

## O ÚNICO EFETIVO DA CASA, CADA UM TEM (SUA) HISTÓRIA

**Ricardo Santos David**

USP - Universidade de São Paulo.

<http://lattes.cnpq.br/8508122200950572>

<https://orcid.org/0000-0001-5850-0057>

E-mail: [ricardosdavid@hotmail.com.br](mailto:ricardosdavid@hotmail.com.br)

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N3>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N3-48>

**RESUMO:** No cenário educacional brasileiro, a primazia na escolha da atribuição de aulas é um privilégio raro, geralmente reservado a um grupo seletivo de professores efetivos. Este estudo explora a complexidade e os desafios inerentes a essa posição, utilizando o caso do Professor Ricardo Santos David como estudo de caso. Apesar de sua posição privilegiada, Ricardo enfrentou adversidades significativas, incluindo um acidente de trabalho e um escândalo envolvendo a Unifesp, culminando em sua aposentadoria por invalidez. O artigo destaca que, mesmo para aqueles em posições de destaque, o mundo da educação é repleto de desafios inesperados. A análise se aprofunda nas questões psicológicas enfrentadas por educadores em ambientes de trabalho adversos, sugerindo que o privilégio profissional não é um escudo contra tribulações. A narrativa de Ricardo serve como um lembrete melancólico da volatilidade da carreira docente e da necessidade de apoio e resiliência no campo educacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Carreira. Escolas. Docente.

### THE ONLY STAFF IN THE HOUSE, EACH ONE HAS (ITS) HISTORY

**ABSTRACT:** In the Brazilian educational landscape, the primacy in class assignment choice is a rare privilege, typically reserved for a select group of tenured teachers. This study delves into the complexity and inherent challenges of this position, using the case of Professor Ricardo Santos David as a case study. Despite his privileged position, Ricardo faced significant adversities, including a work-related accident and a scandal involving Unifesp, leading to his disability retirement. The article underscores that even for those in prominent positions, the world of education is fraught with unexpected challenges. The analysis delves deeper into the psychological issues faced by educators in adverse work environments, suggesting that professional privilege is not a shield against tribulations. Ricardo's narrative serves as a melancholic reminder of the volatility of the teaching career and the need for support and resilience in the educational field.

**KEYWORDS:** Career. Schools. Teaching.

## INTRODUÇÃO

No cenário educacional brasileiro, ter a oportunidade de escolher primeiramente na atribuição de aulas é um privilégio reservado a um seletivo grupo. Este privilégio é especialmente valioso para os professores que não estão perto de se aposentar, mas que se destacam como efetivos na esfera educacional.

Ser o “único efetivo da casa” é um fenômeno raro no universo educacional do Brasil, seja em prefeituras ou em escolas estaduais, fenômeno este que acabou por despertar inveja. É uma situação que se destaca por carregar em si tanto o prestígio quanto os desafios inerentes à carreira do magistério. Muitas vezes, esses desafios podem ofuscar o privilégio de escolha atribuído à posição, revelando a complexidade do mundo da educação.

Este cenário foi vivenciado por Ricardo Santos David, um professor, que, apesar de não se aproximar da aposentadoria, desfrutava da prerrogativa de ser o primeiro na escolha da atribuição de aulas devido à sua singularidade como profissional.

Figura 1: Sala de Aula Professor Ricardo David



Fonte: Disponível em: <http://fabianocartunista.blogspot.com/>

Porém, Ricardo teve que enfrentar uma reviravolta inesperada em sua trajetória. Forçado a se afastar das salas de aula após um trágico acidente de trabalho, Ricardo foi confrontado com uma realidade amarga. O escândalo envolvendo a Unifesp e a conduta agressiva de Méia Almeida e sua equipe agravaram ainda mais sua situação, levando-o a uma aposentadoria por invalidez.

Figura 2: Charge sobre o INSS onde Ricardo se aposentou precocemente



Fonte: Disponível em: <http://fabianocartunista.blogspot.com/>

Este particular exemplo revela que, até mesmo para os privilegiados com a primazia na escolha da atribuição de aulas, o caminho na educação é assolado por tribulações e percalços inesperados. A condição de “Único efetivo da casa” não garante um escudo contra adversidades.

A realidade de Ricardo transcende as fronteiras de sua sala de aula e fala diretamente a todos os professores do Brasil. O sonho de escolha prioritária na atribuição de aulas é compartilhado por todos, mas poucos alcançam a condição pouco comum de ser o “único efetivo da casa”. Acredita-se que ser o primeiro a escolher é um privilégio exclusivo, mas como foi demonstrado, nem sempre é sinônimo de um caminho tranquilo.

Independente da profissão, o desafio de navegar no ambiente de trabalho e superar os obstáculos faz parte da jornada de todos. Este artigo tem como objetivo abordar as questões psicológicas no ambiente de trabalho.



Figura 3: Capa Livro o Único Efetivo da Casa, Cada um Tem (Sua) História



Fonte: O Autor

## REFERENCIAL TEÓRICO

Na discussão literária sobre alegria e satisfação pessoal, ocorre uma equivocação em relação aos princípios filosóficos de hedonismo e eudaimonia, ambos representando conceitos de bem-estar. Não é incomum esses termos serem erroneamente usados como sinônimos de felicidade. Embora ambos reflitam a ideia da felicidade e o que constitui uma vida alegre, eles têm diferenças que precisam ser distinguidas.

Ryff (1989) destacou um erro de interpretação no influente estudo de Bradburn (1969) intitulado “A Estrutura do Bem-estar Psicológico”. Nessa análise, argumentou-se que a expressão eudaimonia foi erroneamente convertida como felicidade, o que insinua erroneamente que hedonismo e eudaimonia são a mesma coisa, exacerbando a confusão nos estudos sobre contentamento e alegria (RYFF; SINGER, 2008).

O conceito aristotélico de eudaimonia está relacionado à realização do potencial máximo de cada indivíduo. Como Schulz (2012) destacou, a eudaimonia pode ser entendida como um tipo de felicidade que possibilita às pessoas alcançar outros êxitos. O princípio de eudaimonia se baseia na percepção do propósito da vida e no sentimento de se realizar plenamente. Nesse contexto, se considera o bem-estar um valor superior à felicidade em si; a autorrealização pode ser vista como um sentimento que preenche completamente os desejos humanos e está relacionada ao uso pleno de suas habilidades (RYAN; DECI, 2001).

Segundo Aristóteles, os humanos utilizam a razão, que os diferencia dos animais, para realizar boas ações e evoluir, adquirir bens, e beneficiar a si próprios, suas famílias e os outros. Tais ações dignas de serem realizadas podem gerar alegria tanto para o indivíduo quanto para os demais. E é a capacidade de raciocinar que permitirá ao homem ser feliz. Era concordado que a mais alta virtude incluía fazer o que era melhor para si mesmo e para os outros (RYFF; SINGER, 2008). Ryan e Deci (2001) sugeriram que o hedonismo consistia em um sistema moral que via o prazer como o bem supremo a ser alcançado. Essa interpretação presumia que a existência humana girava em torno de uma vida de prazer e evitação do sofrimento. A teoria de bem-estar subjetivo desenvolvida por Diener (1984) foi fundamentada nesta orientação hedonista de felicidade que assume que a felicidade é obtida através do prazer e emoções positivas.

Laurenti (2013) mencionou Epicuro, que defendia que a felicidade era o princípio a ser perseguido por todos seres humanos, sendo também um sinônimo de prazer. Bordin e Pereira (2018) adicionaram que, para Epicuro, o prazer estava associado à ausência de sofrimentos físicos e perturbações da alma. Contudo, Epicuro argumentava que os seres humanos precisavam usar o prazer de forma racional, buscando uma vida balanceada e uma dieta equilibrada. Ele exemplificava com o homem sábio, aquele que vive uma boa

vida, sem excessos e arrependimentos, pois alguns prazeres poderiam levar a dores subsequentes.

Ao se confrontar estas duas doutrinas, torna-se claro que Aristóteles, sendo um eudaimonista, não propôs um tratado sobre bem-estar humano. Ele estabeleceu um código ético que forneceria diretrizes sobre como viver, pressupondo a necessidade de buscar o equilíbrio entre o excesso e a falta. Apesar das semelhanças entre os pensamentos de Epicuro e Aristóteles sobre o que poderia levar a uma vida feliz, estas duas propostas não deviam ser confundidas com o hedonismo vulgar de prazer apenas pelo prazer (RYFF, 1989).

Embora tais conceitos, o eudaimônico e o hedonista, possam parecer semelhantes, são definitivamente distintos e coexistem na literatura de bem-estar para suportar as abordagens existentes. A concepção de eudaimonia centrava-se na proposta de bem-estar psicológico (RYFF, 1989), o qual implicava em crescimento pessoal e autorealização. Enquanto isso, a concepção hedonista centrava-se na proposta de bem-estar subjetivo baseada na busca pelo prazer, emoções positivas e na evasão da dor (DIENER, 1984).

## O BEM-ESTAR DO PONTO DE VISTA PSICOLÓGICO

Ryff (1989) apresentou a ideia de bem-estar psicológico como o estado de funcionamento psicológico positivo e adequado do indivíduo, que demonstra uma compreensão de si mesmo e maturidade para se adaptar aos vários setores da vida. O bem-estar psicológico, segundo Ryff, foi estruturado em seis áreas: aceitação de si mesmo, relações interpessoais, independência, controle sobre o ambiente, propósito na vida e desenvolvimento pessoal.

A aceitação de si mesmo, a primeira área, se refere à perspectiva do indivíduo sobre si próprio — espera-se que tenha uma visão positiva e aceite os múltiplos aspectos da sua vida, além de seu passado.

A próxima área, relações interpessoais, implica em uma receptividade ao trato com as outras pessoas. É necessário que o indivíduo desenvolva um pensamento positivo sobre outros indivíduos, demonstrando empatia, afeto e uma aptidão para entender as necessidades nas relações interpessoais.

Ryff (1989) sugere “autonomia” como a terceira dimensão, enfatizando a importância de se ter determinação e autossuficiência na vida, permitindo ao indivíduo resistir a pressões sociais, demonstrar pensamentos e ações assertivas, e buscar o autodesenvolvimento, tudo isso inspirado por exemplos positivos.

Segundo Ryff (1989), a dimensão seguinte, “domínio do ambiente”, envolve a habilidade do indivíduo de autogestão, incluindo o gerenciamento de seu desenvolvimento, emoções e reações diárias, além de criar e identificar oportunidades, fazendo escolhas alinhadas com suas necessidades.

A quinta dimensão, “propósito de vida”, propõe que o indivíduo tenha um sentido de direção e assertividade, que encare a vida passada e presente como repletas de significado, estabeleça metas de vida e envolva-se em atividades que proporcionam um propósito maior, oferecendo um caminho consciente e significativo na vida. A ausência desse propósito pode resultar em falta de metas e crenças na vida.

A última dimensão, “crescimento pessoal”, está relacionada ao sentimento de progresso, aprimoramento contínuo e expansão de conhecimentos. Para atingi-la, o indivíduo precisa estar aberto a novas vivências, mostrar um sentimento de realização e buscar a melhoria contínua de seus potenciais e saberes.

Quando essas dimensões são pouco desenvolvidas, pode haver manifestação de insatisfação com a vida, problemas de relacionamento, dependência de outros, dificuldades em interagir com o ambiente e desinteresse pela vida, resultando em dificuldades em se desenvolver pessoal e profissionalmente (PADOVAM, 2005).

Todas as seis dimensões propostas por Ryff se destinam a permitir que o indivíduo alcance uma melhor condição de saúde e atinja o funcionamento psicológico completo, desfrutando de uma vida melhor com maior independência e compreensão dos eventos diários (RYFF, 1989; RYFF; KEYES, 1995).

Posteriormente, Ryff (2014) revisitou seu modelo inicial de bem-estar psicológico (Ryff, 1989) e levantou novas questões com o objetivo de impulsionar pesquisas futuras no campo. Consequentemente, ela identificou seis temas principais para investigação mais aprofundada.

...como o bem-estar das pessoas pode mudar durante o desenvolvimento da vida adulta até a velhice; quais tipos de personalidade estão correlacionadas com bem-estar; como bem-estar está relacionado com as experiências da vida em família; como bem-estar se relaciona com o trabalho e outras atividades comunitárias; quais conexões existem entre bem-estar e saúde, incluindo fatores de risco biológico e como os estudos e intervenções clínicos podem promover bem-estar psicológico cada vez maiores para os segmentos da sociedade (RYFF, 2014, p.10).

Coletivamente, esses resultados sugerem que o bem-estar psicológico (BEP) pode oferecer proteção, diminuir os riscos para a saúde física e mental e, inclusive, estender a expectativa de vida. Ryff (2014) salienta que grande parte da pesquisa se concentrou na felicidade, satisfação com a vida e afeto positivo, levantando questões sobre as características fundamentais constituintes do bem-estar psicológico. A falta de investigação nessas características é considerada uma intrigante negligência por Ryff (2014). Segundo a autora, isso pode resultar de um enfoque excessivo nas raízes filosóficas profundas da felicidade e no interesse pelos aspectos humanista, existencialista, do desenvolvimento e da psicologia clínica, que exploram as possibilidades de funcionamento humano positivo.

Diversas concepções demonstram sobreposição em temas como autorrealização, individuação, funcionamento pleno ou desenvolvimento psicológico ótimo. Em suas publicações recentes, Ryff (2014) e outras obras subsequentes (RYFF; RADLER; FRIEDMAN; 2017) passam a considerar o bem-estar psicológico como sinônimo de bem-estar eudaimônico. A autora retoma o antigo conhecimento grego, destacando duas crenças fundamentais: a importância do autoconhecimento e a necessidade de a pessoa se tornar quem realmente é (RYFF; SINGER, 2008). Essas convicções gregas reforçam com solidez a criação e a continuidade do modelo de BEP composto por seis dimensões, agora referido como bem-estar eudaimônico por Ryff (2014).

## **O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Existem recentes preocupações nas empresas sobre a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. De acordo com Page e Vella Brodrick (2009), a qualidade de vida dos colaboradores é essencial para o êxito empresarial. O trabalho é um elemento central



para melhorar o bem-estar e a alegria dos colaboradores (WARR, 2007). Bakker e Oerlemans (2011) ressaltam que o aspecto positivo das organizações despertou o interesse dos cientistas, com foco em fenômenos positivos como comprometimento, contentamento no trabalho e manifestações de emoções positivas no ambiente laboral (RODRIGUEZ-MUÑOZ; SANS-VERGEL, 2013).

A literatura não apresenta um consenso sobre o conceito de bem-estar no trabalho (BET). Há diferentes opiniões sobre isso, entretanto, concordam na relevância das emoções positivas para o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, os aspectos que influenciam o bem-estar do colaborador são relevantes não só para pesquisadores, mas principalmente para os stakeholders de uma organização, uma vez que o sucesso aparenta estar relacionado ao bem-estar, felicidade e contentamento dos colaboradores em relação ao seu ofício. Rodríguez-Muñoz e Sans-Vergel (2013) apontam que, embora o mundo esteja enfrentando uma severa crise econômica, é importante abordar temas relacionados à felicidade no trabalho. A razão por trás disso é a relevância do trabalho como um contexto fundamental na vida das pessoas e a necessidade de pesquisa, visto que colaboradores que apresentam um alto nível de bem-estar no trabalho conseguem proporcionar resultados organizacionais positivos, como motivação, satisfação e experiências emocionais positivas direcionadas ao trabalho. Assim, mesmo diante de uma crise econômica global, o bem-estar no trabalho pode exercer uma influência positiva nas pessoas e, conseqüentemente, nos resultados das empresas. Segundo Bakker e Oerlemans (2011), o bem-estar no trabalho poderia ser definido a partir de um quadro triplo: a satisfação dos funcionários com o seu trabalho, experiências frequentes de emoções positivas como alegria e felicidade, e uma rara ou mínima ocorrência de sentimentos negativos, como tristeza e raiva.

No Brasil, o modelo de bem-estar proposto por Paz (2004) se baseia a partir da perspectiva eudêmica, considerando tanto as dimensões cognitivas como afetivas, dividindo-se basicamente em âmbitos de gratificação e insatisfação. Dessen (2005), entretanto, argumentou que haveria potencial para uma compreensão maior do assunto se essa proposta fosse detalhada minuciosamente.

Para o modelo de Paz (2004), gratificação abrange áreas como valorização do trabalho, reconhecimento pessoal, autonomia, perspectivas de crescimento, recursos

financeiros, apoio ambiental e orgulho pelo trabalho. A dimensão insatisfação também engloba sete aspectos, que incluem a desvalorização e indiferença em relação ao trabalho, não atendimento às demandas organizacionais, inabilidade para aplicar seu próprio estilo nas tarefas, falta de expectativas de crescimento, inadequação das condições de trabalho, percepção de desigualdade na recompensa e frustração ao pertencer à organização. Posteriormente, Dessen e Paz (2010) renomearam este modelo como sendo de bem-estar pessoal nas organizações, onde gratificação é entendida como a realização dos desejos e necessidades individuais, e insatisfação como a não atingimento dos mesmos.

Influenciadas pelo modelo hedonista de BES, Siqueira e Padovam (2008) e Padovam (2005) apresentaram um novo modelo de BET composto por três dimensões: satisfação no trabalho, engajamento ocupacional e comprometimento organizacional afetivo. Como tal, existe uma dimensão cognitiva e duas afetivas. A satisfação no trabalho é medida com base em cinco fatores, estes são: satisfação com colegas, liderança, salário, promoção e tarefas. A dimensão do envolvimento com o trabalho representa a relação do empregado com seu trabalho, especificamente suas tarefas. Em condições ideais, tais tarefas desafiadoras possibilitam um estado de fluxo (fluxo de CSIKZENTMIHALYI, 1999), onde o empregado pode se imergir completamente em suas tarefas e perder a noção de tempo.

## METODOLOGIA

A metodologia escolhida para esta pesquisa é uma revisão bibliográfica sistemática, que explorou os estudos relevantes sobre este tópico, com o objetivo de construir um panorama abrangente e atualizado dos conhecimentos até agora desenvolvidos sobre o propósito da escolha profissional.

Foi realizada busca em bancos de dados acadêmicos consolidados, como Scopus, ScienceDirect e Web of Science. Foram considerados artigos, dissertações, teses e livros relevantes publicados nas últimas duas décadas, utilizando as seguintes palavras-chave e seus sinônimos: “escolha profissional”, “carreira” e “propósito”.

Os estudos selecionados passarão por uma avaliação crítica com foco em relevância, originalidade, qualidade e foco na área de educação e na profissão de

professor. Aquelas publicações que não cumprirem esses critérios serão excluídas da análise.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Torres (2001) sugeriu que a escolha é um processo com múltiplas determinações. Foi discutido que o “ideal do eu” é um dos mecanismos que influenciam a escolha profissional, baseando-se numa perspectiva psicanalítica freudiana. A “estrutura do supereu” foi apontada como particularmente relevante, pois contém o “ideal do eu” (Freud, 1933/2003, p. 60).

Foi ressaltado que “o eu” tentará alcançar o que é considerado ideal, como uma forma de medir seu progresso e para aspirar ao alcance dessas metas. Acreditava-se que a sensação de satisfação seria alcançada à medida que o “eu” se aproximasse mais e mais do modelo idealizado, que emerge da capacidade de cumprir o que é prescrito no ideal (Freud, 1933/2003; Hornstein, 1989; Bohoslavsky, 1998).

Foi então apontado que o “ideal do eu” orientaria e influenciaria a valorização percebida nos objetos. Além dos objetos principais - que estão registrados no “ideal do eu”, também seria dada importância aos objetos associados a eles.

[...] o valor dos objetos, do eu e suas atividades têm a ver não só com sua possibilidade de prazer, mas também com o ideal. O ideal, por sua vez, não está gerado por realidades transcendentais, nem sequer é reflexo direto dos valores sociais (o que seria um reducionismo sociologista), porém são internalizados a partir de vínculos com os objetos primordiais (HORNSTEIN, 1989, p. 207).

Hornstein (1989) afirmou que a estima depositada em um objeto está associada ao ideal do eu. Supunha-se que, se os objetos primários idealizados estivessem incorporados ao ideal, alcançar esse ideal equivaleria a alcançar a satisfação.

No entanto, foi reconhecido que a equiparação entre o eu e o ideal do eu é impossível devido à grandiosidade das representações que foram reformuladas pelo mecanismo de identificação.

Por terem se sujeitado à ação desses mecanismos, formas alternativas de satisfação tinham que ser buscadas. O impulso humano de buscar a satisfação por meio dos objetos

na infância tinha que ser modificado quando esses objetos eram incorporados ao eu por meio do processo de identificação (Freud, 1895/1995). Era necessário encontrar outras formas de satisfação, afastadas dos objetos primários, que pudessem coexistir com as representações reformuladas e mantidas dentro do ideal do eu.

Foi igualmente sugerido que, assim como a satisfação originada dos primeiros objetos de amor, as novas formas de satisfação, embora aceitáveis, ainda eram consideradas insuficientes. O constante acúmulo de quantidades no sistema psíquico impulsionaria o indivíduo a buscar constantemente a obtenção de prazer e a aliviar o desprazer.

Isto foi fundamentado na tese de Freud em Projeto de uma Psicologia (1895), na qual ele afirmou que a motivação chave dos seres humanos era a busca pelo prazer e a evasão do desprazer. Desta forma, supunha-se que as decisões tomadas por uma pessoa estavam diretamente ligadas à busca de satisfação e/ou à evitação do desprazer.

A escolha profissional, concluiu-se, poderia indicar que a atividade escolhida proporcionaria prazer a um indivíduo. No entanto, isso também apresentou um paradoxo, pois, para viver em sociedade, um indivíduo teria que renunciar a formas de satisfação que não são aceitas socialmente, o que implicaria em se afastar de objetivos eróticos. A solução para este paradoxo seria reformular as antigas formas de satisfação para torná-las socialmente aceitáveis. Freud (1914/2003,) chamou isso de sublimação.

Durante o processo de sublimação, o objetivo de satisfação sexual é transferido para algo que não tem conotação erótica. O indivíduo então substitui a satisfação erótica por outra forma de satisfação que é relacionada à primeira, mas está dessexualizada e, portanto, é aceita pelos domínios do eu. (Freud, 1923/2003a).

De acordo com Hornstein (1989):

A partir da constituição do ideal do eu, pode haver coisas prazerosas mas não valorizadas, que serão objeto de recalçamento [repressão] ou condenação (consciente), assim como o ideal pode valorizar atividades que não são prazerosas. Poderíamos acrescentar que o campo sublimatório é o da realização que conjugaria o prazeroso com o valorizado (HORNSTEIN, 1989, p. 208).

De acordo com Hornstein (1989), um objeto é valorizado devido à sua capacidade de proporcionar satisfação (p.206). Nesse contexto, o trabalho adquire valor pois oferece



a possibilidade de satisfação, já que a atividade profissional está ligada aos objetos iniciais da criança, que eram fontes de satisfação e, portanto, valiosos.

O valor socialmente atribuído ao trabalho pode ser visto como uma forma dessexualizada de satisfação, dominada pelo funcionamento secundário do eu, ou seja, sublimada. Esta forma de satisfação está alinhada às normas sociais vigentes e serve como meio de integrar o indivíduo à realidade externa.

Como Freud (1930/2004) afirmou: “Nenhuma outra técnica de condução da vida liga o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a insistência no trabalho, que, pelo menos, o insere de maneira segura em um fragmento da realidade, ou seja, na comunidade humana” (p. 80).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A complexidade da escolha profissional, como discutido anteriormente, é influenciada por uma série de fatores psicológicos e sociais. No entanto, ao trazê-lo para o centro da discussão a história trágica e dramática do Professor Ricardo Santos David, percebemos que as circunstâncias externas podem ter um impacto profundo nas trajetórias profissionais.

O Professor Ricardo, que poderia ter sido um efetivo em dois cargos públicos e trabalhado em diversas cidades, teve sua carreira interrompida abruptamente devido a um acidente de trabalho. Este acidente, exacerbado pelo escândalo que envolveu Méia Almeida e a Medicina UNIFESP, levou-o a se aposentar por invalidez antes do tempo previsto. A magnitude deste escândalo foi tão grande que chegou a ser tema de programas de televisão, como o da Sonia Abrão na Rede TV.

A vingança planejada por Méia Almeida, juntamente com os eventos no Bar da Célia em Jambuí e as ações de Elisabeth Ramos da Silva e Jaqueline em São José dos Campos, não apenas afetou a carreira do Professor Ricardo, mas também sua saúde mental e física. A história do Professor Ricardo nos mostra como eventos externos e ações de terceiros podem desviar drasticamente a trajetória profissional de um indivíduo.

Por outro lado, a narrativa de Ricardo destaca a importância da solidariedade e do apoio comunitário. Em meio a tais adversidades, a comunidade pode desempenhar um

papel fundamental em fornecer apoio e assistência, ajudando indivíduos como Ricardo a se recuperar e encontrar um novo propósito na vida.

E, para adicionar ainda mais profundidade a essa história, imagine se “O ÚNICO EFETIVO DA CASA, CADA UM TEM (SUA) HISTÓRIA” fosse adaptado para um filme de Hollywood, com o ator Owen Wilson, conhecido por seu papel em “Marley & Eu”, interpretando o protagonista. Um drama baseado em fatos reais, com uma trama tão intensa e emocionante que poderia ser digna de uma indicação ao Oscar.

Ao final, enquanto a escolha profissional é influenciada por fatores psicológicos e sociais, também é moldada por circunstâncias imprevistas e ações de terceiros. A história do Professor Ricardo Santos David é um lembrete tocante de como a vida pode mudar em um instante e da necessidade de resiliência e apoio comunitário em face da adversidade.

## REFERÊNCIAS

BAKKER, A. B.; OERLEMANS, W. G. **Subjective well-being in organizations.** In: *The Oxford handbook of positive organizational scholarship.* p. 178-189, 2011. Disponível em:< <https://academic.oup.com/edited-volume/28366/chapter/215229752>>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional:** a estratégia clínica. Tradução de J. Bojart. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BRADBURN, N. **The structure of psychological well-being.** Chicago: Aldine, 1969. Disponível em:< <https://psycnet.apa.org/record/1983-10447-001>>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **If we are so rich, why aren't we happy?** *American Psychologist*, v. 54, n. 10, p. 821, 1999. Disponível em:< <https://psycnet.apa.org/record/1999-11644-003>>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

DESSEN, M. A.; PAZ, M. G. T. A. **Bem-estar pessoal:** estudo de validação de constructo com trabalhadores de organizações. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 23, n. 03, p. 458-467, 2010. Disponível em:<>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

FERNANDES, D. M.; SIQUEIRA, M. M.; VIEIRA, L. M. **The Big Five of Personality:** Allying Traits, Types, and Profile-Configurations in Predicting Positive Organizational Outcomes. *Alea*, v. 16, n. 02, p. 275-285, 2014. Disponível em:< <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/big-five-personality-trait>>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

FREUD, S. Introducción del Narcisismo. In: FREUD, S. **Obras Completas**. Tradução de José Luis Etcheverry. 02. ed. 10. Reimpressão. Buenos Aires: Amorrortu, v. 14, p. 71-98, 1914-2003.

FREUD, S. **La Organización Genital Infantil (Uma interpolación en la teoria de la sexualidad)**. In: FREUD, S. Obras Completas. Tradução de José Luis Etcheverry. 02. ed. 10. Reimpressão. Buenos Aires: Amorrortu, v. 19, p. 141-149, 1923-2003.

FREUD, S. La Represión. In: FREUD, S. **Obras Completas**. Tradução de José Luis Etcheverry. 02. ed. 10. Reimpressão. Buenos Aires: Amorrortu, v. 14, p. 135-152, 1915-2003.

FREUD, S. **Nuevas puntualizaciones sobre las neuropsicosis de defensa**. In: FREUD, S. Obras Completas. Tradução de José Luis Etcheverry. 02. ed. 10. Reimpressão. Buenos Aires: Amorrortu, v. 03, p. 157-183, 1896-2003.

FREUD, S. **Projeto de uma psicologia**. Tradução de Osmyr Faria Gabbi Jr. Rio de Janeiro: Imago, 1895-1995.

HORNSTEIN, L. **Introdução à Psicanálise**. Tradução de Maria Angela Santa Cruz. São Paulo: Escuta, 1989.

PADOVAM, V. A. R. **Definição operacional de bem-estar subjetivo**: Uma investigação do conceito. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005. Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

PAGE, K. M.; VELLA-BRODRICK, D. A. **The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being**: a new model. Social Indicators Research, v. 90, n. 03, p. 441-458, 2009. Disponível em:< <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-008-9270-3> >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A.; SANZ-VERGEL, A. I. **Happiness at Work**. Papeles del Psicólogo, v. 34, n. 03, p. 194-202, 2013. Disponível em:< [https://www.researchgate.net/publication/305177150\\_Happiness\\_at\\_work](https://www.researchgate.net/publication/305177150_Happiness_at_work) >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. **On happiness and human potentials**: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology, v. 52, n. 01, p. 141-166, 2001. Disponível em:< <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.141> >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

RYFF, C. D. **Happiness is everything, or is it?** Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, v. 57, n. 06, p. 1069-1081, 1989. Disponível em:< <https://psycnet.apa.org/record/1990-12288-001> >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

RYFF, C. D. **Psychological well-being revisited**: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and Psychosomatics, v. 83, n. 01, p. 10-28, 2014. Disponível em:< <https://karger.com/pps/article-abstract/83/1/10/282771> >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. **The structure of psychological well-being revisited.** Journal of Personality and Social Psychology, v. 69, n. 04, p. 719-727, 1995. Disponível em:< <https://psycnet.apa.org/record/1996-08070-001>>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

SANTOS, M.; QUEL, E.; VIEIRA, L. M.; ROSINI, A. M. **Linking values, seven factors of Profile-Configurations and positive organizational outcomes: An exploratory study across occupational groups.** Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n. 05, p. 1-30, 2019. Disponível em:< [https://scholar.google.com.br/scholar?q=Linking+values,+seven+factors+of+Profile-Configurations+and+positive+organizational+outcomes:+An+exploratory+study+across+occupational+groups&hl=pt-BR&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.br/scholar?q=Linking+values,+seven+factors+of+Profile-Configurations+and+positive+organizational+outcomes:+An+exploratory+study+across+occupational+groups&hl=pt-BR&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart) >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

SCHULZ, R. **Happiness, well-being, and their relation to virtue in descartes' ethics.** The Philosophical Forum, v. 43, n. 04, p. 381-395, 2012. Disponível em:< <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1755-2567.2011.01101.x>>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 24, n. 02, p. 201-209, 2008. Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/ptp/a/dYRfjX8jmm4LSBnb6cT64Lc/> >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

TINTI, J. M.; COSTA, D. S.; VIEIRA, L. M.; CAPPELLOZZA, A. **Big Five Personality: Predicting Job Satisfaction, Coping and Burnout in Organizational Settings.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 11, n. 04, p. 18-31, 2017. Disponível em:< <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9938997/> >. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

WARR, P. **Work, happiness, and unhappiness.** Psychology Press, 2007. Disponível em:< [https://www.researchgate.net/publication/287243465\\_Work\\_Happiness\\_and\\_Unhappiness](https://www.researchgate.net/publication/287243465_Work_Happiness_and_Unhappiness)>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

Submissão: maio de 2023. Aceite: junho de 2023. Publicação: agosto de 2023.