



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
RIO GRANDE DO SUL – IFRS
LETICIA DA SILVA GUEDES

VOLUNTARIADO NA APOSENTADORIA DOCENTE:
UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

PORTO ALEGRE
2026

LETICIA DA SILVA GUEDES
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EMPRESARIAL

VOLUNTARIADO NA APOSENTADORIA DOCENTE:
UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Colegiado do curso de
Pós-graduação em Gestão Empresarial do
Instituto Federal de Educação Ciência e
Tecnologia do Rio Grande do Sul como
requisito parcial à aprovação na disciplina
de Trabalho de Conclusão de Curso
(TCC).

Orientador(a): Prof^(a). Dr^(a). Cátia Eli
Gemelli

PORTO ALEGRE
2026

RESUMO

Objetivo: A pesquisa investigou a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), analisando os sentidos atribuídos a essa prática e suas implicações subjetivas, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, teoria consolidada por Christophe Dejours (1993). **Metodologia:** O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa do IFRS, conduzido por meio de uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, utilizando entrevistas narrativas com docentes aposentadas que atuam no voluntariado na região metropolitana de Porto Alegre/RS, selecionadas pelo método bola de neve com participação mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Utilizou-se da análise temática interpretativa e nomes fictícios, escolhidos pelas participantes, para análise dos dados. **Resultados:** Os resultados evidenciaram forte presença da identidade docente mesmo após o período da aposentadoria, permitindo-se compreender como o voluntariado se configura como espaço de reconstrução identitária diante da transição da aposentadoria, aliando-se, para isso, histórias de vida, processos de transição de carreira e as dinâmicas subjetivas presentes em sua atuação voluntária, além da articulação das dimensões de prazer, sofrimento e sentido no trabalho. **Considerações finais:** A pesquisa contribuiu para a compreensão ampliada do voluntariado no contexto da aposentadoria docente, em que ressalta-se a subjetividade e diversidade de trajetórias entre as entrevistadas, com experiências docentes e de trabalho voluntário bastante heterogêneas abrangendo, portanto, contextos diversos de atuação (cultural, recreativo, habitacional, causa animal, causa social, religioso, educacional).

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; Voluntariado; Trabalho Docente; Aposentadoria.

ABSTRACT

Objective: This research investigated the experience of volunteering among retired teachers, analyzing the meanings attributed to this practice and its subjective implications, in light of the Psychodynamics of Work, a theory consolidated by Christophe Dejours (1993). **Methodology:** The study was submitted to the Research Ethics Committee of IFRS, conducted using a qualitative exploratory approach, employing narrative interviews with retired teachers who volunteer in the metropolitan region of Porto Alegre/RS, selected using the snowball sampling method with participation subject to the signing of the Informed Consent Form. Interpretive thematic analysis and fictitious names, chosen by the participants, were used for data analysis. **Results:** The results showed a strong presence of teacher identity even after retirement, allowing us to understand how volunteering is configured as a space for identity reconstruction during the retirement transition. This is achieved by combining life stories, career transition processes, and the subjective dynamics present in their volunteer work, as well as articulating the dimensions of pleasure, suffering, and meaning in work. **Final considerations:** The research contributed to a broader understanding of volunteering in the context of teacher retirement, highlighting the subjectivity and diversity of trajectories among the interviewees, with quite heterogeneous teaching and volunteer work experiences, thus encompassing diverse contexts of activity (cultural, recreational, housing, animal welfare, social causes, religious, educational).

Keywords: Psychodynamics of work; Volunteering; Teaching work; Retirement.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	16
4.1	O INÍCIO DAS NARRATIVAS: SUBJETIVIDADE A PARTIR DA TRAJETÓRIA DOCENTE	16
4.2	O PROCESSO DE APOSENTADORIA DOCENTE: PPA, PLANEJAMENTO INDIVIDUAL, TEMPO LIVRE E FREQUÊNCIA NO VOLUNTARIADO	17
4.3	O VOLUNTARIADO: UMA CONCEPÇÃO FILOSÓFICA, DOAÇÃO AMPLIADA, RESSALVAS E BENEFÍCIOS	21
4.4	O VOLUNTARIADO: IDENTIDADE, MOTIVAÇÃO, SENTIDO E CONHECIMENTO DOCENTE	23
4.5	O VOLUNTARIADO: FONTES DE PRAZER E RECONHECIMENTO	28
4.6	O VOLUNTARIADO: FONTES DE SOFRIMENTO E MECANISMOS DE DEFESA.....	31
4.7	ZELO OU VOLUNTARIADO PÓS-AULA? EIS A QUESTÃO... ..	35
4.8	VOLUNTARIADO: GREVE DE ZELO, INTELIGÊNCIA PRÁTICA, TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL.....	36
5	CONCLUSÃO	39
5.1	SUGESTÕES.....	41
	REFERÊNCIAS	42
	ANEXO A - SUBMISSÃO DO PROJETO DE PESQUISA NO SIGAA.	46
	ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	49
	ANEXO C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	52
	ANEXO D - INSTRUMENTO DE COLETA - ROTEIRO DE ENTREVISTA	55

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa está fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho (PDT), teoria consolidada por Christophe Dejours (1993) a partir dos estudos da "psicopatologia do trabalho". Para Lancman e Uchida (2003) a PDT busca entender a motivação por trás de cada comportamento humano no contexto organizacional, ou seja, cada ação tem um sentido, uma motivação do colaborador em seu trabalho. Alguns dos conceitos-chave desta teoria são: o trabalho como fonte de dominação, a alienação do trabalhador, a centralidade subjetiva do trabalho, a saúde do trabalhador, a qualidade do trabalho, o zelo e a greve de zelo, o reconhecimento no trabalho, o trabalho vivo e o trabalho morto, o trabalho prescrito e o trabalho real, o sentido do trabalho (utilidade) e o conflito entre prazer e sofrimento no trabalho.

Lancman e Uchida (2003) destacam a importância em se observar o trabalhador como um ser social único, dotado de subjetividade, subjetividade esta que se torna um fator-chave para uma melhor análise e compreensão de sua interação com o mundo do trabalho. Ou seja, cada pessoa tem uma inteligência própria, um jeito e um ritmo característico para realizar o seu trabalho, logo, cada pessoa possui uma identidade social, realiza o seu trabalho de uma forma singular e possui uma relação única de prazer e sofrimento com o seu trabalho (Dejours, 2023; Feitosa; Leda, 2022; Krawulski *et al.*, 2017; Lancman; Uchida, 2003; Oliveira *et al.*, 2022). O trabalho “é o mediador insubstituível entre a subjetividade e a sociedade e, de outro lado, é um mediador fundamental da identidade e da saúde mental” (Dejours, 2023, p. 2).

No entanto, no processo de aposentadoria, em geral, ocorre a perda dessa identidade social, do *status* e do reconhecimento social conquistado ao longo da trajetória profissional do(a) trabalhador(a) (Souza; Lautert; Hilleshein, 2010). Diante disso, Oliveira *et al.* (2022) apontam a aposentadoria como sendo algo desvalorizado pela sociedade, uma interrupção de atividades laborais e inevitável perda de vínculos sociais construídos durante uma longa carreira profissional, o que pode ocasionar adoecimento em quem não for dotado de inteligência emocional para lidar com a ruptura na carreira docente. Da mesma forma Krawulski *et al.* (2017) destacam que a busca por este equilíbrio é ainda mais desafiadora no contexto do voluntariado na aposentadoria docente, pois a identidade profissional deste se misturou com a sua identidade pessoal de tal forma que é quase impossível separá-las, ou seja, uma vez professor(a), professor(a) para sempre.

Ao discutir o significado do ato de trabalhar, Dejours (2010) compreende que este não se restringe aos limites do emprego assalariado ou de uma carreira específica, mas representa, fundamentalmente, uma ação transformadora e geradora de vida. Sob esse prisma, o conceito abarca tanto o exercício profissional em suas múltiplas facetas (seja informal, formal, de mercado, com ou sem remuneração) quanto a esfera do trabalho doméstico. Sob tal direcionamento, torna-se possível analisar o voluntariado como uma modalidade laboral legítima, capaz de atuar de maneira ativa na subjetivação da identidade psíquica e social.

O trabalho voluntário docente possibilita a manutenção do *status* e reconhecimento social do professor universitário, promovendo o sentimento de “sentir-se útil” mesmo após a aposentadoria. Além de manutenção da identidade e contribuição social, a manutenção do vínculo com o ambiente acadêmico é visto como promoção de saúde, já o afastamento total é visto como “crime acadêmico” de acordo com a fala dos(as) entrevistados(as) da pesquisa de Krawulski *et al.* (2017). Logo, entende-se que o voluntariado pode auxiliar a amenizar sentimentos negativos resultantes do processo de aposentadoria/solidão enfrentados pelos idosos referente às alterações psicossociais do envelhecimento (Souza; Lautert; Hilleshein, 2011).

Desta forma, este estudo objetiva analisar a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), à luz da psicodinâmica do trabalho, com foco nos sentidos atribuídos, nas implicações subjetivas e na identidade. Sua relevância justifica-se pela incipiência de estudos sobre a psicodinâmica do trabalho aplicada ao voluntariado, bem como a indivíduos aposentados. Outrossim, a pesquisa propõe-se a preencher uma lacuna apontada por Gemelli e Oltramari (2020), que indicam como questão futura a necessidade de compreender a relação entre prazer e sofrimento na vida laboral e a busca pelo voluntariado após a aposentadoria. Assim, investigar a experiência de professores(as) aposentados(as) que atuam como voluntários permite ampliar a compreensão sobre as formas de ressignificação do trabalho e da identidade docente nesse período de vida.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Organização das Nações Unidas (ONU) reconhece que o voluntariado tem um papel significativo a desempenhar na concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e, dessa forma, busca ampliar o engajamento global em ações voluntárias (Lockstone-Binney; Ong, 2021). Logo, o famoso pressuposto “fazer o bem faz bem” tem sido uma das abordagens convidativas ao ingresso em atividades voluntárias para engajar funcionários de uma empresa, bem como para iniciativa em responsabilidade social e ambiental das empresas em seu *marketing* corporativo e até mesmo na conquista e manutenção de parceiros estratégicos para o voluntariado idealizado e viabilizado por tais organizações (Oliveira; Kieling; Alberton, 2021).

A maior motivação para a decisão de empreender na área social tem sido a sensibilidade em resolver problemas e dificuldades atuais, marcado pelo desejo de mudança na vida das pessoas (criação de valor social), com soluções de abordagem inovadora, criativa e adaptada à especificidade do problema ou à localidade. Destaca-se a vivência anterior na prática do voluntariado em causas sociais, um recurso valioso que também influenciou neste processo, bem como a participação em editais de apoio (fomento) a iniciativas sociais, a espiritualidade, as experiências e as histórias de vida, dentre outras motivações (Cavalcante, 2022). Em sua pesquisa, Salci *et al.*, (2020) também cita algumas das razões que podem impulsionar o ingresso no serviço voluntário, como: divulgação de redes sociais, convite da família/de amigos, religiosidade, conexão com experiência de vida similar ou individual (nesta pesquisa: a vivência do câncer). Já as análises de Souza, Lautert e Hilleshein (2011), por sua vez, listam: filantropia, ocupar tempo livre, sentir-se útil, amor ao próximo, convite de terceiros e preencher a solidão como fontes de motivação ao voluntariado. Estes últimos ainda destacam alegria, amizade, qualidade de vida, sentimento de utilidade, realização e amor como os principais retornos à atividade voluntária.

Pereira, Cappelle e Rezende (2020) realizaram um levantamento bibliográfico sobre o tema voluntariado no período de 2000 a 2019 considerando tanto a literatura nacional (43 artigos) como a internacional (1417 artigos). Nesta análise, as autoras identificaram cinco abordagens para teoria e pesquisa em voluntariado, sendo elas: a abordagem funcional para a motivação ao voluntariado, abordagem gestonária do voluntariado, abordagem mercadológica sobre o voluntariado, abordagem da representação do voluntariado e abordagem do “novo voluntariado”. É possível perceber,

então, a relevância que o tema voluntariado tem alcançado na produção acadêmica, bem como o seu caráter multifacetado, entendido como: doação de tempo livre e não-remunerada (gratuita), mas com recompensas intangíveis, sendo ele formal ou informal, por vontade e/ou interesse próprio, de um sujeito em benefício de alguém, seja este uma pessoa, uma causa, um grupo, uma comunidade, uma organização, dentre outros.

Adicionalmente, há a necessidade de estudos futuros no Brasil sobre o impacto do trabalho voluntário na saúde dos idosos e destaca-se a importância dos esforços realizados pela ONU e pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em termos de atenção a este público a partir de políticas públicas voltadas aos idosos, sendo uma das opções estimuladas por tais órgãos o incentivo ao voluntariado como mecanismo de participação social a partir do despertar novamente o “sentir-se útil” e ativo na sociedade para o aumento da expectativa e qualidade de vida (Souza; Lautert, 2008; Souza; Lautert; Hilleshein, 2011). Ainda nesse sentido, alerta-se que, no Brasil, as organizações religiosas desempenham uma contribuição importante no voluntariado e que são organizações pouco exploradas até então, sendo, desta forma, uma oportunidade para estudos futuros (Coelho, Pauli e Gallon.; 2024).

Sendo o voluntariado uma das formas existentes de trabalho na nossa sociedade, estudos recentes (Dejours, 2023; Feitosa; Leda, 2022; Areosa, 2021; Gemelli; Oltramari, 2020; Lancman; Uchida, 2003; Oliveira *et al.*, 2022; Santos; Camargo; Gemelli, 2024) têm investigado sobre a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho sob o olhar da Psicodinâmica do trabalho, em que, segundo Dejours, não existe trabalho neutro, logo, todo trabalho gera tanto prazer quanto sofrimento no colaborador. Desta forma, Salci *et al.* (2020) observou fontes de sofrimento/percalços (sentimentos de sofrimento, frustração, impotência, dificuldades financeiras) e fontes de prazer/benefícios (sentimentos de gratidão, satisfação e reconhecimento) na fala dos(as) entrevistados(as) que atuavam em seu trabalho voluntário em uma Casa de Apoio Oncológica localizada no sul do Brasil. Na mesma linha, Silva, Rodrigues e Pinho (2020) observaram que os participantes de sua pesquisa relataram que o voluntariado é algo que desejam “para a vida toda” e que apesar do cansaço (fonte de sofrimento), o que prevalece é o sentimento de satisfação (fonte de prazer).

Entretanto, é de suma importância medir o quanto de prazer e de sofrimento está presente nesta relação de trabalho, avaliando-se frequentemente se ela permanece ou não saudável (Gemelli, 2024; Evaristo; Mota; Batista-dos-Santos, 2020;

Mendes, 2007). Nesta linha, percebe-se que, no estudo de Silva, Rodrigues e Pinho (2020), as falas dos(as) entrevistados(as) chamam atenção à sobrecarga, ao esgotamento e ao desequilíbrio na gestão e realização de tarefas em atividades voluntárias e, ao mesmo tempo, aparecem sentimentos de reconhecimento, pertencimento e gratidão citados por este público neste mesmo contexto. Sendo, então, o trabalho uma fonte geradora de prazer e sofrimento, um desequilíbrio entre vida pessoal e profissional pode adoecer o(a) trabalhador(a), como apontou Feitosa e Leda (2022) ao analisar um contexto de fé e espiritualidade da rotina dos pastores da IEQ (Igreja do Evangelho Quadrangular), onde observou-se que existia uma linha tênue entre trabalho e chamado divino, a qual parecia “justificar” a sobrecarga de trabalho pastoral na igreja, apontando para um significativo desequilíbrio entre vida pessoal e profissional na vida destes pastores, tornando-os mais suscetíveis a um possível adoecimento futuro.

Percebe-se, então, que trabalhar não é apenas um ato produtivo, mas também um processo transformativo, portador de uma promessa de crescimento, autor-realização e emancipação (Dejours, Deranty; 2010). Nesse sentido, o afastamento do trabalho formal pela aposentadoria pode representar uma ruptura significativa, exigindo novos modos de subjetivação e reconstrução identitária. Mas o que fazer, então, com o tempo livre, em geral comum, entre pessoas aposentadas?

Neste caso, uma das opções viáveis seria a participação em um Programa de Preparação para a Aposentadoria, mais conhecido como PPA (Carneiro; Alves; Silva, 2021; Vieira; Matheis; Rosenblum, 2023). Nessa direção, Pinto (2023) desenvolveu um programa de intervenção para o período pós-aposentadoria de idosos, sendo esta participação vista como uma alternativa capaz de auxiliar significativamente no processo de ressignificação e enfrentamento do período de aposentadoria deste público. Além disso, a autora recomenda a identificação e exploração de novas atividades de lazer, reingresso nos estudos, novas possibilidades de trabalho remunerado, ingresso no trabalho voluntário, dentre outras recomendações para o preenchimento do tempo livre dos idosos.

Já Souza, Lautert e Hilleshein (2010) listam como opções para o possível tempo livre: televisão, rádio, leitura, trabalhos manuais, conversa, visita a doentes, atividade física, atividade de recreação, atividades domésticas, canto, aconselhamento espiritual e até mesmo o trabalho voluntário; sendo esta última opção, uma alternativa que tem se mostrado viável para a promoção da saúde de idosos e tam-

bém do sentimento de filantropia e utilidade na atuação social. Logo, o voluntariado, como alternativa de preenchimento do tempo livre, tem avançado significativamente a partir da conexão entre pessoas com o mesmo propósito de vida, do impacto da escolaridade na construção de uma consciência crítica coletiva, bem como da influência da espiritualidade na prática da caridade.

O voluntariado, nesse contexto, emerge como uma prática social que possibilita a continuidade de vínculos, a expressão de saberes e a vivência de reconhecimento. Todas as retribuições observadas na realização do voluntariado afetivas, simbólicas e relacionais podem ser ainda mais significativas quando se trata de sujeitos afastados do mercado de trabalho, como os aposentados. Pesquisas anteriores com voluntários em diferentes contextos (Gemelli *et al.*, 2016; Maor; Mcconney, 2015; Warburton *et al.*, 2011) e, especificamente, com voluntários aposentados (Celdrán *et al.*, 2018; Ingen; Wilson, 2017; Krawulski *et al.* 2017) evidenciam o importante papel que o voluntariado desempenha na vida desses sujeitos.

A aposentadoria, neste cenário, pode ser interpretada por alguns como uma fase de perda da identidade social, com desvalorização da experiência e valor social resultantes de uma significativa jornada profissional (Souza; Lautert; Hilleshein, 2010), pode ainda ser um momento de sofrimento por medo da estigmatização social resultante deste processo de afastamento do trabalho formal (Marcon *et al.*, 2025). Por esta razão, pensar, refletir e planejar o processo de aposentadoria para o alcance de uma vida tranquila com mais qualidade de vida, maior segurança financeira e psicológica tornou-se indispensável com o aumento da expectativa de vida dos idosos brasileiros (Carneiro; Alves; Silva, 2021; Pinto, 2023; Vieira; Matheis; Rosenblum, 2023; Marcon *et al.*, 2025). Considera-se, portanto, que o trabalho assume uma centralidade na vida dos indivíduos, sendo essencial na constituição da identidade e vida psíquica dos sujeitos, conforme destacam Gemelli e Oltramari (2020) em sua análise da visão contemporânea sobre trabalho e subjetividade, evidenciando-se, desta forma, a relevância de estudos fundamentados na Psicodinâmica do Trabalho.

A aposentadoria, desta forma, pode ser uma grande oportunidade para viver e desfrutar de mudanças desejáveis na vida do sujeito, mudanças benéficas e outrora inviáveis por conta das obrigações demandadas do seu trabalho convencional (Marcon *et al.*, 2025). Nesta linha, uma das muitas possibilidades de atuação para os aposentados é o envolvimento com a docência de forma voluntária (Guima-

rães; Soares; Casagrande, 2012; Krawulski *et al.*, 2017). Neste caso, espera-se que a docência voluntária na aposentadoria seja traduzida em uma agenda mais flexível do(a) professor(a), tornando possível uma atuação mais direcionada e pontual nos interesses deste docente, como, por exemplo: lecionar disciplinas específicas para turmas específicas (se apenas graduação, apenas pós-graduação ou ambos) e distanciamento de funções administrativas, rotinas, burocracias e até mesmo da ministração de disciplinas indesejadas neste momento da vida (Krawulski *et al.*, 2017).

No entanto, destaca-se que a possibilidade de uma jornada de trabalho mais flexível não garante, por parte do docente, a realização, de fato, de uma jornada mais leve e tranquila, por motivos de alta complexidade desta função, bem como a inegável precarização deste trabalho (Gemelli; Closs, 2023; Guimarães; Soares; Casagrande, 2012) e a dificuldade em se “desligar” do trabalho até mesmo em momentos interjornada pelo exercício de atividades pedagógicas extraclasse (Rosa; Mackedanz, 2021). Em vista disso, ratifica-se que o trabalho está no centro da vida dos sujeitos, até mesmo na atuação voluntária, ou ainda na docência voluntária, e que esta relação é permeada por sentimentos de prazer e de sofrimento em sua rotina laboral, sendo esta dinâmica o objeto de estudo da PDT onde evidencia-se, novamente, a relevância de estudos científicos em prol da avaliação e manutenção do equilíbrio psíquico, do bem-estar e da qualidade de vida do sujeito em sua relação subjetiva com o seu trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo exploratório de abordagem qualitativa, orientado pela perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, teoria idealizada por Christophe Dejours (1993), buscando compreender as dimensões subjetivas e simbólicas da experiência do voluntariado docente após a aposentadoria. A coleta de dados foi realizada nos meses de março à maio de 2026 por meio de entrevistas narrativas temáticas (Jovchelovitch; Bauer, 2008; Riessman, 2008), que permitem a expressão das trajetórias de vida e a construção de significados pelos participantes a partir de suas experiências de voluntariado.

O público-alvo foi composto por professoras aposentadas em qualquer nível de ensino que, no período da coleta de dados, atuavam como voluntárias, nas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) localizadas na Região Metropolitana de Porto Alegre-RS, com a exceção de um único caso na cidade de Cidreira-RS. A seleção das entrevistadas utilizou o método bola de neve (Cavalcante, 2022; Coelho; Pauli; Gallon, 2024), técnica em que os próprios entrevistados indicam novos participantes que atendam aos critérios da pesquisa, para fins de crescimento da amostra a partir desta rede de indicações. Nesta etapa cerca de dezessete instituições (Quadro 3, tópico 4.4), em diversos contextos (cultural, recreativo, habitacional, causa animal, causa social, religioso, educacional) contam com o trabalho voluntário das entrevistadas, com destaque aos centros espíritas kardecistas (6 instituições, 9 respostas).

Foram realizadas 17 entrevistas semiestruturadas entre os meses de março e maio de 2026, totalizando 27 horas e 49 minutos de áudios e 387 páginas de transcrição. Os encontros foram realizados de forma presencial ou on-line, de acordo com a disponibilidade e a preferência das entrevistadas, buscando garantir maior conforto e acessibilidade durante o processo de coleta de dados. Ao final de cada entrevista, as participantes puderam escolher os nomes fictícios pelos quais seriam identificadas no estudo, estratégia adotada para preservar o anonimato e, ao mesmo tempo, respeitar a autonomia das entrevistadas na construção de suas identidades narrativas dentro da pesquisa.

O Quadro 1 apresenta informações referentes ao perfil das participantes, contemplando os nomes fictícios escolhidos, idade, tempo de atuação na docência, tempo de aposentadoria, período de atuação voluntária, cidade de residência e du-

ração das entrevistas. Observa-se a diversidade de trajetórias entre as entrevistadas, com experiências docentes e de trabalho voluntário bastante heterogêneas, o que contribuiu para ampliar as possibilidades de análise acerca das vivências investigadas.

Quadro 1 - Perfil docente das entrevistas

Nome fictício	Idade (anos)	Docência (anos)	Aposentada há (anos)	Voluntária há (anos)	Cidade (RS)	Tempo de entrevista
Bárbara	61	32	11	6	Gravataí	01h24min
Vitória	67	29	(1/6) 2 meses	41	Gravataí	01h11min
Maria	58	37	8	15	Gravataí	01h59min
Esperança 1	67	32	7	15	Porto Alegre	01h03min
Esperança 2	79	20	14	10	Porto Alegre	04h11min
Tina	62	34	13	16	Gravataí	01h58min
Anna	64	28	12	46	Porto Alegre	01h03min
Mulher Guerreira	79	18	27	20	Porto Alegre	04h05min
Cris	55	32	3	32	Cidreira	02h35min
Sofia	55	28	3	1	Porto Alegre	01h05min
Juliana	62	38	16	15	Porto Alegre	0h43min
Isabela	76	51	32	32	Porto Alegre	0h50min
Laurem	66	20	2	18	Gravataí	1h10min
Taís	65	45	13	41	Porto Alegre	1h33min
Aquariana	77	29	28	26	Porto Alegre	1h23min
Floralua	74	42	14	21	Porto Alegre	0h37min
Sara	68	20	8	8	Porto Alegre	0h59min
Total	17 entrevistas		Tempo de duração das entrevistas			27h49min

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

A análise dos dados seguiu os princípios da análise temática interpretativa (Rosa; Mackedanz, 2021; Souza, 2019), articulando categorias teóricas da Psicodinâmica do Trabalho como prazer, sofrimento, reconhecimento e sentido às narrativas dos participantes. O projeto observou todos os preceitos éticos previstos na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, sendo o protocolo submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do IFRS antes do início da coleta de dados e a participação das entrevistadas mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados e discutidos os principais achados decorrentes da investigação realizada com as dezessete professoras aposentadas que atuam em atividades voluntárias. A análise do expressivo *corpus* empírico permitiu decodificar as experiências dessas docentes sob a ótica interpretativa da Psicodinâmica do Trabalho, estabelecendo nexos entre suas histórias de vida, os processos de transição na carreira e as dinâmicas de subjetivação no voluntariado. Para fins de organização e profundidade analítica, os resultados estão estruturados em eixos temáticos que acompanham cronológica e conceitualmente as narrativas coletadas, iniciando-se pela compreensão de como a subjetividade e a identidade dessas mulheres permanecem profundamente ancoradas em suas trajetórias no campo da educação.

4.1 O INÍCIO DAS NARRATIVAS: SUBJETIVIDADE A PARTIR DA TRAJETÓRIA DOCENTE

A apresentação e discussão dos resultados ancoram-se na análise das dezessete entrevistas, cujo fluxo discursivo foi iniciado a partir da pergunta disparadora: **'Conte-me um pouco sobre a sua vida'**. Considerando o desenho metodológico pautado nas narrativas, torna-se relevante observar as temáticas priorizadas pelas entrevistadas no momento de introduzir suas histórias. Essa análise revela que o ato de narrar a história pessoal evoca, de forma imediata e indissociável, a história profissional. Pode-se inferir que as entrevistadas compreendem sua subjetividade através da trajetória na educação.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a identidade é construída e sustentada por meio do engajamento no trabalho e pelo reconhecimento social que dele advém, em que Dejours (2023, p.7) ratifica: "o trabalho permanece como um domínio essencial de constituição identitária". Neste sentido, observou-se que, nas entrevistas, ao iniciarem suas falas, a quase totalidade das docentes conecta a própria vida imediatamente à profissão. Elas definem quem são através da trajetória na educação. Para ilustrar essa apresentação de si pelo fazer, observa-se que Isabela abre dizendo: "Eu sou professora aposentada do estado e do município"; Sara inicia: "Tá, eu sou uma pessoa de 68 anos e fiz pedagogia (...) então é **orgulho de ser professora**" (*grifo nosso*); Anna pontua: "Eu desde criança queria ser professora..."; Vitória des-

taca: “Como sou professora né, desde 88, 89...”; Mulher Guerreira enfatiza: “Eu sou professora de educação de arte”; Taís inicia: “Me aposentei, sou professora...”; Juliana introduz: “Eu tenho 62 anos, né? Meu nome é (...) e eu fiz magistério...” e Sofia afirma: “Eu sou professora da rede municipal de Alvorada...”.

A ênfase na identidade docente e na decisão de transição de carreira foi destacada por Esperança 1: “Eu sempre fui professora. Eu deixei o mundo empresarial”; por Maria: “Aí, eu olhei para ele e disse assim, pai, me parece que eu quero ser professora” e por Laurem: “(...) quando eu comecei a fazer o magistério, foi maravilhoso, assim, foi. Eu me encontrei plenamente”. Em consoante, a reputação docente também é notada e destacada por Cris: “onde eu morava e perguntasse pela professora Nádia, todo mundo ia dizendo o endereço né...”.

Floralua vai ainda mais longe e liga sua vida a uma ancestralidade docente, mencionando logo na primeira frase que sua mãe e sua avó também foram professoras e que encara o magistério como uma “missão” de geração em geração. Bárbara também comenta que vem de uma família de professores, e que uma de suas filhas também escolheu a docência como profissão, além de destacar: **“Por opção, eu quis fazer o magistério... (grifo nosso)”**. Esperança 2 inicia pela partilha de uma perspectiva íntima da infância: recorda a perda do pai aos 9 anos e como, desde os 10 anos, ajudava a cuidar das sobrinhas por vontade própria, ligando esse afeto precoce pelas crianças à sua trajetória docente. Aquariana inicia com a história de suas moradas, situando a sua mudança para Porto Alegre e, imediatamente, o período em que fez o magistério em 1968 e, dessa forma, menciona sua profissão nos primeiros minutos de entrevista.

4.2 O PROCESSO DE APOSENTADORIA DOCENTE: PPA, PLANEJAMENTO INDIVIDUAL, TEMPO LIVRE E FREQUÊNCIA NO VOLUNTARIADO

A aposentadoria impõe um corte abrupto no laço socioprofissional, o que pode gerar uma crise de identidade e sentimentos de desvalorização a partir da associação da velhice com a perda de valor e produtividade do(a) trabalhador(a), sendo, portanto, uma visão negativa da aposentadoria. Por outro lado, esta fase também pode ser percebida de forma positiva, através da lente da conquista de tempo livre para descanso e lazer. Neste contexto, Sara aponta, primeiramente, esta visão negativa ao comentar:

(...) **o Brasil, ele tem uma cultura de velho! Velho caco!** Então muita gente diz assim: Ah eu sou velha! Ah eu não posso porque eu sou velha! E ele não valoriza a bagagem que aquele “velho” traz com ele, né?! Mas parece assim que o vigor da juventude conta mais que essa bagagem! (...) Aí vem aquela coisa do aposentado que se aposenta e se acha doente, velho... Sim, estou velha ainda, **a idade cronológica não vai parar!** O que algumas coisas acontecem é que as pessoas param a cabeça. Esse só para se tu quiser! (Sara, 2026, *grifo nosso*).

Em seguida, Sara também apresenta uma visão positiva da aposentadoria ao dizer: “(...) eu trabalhei e agora recebo um salário e agora **“não preciso trabalhar”**, então pra mim isso é um presente!” (*grifo nosso*). Mulher Guerreira também contribui neste sentido ao relatar: “Hoje, graças a Deus, eu tenho minha aposentadoria (...) Não preciso mais estar trabalhando para ganhar aquele dinheiro. Então, **posso me dedicar para os outros. E me sinto feliz**” (*grifo nosso*). Contudo, esta versão positiva é questionada por Laurem, que, por sua vez, apresenta uma visão romantizada da aposentadoria ao considerar que a expectativa de tempo para descanso e lazer traduz-se, mais tarde, em ilusão de bem estar, como destaca:

Na verdade, assim, eu tinha uma visão mais romântica da aposentadoria, sabe? Tarara tarara... e, na verdade, essa realidade não existe (...) No primeiro momento, foi muito bom, porque eu precisava descansar. Então, eu fazia qualquer coisa para evitar a fadiga, sabe? Mas depois começou a bater uma certa sensação de inutilidade, sabe? (Laurem, 2026).

Essa sensação de inutilidade, baque ou “vazio existencial” geralmente se manifesta quando ocorre o afastamento total das atividades laborais. Sob a ótica de Dejours (2023), é no espaço coletivo e na convivência com o outro que se estabelece o reconhecimento do fazer, processo indispensável para a realização do sujeito no campo social e para a consolidação de uma identidade que atua, fundamentalmente, como escudo protetor da saúde mental.

Entretanto, indaga-se, como lidar, minimizar ou até mesmo evitar este “vazio”? Propõe-se, então, um estímulo à participação no **PPA** (Programa de Preparação para a Aposentadoria) conforme descrito por Carneiro, Alves e Silva (2021) e Vieira, Matheis e Rosenblum (2023). Por meio do PPA, o indivíduo é convidado a pensar e refletir sobre o seu processo de aposentadoria, sendo impulsionado a planejar sobre como preencher o seu, em breve, tempo livre com as mais diversas possibilidades. No entanto, quanto à existência do PPA, observou-se um amplo desconhecimento por parte das participantes. Maria, por exemplo, demonstra surpresa ao declarar:

“Nem sabia que existia isso!” (*grifo nosso*). De forma semelhante, Sara também confirma desconhecimento do programa, vai além e propõe que ele poderia ser conduzido de uma forma menos abrupta, mais gradual e humanizada a partir da redução gradual da jornada de trabalho, a fim de melhor adaptar o indivíduo à sua nova realidade de trabalho. Para ilustrar esta etapa, Sara utiliza a analogia de um processo de desmame de um medicamento de tarja preta utilizado por um paciente psiquiátrico, ela sugere:

Para mim, **o aposentado tinha que fazer o desmame**, porque ele não é aposentado, ele é descartado! É uma diferença imensa! Então, eu me preparei para não ser descartada e não me considerei descartada, né?! (...) na minha opinião, deveria ser feito igual remédio de tarja preta, um desmame (...) Até esse trabalhador entender... Porque nada é na hora, nada é assim (...) Até que vai chegar o ponto que tu vai dizer, ah, mas que legal, agora eu só trabalho seis horas. Daqui um pouco eu me aposento. Isso, para mim, é um programa de aposentadoria! (Sara, 2026, *grifo nosso*).

As reflexões de Sara enfatizam a necessidade de um PPA alinhado à complexidade dessa fase da vida, sugerindo, então, um programa capaz de ultrapassar os aspectos meramente burocráticos e priorizar a saúde mental e a adaptação psicossocial destes indivíduos. Outrossim, a divulgação e o acesso a estes programas é bastante limitada e ainda pode esbarrar em obstáculos culturais como enfatiza Esperança 1: **“Quem é que tem a cultura de planejar?”** Tu não tem a cultura de planejar o teu futuro! Tu vai deixando a vida te levar! Aí tu vai ter planejamento de aposentadoria? Nunca! Educação financeira? Nunca!” (*grifo nosso*). Este obstáculo, por sua vez, tornou-se realidade nesta pesquisa ao observar-se que: das 17 entrevistadas, somente 1 (Tina) realizou o PPA e apenas 4 (Bárbara, Vitória, Sara e Taís) realizaram planejamento individual para sua aposentadoria. Cabe pontuar que Taís idealizou um planejamento completo considerando nível espiritual, profissional, emocional e também financeiro, como ela relata:

Trabalhei 45 anos e daí sempre pedia ao Senhor que eu, no meu tempo de aposentadoria, pudesse continuar com saúde, né? (...) **eu fui preparando a minha aposentadoria**, tanto na instituição quanto eu emocionalmente, né? (...) E mais um... Eu me preparei financeiramente também...”(Taís, 2026, *grifo nosso*).

Contudo, ao analisar-se apenas a dimensão burocrática deste processo, observou-se que, das 17 entrevistadas, 9 optaram por um processo de aposentadoria parcial, mantendo sua atuação na docência e não o afastamento total de suas atividades, como retrata Esperança 1: “Aí eu continuei no Instituto Federal, então não

me deu aquele **vazio da aposentadoria**, né?...” (*grifo nosso*) e Vitória: “(...) Aí, o ano passado, eu trabalhei só meio turno, para começar a me acostumar a pensar em sair né, porque aí teria outro turno...”. Atualmente, porém, das 17 docentes, 14 já aderiram a aposentadoria integral, restando apenas 3 que seguem conciliando o seu trabalho remunerado com o voluntariado. Nessa direção, o Quadro 2 apresenta as diversas atividades que passaram a compor o cotidiano das entrevistadas:

Quadro 2 - Atividades realizadas no tempo livre durante a aposentadoria

Categoria de atividade	Frequência total	Subcategoria de atividade (frequência)
Saúde e bem-estar	6	Autocuidado (2); Tratamento de saúde (4).
Lazer e entretenimento	6	Assistir novelas/filmes/séries (2); Leitura (2); Escrita criativa (1); redes sociais (1).
Trabalho e atividades produtivas	7	Trabalho docente remunerado (3); Negócios familiares (2); Empreendedorismo (2).
Espiritualidade e transcendência	9	Aulas e/ou práticas referentes ao espiritismo kardecista (6); Budismo (1); Catolicismo (1); Cristianismo protestante (1).
Artesanato	10	Crochê (5); Tricô (2); Costura (1); Pintura em tecido (1); Artesanato em geral (1).
Ambiente doméstico	11	Tarefas domésticas (7); Cuidado de plantas (3); Cuidado de animais de estimação (1).
Exercício físico	14	Dança (5); Caminhada (3); Hidroginástica (3); Musculação (1); Pilates (1); Ioga (1).
Relações familiares e cuidado	16	Tempo com a família (8); cuidado de netos (5); cuidado da mãe (3).
Sociabilidade	19	Eventos/passeios/viagens (8); Tempo com amigos (4); Grupo de culinária (3); Grupo de leitura (1); Grupo de teatro (1); Teatro (1); Coral (1).
Total	98	37 subcategorias.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Neste contexto, os resultados apresentados no Quadro 2 evidenciam que o tempo livre das professoras aposentadas é marcado por uma rotina diversificada e socialmente ativa, caracterizada sobretudo por atividades de sociabilidade, fortalecimento dos vínculos familiares e cuidados com a saúde e o bem-estar. Além disso, Sofia relata que seu envolvimento com o trabalho voluntário só foi possível na fase

pós-aposentadoria, ela frisa: “**Eu nunca fiz trabalho voluntário antes** assim, sem antes de me aposentar. Não. E antes de me aposentar não tinha nem tempo” (*grifo nosso*). Dessa forma, enfatiza-se que a disponibilidade de tempo livre é importante para atuação no voluntariado mas que a não obrigatoriedade de “bater o ponto” todos os dias em uma carga horária sólida de trabalho também é relevante para atuação e permanência no voluntariado, pois observou-se que o envolvimento em termos de dias e horários das docentes com o compromisso de voluntariado foi bastante subjetivo, sendo a flexibilidade no desempenho da função um fator fundamental para a tomada de decisão das docentes em sua escolha de atuação em atividades voluntárias.

A frequência (presencial ou on-line) no voluntariado, foi, portanto, bem diversificada, percorrendo por situações como: todos os dias, 1-6x por semana, dias ou turnos alternados, sob demanda, 1-2x por mês, dentre outras combinações. Estes dados reforçam os argumentos de Marcon *et al.* (2025), Souza e Lautert (2008) e Souza, Lautert e Hilleshein (2011) de que a ocupação do tempo livre com atividades diversas de lazer constitui uma estratégia relevante para a melhora da saúde mental no estilo de vida pós-aposentadoria.

Destaca-se ainda, a expressiva presença da espiritualidade, regularmente associada a práticas de artesanato e ao trabalho voluntário realizado pelas docentes. Observa-se também que algumas professoras conciliam o voluntariado com outras atividades produtivas, como a permanência na docência, o envolvimento em negócios familiares ou até mesmo o empreendedorismo pós-aposentadoria. Tais resultados sugerem que a aposentadoria proporcionou a estas docentes uma reorganização e ressignificação de seus papéis sociais, mantendo-as ativas em múltiplos contextos e funções sociais.

4.3 O VOLUNTARIADO: UMA CONCEPÇÃO FILOSÓFICA, DOAÇÃO AMPLIADA, RESSALVAS E BENEFÍCIOS

Sabe-se que o voluntariado é uma das modalidades de trabalho que permeiam o contexto social e, por isso, nota-se que muitos são os estudos (Krawulski *et al.*, 2017; Pereira; Cappelle; Rezende, 2020; Gemelli; Oltramari, 2020; Oliveira; Kieling; Alberton, 2021) e os esforços em busca de uma definição perfeita, mais completa ou intangível, da essência e da compreensão do que realmente significa o trabalho vo-

luntário em nossa sociedade e por isso apresenta-se uma concepção filosófica, abrangente e subjetiva, idealizada por Sara, que define o voluntariado como sendo: “(...) **uma moeda invisível**, tu recebe, mas não é na mão assim (...) tu não precisa, tu não tem que ir, mas tu sente a necessidade de ir e tu quer ir (...) o voluntariado é (...) eu tenho pra dar, tá me sobrando, eu preciso usar, esse é o voluntariado pra mim!” (*grifo nosso*). Neste conceito, Sara reflete profundamente sobre motivação, disponibilidade, compromisso e remuneração recebida no voluntariado, além de um sentimento relatado e compartilhado tanto por Sara, quanto por Maria, que resumem sua experiência de voluntariado em uma única palavra: ENCANTAMENTO!

Além disso, o conceito de doação no voluntariado é ampliado por Maria, ao considerar a **doação de um sorriso** como uma das formas elegíveis de caridade no voluntariado, ela ressalta: “Por mais incrível que pareça, mas às vezes um simples sorriso, que também não é tão simples assim, **porque nem todos têm sorriso para doar**, mas o sorriso ele traz, ele traz uma alegria no outro, ele faz com que a vibração fique melhor, com que a energia fique melhor” (*grifo nosso*). Em continuidade, Cris também contribui neste sentido, ao afirmar: “**O abraço é uma doação**, né? **Um bom dia é uma doação**, o **escutar o outro é uma doação**, sabe?” (*grifo nosso*). Logo, considera-se aqui, que a doação pode ir além da ordem material, vindo a surgir em outras formas intangíveis de comunicação e até mesmo de linguagem corporal.

Por outro lado, Mulher Guerreira destaca a importância da divulgação do trabalho voluntário, apresentando-o não apenas como uma forma de contribuição social, mas também como uma atividade promotora de saúde e bem-estar. Ao refletir sobre sua experiência, relata: “(...) não é só as pessoas que são ajudadas, que são beneficiadas, a gente também. Porque isso **é muito bom para a saúde**. Eu, pelo menos, assim, na minha idade que eu estou, eu sinto que esse trabalho, isso me ajudou muito” (*grifo nosso*). De modo semelhante, Aquariana associa sua atuação voluntária à manutenção da motivação, do propósito de vida e da disposição para o cotidiano, afirmando que essa atividade lhe proporcionou: “**Ter vida, ter alegria, ter uma motivação**, né? Vontade de levantar de manhã, fazer alguma coisa, **ter um objetivo**, né?! (...) Porque se eu não tivesse nada disso, de manhã eu ia pensar assim, bah, o que eu vou fazer hoje?!” (*grifo nosso*).

Os relatos evidenciam que a inserção em atividades voluntárias pode favorecer a qualidade de vida na aposentadoria, contribuindo para a saúde física e psíqui-

ca, para a manutenção de vínculos sociais e para a construção de novos propósitos de vida. Além disso, o voluntariado parece possibilitar o resgate da percepção de utilidade social, aspecto frequentemente associado ao bem-estar subjetivo e ao envelhecimento ativo, corroborando os achados de Carneiro, Alves e Silva (2021), Pinto (2023), Vieira, Matheis e Rosenblum (2023) e Marcon *et al.* (2025).

4.4 O VOLUNTARIADO: IDENTIDADE, MOTIVAÇÃO, SENTIDO E CONHECIMENTO DOCENTE

O voluntariado pós-aposentadoria funciona como um substituto simbólico da sala de aula. Ele assegura que o dinamismo destas professoras continue a ser canalizado para a utilidade social, transformando o potencial vazio da inatividade em prazer, pertença e reconhecimento. É a passagem da "missão de educar" para a "missão de acolher". Essa transição converge com a compreensão de Dejours (2023) de que o trabalho atua como um elemento transformador do próprio sujeito, e não apenas como um gerador de resultados. Desse modo, a prática voluntária permite às professoras a apropriação de novas habilidades e de novos registros de sensibilidade, refinando e expandindo suas dinâmicas subjetivas (Dejours, 2023). Neste sentido, o Quadro 3 apresenta o voluntariado docente a partir de setores de atuação, com possibilidades de atuação dentro ou fora da docência propriamente dita.

Quadro 3 - Organização ou setor de atuação no trabalho voluntário

Organização / Setor	Frequência total	Atividades principais
Associação Cultural (CTG)	1	Coordenação administrativa; Gestão de prendas e peões em concursos.
Centro Espiritualista	1	Reiki (atendimento espiritual terapêutico).
Igreja Evangélica Protestante	1	Palestras cristãs; Liderança de grupo de discipulado; Secretaria distrital de mulheres; Presidência do grupo de mulheres.
Instituição de serviço social e educação	1	Enxoval de bebês e mantas para adultos (crochê) .

Projeto social de assistência habitacional	1	Campanhas de arrecadação de caixas de leite.
ONG (causa social)	1	Campanha de arrecadação de brinquedos.
ONG (causa animal)	2	Cuidado de animais.
Instituição de Ensino Público	2	Projeto Social de Alfabetização e Letramento Matemático de Crianças Atípicas; Mentoria educacional; Liderança de programas sociais.
Pessoas/Famílias em situação de vulnerabilidade social	2	Ações autônomas e coletivas de assistência social como doação de roupas, sapatos, alimentos, cobertores solidários, fraldas, leites especiais, dentre outros; Campanhas de arrecadação de materiais recicláveis.
Associação recreativa e cultural (clube esportivo)	5	Presidência, vice-presidência e direção administrativa; Assistência Social; Eventos beneficentes; Enxoval de bebês (tricô).
Centro Espírita Kardecista	9	Reiki (atendimento espiritual terapêutico); Palestras Espíritas; Passes Mediúnicos; Evangelismo Infantil; Projeto Social de Alfabetização de Mulheres (inclusão social e digital); Assistência Social; Campanhas, Eventos e Brechó Beneficente; Enxoval de bebês, roupas infantis e mantas para adultos (costura em tecido e crochê); Apoio em geral.
Total	26	Cerca de 17 instituições atendidas.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Neste cenário (Quadro 3), cerca de 17 instituições recebem o apoio voluntário das docentes, em que destaca-se os centros espíritas kardecistas (6 instituições, 9 respostas), indicando a forte presença da espiritualidade como ingresso e permanência no trabalho voluntário, bem como seu impacto em ações de solidariedade, assistência social, campanhas e eventos beneficentes. Outrossim, notou-se, tam-

bém, que quatro entrevistadas (Maria, Cris, Esperança 1, Esperança 2) atuam em mais de um setor no voluntariado, sete mantiveram contato com docência voluntária, especialmente em contextos educacionais (Laurem, Sofia, Esperança 1) e de espiritualidade (Bárbara, Vitória, Tina, Cris, Taís), enquanto que as outras dez docentes, optaram por outros setores de atuação voluntária.

Com relação à atuação voluntária no contexto educacional, Laurem revela: **“Me aposentei, mas eu não conseguia ficar longe da escola.** Quando tinha alguma atividade, festa, alguma coisa assim, e me chamava e eu ia” (*grifo nosso*). Neste caso, Laurem, após receber um convite da direção da escola em que trabalhou por cerca de 18 anos, e, por profunda saudade da docência, decide voltar ao ambiente escolar, agora na modalidade voluntária, às quartas-feiras, de 8 às 17h, atuando especificamente em quatro turmas ligadas a um projeto de alfabetização e letramento matemático de crianças atípicas, em que expõe: “É uma coisa que eu faço com **muito gosto**, com **muita alegria!** Toda quarta-feira é um dia de graça... (*grifo nosso*)”.

Já no contexto da espiritualidade, Tina comenta que, após a sua aposentadoria, começou a doar seus livros, mas que, após um convite inesperado para realizar palestras espíritas, precisou voltar atrás nesta decisão, em tom de surpresa, revela: “E aí o que que vieram? As palestras! Onde eu tive que voltar de novo a pegar meus livros e a preparar todas. E quando eu me vi, a minha mesa estava cheia de livros!”. Na mesma linha, Bárbara, relata um processo de ressignificação a partir de sua experiência de voluntariado no centro espírita: “(...) **Eu senti que eu pude continuar**, não com os alunos, mas passando alguma coisa boa, mas para as outras pessoas. E isso foi uma bênção na minha vida” (*grifo nosso*).

Em contrapartida, as outras dez docentes, optaram por outros setores de atuação no voluntariado (Quadro 3), como é o caso de Juliana e Sara, que relatam sobre o seu cargo de atuação no voluntariado, Juliana diz: “Então, hoje **eu estou** presidente do clube” (*grifo nosso*); de maneira semelhante Sara comenta: “(...) Porque eu digo que eu não sou diretora, **eu estou** diretora” (*grifo nosso*). Desta maneira, elas destacam o verbo “estou” ao invés de “sou”, sugerindo que, sua identidade docente permanece inalterada, e que a atuação no voluntariado parece ser transitória e passageira, ou seja, sua gestão e cargo voluntários seguirão de acordo com o seu tempo de mandato.

Considera-se, então, que a jornada de voluntariado das docentes mostrou-se subjetiva e diversificada tanto em disponibilidade para a realização do trabalho vo-

luntário, em conciliação com demais atividades do tempo livre destas (Quadro 2), quanto aos setores de atuação (Quadro 3) e termos de motivação e sentido (Quadro 4).

Quadro 4 - Fontes de motivação e sentido no trabalho voluntário

Categoria motivacional	Frequência total	Subcategoria motivacional (frequência)
Motivação de sociabilidade	56	Influência familiar (14); Amor institucional (12); Relações interpessoais (9); Voluntariado pós-aula (9); Influência esportiva e/ou cultural tradicional gaúcha (6); Influência de amigos/conhecidos (6).
Motivação pessoal e de autorrealização	39	Tempo livre (16); Sentir-se útil (11); Saúde e bem-estar (7); Ego/Status/Reconhecimento social (2); Desenvolvimento pessoal/profissional (2); Formação acadêmica (1).
Motivação de solidariedade	37	Altruísmo (14); Problema e/ou necessidade social (9); Reciprocidade (8); Catástrofe, tragédia ou calamidade pública (6).
Motivação espiritual e transcendente	14	Espiritualidade e transcendência (13); Conexão com a natureza (1).
Total	146	18 subcategorias.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

De acordo com os dados do Quadro 4, percebe-se, um misto de motivações que influenciaram o ingresso e permanência das docentes no trabalho voluntário corroborando com os estudos de Cavalcante (2022), Salci *et al.*, (2020), Souza, Lautert e Hilleshein (2011) que listam diversas motivações para o desempenho do trabalho voluntário. Logo, sugere-se que as subcategorias articulam-se entre si, uma vez que, o tempo livre (16) das aposentadas viabiliza a atuação dessas docentes no voluntariado. Tal envolvimento revigora a percepção de sentir-se útil (11), promovendo uma sensação de bem estar e favorecendo a identificação com a instituição e/ou com o trabalho nela realizado. Esta relação parece fortalecer o sentimento de pertencimento, engajamento e amor institucional (12), encorajando o altruísmo manifestado, aqui, no compromisso em fazer o bem.

O altruísmo (14), por sua vez, costuma aparecer na forma de ações de solidariedade influenciadas e oportunizadas, em muitos casos, por práticas voltadas à espiritualidade e transcendência (13, religiosidade), bem como pelo envolvimento familiar e/ou parental (14) nos mais variados contextos de voluntariado, como, campanhas e eventos beneficentes em prol de comunidades carentes e/ou pessoas em situação de vulnerabilidade social (problemas sociais, 9), catástrofes, tragédias e calamidades públicas (6) como a pandemia do Covid-19 e as enchentes ocorridas no estado do Rio Grande do Sul em 2024.

Com relação ao sentido do trabalho voluntário, ressalta-se o compromisso docente assumido por Sofia em seu projeto de Alfabetização de Mulheres, desenvolvido em um centro espírita. Neste contexto, o analfabetismo é compreendido como um agente limitador à autonomia e à independência de suas alunas, enquanto que a alfabetização é vista como um agente de transformação, capaz de promover cidadania plena, inclusão social, espiritual e digital das alunas em sua comunidade. Além disso, o projeto propõe ser uma ponte de assistência social, transcendendo objetivos meramente educacionais. Ao refletir sobre sua experiência, Sofia realça sensibilidade e empenho na concretização do sonho pessoal e espiritual compartilhado por uma aluna em ser capaz de, um dia, ler a Bíblia por conta própria, revelando que a alfabetização pode favorecer, também, vivências de fé mais autônomas: (...) Ela disse: eu vim pra escola pra aprender a ler, para mim ler a bíblia...". Sofia complementa:

Então, assim, esse é o maior benefício, né? Tu estar ajudando uma pessoa a transformar, a **se transformar como pessoa** e ser um cidadão verdadeiro. (...) Então, isso para elas é algo assim ó extremamente importante, é **ser um cidadão do mundo** (...) então esse é o maior dos benefícios, é ver a vida dessa pessoa se transformar (...) Então, poder pegar um ônibus sozinho, poder ler o endereço e ir naquele endereço sozinho, poder escrever ou poder pegar o celular. Duas não têm celular, né? Porque elas não sabem ler. (...) Elas não sabem passar Pix. Elas não estão no mundo do Pix... (Sofia, 2026, *grifo nosso*).

Outrossim, ao mergulhar nas narrativas das docentes, percebe-se que o conhecimento docente também gera impacto na realização de seu trabalho voluntário em diferentes ramos de atuação. No âmbito recreativo e cultural, Juliana ressalta que, em seu atual cargo na presidência voluntária de um clube, utilizou-se dos conhecimentos adquiridos como professora e diretora escolar, especialmente os relacionados à gestão e ao RH. Com atuação neste mesmo setor, Sara também contri-

bui ao relatar que sua bagagem na educação infantil foi fundamental para desempenhar o cargo de direção de atendimento ao cliente de um clube esportivo, pois a escuta ativa e o acolhimento das crianças hoje é direcionado à satisfação plena dos associados, gestão dos funcionários e resolução de problemas.

Já no contexto da espiritualidade, Bárbara e Tina revelam a aplicação do conhecimento docente no planejamento de suas palestras e Vitória destaca o auxílio deste na condução do evangelismo infantil, ambos ligados à doutrina espírita kardecista. Taís também colabora neste sentido, compartilhando aplicação do conhecimento docente relacionado à saídas de campo, promoção de eventos escolares e capacitação de professores(as) em sua jornada como professora e diretora escolar serviram como base para o exercício de suas diversas atividades na igreja evangélica protestante (Quadro 3), ela friza: (...) “Então, eu digo que **essa minha experiência de professora também ajudou muito**” (*grifo nosso*).

4.5 O VOLUNTARIADO: FONTES DE PRAZER E RECONHECIMENTO

Dejours (2023, p.3) afirma que: "trabalhar, em suma, é constantemente ajustar, adaptar, transformar", ou seja, o autor enxerga o trabalho como um processo vivo (**trabalho vivo**), marcado por uma contínua adaptação entre o sujeito e sua atividade laboral. Além disso, sob o olhar da PDT, **não existe trabalho neutro**, logo o trabalho manifesta-se como fonte geradora tanto de prazer como de sofrimento no indivíduo, por isso, destaca-se a relevância de estudos recentes que têm buscado compreender como se apresenta a dinâmica de prazer e sofrimento gerados no e pelo trabalho, a aplicação de mecanismos de defesa, bem como seu impacto na saúde dos sujeitos. Considerando-se, então, o voluntariado como uma das formas produtivas existentes em nossa sociedade, torna-se pertinente e oportuno avaliar, também, como essa dinâmica se apresenta na realidade de voluntariado docente pós-aposentadoria. Assim sendo, apresenta-se fontes de prazer (Quadro 5), fontes de sofrimento (Quadro 6) e mecanismos de defesa (Quadro 7) a partir das narrativas das docentes entrevistadas.

Quadro 5 - Fontes de prazer no trabalho voluntário diante de expectativas atendidas

Categoria de prazer	Sentimentos, sensações e/ou benefícios
---------------------	--

Saúde e bem-estar	Encantamento; Leveza; Serenidade; Alegria; Gratificação; Felicidade; Amorosidade; Prazer; Bem-estar; Tranquilidade; Saúde física e mental.
Propósito de vida	Missão cumprida; Força; Autorrealização; Motivação; Propósito de vida; Estar viva (sensação); Vitória; Sucesso; Identificação pessoal; Normalidade (sensação de hábito natural da vida).
Reconhecimento e valorização	Elogios; Agradecimentos; Reconhecimento; Valorização; Honra; Gratidão; Carinho.
Relações interpessoais	União de pessoas; Contato social; Participação no sucesso do outro; Maior conexão com as pessoas; Alívio da necessidade do outro; Utilidade; Recebimento maior que doação.
Espiritualidade e transcendência	Esperança; Maior conexão com Deus; Maior conexão espiritual; Evolução espiritual.
Desenvolvimento profissional	Aprendizado; Criatividade; Inovação; Dinamismo; Capacidade de produção.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

O Quadro 5 reúne sentimentos, sensações e/ou benefícios organizados em seis categorias de prazer geradas no e pelo voluntariado das docentes diante de expectativas atendidas neste trabalho em que observa-se uma diversidade nos dados, refletindo, portanto, a subjetividade complexa atribuída a este vínculo de trabalho e perpassando por um prazer misto que parece gerar saúde e bem-estar, propósito de vida, reconhecimento e valorização, relações interpessoais, espiritualidade e transcendência e desenvolvimento profissional. Neste contexto, Cris expressa bem estar a partir da doação em função do alívio da necessidade do outro ao pronunciar: “Eu posso dizer que seja 50% de felicidade tu te doando, mas tu recebe 100% sempre! Tu recebe muito mais do que tu deu! É uma energia maravilhosa (...) **É muuuito bom! (grifo nosso)**”. Sara, por outro lado, destaca a utilidade como geradora de bem estar ao frizar: “O ser útil, né? **O ser útil é muito bom!**” (*grifo nosso*).

E essa sensação de bem estar também é gerada em consequência aos atos de reconhecimento e valorização do trabalho voluntário prestado, em retribuição às expectativas atendidas pelas docentes. Como referência, Bárbara enfatiza agradecimentos e presentes recebidos pela plateia, em gratidão às palestras realizadas, apesar de, conforme ela destaca, tais agradecimentos não serem, tão somente, es-

timulados dentro desta cultura organizacional, ela expõe: “Eles entram, eles dão, às vezes, um mimo para a gente. **Sem a gente pedir nada, eles vêm e agradecem. E a gente sempre diz: não agradeça a nós!** Tudo é Jesus! É a espiritualidade que faz, **mas eles vêm e agradecem**” (*grifo nosso*). De forma semelhante, Maria recorda agradecimentos recebidos após uma **doação de alimentos** a uma família em situação de vulnerabilidade social, neste episódio, ela recorda: “E nós chegamos numa casa (...) Eles estavam fazendo **uma oração** pedindo que o alimento chegasse até eles (...) Nossa, eles nos agradeceram muitíssimo, assim, né? E aquilo nos fez tão bem! Tão bem...” (*grifo nosso*). Neste encontro, **uma oração vira doação e bem estar**, além da sensação de utilidade, valorização e alívio da necessidade do outro a partir da conexão entre espiritualidade, solidariedade e voluntariado docente.

E nesta linha de gratidão e reconhecimento, Juliana relembra que recebeu, em um baile de CTG, uma homenagem no clube, realizada por alguns de seus ex-alunos e em tom de surpresa expõe: “ (...) Puxa vida, **tu deixa marcas** que tu nem sabe! (...) Chego até a me emocionar...” (*grifo nosso*). Tal relato mostra não apenas a presença da identidade docente de Juliana, como também, traços de sua reputação docente reconhecida e externada em forma de homenagem meritocrática por seus ex-alunos. Sara, por sua vez, também destaca notável surpresa ao ser convidada para atuar na direção deste mesmo clube aos seus 68 anos de idade e destaca que o maior benefício do trabalho voluntário é:

O **reconhecimento** né, porque no momento que eu fui convidada, que eu nunca imaginei ser diretora, **nunca! Nunca! Nunca** imaginei ser diretora! Quando eu fui convidada, eu fiquei surpresa, eu disse para ela: mas eu não sei se eu consigo... ela disse: não, não, consegue! A Juliana me disse, foi a Juliana que me convidou, a Juliana me disse bem assim: **Sara, a gente está te observando há dois anos!** E eu, bom... Então, vocês estão me observando... E aí tu sente a **grata satisfação de saber que o que tu faz é visto, é reconhecido né?! Então, a maior benesse que eu acho do serviço voluntário aqui no Clube é saber que eu tenho essa condição, que eu tenho essa capacidade, que eu posso contribuir né?!** (Sara, 2026, *grifo nosso*).

Tais dados conferem com os argumentos de Dejours (2023, p.7), que enfatiza a **psicodinâmica do reconhecimento** como sendo: “o que dá ao sofrimento uma significação social”, ou seja, já que o sofrimento é inevitável, então espera-se que este sofrer carregue em si um sentido capaz de justificar a relação do sujeito com o seu trabalho. E este sentido, como descrito nos relatos acima, pode manifestar-se em forma de reconhecimento do trabalho prestado, ilustrado, neste caso, pelos agradecimentos recebidos por Bárbara e Maria após realização de atividades voluntárias.

rias; pelo convite de Juliana feito à Sara para sua atuação em um cargo de ilustre honra (direção do clube) e pela homenagem meritocrática recebida por Juliana, conduzida pelos seus ex-alunos em um baile institucional.

4.6 O VOLUNTARIADO: FONTES DE SOFRIMENTO E MECANISMOS DE DEFESA

Pela ótica da PDT, ratifica-se que o voluntariado, assim como outras modalidades de trabalho, gera uma dinâmica de prazer e sofrimento no indivíduo. Neste caminho Dejours (2023) alerta que o indivíduo que vivencia apenas experiências de frustração (sofrimento) corre riscos significativos em sua saúde mental, pois o autor considera o trabalho como a maior fonte de dominação humana existente. Neste cenário, segundo o autor, para lidar com este nível de sofrimento (Quadro 6), o indivíduo é impulsionado a desenvolver estratégias (mecanismos de defesa, Quadro 7).

Quadro 6 - Fontes de sofrimento no trabalho voluntário diante de expectativas não atendidas

Categoria de sofrimento	Sentimentos, sensações e/ou malefícios
Sufrimento emocional e psicológico	Agonia; Culpa; Frustração; Dor; Tristeza; Chateação; Raiva; Mal-estar; Impotência; Incômodo.
Conflitos internos e interpessoais	Autocobrança; Ego/vaidade indesejada; Incompletude (sensação); Falta de algo (sensação); Reclamação, Braveza.
Fontes de prazer mesmo diante do sofrimento	Leveza; Tranquilidade; Maturidade; Equilíbrio.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Ao comparar-se o Quadro 6 (fontes de sofrimento) com o Quadro 5 (fontes de prazer), os relatos indicam uma enumeração maior de dados, subjetividade e complexidade nas fontes de prazer do que em relação às fontes de sofrimento (sentimentos, sensações e/ou malefícios). O sofrimento emerge diante de expectativas não atendidas no e pelo voluntariado docente e foram registrados em três categorias, sendo elas: sofrimento emocional e psicológico, conflitos internos e interpessoais e fontes de prazer mesmo diante do sofrimento sugerindo que cada docente voluntária lida com o sofrimento de uma forma única e individualizada, assim como subjetiva

é a percepção do impacto desta dinâmica de prazer e sofrimento na saúde destas trabalhadoras. Conforme Dejours (2023): “na ausência da convivialidade e reconhecimento, o trabalho produz sofrimento patógeno”, ou seja, o autor destaca malefícios na saúde mental (adoecimento) do indivíduo a partir de vivências constantes e insuperáveis de sofrimento laboral. Neste contexto, das dezessete docentes, apenas três (Sofia, Vitória e Esperança 2) relatam que não ultrapassaram seus limites pessoais em sua atuação no voluntariado.

Com relação à **categoria sofrimento emocional e psicológico**, Anna destaca profunda impotência e culpa ao relembrar um momento de esgotamento em que ultrapassou seus limites pessoais e manteve o seu compromisso com o voluntariado acima de tudo; momento este em que enchentes invadiram o estado em que reside (Rio Grande do Sul, 2024). Com pesar, ela acentua sua profunda sensibilidade e tentativa de assistência social aos atingidos, na presença de seus colegas, Anna recorda:

Eu disse... **eu não quero mais... eu não vou mais vir aqui... eu não consigo...** eu não consigo, eu não consigo ver isso. Para mim foi um **momento terrível** e aí (...) eu comecei a chorar assim né (...) e **eu não conseguia parar** (...) eu digo: não!... Passou, é bobagem e vamos lá! (...) **o psicológico de quem ajudou ficou muito abalado** com esse tipo de coisa (...) a gente foi cansando... foi bem cansativo assim... mas tu tem força... **o cansaço físico** tu tem força... mas esse **emocional** (...) mas eu acho que ali eu consegui vencer e pensar que não era eu a única que estava passando por isso, né? E eu **me senti egoísta** e eu digo... "Não... não é assim que funciona... eu não posso ir embora se eu me comprometi a estar aqui..." (Anna, 2026, *grifo nosso*)

Neste relato, Anna pontua o cansaço emocional acima do cansaço físico, em que experienciou um momento de crise que a levou ao esgotamento emocional, mas que, mesmo vivenciando um momento de fragilidade emocional, Anna manteve sua postura e compromisso com o voluntariado. Ao longo de sua narrativa, Anna ainda contribui com a **categoria conflitos internos e interpessoais**, em que discorda do posicionamento de alguns colegas em cobrar uma ajuda de custo para viabilizar o seu trabalho voluntário; ela ressalta que, em sua visão, o voluntariado autêntico é aquele que não possui qualquer tipo de ajuda de custo ou financeira, ela diz: “E pra mim é uma palavra muito forte, assim, né, de tu ser voluntário, porque às vezes eu quero ser voluntário, mas eu vou se tu me der tua gasolina, já não é um trabalho voluntário”. Seguindo-se nesta mesma categoria, Juliana relata agonia, frustração, chateação e incômodo quando não consegue realizar o seu trabalho como gostaria,

principalmente dado o acontecimento de situações indesejadas que fogem ao seu controle, ela diz: “Eu sinto uma sensação de uma **frustração** (...) o que **me chateia muito** é quando, às vezes, as coisas não dão certo, mas que não dependeram de mim. Isso **me incomoda bastante...**” (*grifo nosso*).

E estes relatos de culpa, frustração, incômodo, dentre outras fontes de pesar parecem despertar no indivíduo a mobilização de estratégias para lidar com o desconforto do sofrimento, que o direcionam em busca de uma melhor relação do indivíduo com o seu trabalho por meio da aplicação de mecanismos de defesa (Quadro 7). E essas defesas, segundo Dejours (2023), são: “complexas e não são dadas. Elas são enigmáticas, difíceis de se construir e demandam muito talento àqueles que às criam”. E tais estratégias, que conforme o autor, são subjetivas e complexas foram extraídas das narrativas das docentes, são citadas no quadro abaixo:

Quadro 7 - Mecanismos de defesa diante de fontes de sofrimento no trabalho voluntário

Categoria	Mecanismos de defesa
Desenvolvimento emocional	Exercitar a gratidão no dia a dia.
	Desenvolver autoconsciência das próprias limitações em assistir o outro.
	Aprender a lidar com a vaidade (ego) pessoal.
	Redimensionar problemas pessoais ao compará-los aos problemas do outro.
Desenvolvimento profissional	Enxergar os desafios como oportunidade de aprendizado.
	Buscar melhoria contínua por meio de aprendizados, criatividade, inovação, <i>networking</i> e dinamismo.
	Evitar posturas perfeccionistas.
	Desenvolver paciência e resiliência ao lidar com situações indesejadas.
Gestão do tempo	Priorizar cuidado e bem-estar pessoal e familiar.
	Delegar tarefas sempre que possível/necessário.
	Evitar sobrecargas no trabalho voluntário.
	Trazer leveza e flexibilidade ao trabalho voluntário.
Relações interpessoais	Respeitar as decisões de conduta do outro.

	Saber lidar com opiniões e críticas recebidas.
Espiritualidade e transcendência	Buscar orientação espiritual (Deus, religião, espiritualidade ou filosofia de vida) em momentos de tomada de decisão.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

O Quadro 7 organiza em cinco categorias os mecanismos de defesa desta pesquisa, são elas: desenvolvimento emocional, desenvolvimento profissional, gestão do tempo, relações interpessoais, espiritualidade e transcendência. Neste cenário, Juliana parece se utilizar da **categoria desenvolvimento profissional** e **categoria relações interpessoais** ao lidar com opiniões e críticas recebidas oriundas de situações indesejadas do seu cotidiano, que fogem ao seu controle, ela realça: “(...) pra mim as coisas tinham que andar sempre assim ó, bem certinho! Mas não anda, né?! Faz parte!”.

O **obstáculo em lidar com pessoas** também é relatado por outras dez docentes (Vitória, Maria, Esperança 1, Esperança 2, Tina, Mulher Guerreira, Juliana, Laurem, Taís e Aquariana) como um dos maiores desafios a serem vencidos no contexto de voluntariado, indicando que dificuldades interpessoais e organizacionais podem atrapalhar a motivação e o engajamento dos sujeitos. Mulher Guerreira comenta sobre a não prestação de contas, por parte da instituição, de quantos enxovais e/ou mães foram beneficiadas com os enxovais de bebê confeccionados em grupo, apesar do repasse, feito por ela, de um relatório anual das peças entregues. Nesta linha, Laurem também relata dificuldades no espaço concedido para ministração de suas aulas, pois a biblioteca é um local de uso coletivo de outros docentes, os quais, por vezes, não abrem mão de utilizar, apesar dos pedidos já realizados por ela.

Já, ao analisar-se, ao mesmo tempo, as fontes de pesar, os mecanismos de defesa presentes no relato de Maria, os dados parecem indicar uma transição de sentimentos ao longo de sua trajetória de voluntariado, em que, em seu passado, ela destaca a **categoria sofrimento emocional e psicológico** por dificuldades pessoais em lidar com a dor e necessidade do outro, ela relata, ainda, que por bastante tempo tinha sua conta bancária negativa na tentativa máxima de suprir as necessidades do outro. Ressalta-se aqui que o **obstáculo financeiro** (pessoal e/ou organizacional) também é destacado por outras sete entrevistadas (Anna, Cris, Sofia, Isa-

bela, Taís, Aquariana e Floralua), como um dos principais desafios de superação na realização do trabalho voluntário. No entanto, em Maria, este sofrimento parece ter sido ressignificado na **categoria fontes de prazer mesmo diante do sofrimento** a partir da aplicação de **mecanismos de defesa** ligados à **categoria de espiritualidade e transcendência** (reiki), em que recorda um certo grau de maturidade adquirido ao longo de sua jornada de vida:

Então, menina, há um tempo atrás eu ficava assim, um pouco **chateada**, às vezes **triste, me cobrava muito**. Hoje eu entendo que aquilo que eu consegui é aquilo que era para acontecer. Então, são muitas coisas para ajudar, são muitas tragédias, são muitas pessoas precisando (...) Eu consigo ficar bem **tranquila**. Hoje, sim, eu entendo, né? É diferente. Então, até certo, uma certa **maturidade**, talvez, diante disso, né? (Maria, 2026, grifo nosso).

Diante destes relatos, ratifica-se que a existência favorável de fontes de prazer e a presença inevitável de fontes de sofrimento geradas no e pelo trabalho mobilizam os indivíduos em busca do desenvolvimento de seus próprios mecanismos de defesa, estratégias estas, subjetivas, complexas e aplicáveis ao seu contexto, também subjetivo, de atuação no voluntariado.

4.7 ZELO OU VOLUNTARIADO PÓS-AULA? EIS A QUESTÃO...

Dejours (2023, p. 3) apresenta o conceito de zelo como sendo: “a inteligência que é mobilizada quando se depara com o imprevisto, com o obstáculo que a realidade opõe ao saber fazer ordinário”. Nesta definição o autor reflete que esta inteligência é especial por impulsionar o sujeito em direção à melhor solução (ainda desconhecida mas no futuro improvisada, criativa e/ou inovadora) frente às situações diversas de sua atual realidade laboral. A aplicação desta inteligência no trabalho traduz-se em zelo (fazer além das funções ou atividades mínimas idealizadas/prescritas), enquanto que sua abstinência é conceituada como greve de zelo (fazer apenas as funções ou atividades mínimas idealizadas/prescritas). A partir desta definição, apresenta-se o conceito de voluntariado pós-aula, extraído a partir dos relatos de Cris, Tina e Laurem, que, em seu julgamento docente, a realização de diversas atividades não remuneradas no contraturno de suas aulas (zelo) deve ser considerada, também, como uma modalidade de trabalho voluntário.

Neste contexto, Laurem relata que tinha por costume visitar e manter contato com seus alunos fora da escola, participando de eventos importantes de suas vidas como festas de aniversário, batizados e até funerais de seus familiares. Ela destaca que sua formação em Magistério Popular estava fundamentada em uma participação ativa na comunidade e que estar “perto” dos seus alunos a ajudaria a melhor auxiliá-los em aula, pois conseguiria mapear melhor possíveis dificuldades ou problemas pessoais que estes poderiam estar enfrentando. Tina, por sua vez, complementa com seu envolvimento em diversos projetos não remunerados em suas folgas, ela diz: “(...) eu me lembro que eu tinha folgas (...) muitas vezes eu ia assim por prazer mesmo ensaiar um teatro, alguma coisa que não vai entrar na remuneração. Então faz por prazer mesmo (...) Já é um trabalho voluntário...”. De modo semelhante, Cris ressalta sua atuação em diversas ações de assistência social aos alunos em situação de vulnerabilidade em períodos pós-aula, ela ratifica: “ (...) não deixava de ser um trabalho voluntário, muitos alunos carentes, né?!”. Após tais relatos, reflete-se e questiona-se: neste tópico, o trabalho desenvolvido por estas docentes trata-se de zelo ou voluntariado pós-aula? Eis a questão...

Considera-se, então, que os relatos apresentam simultaneamente tanto elementos de zelo como de voluntariado pós-aula, visto que o empenho docente traduz-se em zelo dentro e fora do ambiente escolar, reforçando a identidade e reputação docente das entrevistadas, aspectos já discutidos anteriormente. Como a atuação pós-aula não é obrigatória, nem sujeita a qualquer tipo de pagamento ou benefício financeiro, ela também pode ser caracterizada como um trabalho voluntário, impulsionado por um misto de motivações (Quadro 4), com destaque para a subcategorias motivacionais: problema e/ou necessidade social, altruísmo e bem estar.

4.8 VOLUNTARIADO: GREVE DE ZELO, INTELIGÊNCIA PRÁTICA, TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL

De acordo com a PDT, existe uma distância entre o trabalho prescrito (funções ou atividades idealizadas) e o trabalho real (funções ou atividades realizadas) tornando-se necessária a aplicação da inteligência prática do indivíduo, manifestada em zelo, um compromisso evidente deste sujeito com o seu trabalho. Sob esta ótica, Dejours (2023) introduz o conceito de greve de zelo como o resultado da ação de um mau profissional, o qual, por desconhecimento ou negligência, não ousa realizar

o trabalho real, prendendo-se estritamente ao trabalho prescrito. Aqui, a greve de zelo é vista como um apego íntimo ao trabalho prescrito, ou seja, o indivíduo limita-se apenas no desempenho de funções ou atividades a ele repassadas sem o compromisso ou empenho necessário frente à superação de imprevistos e alcance de objetivos existentes no trabalho real. Resumidamente, **zelo** seria fazer o que precisa ser feito, enquanto **greve de zelo** seria fazer minimamente o que precisa ser feito ou até mesmo, em alguns casos, não fazer o que precisa ser feito.

Neste contexto, dois relatos de Esperança 2 surgem como oportuna ilustração; a docente aposentada, em grupo, contribui na confecção de enxovais em crochê para mães e bebês em situação de vulnerabilidade social. O trabalho faz parte de um dos projetos de assistência social de um centro espírita, sendo desenvolvido à domicílio, na casa de cada voluntária, com metas de entregas semanais na própria instituição, em reuniões presenciais do grupo em questão.

O primeiro relato de Esperança 2 diz respeito a uma situação ocorrida no centro espírita em que atua como voluntária, nesta ocasião, o grupo recebeu uma doação de doze casaquinhos prontos para os enxovais de bebê mas que, infelizmente, por erros significativos no processo de confecção, (recorte da peça e disposição dos botões) inviabilizaram tanto o uso como a mobilidade infantil. Este exemplo ilustra o conceito de greve de zelo manifestada em falhas visíveis e significativas na confecção das peças doadas para a instituição. Já como ilustração de zelo, Esperança 2, recorda o recebimento de uma cor de lã incomum para enxovais de bebê, ela comenta:

(...) me entregaram uma cor que não tinha nada com nada. Entendeu?! Uma cor assim que eu disse, Jesus amado, olha o que me mandaram! Um milagre, pessoal! Uma cor... era um cinza. **Um cinza chumbo** (...) Um cinza que não tem vida. (...) Horrível! Eu digo, tá... aí, olha aqui... Eu não vou levar! Tá, eu vou levar... Aí fiz um conjunto completo (...) Ficou a coisa mais linda! Eu fiquei emocionada assim (...) Ficou uma coisa fina, sabe? Uma coisa assim, top (...) Muito chique!" (Esperança 2, 2026, *grifo nosso*).

Nesta lembrança, Esperança 2 enfatiza o desafio entregue a ela, considera não utilizar a lã por julgar a cor altamente difícil de ser trabalhada para o público infantil, repensa e decide, então, aplicar sua inteligência prática no crocheter deste enxoval. Ao longo do processo, a fim de suavizar o tom cinza chumbo, resolve utilizar um ponto em crochê que lembre renda, botões que lembram marfim bordado, e usa, em conjunto, uma lã cor de rosa bebê na confecção de cada uma das peças.

Ao final, Esperança 2 se emociona com a excelência de um trabalho que julgou ser impossível e que, no momento da entrega das peças, sua colega, Mulher Guerreira, demonstra notável surpresa e a questiona de como ela conseguiu realizar este trabalho dado as condições adversas.

Essa interação ilustra a importância da retribuição simbólica no ambiente laboral que, conforme postula Dejours (2023), manifesta-se por meio do reconhecimento em duas dimensões complementares: a gratidão explícita pelo serviço oferecido e o julgamento avaliativo e estético sobre a qualidade do trabalho executado.

Ademais, o relato sugere que Esperança 2 se utiliza de mecanismos de defesa dispostos na **categoria desenvolvimento profissional** (Quadro 7), ao decidir aplicar paciência e resiliência ao lidar com uma situação indesejada (lã na cor cinza chumbo), além de assumir o desafio da confecção do enxoval como uma oportunidade de aprendizado e superação em suas atividades voluntárias. Logo, o compromisso de Esperança 2 frente aos desafios do trabalho real frente ao trabalho prescrito transformou-se em zelo estampado na qualidade e excelência de cada uma das peças entregues, demonstrando que a intangível inteligência prática, aplicada pela docente, encontra-se enraizada em sua experiência de vida.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), à luz da psicodinâmica do trabalho, com foco nos sentidos atribuídos, nas implicações subjetivas e na identidade. Partiu-se da lacuna de pesquisa apontada por Gemelli e Oltramari (2020), que indicaram a necessidade de compreender a relação entre prazer e sofrimento na vida laboral e a busca pelo voluntariado após a aposentadoria. O público-alvo foi composto por professoras aposentadas em qualquer nível de ensino que, no período da coleta de dados, atuavam como voluntárias, nas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) localizadas na Região Metropolitana de Porto Alegre-RS, com a exceção de um único caso na cidade de Cidreira-RS.

Foram realizadas 17 entrevistas semiestruturadas de forma presencial ou online, de acordo com a disponibilidade e preferência das entrevistadas, selecionadas pelo método bola de neve, com a posterior análise de dados a partir da análise temática interpretativa, articulando-se as categorias teóricas da Psicodinâmica do Trabalho, uma teoria consolidada por Christophe Dejours (1993). Os resultados foram organizados em oito tópicos, onde o tópico um abordou sobre subjetividade a partir da trajetória docente, marcado pelo início das narrativas pergunta disparadora ***'Conte-me um pouco sobre a sua vida'***, em que, nas respostas, as docentes conectaram a própria vida imediatamente à profissão, indicando a presença da identidade docente em dezesseis das dezessete entrevistadas.

No tópico dois, refletiu-se sobre o processo de aposentadoria docente, onde observou-se amplo desconhecimento das docentes à respeito do PPA, pouco planejamento individual para a aposentadoria, diversas atividades que compõem o tempo livre das aposentadas, bem como a importância da flexibilidade na frequência e atuação voluntária. Já no tópico três, desenvolveu-se uma concepção filosófica do voluntariado que aborda sobre motivação, disponibilidade, compromisso e remuneração recebida no voluntariado, além de resumir tal experiência em uma única palavra: encantamento. Falou-se sobre o conceito de doação ampliada como formas elegíveis de caridade no voluntariado e destacou-se também sobre a importância da divulgação necessária ao trabalho voluntário e os benefícios gerados na saúde dos indivíduos que se propõem a se dedicar nesta modalidade de trabalho.

O tópico 4 refletiu sobre a trajetória das entrevistadas no voluntariado, analisando-se a identidade docente em seus setores de atuação, listando-se as motivações que viabilizaram o ingresso e a permanência no voluntariado, o sentido atribuído e o conhecimento docente, conquistado a partir da experiência profissional de professora e que agora passa a ser aplicado nos mais variados contextos e práticas voluntárias. Na sequência, tratou-se sobre a relação entre as variadas fontes de prazer e reconhecimento no voluntariado (tópico cinco), as fontes de sofrimento que impulsionam ao desenvolvimento de mecanismos de defesa pelas docentes (tópico seis), a partir da compreensão de que o trabalho é vivo, e por isso sujeito à constante transformação e de que não existe trabalho neutro, estando, portanto, presente uma dinâmica de prazer e sofrimento gerada no e pelo trabalho, dinâmica esta que deve ser constantemente avaliada para preservação da saúde mental dos indivíduos. Após, apresentou-se o conceito de zelo no contexto do voluntariado pós-aula (tópico sete) e por último os conceitos de greve de zelo, inteligência prática, trabalho prescrito e trabalho real (tópico oito) analisados a partir da ilustração oportuna de relatos da experiência de voluntariado de uma única docente.

Dessa forma, a análise de dados permitiu decodificar as experiências dessas docentes sob o olhar interpretativo dos conceitos consolidados na PDT por Dejours (1993), estabelecendo-se relações entre histórias de vida, processos de transição de carreira e as dinâmicas subjetivas presentes em sua atuação voluntária. A pesquisa contribuiu para a compreensão ampliada do voluntariado no contexto da aposentadoria docente, em que ressalta-se a subjetividade e diversidade de trajetórias entre as entrevistadas, com experiências docentes e de trabalho voluntário bastante heterogêneas abrangendo, portanto, contextos diversos de atuação (cultural, recreativo, habitacional, causa animal, causa social, religioso, educacional).

Quanto às limitações do estudo, destaca-se que, durante o convite e processo de triagem de potenciais participantes, houve dificuldade de comunicação e acesso a aplicativos digitais pelas docentes, além da naturalização do trabalho voluntário em alguns contextos de espiritualidade em que os indivíduos não enxergam que sua atuação se conceitua como voluntariado e da compreensão limitada de que o voluntariado se reduz apenas à ações de assistência social (doação de roupas, alimentos, etc.) em detrimento de outras formas de atuação voluntária existentes na sociedade.

5.1 SUGESTÕES

Quanto aos estudos futuros, sugerem-se ampliação de pesquisas que possam englobar: o voluntariado na aposentadoria em outras profissões; o desenvolvimento de um programa de aposentadoria gradual do sujeito priorizando a sua saúde mental, bem como sua adaptação psicossocial; elaboração de estratégias de divulgação dos programas de preparação já existentes para o período da aposentadoria e a criação de materiais educativos para aposentadoria redigidos em linguagem simples, como por exemplo, uma cartilha em folheto impresso e/ ou digital contendo dicas para o planejamento do tempo livre na aposentadoria com incentivo ao ingresso no voluntariado, folheto este que poderia ser distribuído em diferentes contextos organizacionais.

REFERÊNCIAS

- AREOSA, João. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálisis**, v. 24, n. 2, p. 321-330, 2021.
- CARNEIRO, Maria de F. C.; ALVES, Vicente P.; SILVA, Henrique S. da .. Aposentadoria e planejamento para vida pós-trabalho: um estudo com servidores de um Instituto Federal de Educação. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 24, n. 1, p. e200235, 2021.
- CAVALCANTE, Roberta F. de L.; SOUSA-FILHO, José M. de. De onde vem a decisão de empreender no social. **GV-executivo**, v. 21, n. 4, 2022.
- CELDADRÁN, Montserrat *et al.*. The experiences of retired managers acting as volunteers in an entrepreneurial mentoring organization. **Journal of Population Ageing**, v. 11, n. 1, p. 67-81, 2018.
- COELHO, Henrique J. A.; PAULI, Jandir; GALLON, Shalimar. Self-Oriented and Other-Oriented Motives and Their Influence on Volunteer Engagement in Brazilian Evangelical Religious Organizations. **Revista Organizações em Contexto**, v. 20, n. 39, 2024.
- Dejours C. Travail, usure mentale. **De la psychopathologie à la psychodynamique du travail**. Paris: Bayard; 1993.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004.
- DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, p. 363-371, 2012.
- DEJOURS, Christophe; DERANTY, Jean-Philippe. The centrality of work. **Critical horizons**, v. 11, n. 2, p. 167-180, 2010.
- DEJOURS, Christophe. Centralidade do trabalho e saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 26, p. e-213340, 2023.
- DEJOURS, Christophe *et al.* Entrevista com o professor emérito Christophe Dejours. **Confluências**, v. 25, n. 1, p. 6-17, 2023.
- EVARISTO, João L. de S.; MOTA, Marcio de O.; BATISTA-DOS-SANTOS, Ana C.. Atualizações metodológicas para estudo do novo mundo do trabalho: revisiting da escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 8, p. e750986585, 2020.

- FEITOSA, Alexandro H. C.; LEDA, Denise B.. “A gente se cobra o tempo todo. Pra Deus tem que ser bem-feito”: análise Psicodinâmica do Trabalho de pastores protestantes no contexto de uma Igreja Pentecostal. *In*: TEIXEIRA, Catarina M. *et al* (org.). **30 Anos do Curso de Psicologia da UFMA: Contando e fazendo história**. São Luís: EDUFMA, 2022. p.171-189
- GEMELLI, Catia. E.; BITENCOURT, Claudia; SANTOS, Ana C. 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**, 2016.
- GEMELLI, Catia E.; CLOSS, Lisiane. Precarização do trabalho docente de ensino superior em ies privadas brasileiras. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 20, p. 339-361, 2023.
- GEMELLI, Catia E.; OLTRAMARI, Andrea P. Voluntariado e formação da identidade: reflexões a partir da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 956-962, 2020.
- GUIMARÃES, Valeska. N.; SOARES, Sandro V.; CASAGRANDE, Maria D. H.. Trabalho docente voluntário em uma Universidade Federal: nova modalidade de trabalho precarizado?. **Educação em Revista**, v. 28, n. 3, p. 77–101, set. 2012.
- INGEN, Erik V.; WILSON, John. I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting Volunteer Role Identity. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 46, n. 1, p. 29-46, 2017.
- JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W.. Entrevista narrativa. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (eds.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 90-113.
- KRAWULSKI, Edite *et al*. Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. **Psicologia: teoria e prática**, v. 19, n. 1, p. 55-66, 2017.
- LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.
- LOCKSTONE-BINNEY, Leonie; ONG, Faith. The sustainable development goals: the contribution of tourism volunteering. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 30, n. 12, p. 2895-2911, 2021.
- MAOR, Dorit; MCCONNEY, Andrew. Wisdom of the elders: mentors’ perspectives on mentoring learning environments for beginning science and mathematics teachers. **Learning Environments Research**, v. 18, n. 3, p. 335-347, 2015.

MARCON, Sonia S. *et al.* Mudanças no estilo de vida após a aposentadoria: uma teoria fundamentada. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 78, p. e20240387, 2025.

MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

OLIVEIRA, Marcela L. *et al.* Desafios do processo de aposentadoria: vivências subjetivas de docentes de uma IFES. *In*: TEIXEIRA, Catarina M. *et al* (org.). **30 Anos do Curso de Psicologia da UFMA: Contando e fazendo história**. São Luís: EDUFMA, 2022. p.233-254

OLIVEIRA, Paulo R. V. de; KIELING, Ana P.; ALBERTON, Anete. Fazer o Bem Faz Bem: O Caso da A&P Alimentos. **Revista Ciências Administrativas**, [S. l.], v. 27, n. 3, 2021. DOI: 10.5020/2318-0722.2021.27.3.10317.

PEREIRA, Jussara J. CAPPELLE, Mônica C. A.; REZENDE, Ana F.. Teoria e Pesquisa em Voluntariado: Cinco Principais Perspectivas na Administração. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 1, 2020.

PINTO, Joana C.. Aposentadoria: sobreviver ou se adaptar? Validação do racional de um programa de intervenção. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 40, p. e200108, 2023.

RIESSMAN, Catherine K.. **Narrative methods for the human sciences**. Sage, 2008.

ROSA, Liane S. da; MACKEDANZ, Luiz F.. A análise temática como metodologia na pesquisa qualitativa em educação em ciências. **Atos de Pesquisa em Educação**, v. 16, p. e8574-e8574, 2021.

SALCI, Maria A. *et al.* Significando o trabalho voluntário em casa de apoio oncológica. **Escola Anna Nery**, v. 24, n. 4, p. e20190334, 2020.

SANTOS, Amanda C. dos; CAMARGO, Rita L.; GEMELLI, Catia E. **Psicodinâmica do trabalho: percepções de prazer e sofrimento no trabalho docente em uma instituição de ensino federal**. Trabalho de Conclusão de Curso, Especialização em Gestão Empresarial, Instituto Federal do Rio Grande do Sul, 2024.

SILVA, Francisco E. R. da; RODRIGUES, Luana B.; PINHO, Ana P. M.. Motivação para atuação no voluntariado: estudo de caso em uma organização não-governamental. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 14, n. 40, p. 3923-3952, 2020.

SOUZA, Luccas. M. de; LAUTERT, Liana. Trabalho voluntário: uma alternativa para a promoção da saúde de idosos. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 42, n. 2, p. 371–376, 2008.

SOUZA, Luccas M. de; LAUTERT, Liana; HILLESHEIN, Eunice F.. Trabalho voluntário, características demográficas, socioeconômicas e autopercepção da saúde de idosos de Porto Alegre. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 44, p. 561-569, 2010.

SOUZA, Luccas M. de; LAUTERT, Liana; HILLESHEIN, Eunice F.. Qualidade de vida e trabalho voluntário em idosos. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, p. 665-671, 2011.

SOUZA, Luciana K. de. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. Arquivos **brasileiros de psicologia**, v. 71, n. 2, p. 51-67, 2019.

VIEIRA, Kelmara M.; MATHEIS, Taiane K.; ROSENBLUM, Tamara O. A.. Financial preparation for retirement: multidimensional analysis of the perception of Brazilians. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 34, n. 91, p. e1705, 2023.

WARBURTON, Jeni *et al.*. Recruiting and Retaining Volunteers in local New South Wales HACC Community Services: A Volunteer Perspective. **La Trobe University**, 2011.

ANEXO A - SUBMISSÃO DO PROJETO DE PESQUISA NO SIGAA.

	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul Acadêmico Pró-Reitoria de Pesquisa	
Emitido em 28/11/2025 às 15:37		
Projeto de Pesquisa		
Dados do Projeto Pesquisa		
Código:	PVJ4137-2025	
Título do Projeto:	Voluntariado na aposentadoria docente: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho	
Tipo do Projeto:	EXTERNO (Projeto Novo)	
Natureza do Projeto:	Projeto de Pesquisa e Inovação	
Tipo de Pesquisa:	Pesquisa Básica	
Situação do Projeto:	AGUARDANDO VALIDAÇÃO	
Unidade do Coordenador:	COORD. DO CURSO TECNICO EM ADM (PORTO ALEGRE) (11.01.06.15.21.02)	
Unidade de Execução:	COORD. DO CURSO TECNICO EM ADM (PORTO ALEGRE) (11.01.06.15.21.02)	
Centro:	CAMPUS PORTO ALEGRE (11.01.06)	
Palavra-Chave:	Voluntariado; Psicodinâmica do Trabalho; Aposentadoria.	
E-mail:	catia.gemelli@poa.ifrs.edu.br	
Período do Projeto:	03/12/2025 a 03/08/2026	
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável		
8	Trabalho Decente e Crescimento Econômico	
Área de Conhecimento, Grupo e Linha de Pesquisa		
Área de Conhecimento:	Administração	
Grupo de Pesquisa:	Gestão, Empreendedorismo e Desenvolvimento Econômico e Social	
Linha de Pesquisa:		
Comitê de Ética		
Nº do Protocolo:	Não possui protocolo de pesquisa em Comitê de Ética.	
Resumo		
O projeto propõe investigar a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), analisando os sentidos atribuídos a essa prática e suas implicações subjetivas à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Pretende-se compreender como o voluntariado se configura como espaço de reconstrução identitária diante da transição da aposentadoria, articulando dimensões de prazer, sofrimento e sentido no trabalho. A pesquisa será conduzida por meio de uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, utilizando entrevistas narrativas. Espera-se que o estudo contribua para ampliar a compreensão sobre o papel do voluntariado na vida de aposentados(as), destacando seu potencial para a reconstrução da identidade docente, o fortalecimento de vínculos sociais e a promoção de bem-estar subjetivo, além de subsidiar políticas institucionais voltadas à valorização do voluntariado no contexto educacional.		
Introdução/Justificativa		
(incluindo os benefícios esperados no processo ensino-aprendizagem e o retorno para os cursos e para os professores da IFRS em geral)		
O trabalho ocupa um papel central na constituição da identidade e na vida psíquica dos sujeitos. Conforme destacam Gemelli e Oltramari (2020), ao analisar a visão contemporânea sobre trabalho e subjetividade, observa-se que o trabalho assume uma centralidade na vida dos indivíduos, o que evidencia a relevância de estudos fundamentados na Psicodinâmica do Trabalho.		
Dejours e Deranty (2010) salientam que trabalhar não é apenas um ato produtivo, mas também um processo transformativo, portador de uma promessa de crescimento, autorrealização e emancipação. Nesse sentido, o afastamento do trabalho formal pela aposentadoria pode representar uma ruptura significativa, exigindo novos modos de subjetivação e reconstrução identitária.		
O voluntariado, nesse contexto, emerge como uma prática social que possibilita a continuidade de vínculos, a expressão de saberes e a vivência de reconhecimento. Todas as retribuições observadas na realização do voluntariado – afetivas, simbólicas e relacionais – podem ser ainda mais significativas quando se trata de sujeitos afastados do mercado de trabalho, como os aposentados. Pesquisas anteriores com voluntários em diferentes contextos (Gemelli et al., 2016; Maor & Mcconney, 2015; Warburton et al., 2011) e, especificamente, com voluntários aposentados (Celdrán et al., 2018; Ingen & Wilson, 2017; Krawulski, Boehs, Cruz, & Medina, 2017) evidenciam o importante papel que o voluntariado desempenha na vida desses sujeitos.		
A pesquisa propõe-se a preencher uma lacuna apontada por Gemelli e Oltramari (2020), que indicam como questão futura a necessidade de compreender a relação entre prazer e sofrimento na vida laboral e a busca pelo voluntariado após a aposentadoria. Assim, investigar a experiência de professores(as) aposentados(as) que atuam como voluntários permite ampliar a compreensão sobre as formas de ressignificação do trabalho e da identidade docente nesse período de vida.		
Objetivos		
Analisar a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), à luz da psicodinâmica do trabalho, com foco nos sentidos atribuídos, nas implicações subjetivas e na identidade.		
Metodologia		
Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo exploratório de abordagem qualitativa, orientado pela perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, buscando compreender as dimensões subjetivas e simbólicas da experiência do voluntariado docente após a aposentadoria.		
A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas narrativas temáticas (Jovchelovitch & Bauer, 2008; Riessman, 2008), que permitem a expressão das trajetórias de vida e a construção de significados pelos participantes a partir de suas experiências de voluntariado.		
O público-alvo será composto por professores(as) aposentados(as) que atuam como voluntários(as) em Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) localizadas na Região Metropolitana de Porto Alegre. A seleção dos(as) participantes considerará a diversidade de trajetórias e contextos de atuação.		
A análise dos dados seguirá os princípios da análise temática interpretativa, articulando categorias teóricas da Psicodinâmica do Trabalho – como prazer,		

TRANSCRIÇÃO INTEGRAL DAS ENTREVISTAS E ORGANIZAÇÃO DO CORPUS DE ANÁLISE.								
ANÁLISE TEMÁTICA INTERPRETATIVA DOS DADOS, ARTICULANDO OS ACHADOS EMPÍRICOS COM A PSICODINÂMICA DO TRABALHO.								
REDAÇÃO E CONCLUSÃO DO ARTIGO CIENTÍFICO CONTENDO A DISCUSSÃO E OS RESULTADOS DA PESQUISA.								
Histórico do Projeto								
Data	Situação					Usuário		
09/10/2025	CADASTRO EM ANDAMENTO					CATIA ELI GEMELLI / 01767413050		
09/10/2025	CADASTRADO					CATIA ELI GEMELLI / 01767413050		
09/10/2025	AGUARDANDO VALIDAÇÃO					CATIA ELI GEMELLI / 01767413050		
09/10/2025	AGUARDANDO VALIDAÇÃO					CATIA ELI GEMELLI / 01767413050		
13/11/2025	AGUARDANDO VALIDAÇÃO					CATIA ELI GEMELLI / 01767413050		

Documento emitido por: CATIA ELI GEMELLI

sofrimento, reconhecimento e sentido às narrativas dos participantes.								
O projeto observará todos os preceitos éticos previstos na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, sendo o protocolo submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do IFRS antes do início da coleta de dados.								
Referências								
Celdrán, M., Serrat, R., Villar, F., Pinazo, S., & Solé, C. (2018). The Experiences of Retired Managers Acting as Volunteers in an Entrepreneurial Mentoring Organization. <i>Population Ageing</i> , 11(1), 6781.								
Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. <i>Production</i> , 14, 27-34.								
Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. <i>Psicologia em Estudo</i> , 17, 363-371.								
Dejours, C., & Deranty, J. P. (2010). The centrality of work. <i>Critical Horizons</i> , 11(2), 167180.								
Gemelli, C. E., Bitencourt, C., & Santos, A. C. (2016). Motivações Para o Voluntariado: Um Estudo de Caso Qualitativo na ONG Junior Achievement. <i>Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração</i> , Salvador, Brasil.								
Gemelli, C. E., & Oltramari, A. P. (2020). Voluntariado e formação da identidade: reflexões a partir da Psicodinâmica do Trabalho. <i>Revista Psicologia Organizações e Trabalho</i> , 20(1), 956-962.								
Ingen, E. V., & Wilson, J. (2017). I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting Volunteer Role Identity. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i> , 46(1), 2946.								
Jovchelovitch, S., & Bauer, M. W. (2008). Entrevista narrativa. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.), <i>Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático</i> (7a ed.) (pp. 90-113). Petrópolis, RJ: Vozes.								
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. <i>Revista Psicologia: teoria e prática</i> , 19(1), 55-66.								
Maor, D., & Mcconney, A. (2015). Wisdom of the elders: mentors perspectives on mentoring learning environments for beginning science and mathematics teachers. <i>Learning Environments Research</i> , 18(3), 335-347.								
Riessman, C. K. (2008). <i>Narrative methods for the human sciences</i> . Sage.								
Warburton, J., Smith-Merry, J., & Rogers, M. (2011). Recruiting and Retaining Volunteers in local New South Wales HACC Community Services: A Volunteer Perspective. <i>La Trobe University: Australian</i> .								
Membros do Projeto								
CPF	Nome	Categoria	CH Dedicada	Tipo de Participação				
017.674.130-50	CATIA ELI GEMELLI	DOCENTE	2	COORDENADOR(A)				
012.372.162-81	LETICIA DA SILVA GUEDES	DISCENTE	2	COLABORADOR(A)				
2025								
Atividades	Dez							
SUBMISSÃO DO PROJETO AO COMITÊ DE PESQUISA E ENCAMINHAMENTO PARA APRECIÇÃO ÉTICA (COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP).								
LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO E PESQUISA EM BASES DE DADOS CIENTÍFICAS SOBRE PSICODINÂMICA DO TRABALHO E VOLUNTARIADO.								
LEITURA, SISTEMATIZAÇÃO E ESCRITA DO REFERENCIAL TEÓRICO A PARTIR DO MATERIAL COLETADO NAS BASES DE DADOS.								
ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DO ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA, COM BASE NAS CATEGORIAS TEÓRICAS CONSTRUÍDAS NO REFERENCIAL.								
REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS COM PROFESSORES(AS) APOSENTADOS(AS) QUE ATUAM COMO VOLUNTÁRIOS EM OSCIPS DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE.								
TRANSCRIÇÃO INTEGRAL DAS ENTREVISTAS E ORGANIZAÇÃO DO CORPUS DE ANÁLISE.								
ANÁLISE TEMÁTICA INTERPRETATIVA DOS DADOS, ARTICULANDO OS ACHADOS EMPÍRICOS COM A PSICODINÂMICA DO TRABALHO.								
REDAÇÃO E CONCLUSÃO DO ARTIGO CIENTÍFICO CONTENDO A DISCUSSÃO E OS RESULTADOS DA PESQUISA.								
2026								
Atividades	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago
SUBMISSÃO DO PROJETO AO COMITÊ DE PESQUISA E ENCAMINHAMENTO PARA APRECIÇÃO ÉTICA (COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP).								
LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO E PESQUISA EM BASES DE DADOS CIENTÍFICAS SOBRE PSICODINÂMICA DO TRABALHO E VOLUNTARIADO.								
LEITURA, SISTEMATIZAÇÃO E ESCRITA DO REFERENCIAL TEÓRICO A PARTIR DO MATERIAL COLETADO NAS BASES DE DADOS.								
ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DO ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA, COM BASE NAS CATEGORIAS TEÓRICAS CONSTRUÍDAS NO REFERENCIAL.								
REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS COM PROFESSORES(AS) APOSENTADOS(AS) QUE ATUAM COMO VOLUNTÁRIOS EM OSCIPS DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE.								

ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL – IFRS

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PROPPI

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a):

Você está sendo convidado(a) para participar do projeto de pesquisa intitulado: **“VOLUNTARIADO NA APOSENTADORIA DOCENTE: UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”**. Este projeto está vinculado ao Programa de Pós-graduação em Gestão Empresarial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Porto Alegre. Nessa pesquisa pretendemos analisar a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), à luz da psicodinâmica do trabalho, com foco nos sentidos atribuídos, nas implicações subjetivas e na identidade.

A pesquisa será feita na Região Metropolitana de Porto Alegre-RS e deverá durar em torno de seis meses. A coleta de dados será feita através de entrevistas narrativas temáticas. A sua participação será gravada, apenas para o uso na pesquisa, como parte da metodologia do estudo.

A sua participação na pesquisa pode apresentar riscos mínimos, como a possibilidade de que você venha a sentir desconforto, cansaço ou alguma carga emocional ao relatar suas experiências. Para minimizar esses riscos, você tem a liberdade de não responder a qualquer pergunta que considere inadequada, bem como de interromper a entrevista a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Caso sinta algum abalo emocional significativo decorrente da entrevista, você poderá ser encaminhado(a) para o CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), a fim de receber o acompanhamento necessário.

Os benefícios esperados com esta pesquisa consistem em dar visibilidade à experiência do voluntariado docente na aposentadoria e contribuir para a compreensão da subjetividade e da identidade desses profissionais em uma nova etapa de vida.

É garantido o sigilo absoluto de sua identidade. Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e científicos. As gravações e transcrições serão armazenadas em local seguro, sob responsabilidade da pesquisadora, por um período de 5 (cinco) anos, sendo eliminadas após este prazo. Em nenhuma publicação os nomes dos participantes serão revelados.

Você não terá nenhuma despesa financeira para participar desta pesquisa. Caso haja gastos diretos e comprovados decorrentes da sua participação (como transporte ou alimentação), você será devidamente ressarcido. É garantido, ainda, o direito a indenização

diante de eventuais danos comprovadamente causados pela pesquisa, conforme as normas éticas vigentes.

Sua participação é totalmente voluntária. Você é livre para recusar-se a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de justificativa e sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo.

Ao participar desta pesquisa, saiba que você tem direito de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar seu interesse em continuar participando da pesquisa

Serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resoluções 466/2012, 510/2016 e outras do Conselho Nacional de Saúde relacionadas à ética em pesquisa.

=====

Concordo em participar da pesquisa intitulada: **“VOLUNTARIADO NA APOSENTADORIA DOCENTE: UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”**.

Recebi uma via assinada e rubricada deste termo de consentimento e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

_____, ____ de _____ de _____.

Nome e
Assinatura do(a) participante

Nome e
Assinatura do(a) pesquisador(a)

=====

Contato da pesquisadora:

Nome: Leticia da Silva Guedes

Instituição: IFRS - Campus Porto Alegre

Telefone:

e-mail: cursoslgleticiaguedes@gmail.com

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, por favor consulte o

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) responsável pela avaliação. Um CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, que tem como objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

CEP/IFRS

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

Endereço: Rua General Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP: 95.700-000

Telefone: (54) 3449-3340

ANEXO C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL- IFRS	
---	--

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: VOLUNTARIADO NA APOSENTADORIA DOCENTE: UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Pesquisador: LETICIA DA SILVA GUEDES

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 97279826.4.0000.8024

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO RIO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 8.376.788

Apresentação do Projeto:

O projeto "VOLUNTARIADO NA APOSENTADORIA DOCENTE: UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO" utilizará "entrevistas narrativas temáticas" com "professores(as) aposentados(as) ... que ... atuavam como voluntários(as), nas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) localizadas na Região Metropolitana de Porto Alegre".

"A pesquisa investigará a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), analisando os sentidos atribuídos a essa prática e suas implicações subjetivas à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Ela permitirá compreender como o voluntariado se configura como espaço de reconstrução identitária diante da transição da aposentadoria, articulando dimensões de prazer, sofrimento e sentido no trabalho. A pesquisa será conduzida por meio de uma abordagem qualitativa de caráter exploratório, utilizando entrevistas narrativas com docentes aposentados(as) que atuam no voluntariado na cidade de Porto Alegre/RS".

Objetivo da Pesquisa:

"Analisar a experiência do voluntariado de professores(as) aposentados(as), à

Endereço: Rua General Osório, 348, 4º andar, sala 401	CEP: 95.700-086
Bairro CENTRO	
UF: RS	Município BENTO GONCALVES
Telefone (54)3449-3334	Fax: (54)3449-3300 E- cepesquisa@ifrs.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL- IFRS



Continuação do Parecer: 8.376.788

luz da psicodinâmica do trabalho, com foco nos sentidos atribuídos, nas implicações subjetivas e na identidade"

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

"A pesquisa apresenta riscos mínimos. Há a possibilidade de o participante sentir algum desconforto emocional, cansaço ou carga emocional ao relatar experiências de sua trajetória de vida e trabalho".

"Os benefícios são indiretos e sociais: dar visibilidade à experiência do docente aposentado e contribuir para o avanço do conhecimento científico sobre o envelhecimento ativo e a gestão do trabalho voluntário".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- 1) O estudo é nacional;
- 2) A pesquisa é parte de Especialização no Programa de Pós-graduação em Gestão Empresarial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Porto Alegre;
- 3) Tipo de fomento: Financiamento próprio;
- 4) Tamanho da amostra: 12 participantes;
- 5) Previsão de início e término da coleta de dados: 01/07/2026 a 31/07/2026;
- 6) Tipificação da Pesquisa conforme 674/22: A3 - Estudos que não envolvem intervenção no corpo humano.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados e estão de acordo com as normativas éticas.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram observados óbices éticos.

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do relatório final via Plataforma.

Considerações Finais a critério do CEP:

Não foram observados óbices éticos.

Endereço: Rua General Osório, 348, 4º andar, sala 401
Bairro CENTRO **CEP:** 95.700-086
UF: RS **Município** BENTO GONCALVES
Telefone (54)3449-3334 **Fax:** (54)3449-3300 **E-** cepesquisa@ifrs.edu.br

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL- IFRS	
--	---	---

Continuação do Parecer: 8.376.788

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do relatório final via Plataforma.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2783806.pdf	17/04/2026 14:00:37		Aceito
Outros	MODELO_DE_CARTA_RESPOSTA_LETICIA_assinado.pdf	17/04/2026 13:59:05	LETICIA DA SILVA GUEDES	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_Leticia_da_Silva_Guedes_assinado_assinado_assinado.pdf	16/04/2026 18:11:39	LETICIA DA SILVA GUEDES	Aceito
Outros	Anexo_IV_Instrumento_de_coleta_Roteiro.pdf	15/04/2026 20:11:01	LETICIA DA SILVA GUEDES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Anexo_III_TCLE.pdf	15/04/2026 20:08:31	LETICIA DA SILVA GUEDES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Anexo_II_Projeto_de_Pesquisa_Detalhado.pdf	15/04/2026 20:08:19	LETICIA DA SILVA GUEDES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BENTO GONCALVES, 23 de Abril de 2026

Assinado por:
SHANA PAULA SEGALA MIOTTO
(Coordenador(a))

Endereço: Rua General Osório, 348, 4º andar, sala 401
Bairro CENTRO CEP: 95.700-086
UF: RS Município BENTO GONCALVES
Telefone (54)3449-3334 Fax: (54)3449-3300 E- cepesquisa@ifrs.edu.br

ANEXO D - INSTRUMENTO DE COLETA - ROTEIRO DE ENTREVISTA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL – IFRS

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PROPPI

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

ANEXO: ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA E FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO

Projeto de Pesquisa: “VOLUNTARIADO NA APOSENTADORIA DOCENTE: UMA
ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”.

Pesquisadora Responsável: Leticia da Silva Guedes.

1. PROTOCOLO DE APROXIMAÇÃO E ABERTURA

- Apresentação: Boas-vindas e apresentação da pesquisadora.
- Ética: Leitura, esclarecimento de dúvidas e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).
- Ambientação: Explicação sobre o método da entrevista narrativa e apresentação da ferramenta visual (Linha do Tempo) para auxiliar a memória do entrevistado.

2. EIXOS DA ENTREVISTA NARRATIVA

FASE I: Geradora de Narrativa (Pergunta Estimuladora)

- “Conte um pouco sobre a sua vida.”
- “Me conte sobre o seu processo de aposentadoria (incluindo se houve participação em programas de preparação).”
- “Me conte sobre sua trajetória no voluntariado.”

FASE II: Manutenção da Narrativa

- Escuta ativa e encorajamento não verbal (gestos, acenos, interjeições de apoio).
- Anotação de palavras-chave para a fase posterior.

FASE III: Perguntas Imanentes (Aprofundamento)

- Como você se sente após realizar o seu trabalho voluntário?
- Como você se sente quando não consegue realizar o trabalho voluntário como esperam? (Explorar percepções de dias, tipos de trabalho e possíveis sentimentos de culpa).
- Qual a sua motivação/suas razões para continuar/permanecer no trabalho voluntário?
- Você já se afastou de algum trabalho voluntário? Por quais motivos?
- Qual o maior benefício que você enxerga na sua vida com o seu trabalho voluntário?
- Quais as principais dificuldades/desafios/obstáculos que você enfrenta no trabalho voluntário?
- Qual foi o momento mais marcante que aconteceu durante a sua trajetória de voluntariado?
- Além do voluntariado, quais as outras atividades que costumam ocupar o seu tempo livre?
- Você se lembra de alguma situação em que, mesmo que estivesse cansado ou até mesmo exausto, você não abriu mão de realizar as suas atividades do voluntariado? Se sim, comente sobre essa situação e o que levou você a tomar essa decisão.

FASE IV: Encerramento

- Pergunta de verificação: "É tudo o que você gostaria de me contar? Haveria ainda alguma coisa que você gostaria de dizer?"
- Agradecimento formal ao participante.

3. FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DOS(AS) PARTICIPANTES

Para fins de contextualização da pesquisa, solicitamos o preenchimento dos dados abaixo:

Nome do(a) docente (Civil)	
Nome Fictício (para garantir o sigilo)	
Idade	
Tempo de atuação na docência (anos)	
Tempo de aposentadoria	

Instituição onde realiza o voluntariado	
Município da instituição	
Município de residência	
Tempo de atuação no voluntariado	
Indicação para novos participantes?	

Observação: Todas as informações coletadas seguem os critérios de sigilo e anonimato estabelecidos nas Resoluções CNS 466/12 e 510/16.