concebem, entre outros mecanismos, formas de defesa, tanto no campo particular como coletivamente, a fim de se distanciarem do sofrimento.

Isto posto, Rodrigues (1992) compactua o entendimento de Dejours, no qual acredita que as adversidades vividas nas relações infantis com os pais são obstantes para o indivíduo experienciar a ressonância simbólica. Logo, a ressonância simbólica consiste na reconciliação entre o inconsciente e os objetivos da produção. Na grande parte dos casos, as normas inflexíveis e o controle organizacional não possibilitam ou restringem o espaço para ressonância simbólica, dadas as imposições de responsabilidades, fragmentação entre trabalho real e prescrito e ainda da criação e execução.

3 MÉTODO

O desenvolvimento desta pesquisa teve como objetivo analisar a organização do trabalho dos voluntários em relação ao seu trabalho em uma instituição religiosa enfocando as condições e relações de trabalho. Teve caráter descritivo e exploratório baseado na abordagem da psicodinâmica do trabalho, enfocando a organização do trabalho. A proposta metodológica privilegia o mundo subjetivo do trabalhador construído com base em suas vivências em relação ao seu trabalho. Utilizou-se para a coleta de dados a análise documental e entrevistas individuais com base em um roteiro construído a partir da PDT, enfocando as dimensões da organização do trabalho. Para análise dos dados utilizou-se a análise clínica do trabalho.

3.1 CAMPO DE PESQUISA E PARTICIPANTES

A pesquisa foi realizada em uma instituição religiosa localizada na Região Centro-Oeste do Brasil. Essa instituição atende a comunidade local da região oferecendo alimentação, evangelização, cursos doutrinários, atividades mediúnicas, atendimento espiritual, atividades assistenciais, além de projetos de oficinas no campo da arte e da literatura, realizando como resultado destas oficinas bazares e vendas permanentes além de eventos de arte. Todos os trabalhadores voluntários da instituição foram convidados a

participar do estudo, e deles, 12 voluntários disponibilizaram-se a participar da pesquisa, com idade variando entre 32 e 72 anos, sendo de ambos os sexos. Para a inclusão do participante foi utilizado o critério de estes estarem atuando semanalmente na unidade há mais de dois anos e terem acima de 18 anos.

A fim de garantir o sigilo da organização e dos participantes envolvidos no processo, foi devidamente assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), além de a pesquisa ter sido submetida e aprovada pelo Comitê de Ética Humana nº. 39286820.5.0000.0037. Para o anonimato dos participantes foi adotada apenas a identificação das respostas em numerais arábicos antecidos da letra P para a definição de participante.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foi realizado o processo identificado como pré-pesquisa no qual foi realizado o levantamento dos documentos necessários à identificação do histórico da organização e suas rotinas de trabalho. Após cumpridos trâmites éticos e o aceite, iniciou-se a pesquisa. Do total de trabalhadores voluntários atuando na instituição à época da coleta de dados, doze aceitaram participar da pesquisa cientes de que suas entrevistas seriam gravadas e, posteriormente, transcritas. Tais entrevistas ocorreram no âmbito da instituição.

Para a realização das entrevistas, segundo Bauer e Gaskell (2013), e posterior transcrição das mesmas, a técnica de análise dos dados foi realizada primeiramente organizando e preparando o material para análise. As entrevistas presenciais foram transcritas logo após o encerramento a fim de, após transcritas, ser possível realizar uma conferência para manter a fidedignidade. Para tanto, foi necessário ouvir as entrevistas com a transcrição em mãos para conferir pausas, interjeições, interrupções, hesitações etc.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e discussão do presente estudo consideraram a abordagem da PDT no que se refere à organização do trabalho dos trabalhadores voluntários, em uma instituição religiosa. Para isso, enfocará nas duas dimensões de análise da organização do trabalho: condições de trabalho e relações de trabalho.

Constatou-se que a prática voluntária teve suas condições e relações de trabalho totalmente alteradas com o início da pandemia, antes contando com uma infraestrutura satisfatória para a vivência voluntária e com ambiente organizado e seguro: há sobrecarga

de trabalho, falta de capacitação profissional, as relações dentro da instituição são marcadas pela cooperação, comunicação e reconhecimento do trabalho. Assim, a pesquisa levou a compreensão da necessidade de uma capacitação profissional para que o trabalhador voluntário mantenha-se desenvolvendo suas atividades na instituição mesmo que por meio virtual para, assim, suprir seus anseios e diminuir sofrimentos pela falta de sua rotina no voluntariado.

4.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

As discussões sobre as condições de trabalho compreendem os aspectos relacionados com a estrutura física, o ambiente interno e externo, as tarefas, a capacitação, as normas e procedimentos, a jornada de trabalho, a remuneração e a divisão hierárquica.

Sobre a estrutura física e ambiente interno e externo verificou-se que a instituição religiosa tem ao seu dispor para a execução de suas atividades datashow, computador, microfones, quatro caixas de som (P.A.) e uma mesa de som. No que tange ao ambiente físico interno e externo, a instituição possui: um galpão de refeições e eventos; uma cozinha; quatro banheiros; um salão de palestras; três salas comerciais utilizadas para bazar, costura e livraria/biblioteca; 10 salas para uso de aulas e cursos. Estruturas essas que nos relatos a seguir se mostram satisfatórias para a vivência voluntária:

Tudo perfeito, parece que tudo é feito pensando em que o trabalhador consiga fluir bem, sabe? Se o lugar ali é muito quente, eles pensam logo em dois, três ventiladores. Então eles estão sempre pensando no bem-estar do trabalhador né, muito importante (P2).

Afirmação que aparece também no relato:

[...] mas dentro daquilo que eu faço eu acho que está satisfatório, e está sempre melhorando, porque a casa, né a instituição está sempre buscando melhorar, condições de trabalho e de tudo. Então, não tem assim o que reclamar não, e a gente se adapta também (P9).

As jornadas de trabalho para os trabalhadores voluntários foram divididas em antes e depois da pandemia conforme o relato:

[...] vou colocar dois parâmetros, antes pandemia e durante a pandemia, então antes da pandemia eu fazia um trabalho voluntário no sábado à tarde que era das três às seis, três horas no domingo ali, das oito da manhã até meio-dia e meio, uma hora da tarde, então já vai mais umas cinco horas, na terça-feira tem um trabalho mediúnico, a gente faz um trabalho de atendimento os espíritos das oito às dez, mais duas, e na quinta era o momento de estudo da casa, dá

cursos doutrinários né, mais duas horas de curso, então esse era o perfil antes pandemia. 15 horas semanais (P5).

E assim continua seu relato comparando a jornada atual por pandemia:

[...] então eu faço as aulas, gravo, edito e publico, então depende da aula, cada aula dessa aí que a gente publica, uma aula de quinze minutos por semana vai umas quatro horas de produção, preparação de material e edição e publicação. 8 horas semanais após pandemia (P5).

Percebe-se que após a pandemia o tempo para a atividade voluntária se reduziu a quase 50% e que as ações agora trouxeram uma mudança as rotinas de trabalho, que anteriormente eram presenciais, para as práticas virtuais, trazendo assim a necessidade de novas habilidades e capacitações para o trabalho, assim como o relato:

Agora me adaptar a essa nova realidade né, de ter que interagir com a comunicação diferente, por quê? Porque o trabalho não pode parar, e eu vou ter que aprender a lidar com isso, vou ter que aprender arrumar uma forma e me organizar dentro do trabalho que eu me exerço hoje na gráfica, para dar continuidade ao trabalho que eu faço como voluntária né, eu mantenho contato com as minhas alunas através do WhatsApp né, mantenho, mantenho contato com o grupo, mas eu preciso desenvolver algo, peço muito a Deus que a gente volte logo né, mas hoje é o meu desafio vai ser esse me comunicar de forma eletrônica, aprender a lidar com programas que eu ainda não conheço para que essa comunicação não se corte não se perca (P6).

Nesse relato nota-se um estado de insegurança e medo que, com o passar do tempo, se não houver auxílio e capacitação para essas novas atribuições, os destinos que o sofrimento do trabalhador terá pode ser criativo ou patogênico. Para Dejours, Aboucheli e Jayet (2010), no sofrimento criativo o indivíduo mobiliza-se para a transformação do sofrimento em algo benéfico para ele mesmo. Para tanto deve encontrar certa liberdade na organização. Já o sofrimento patogênico está relacionado à ausência de flexibilidade da organização do trabalho, ao qual impede que o sujeito encontre vias de descarga pulsional nas suas atividades laborais, utilizando-se de estratégias defensivas para suportar o contexto do trabalho.

Sufrimento esse que também é compartilhado não só pelos voluntários que precisam se capacitar, mas também pelos voluntários que já possuem essa habilidade ou capacitação e se acumulam nas atividades pela falta de outros trabalhadores. Exemplificado pelo relato:

[...] Por exemplo, igual estávamos comentando no início aqui de realizar as Lives, eu tenho um estúdio dentro da minha casa, então as coisas são realizadas dentro da minha casa, o ensaio do grupo é realizado dentro da minha casa,

porque eu tenho estúdio, então uma questão é essa questão de gerir os meus interesses particulares, às vezes com as demandas da instituição, que são muitos dos dois lados (P5).

De acordo com Santos (2006), tem-se percebido uma grande pressão nos trabalhadores fazendo com que as pessoas trabalhem sobressaltadas, com receio de serem dispensadas a qualquer momento. As mudanças são constantes e permanentes e exigem pessoas que possuam habilidades e competências variadas para enfrentar o mercado de trabalho, alinhando competências conceituais, técnicas e operacionais. O mundo laboral faz com que os trabalhadores sintam impotência e desvalorização, o que diminui sua resiliência para enfrentar o sofrimento advindo do trabalho.

A pandemia da COVID-19 mudou rápida e abruptamente a vida das pessoas. Isso ocorreu de maneira radical e, muitas vezes, inesperada. Nos últimos meses, em prol do distanciamento social, restrições para sair de casa, participar de atividades sociais, e mesmo para trabalhar, impactaram milhões de pessoas. Para os que puderam manter os seus empregos, trabalhar de casa impôs novas rotinas e acúmulos de tarefas. Em alusão aos tempos pandêmicos,

distanciados ou não, com ou sem máscaras, vagamos perdidos entre discursos, em um verdadeiro pandemônio que, em maior ou menor grau, geraram incertezas e instabilidades – no plano individual ou coletivo – quanto ao presente e ao futuro, atingindo em cheio o que Borges (2015) denominou de territórios existenciais ético-estéticos das pessoas, que em seu histórico de vida vivenciam problemas relacionados à saúde mental.

Assim, as práticas e relações no mundo do trabalho refletem uma historicidade e momentos específicos, isso porque o trabalho não pode ser compreendido como se tivesse independência ante uma sociedade que se transforma. Mudando a sociedade, transformam-se as formas de organizar o processo de trabalho e altera-se a sua influência na vida das pessoas (MACÊDO; ROSSI, MENDES, 2008). Ao longo da história de cada sociedade, o trabalho tem sido percebido de forma diferenciada, dinâmica, com mudanças constantes que necessitam de estudos e teorias para atender a essas realidades. Segundo Dejours (2012), essa realidade vem transformando o perfil do trabalhador, exigindo um sujeito cada vez mais especializado, cedendo lugar a um profissional mais polivalente, capaz de realizar um número maior de tarefas e atividades diversas e diferentes.

Nesse contexto, a atualidade trouxe ainda mais desafios para a prática do voluntariado, um processo de trabalho que se pauta justamente na doação ao outro, na

interação, na entrega e que se encontra em processo de questionamento nesse momento em que a manutenção da vida depende justamente do isolamento social (SILVA, 2022).

Há sobrecarga de atividades por ser um empreendimento de uma só pessoa, assim como descrito no estudo de Oliveira (2007) em que foi possível identificar a intensificação das contradições do modelo toyotista, em função da precarização dos vínculos empregatícios, da falsa liberdade proporcionada pela tecnologia e pela flexibilidade de horário e local de trabalho. Para Dejours (2006), o neoliberalismo se faz presente não apenas na economia, no mercado, mas está também nas novas formas de dominação no cotidiano, sendo o trabalho um lugar privilegiado, em que o funcionamento psíquico é atingido frontalmente (CARVALHO, 2018).

Dejours (2011) destaca que trabalhar não é apenas ser produtivo, é sobretudo “viver junto”, o que provoca adversidades geradas mediante a interação entre indivíduos, uma vez que cada indivíduo possui um contexto histórico, com uma condição de trabalho na qual a organização acontece, normalmente, distante do seu controle. O efeito desse conflito de interesses é o sofrimento psíquico do indivíduo, estabelecido como a vivência subjetiva, em outras palavras, que é particular à estrutura mental e singular de cada pessoa. As adversidades, nesse contexto, surgem de relações cheias de conflitos, onde, por um lado, está o sujeito e sua precisão de vivenciar o prazer e de satisfação dos seus desejos e perspectivas de vida; por um outro lado, a organização, que se inclina ao estabelecimento de um automatismo e ao ajustamento do indivíduo a um modelo específico.

Assim, Dejours (1999) acredita que o trabalho jamais é neutro, podendo levar a caminhos tanto da saúde como da doença. As pessoas reagem de modo diverso às dificuldades existentes no contexto do trabalho e são inseridas no ambiente de trabalho já com sua bagagem de experiências. À vista disso, o trabalho é repleto de sentido proporcionando a construção da identidade do indivíduo, ao contrário, o não acatamento das vontades psíquicas levam ao sofrimento. Ainda conforme ideia do autor, da mesma forma que o trabalho produz sofrimento, também se estabelece como um propulsor de conhecimento e de desenvolvimento psicossocial. Dessa forma, ao mesmo tempo que o trabalho consegue contribuir desfavoravelmente em determinadas ocasiões, também consegue contribuir efetivamente no processo de desenvolvimento de cada pessoa, gerando imprescindíveis fontes de satisfação.

Pode-se constatar que a instituição religiosa trabalha apenas com voluntários e estagiários não remunerados, e não possui em sua equipe de funcionários ou qualquer

prestador de serviço que receba salários ou quaisquer tipos de pagamentos. E esse cenário é visto pelos voluntários como característica do trabalho por eles realizado que, ainda, reveste a relação de prazer no seu exercício diário, conforme se vê dos relatos a seguir:

Eu acho que quando você se propõe a fazer um trabalho voluntário, você não tem que pensar em ganhos econômicos, e nem outros tipos de ganho, você faz simplesmente por fazer, por ajudar, por contribuir com uma instituição ou com outras pessoas. Então, se você coloca aí um esse empecilho de falar assim, a, mas não estou ganhando nada com isso, ou eu preciso ganhar tanto, aí já deixa de ser voluntário, assim eu vejo (P9).

Seguindo também no relato a seguir:

Por que você tem que fazer, por prazer, porque se você não tiver prazer você vai parar no meio do caminho. O trabalho remunerado nem sempre você faz ele por prazer você faz por obrigação, por que você está recebendo algo para prestar aquele serviço, o trabalho voluntário não, se você não fizer por prazer você não fica, por que você não tem a troca que você tem, qual é a troca que você tem? É o prazer que você tem em realizar aquele trabalho (P11).

Essa relação traz a premissa que o trabalho seria um acordo simbiótico entre o trabalhador e o trabalho que, mesmo de forma subjetiva, seria responsável pela maior afinidade entre ambos e, por conseguinte, um fator que levaria à conquista dos objetivos propostos pela instituição. Assim, relação com o trabalho ou com o lugar deste tende a se tornar a principal referência das pessoas, pois o sentimento de identidade social ancora-se fortemente na relação profissional (ASSIS; MACÊDO, 2010).

4.2 RELAÇÕES DE TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho estabelece uma visão do trabalhador em que os aspectos subjetivos e intersubjetivos ganham uma visão ampliada da organização do trabalho. A saúde do trabalhador é pautada a partir das relações de trabalho e do exercício emancipatório da franca discussão entre os trabalhadores sobre o trabalho e sua organização. As relações de trabalho abrangem todos os laços que o trabalhador estabelece a partir do universo organizacional através de sua cadeia de valor – chefias, clientes, fornecedores, agentes fiscais e sindicato (DEJOURS, 2012; FLEURY, MACÊDO, 2015).

Na instituição as relações de trabalho também têm essa inferência dos atores através da relação da gestão da instituição e dos voluntários, por exemplo, influenciando nos diferentes planos de atuação conforme pondera:

[...] a gestão é sempre construtiva em respeito, transmite confiança, é onde se formam uma equipe unida e produtiva, também com reconhecimento dos nossos trabalhos realizados, a gestão sempre presente acompanhando o que deve ser feito. É a distribuição de tarefa também é feita de acordo com cada um tem assim afinidade, é uma gestão sempre presente [...] (P7).

É através do diálogo aberto e respeitoso que as contradições do trabalho se tornam visíveis, constituindo o momento em que são partilhadas a cooperação e a confiança. A confiança está no seio da cooperação, pois é preciso que haja confiança para que as pessoas se mostrem, deem visibilidade ao seu trabalho. Por esse motivo, Dejourns (2012) nos alerta sobre a necessidade de permitir o surgimento do processo de construção da confiança no espaço coletivo. As vivências de prazer se manifestam por meio do reconhecimento, da cooperação e da realização, com a liberdade no trabalho. Constituem como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho (DEJOURS, 2008).

Um ambiente de trabalho é condição necessária para um bom desenvolvimento profissional, mas é, também, o lugar do hobby, do lúdico, do poético, da convivência harmoniosa entre escalões hierárquicos democraticamente embaralhados, cuja pretensa proximidade dilui as diferenças e os conflitos (ASSIS; MACÊDO, 2010). Assim como é relatado: “[...] Ah eu sou feliz porque a instituição é a gente tem uma história com ela, igual eu estou te falando a gente conheceu a instituição eu era criancinha, e eu me encontrei lá, porque eu já participei de vários lugares[...]” (P4).

Pôde-se extrair também das entrevistas que no contexto das relações de trabalho a instituição tem papel importante para esta construção nas relações sociais, uma vez que possibilita a troca de informações e conhecimento que levam à elaboração de sentimentos como afinidade e empatia, necessários para lidar com os aspectos rotineiros e diários da organização do trabalho na instituição, conforme pondera:

Ah exercer a empatia com o próximo, é essa rotina eu descrevo como sendo as minhas horas de lazer que são dedicadas em forma de cuidar, conversar, escutar, evangelizar, divulgar a instituição, também ser zelosa com as atividades e a limpeza da casa, como um todo né da casa (P7).

A forma como o trabalho é dividido pode gerar vivências de sofrimento. Os voluntários têm possibilidades de elaborar em grupo ou individualmente as estratégias de enfrentamento do sofrimento que esses episódios geram. Assim, os debates dessas

problemáticas são realizados em grupo para reorganização das tarefas, trocas de equipes ou demandas e, nos casos extremos de insatisfação, há aqueles que buscam atividades paralelas ou em outras instituições com mesma formatação, conforme os três relatos abaixo:

[...] fazer isso funcionar de uma forma digital, realmente eu tenho bastante dificuldade nisso. [...]e uma forma de estar contribuindo com o centro durante esse período é que eu transferir para as atividades o meu tempo disponível na entrega de cestas. [...] (P6).

[...] qualquer lugar eu estou, porque eu acho que, o mundo me pertence. E eu tinha essa dificuldade as vezes porque parecia que eu tinha que ser ali, e era dali que eu podia produzir, hoje não, hoje nossa senhora em qualquer lugar que eu tiver eu vou estar fazendo trabalho voluntário, porque para mim trabalho voluntário é viver, eu vivo (P12).

Do trabalho voluntário na minha vida não pensei em desistir, mas do trabalho voluntário na instituição já, e já desisti algumas vezes e desisti não porquê, mas foi por mim mesma, por achar que eu não cabia ali ou ali não me cabia. E quando aconteceu isso eu fui para outra casa espírita [...] (P11).

Para Lacaz (2000) a organização nos locais de trabalho deve ser elemento balizador das relações de trabalho, uma vez que, na atualidade, a inserção de novas tecnologias e novos conceitos como o de automação ocorrem cada vez mais intensamente nos setores produtivos modernos. Essas modificações intensas alteram o local de trabalho e impactam o trabalhador, o que para Lacaz (2000) não pode ser subtraído da análise acerca da qualidade do produto, pois para ele é inadmissível desconsiderar a qualidade do ambiente e das condições de trabalho, pois tais fatores tem impacto substanciais nas relações sociais de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da COVID-19 trouxe constantes transformações no mundo do trabalho, geradas pelo isolamento social. A constante adaptação tecnológica para a forma virtual de trabalho mostrou-se a melhor solução para suprir a forma presencial, trazendo assim desafios e dificuldades para essas novas adaptações. Para ao trabalho voluntário, que se trata de um processo de trabalho pautado justamente na doação ao outro, na interação, na entrega a ação, se fez inicialmente impraticável para com o tempo ir se mostrando adaptável também às novas tecnologias para as práticas virtuais do voluntariado.

Devido à pandemia da COVID-19, este estudo apresentou restrições, assim, não foi possível realizar as reuniões do coletivo de trabalho de forma presencial. Porém, essas

restrições não prejudicaram a pesquisa, já que os dados coletados foram suficientes para analisar a organização do trabalho dos voluntários em relação ao seu trabalho.

Este estudo teve como objetivo analisar a organização do trabalho dos voluntários em relação ao seu trabalho, em uma instituição religiosa, e foi alcançado a partir do momento da compreensão da prática voluntária como uma atividade de trabalho que tem em si pressupostos como prazer e sofrimento, assim como os demais trabalhos realizados pelo indivíduo nos diferentes setores da sociedade. Desta forma, a abordagem teórico-metodológica (a PDT) constituiu-se como uma abordagem pertinente à análise, tanto das perspectivas individuais quanto das perspectivas coletivas. A avaliação das estratégias foram elaborada dentro da instituição no intuito de preservar o trabalho voluntário e a saúde mental dos envolvidos neste propósito.

A organização do trabalho na instituição assegura ao trabalhador voluntário todo o suporte nas relações com uma infraestrutura satisfatória e ambiente organizado e seguro, uma vez que possibilita a troca de informações e conhecimento que levam à elaboração de sentimentos como afinidade e empatia, necessários para lidar com os aspectos rotineiros e diários da organização do trabalho. Mesmo assim, as dificuldades causadas pela mudança completa das rotinas, normas e procedimentos causados pelo período pandêmico acarretam sofrimento para o sujeito, angústia por não ter domínio sobre a nova situação de trabalho e características das tarefas.

Para os casos de vivências de sofrimento, que também ocorrem na instituição, assim como ocorrem em qualquer outro local de trabalho, os voluntários também tem a possibilidades de elaborar em grupo ou individualmente as estratégias de enfrentamento do sofrimento optando por debater o problema, buscando em grupo novas formas de realizar a tarefa, trocando de grupo ou de tarefa e, em casos mais extremos, há aqueles que optaram por realizar outras atividades voluntárias paralelas ou até em outras instituições, seja de forma individual ou coletiva. Há, então, um objetivo em comum entre o voluntário e a instituição que estabelece laços entre ambos. Laços estes que foram construídos desde a infância e se refletem na perenidade do trabalho voluntário e na constância dos voluntários na instituição que conta com voluntários ativos na mesma há mais de 30 anos.

A Pandemia da COVID-19 trouxe dificuldades para pessoas de todo o mundo e o preço que todos vêm pagando em relação aos seus efeitos é muito alto. Houve sofrimento pela morte de entes queridos, medo de ficar doente, solidão devido às regras do isolamento social, perda de empregos, entre tantas outras dificuldades financeiras para o

sustento básico e necessário para uma vida digna. A ansiedade em imaginar o futuro ou quando tudo vai acabar, se tornou uma realidade para muitos. Assim, promover a solidariedade, bem-estar e enxugar prantos de outros modos se mostra um grande desafio.

A realização do trabalho voluntário se demonstra então em um momento de transição, assim como qualquer ação presencial. Uma necessidade de capacitação para o domínio das novas ferramentas tecnológicas e adaptações às novas estruturas e ações no contexto em que o mundo se encontra é de extrema necessidade. Assim, o voluntário acompanha o momento de novas adaptações para reorganização das tarefas e abertura de novas frentes de trabalho para que, com isso, suas tarefas continuem valorizadas, incentivadas e realizadas de forma criativa, com flexibilidade tanto de horários quanto das possibilidades da instituição.

As relações e organizações de trabalho na instituição terão papéis fundamentais na condição coletiva e individual dessas novas adaptações e reorganizações de trabalho na prática voluntária, adequando toda sua estrutura e logística de trabalho para acolher, ensinar e mostrar novos caminhos para o voluntariado.

Como o tema ainda é pouco abordado, para as próximas pesquisas sugere-se que sejam estudadas as novas relações entre o trabalhador voluntário, tecnologia e as novas práticas assistencialistas, pois estamos só no início das mudanças e adaptações. Novas formas organizacionais nas relações de trabalho devem surgir para os próximos anos, podendo até abrir o caminho para as profissionalizações dentro das práticas voluntárias.

REFERÊNCIAS

ANJOS, M. B. **Saliência dos papéis e conflito trabalho - não trabalho**: impacto na satisfação com os papéis de vida. Mestrado (Dissertação) – Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Faculdade de Psicologia, Lisboa, 2013.

AREOSA, J. O trabalho como palco do sofrimento. **International Journal on Work Condition**, v. 15, p. 81-95, 2018.

ASSIS, D. T. F.; MACEDO, K. B. O Trabalho de Músicos de uma Banda de Blues sob o Olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 1, jan./jun., 2010, p. 52-64. Disponível em: <http://submission-psic.scielo.br/index.php/rpot/index> Acesso em: 4 out. 2021.

BAUER, M. W. G.; GASKELL, G. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. (1994). A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1994.

BORGES, S. A. C. Territórios existenciais ético-estéticos em saúde coletiva. **Fractal, Rev. Psicol.**, v. 27, n. 2, p. 107-113, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1984-0292/1012>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BRASIL. **Lei no 7.352, de 28 de agosto de 1985**. Institui o Dia Nacional do Voluntariado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/17352.htm. Acesso em: 12 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm. Acesso em: 12 jan. 2022.

CARVALHO, M. A. **Prazer e sofrimento no trabalho de servidores de uma instituição federal de ensino superior**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2018. Disponível em: https://repositorio.unifei.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1901/1/dissertacao_2019022.pdf. Acesso em: 12 abr. 2022.

COSTA, M. T. P.; BORGES, L. D. O.; BARROS, S. C. Condições de trabalho e saúde psíquica: Um estudo em dois hospitais universitários. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 43-58, 2020.

DEJOURS, C. **Note de travail sur la notion de souffrance**. Plaisir et souffrance dans le travail. (Publié avec le concours du CNRS.), v. 1, p. 115-124, 1987.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap, 1999.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2004.

DEJOURS, C. Da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In LANCMAN, S.; SNELWER, L. I. (orgs.). Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27- 34, 2004.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de LA Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2007.

DEJOURS, C. **Trabalho, tecnologia e organização**: avaliação do trabalho submetida a prova do real, São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C. **Travail vivant**: Travail et émancipation. Paris: Payot, 2009.

DEJOURS, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). Tradução de Franck Soudant. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz. Brasília: Paralelo 15, 2011.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudos**, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Desejo ou Motivação? A Interrogação Psicanalítica sobre o Trabalho. In BETIOL, M. I. S. (org.). **Psicodinâmica do Trabalho** (pp. 33-43). São Paulo: Atlas, 2005.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. (2010). **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília, Paralelo 15, 2010.

FLEURY, A. R. D.; MACÊDO, K. B. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: teoria e método. In: K. B. Macêdo (org.). **O Diálogo que Transforma**: a clínica psicodinâmica do trabalho (pp.95-134). Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). **Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/habitacao/17270-pnad-continua.html?=&t=o-Que-E>. Disponível em: 10 jan. 2020.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

MACÊDO, K. B.; ROSSI, E. Z.; MENDES, A. M. et al. (2008). As vivências de prazer-sofrimento em trabalhadores de uma organização certificada pela SA8000. **Revista estudos**, Goiânia, v. 35, n. 5, p. 915-932, 2008.

OLIVEIRA, A. A. P. **Análise documental do processo de capacitação dos multiplicadores do projeto “Nossas crianças: Janelas de oportunidades”** no município

de São Paulo à luz da Promoção da Saúde. Dissertação (Mestrado) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

OLIVEIRA, A. F. C. **Indicadores de prazer e sofrimento em trabalhadores de enfermagem oncológica**. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa PACCS, Programa de Pós-Graduação em Ciências do Cuidado da Saúde, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/user01/Downloads/18731-Article-231745-1-10-20210808.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2022.

OLIVEIRA, L. C.; PIMENTEL, B. Contexto histórico do voluntariado e a sua relevância para o terceiro setor no Brasil. **Migalhas**, n. 5355, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332536/contexto-historico-do-voluntariado-e-a-sua-relevancia-para-o-terceiro-setor-no-brasil>. Acesso em: 12 abr. 2021.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. OPAS. **División de Promoción y Protección de la Salud. Salud de las Personas de Edad**. Envejecimiento y salud: un cambio de paradigma. Rev Panam Salud Publica, v. 7, n. 1, p. 60-7, 2000.

GUIA DE SAÚDE MENTAL PÓS-PANDEMIA NO BRASIL. Instituto de Ciências Integradas. 2021. Disponível em: http://dasu.unb.br/images/Material_educativo/Guia_de_sade_mental_ps-pandemia_no_brasil.pdf. Acesso em: 12 abr. 2021.

RODRIGUES, A. L. Estresse e trabalho: aumenta a preocupação com o desgaste do trabalhador. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, MPF, v. 17, 1992.

SANTOS, R. M. **Serviço voluntário e burocracia**: a participação da sociedade civil no poder judiciário. Trabalho de conclusão de curso (Especialização) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, 2006.

SILVA, R. D. Trabalho voluntário: uma revisão. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 5, n. 2, p. 7947-7960, 2022. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJHR/article/view/47270/pdf>. Acesso em: 12 2022.