

Aplicação Prática da Administração na Economia Global

Lucca Simeoni Pavan
(Organizador)



Atena
Editora
Ano 2020

Aplicação Prática da Administração na Economia Global

Lucca Simeoni Pavan
(Organizador)



Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Karine de Lima

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

A642 Aplicação prática da administração na economia global [recurso eletrônico] / Organizador Lucca Simeoni Pavan. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-85-7247-927-1
 DOI 10.22533/at.ed.271201701

1. Administração de empresas. 2. Economia. 3. Globalização.
I.Pavan, Lucca Simeoni.

CDD 658.812

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Duas características marcantes dos livros de divulgação acadêmica, publicados pela Editora Atena, são a pluralidade de temas e a interdisciplinaridade apresentada em suas coletâneas. Este novo livro intitulado “Aplicação Prática da administração na Economia Global” é o seu mais novo exemplar que não foge às características citadas acima.

Os artigos que o leitor encontrará nesta nova publicação abordam diversos temas da administração e suas aplicações às mais variadas situações. Inicialmente, são apresentados artigos que tratam da administração aplicada às empresas privadas. Entre os objetos de estudos estão empresas do setor de aviação, empresas familiares e do setor de petróleo e gás. Entre os temas destacados estão o investimento em novas unidades, a tecnologia da informação e a cadeia de suprimentos. Este primeiro grupo de artigos possuem temas mais tradicionais e apresentam uma boa referência aos interessados.

Quando falamos em aplicações práticas da administração, os assuntos inovação e empreendedorismo não poderiam ficar de fora. Para enriquecer o conteúdo deste livro, estes temas também foram abordados dentre os artigos, desenvolvendo assuntos contemporâneos como streaming musical, marketing digital, mídias sociais e informalidade.

O assunto “Educação” têm sido bastante discutido recentemente no Brasil. Novas ideias, novos projetos e uma proposta de reestruturação vêm sendo debatida. Neste livro, encontram-se artigos que tratam deste tema por meio de conceitos da administração. Dentre os assuntos deste meio estão as competências gerenciais no contexto educacional, a saúde dos professores e o próprio empreendedorismo no âmbito da universidade pública.

Além dos temas já mencionados, as práticas administrativas também são de extrema importância no setor público. A sociedade clama, cada vez mais, por uma administração pública eficiente, que entregue um serviço de qualidade a um custo adequado. Neste livro, alguns capítulos abordam o tema da gestão pública, incorporando à eles, os conceitos administrativos e as técnicas da administração que auxiliam as instituições públicas a atingirem seu objetivo de eficiência. Podemos encontrar entre os temas específicos da gestão pública abordados aqui, a auditoria e as políticas públicas de saúde.

Espero que os leitores aproveitem a riqueza e a diversidade de temas divulgados neste livro. Certamente terão aqui excelentes referências da aplicação prática da administração, em diversos temas da economia. Temas estes atuais e de extrema importância para a sociedade. As informações apresentadas contribuirão muito para o desenrolar dos debates.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
VALIDAÇÃO DE MODELO RELACIONAL ENTRE ESTILOS DE LIDERANÇA, CARACTERÍSTICAS E TIPOS DE PROCESSO DECISÓRIO: UM ESTUDO COM GESTORES DE EMPRESAS DO SETOR DE AVIAÇÃO EXECUTIVA	
Reginaldo Coimbra Barbosa Zélia Miranda Kilimnik Anderson de Souza Sant'anna	
DOI 10.22533/at.ed.2712017011	
CAPÍTULO 2	14
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E AUDITORIA: MECANISMOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NA GESTÃO DOS CONFLITO DE AGÊNCIA NAS EMPRESAS FAMILIARES	
Ruan Carlos dos Santos Mário Nenevê Lidinei Éder Orso Henrique de Campos Melo	
DOI 10.22533/at.ed.2712017012	
CAPÍTULO 3	30
ANÁLISE DA VIABILIDADE ECONÔMICA DE INVESTIMENTO APLICAÇÃO DA TEORIA DE OPÇÕES REAIS	
Jeferson Bottoni Silvana Saionara Gollo Sidnei Dal Agnol Angelita Freitas da Silva Eduardo Angonesi Predebon Lidiane Zambenedetti	
DOI 10.22533/at.ed.2712017013	
CAPÍTULO 4	47
ETAPAS DA ENTRADA E PROCESSAMENTO DE PEDIDOS COM O USO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO	
Murilo Marques Costa Vanessa Bernardo Lima Renata Sousa Nunes Suelen Marçal Nogueira Vinicius de Oliveira Costa Rosimeire de Moraes Oliveira Khezia Almeida Araújo Guimarães Samara Rodrigues Campos Geisenely Vieira dos Santos Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.2712017014	
CAPÍTULO 5	57
PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DE METODOLOGIA KAIZEN EM EMPRESA DO SEGMENTO PETRÓLEO E GÁS	
Anírian Cristiane Unghare Tamires Carvalho Nascimento	
DOI 10.22533/at.ed.2712017015	

CAPÍTULO 6	75
REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA SOBRE GOVERNANÇA NA CADEIA DE SUPRIMENTOS	
Manoel Gonçalves Filho	
Clóvis Delboni	
Reinaldo Gomes da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.2712017016	
CAPÍTULO 7	98
INOVAÇÕES DISRUPTIVAS: PERFIL DOS CONSUMIDORES DE PLATAFORMAS DE STREAMING MUSICAL DA GERAÇÃO Y NA UFRPE-UAST	
André Erick da Silva	
Gabriella Rodrigues Sousa da Silva	
Lucas Ferraz Lourenço	
Maximiliano Wanderley Carneiro da Cunha	
DOI 10.22533/at.ed.2712017017	
CAPÍTULO 8	110
ESTRATÉGIAS DE MARKETING DIGITAL NAS MÍDIAS SOCIAIS COMO FERRAMENTAS DE APROXIMAÇÃO ENTRE CLIENTE E EMPRESA	
Dyllmar Alves de Sousa	
Karina da Silva	
Clenio Ferreira de Farias	
Maria Edenilda da Silva Galvão	
Gislaine de Souza dos Santos	
Maria de Fátima Mendes	
Sônia do Socorro Santos	
DOI 10.22533/at.ed.2712017018	
CAPÍTULO 9	121
EMPREENDEDORISMO INFORMAL: UM ESTUDO DA REALIDADE DO MERCADO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA NO MUNICÍPIO DE MACAÉ RJ	
Anírian Cristiane Unghare	
Michele Vieira Lima Peruzzi Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.2712017019	
CAPÍTULO 10	146
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E O CONTEXTO EDUCACIONAL	
Francis de Sousa Fernandes	
DOI 10.22533/at.ed.27120170110	
CAPÍTULO 11	159
INTENÇÕES EMPREENDEDORAS DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA	
Vera Lúcia Cruz	
Luiz Antônio Felix Júnior	
Roberta Lígia Santos de Assis Rodrigues Pinheiro	
Rafael Fernandes de Mesquita	
Wênyka Preston Leite Batista da Costa	
DOI 10.22533/at.ed.271201701911	

CAPÍTULO 12	172
TRABALHO DOCENTE E ADOECIMENTO: IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO AJUSTAMENTO DE PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO	
Cledinaldo Aparecido Dias	
Maria Vivaldina Rodrigues de Moura	
Cristh Ellen Ferreira Pinheiro	
DOI 10.22533/at.ed.271201701912	
CAPÍTULO 13	187
“O MONSTRO DE OLHOS ESVERDEADOS”: GESTÃO DA INVEJA EM UMA ORGANIZAÇÃO EDUCACIONAL	
Ricardo Ribeiro Rocha Marques	
Tairine Vieira Ferraz	
Carlos Eduardo Cavalcante	
DOI 10.22533/at.ed.271201701913	
CAPÍTULO 14	200
INTERFACES DA ACCOUNTABILITY NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: ANÁLISE DE UMA EXPERIÊNCIA DA AUDITORIA GERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	
Leonardo da Silva Morais	
Maria Gracinda Carvalho Teixeira	
DOI 10.22533/at.ed.271201701914	
CAPÍTULO 15	225
POLÍTICA PÚBLICA DE SAÚDE: EXPLORANDO O MODELO DOS MÚLTIPLOS FLUXOS DE KINGDON NA FORMULAÇÃO DO PROJETO TEIAS	
Antonio Lima Ornelas	
Maria Gracinda Carvalho Teixeira	
DOI 10.22533/at.ed.271201701915	
CAPÍTULO 16	243
GESPÚBLICA E SUA APLICAÇÃO NO ÂMBITO DE GESTÃO DE PESSOAS EM UM ÓRGÃO DO GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO	
Kevin Ferreira Corcino	
Marcleide Maria Macêdo Pederneiras	
DOI 10.22533/at.ed.271201701916	
SOBRE O ORGANIZADOR	256
ÍNDICE REMISSIVO	257

“O MONSTRO DE OLHOS ESVERDEADOS”: GESTÃO DA INVEJA EM UMA ORGANIZAÇÃO EDUCACIONAL

Data de aceite: 03/12/2019

Ricardo Ribeiro Rocha Marques

Faculdade Vale do Pajeú, Departamento de Administração.

São José do Egito – PE

Tairine Vieira Ferraz

Banco do Brasil.

João Pessoa – PB

Carlos Eduardo Cavalcante

Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Administração.

João Pessoa – PB

RESUMO: A inveja é um sentimento universal e atemporal. Faz parte da estrutura psíquica do ser humano e interfere em sua cultura e maneira de organizar-se. A inveja ocorre quando um indivíduo pode colocar-se em comparação mútua com outro, estabelecendo implicitamente uma relação de preferência (TOMEI, 1994). Neste estudo, buscou-se perceber de que maneira a inveja é caracterizada e gerenciada no contexto de uma escola técnica do estado Pernambuco a partir das abordagens de Tomei (1994) e Tomei e Belle (1997). Optou-se por estudar esse caso em virtude do momento pelo qual está passando a instituição, que devido a uma mudança em seu corpo diretivo, tornou-se

ambiente propício ao estabelecimento de novas relações sociais. Por meio de entrevistas com a equipe gestora da instituição, grupo escolhido dada a maior propriedade que tais indivíduos possuem para argumentar sobre o modelo de gestão praticado, e consulta a documentos oficiais. Foi concluído por meio de uma análise de conteúdo que a inveja é entendida como um sentimento que estimula comportamentos tanto individuais como grupais e que sua origem não é facilmente estabelecida em virtude de ser um traço muito íntimo de cada indivíduo. E que por meio de uma gestão participativa, pela avaliação do mérito e o estímulo ao autoconhecimento, por meio de uma boa comunicação, é possível diminuir os impactos de condutas invejosas no ambiente de trabalho. Ao final, são elencadas as limitações da pesquisa e sugeridas propostas para estudos futuros.

PALAVRAS-CHAVE: Inveja. Escola. Práticas. Gerenciamento.

“ THE EYES MONSTER GREENISH “: THE ENVY MANAGEMENT IN EDUCATIONAL ORGANIZATION

ABSTRACT: The feeling of envy accompanies the human being from his first experiences after birth. When it happens to be inserted in groups or complex organizations as professionals, their behavior can be influenced by such sentiment, leading to a series of consequences for the

individual and the group. In this study we sought to understand how jealousy is characterized and managed in the context of a technical college of Pernambuco state. In this case study, through interviews with the management team of the institution and refers to official documents, was completed through a content analysis that envy is understood as a feeling that encourages behaviors a priori and that its origin is not easily established by virtue of being very close to each person. And that through participatory management, the assessment of the merits and the encouragement of self-knowledge through good communication, you can reduce the impacts of jealous behavior in the workplace. At the end are listed the limitations of the research and suggested proposals for future studies.

KEYWORDS: Envy. School. Practice. Management.

1 | INTRODUÇÃO

Shakespeare em o Mercador de Veneza e Otelo relacionava sentimentos humanos a cores: amarelo e verde estavam ligados a ciúme, mas, especialmente o verde, se relacionava à inveja. Os fluidos estomacais gerados por este sentimento seriam verdes, por causa da bÍlis. E nos dias atuais, nas organizações, esse fenômeno parece ainda estar presente, apesar de sua subjetividade e quase nenhuma aceitação social. Se aproximar deste fenômeno é, portanto, finalidade deste trabalho.

No campo da Administração existe o campo de estudo voltado para as ações orientadas para o trato de questões que envolvam esse lado subjetivo das relações de trabalho. E conforme pesquisa de Borges-Andrade e Pagotto (2010), sobre o estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional, temas relacionados ao afeto no trabalho já são há alguns anos destaque em publicações nos periódicos nacionais, porém, com certo distanciamento de emoções mais discretas ou mesmo negativas como a inveja (BRIEF, WEISS, 2002), demonstrando a relevância teórica de estudos com essa característica. Além disso, como afirmam Canen e Canen (2012), apesar de ser uma temática muito debatida na literatura romântica e religiosa, a inveja poderia ser mais pesquisada no meio acadêmico.

O sentimento invejoso considerado como uma emoção fortemente negativa e que interfere no ambiente organizacional, favorece a escolha, por parte dos colaboradores, de condutas consideradas prejudiciais aos processos organizacionais (BINIARI, 2012). A inveja pode facilmente ser considerada também um comportamento antiético e dessa forma se faz necessária uma preocupação maior com um sentimento que é presente no local de trabalho (VIDAILLET, 2007) e que não deve ser desconsiderado.

A partir da constatação de Flach (2007), percebe-se que discussões sobre ética passaram a ganhar maior espaço devido ao fato de vivermos hoje em uma sociedade que privilegia o individualismo, em um contexto carente de ideias transcendentais, com desregulamentação, exclusão social e intolerância crescentes.

Falar sobre uma temática considerada imoral, antiética e malvista não é uma

tarefa muito fácil, principalmente no meio acadêmico. A dificuldade em se definir inveja e, desse modo, conseguir identificá-la de maneira clara e independente de outros comportamentos considerados antiéticos reforça ainda mais a complexidade de se estudar um conceito que pode ser percebido ou não e até mesmo, ser ou não assumido pelos indivíduos envolvidos em determinado contexto (CREPALDI, 2002).

Talvez por isso, tal sentimento muitas vezes pode ser confundido ou tratado como um caso de assédio moral entre colegas de trabalho. Na pesquisa de Jacoby et. al. (2009) fica claro como a inveja apesar de ser o estopim dos casos estudados pelos autores, é tratada como mais uma atitude perversa de assédio moral.

Nesta pesquisa, busca-se compreender como a inveja é encarada e tratada em um contexto de gestão educacional assumindo a diversidade de posturas e parâmetros que se apresentam em um ambiente escolar como potencializadores de diversos sentimentos, entre eles, o invejoso (GRANDE, 2009). Além disso, partindo da premissa de que é no ambiente escolar que parte considerável da formação cidadã acontece, e considerando as dimensões que tal emoção pode assumir, assim como as atitudes alheias que pode influenciar, é clara a necessidade de um maior aprofundamento nessa temática visando a construção de melhor aparato para lidar com tal sentimento (MACHADO; MACHADO, 2004).

Portanto, o presente estudo procura responder ao seguinte questionamento: De que maneira o corpo gestor da Escola Técnica Estadual Professora Célia Siqueira percebe e lida com situações oriundas do sentimento de inveja envolvendo sua equipe de trabalho?

Assim, o objetivo geral da pesquisa é analisar a gerência da inveja na referida escola a partir do posicionamento do gestor, e para tanto se procurou definir o conceito de inveja na opinião dos entrevistados, verificar a existência de práticas de gestão que incentivem a inveja, elencar as ações de gerência que coíbam o comportamento invejoso na instituição e apresentar medidas elencadas na literatura especializada no tema que possam facilitar o tratamento da atitude invejosa no contexto da organização estudada.

Este estudo está estruturado da seguinte maneira, nas seções seguintes serão apresentados os conceitos de inveja, exemplos de práticas consideradas invejosas e ações que evitam ou contornam situações provocadas pela inveja, os procedimentos metodológicos desta pesquisa, a análise dos resultados encontrados na instituição e as considerações finais oriundas da análise.

2 | O SENTIMENTO INVEJOSO

Conforme Cukier (2011) a palavra inveja tem origem etimológica no substantivo latino *invidia* e o verbo *invidere*, que significam respectivamente, olhar enviesado ou olhar maliciosamente. Ainda segundo a autora, todos os seres humanos sentem inveja, um sentimento que perturba e nos constrange, o que torna sua verbalização oprimida.

De acordo com o dicionário Aurélio (FERREIRA, 1999), a inveja pode ser definida como o desgosto pelo bem alheio e o desejo de possuir o que o outro tem (acompanhado de ódio pelo possuidor). Melanie Klein (1975), uma das autoras mais referenciadas quando o assunto é a inveja, trata esse sentimento como um “sentimento de raiva sobre outra pessoa que possui e desfruta algo desejável - o impulso invejoso para tirá-lo ou para estragá-lo.” (KLEIN, 1975, p. 180).

Spielman (1977, *apud* VRIES, 1993), destaca que para o indivíduo comportar-se de maneira invejosa o mesmo passa por alguns estágios, que ele chama de “estados da alma”. Primeiro, um desejo de emulação, de querer ser o que o outro é, de igualar-se pautado na percepção da excelência; em seguida, o indivíduo sente-se machucado, lesado, com a impressão de ser inferior, abre-se uma “ferida narcisista”; a partir de então, aflora o desejo de possuir o que é do outro; e por fim a ira, a cólera que se apresenta externamente sob diversas formas que vão desde uma decepção a até mesmo atitudes violentas de destruir o objeto cobiçado.

São considerados objetos de inveja: as necessidades básicas para existência e sobrevivência humana; bens objetos e qualidades entendidas como qualificadoras em algum tipo de competição social; e qualidades capitais do ser humano. Contudo, o sentimento de inveja para ser compreendido também precisa ser relacionado ao conceito de justiça social, pois situações de privação relativa, de injustiça institucional, interpessoal ou mesmo social pode ser suficiente para o despertar da inveja. Portanto, para se compreender a inveja, é preciso reconhecer os componentes da justiça e da distribuição de bens (TOMEI, 1994).

Ainda é possível, quando se trata de caracterizar ou mesmo conceituar a inveja, que cometa-se o erro de confundir o sentimento invejoso com outra sensação como, por exemplo, o ciúme, partindo da premissa de que mesmo sendo possível na teoria separar e entender os dois conceitos, na prática ambos são praticamente indistinguíveis (BERS, ROBIN, 1984). Para evitar tal confusão, Melanie Klein pontua que o ciúme baseia-se na inveja, porém em uma relação de ao menos duas pessoas, e muito mais relacionado ao amor que alguém pensa ter direito, mas sente-se privado ou ameaçado em virtude de um rival. E também é clara a diferença entre inveja e ciúme quando falamos da facilidade em assumir tais sentimentos, pois, este último é bem mais aceito que o primeiro (KLEIN, 1975).

Após a definição do fenômeno, se faz necessário compreender suas formas de manifestação nos seres humanos e as formas que os indivíduos encontram para fazer frente a esse sentimento tão controverso.

2.1 Formas de fazer frente à inveja

A maneira pela qual a inveja se expressa e é abraçada ou combatida depende de variáveis internas e externas aos indivíduos. Focando nesses tipos de comportamentos, Tomei (1994) elenca cinco principais:

- a) Desvalorização, por meio da qual os indivíduos movem-se pelo desejo de vingança, denegrindo as boas qualidades do objeto desejado, diminuindo a dependência e a admiração;
- b) Negação ou bajulação, que se caracteriza pela busca de aceitação consciente do sentimento de inveja, negando o encontro com aquilo que se deseja;
- c) Projeção, faz com que a pessoa sinta que possui o que inveja, passando a enxergar-se em meio a pessoas invejosas e alheia a tal sentimento;
- d) Idealização, o indivíduo que sofre com a inveja que sente, procura perceber o objeto de sua cobiça como algo além de suas capacidades, exagera-se o valor do que se quer na tentativa de diminuir a inveja;
- e) Retirada, ocorre quando a pessoa não consegue conviver com seu próprio sentimento de inveja, e para combatê-lo afasta-se de qualquer competição, além de desvalorizar-se.

Reforçando a ideia de que padrões de comportamento podem ser percebidos em indivíduos que procuram enfrentar a inveja, Vries (1993) estabelece uma comparação que categoriza as atitudes apresentadas como sendo destrutivas ou construtivas.

Dessa forma, ficam claras as diversas atitudes que podem ser consideradas como soluções ou mesmo consequências do sentimento invejoso nos indivíduos, porém, ainda se faz necessário compreender de que maneira tal emoção é percebida e tratada em âmbito organizacional.

2.2 Gerenciando a inveja nas organizações

Diversos estudos procuraram determinar como a inveja é percebida nas organizações, as maneiras através das quais os gestores lidam com essa variável subjetiva, a influência desta sobre as decisões e os resultados organizacionais, e até mesmo, a relação dessa emoção com a cultura da empresa (BECK, 1998; PRADEBON; ERDMANN, 2002; VERDIANI, 2006; ARAÚJO *et al.*, 2014; PASQUINI; BONFIM, 2015).

Bedeian (1995) propõe em seu estudo que o indivíduo precisa adotar uma postura mais proativa do que reativa no que concerne o trato com a inveja no campo profissional. O autor define cinco diretrizes que apoiam pessoas nessa situação, em primeiro lugar, o indivíduo precisa ser um membro forte da equipe e aderir às regras não oficiais do local de trabalho; também deve evitar expor muitas informações sobre si; manter-se progredindo na carreira tomando cuidados para não se tornar um alvo para a inveja alheia; usar da mediação caso possível, utilizando de programas organizacionais que abordam invejados e invejosos no trabalho; e por fim, retirar-se do ambiente ou, como o próprio autor nomina, do “sistema doente”, pois, em alguns casos, a inveja está enraizada não somente em algumas pessoas, mas também na própria organização.

Neste estudo utilizaremos as perspectivas de Tomei (1994) e Tomei e Belle (1997) para analisar a gerência da inveja no contexto organizacional que reúne ações em nível individual e em nível organizacional.

Em sua obra Tomei (1994) elenca diversos questionamentos que podem ser feitos por pesquisadores que desejam compreender mais profundamente como emerge o sentimento invejoso nas organizações e seus efeitos sobre o ambiente organizacional. As questões perpassam temáticas como o perfil cultural dos entrevistados, suas opiniões sobre colegas de trabalho e práticas de gestão implementadas pela alta chefia.

Sua abordagem foi utilizada em estudo realizado conjuntamente em empresas francesas e brasileiras (TOMEI; BELLE, 1997), partindo das provocações anteriormente citadas, as pesquisadoras puderam perceber como a inveja e seu gerenciamento desenvolvem-se de maneiras distintas a depender do contexto investigado.

Assim, por meio da categorização das práticas existentes, será possível descrever o método utilizado pelo corpo gestor para gerência da inveja assim como o significado dado ao sentimento, e traçar oportunidades de melhorias no trato da atitude invejosa no ambiente de trabalho.

3 | ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa foi utilizada uma abordagem qualitativa em virtude da subjetividade das variáveis que compõem o fenômeno estudado. Do ponto de vista dos seus objetivos, a pesquisa foi definida como descritiva e com relação aos procedimentos técnicos adotados para sua execução, a mesma caracterizou-se por ser um estudo de caso.

O contexto da pesquisa é formado por todo corpo docente que atua na Escola Técnica Estadual Professora Célia Siqueira. Já os sujeitos da pesquisa escolhidos foram os membros que compõem a gestão da referida instituição, a saber: o professor e gestor da escola, assim como os dois coordenadores de curso e a coordenadora pedagógica.

O instrumento utilizado nesta pesquisa foi uma adaptação do roteiro elaborado por Tomei (1994) bem como adotou-se também a consulta a fontes documentais. Os documentos considerados administrativos consultados foram o estatuto do servidor do Estado de Pernambuco assim como a lei do magistério.

As variáveis de análise escolhidas para o estudo, seguindo o modelo teórico escolhido (TOMEI, 1994), foram o conceito de inveja, as práticas que corroboram tal sentimento na organização e as ações de gerência do sentimento invejoso.

A análise dos dados obtidos foi realizada por meio da análise de conteúdo qualitativa e para a apresentação e discussão dos resultados, definiram-se três categorias: a) caracterização da inveja segundo os sujeitos da pesquisa (E. 1; E. 2; E. 3; E. 4); b) práticas gerenciais que estimulam a inveja; c) ações da gestão para

controle do sentimento invejoso.

4 | ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

Buscou-se nesse estudo investigar a temática inveja em um contexto específico, limitado a Escola Técnica Estadual Professora Célia Siqueira. A referida instituição compõe um rol de escolas estaduais localizadas no estado de Pernambuco, que foram criadas para oferecer a população um ensino médio concomitante ao ensino técnico profissionalizante.

4.1 Caracterização da inveja

A inveja na Escola Técnica Estadual Professora Célia Siqueira, pode ser compreendida, de acordo com a fala do seu gestor, como um sentimento bom ou ruim a depender da maneira que o indivíduo a emprega em suas ações em seu cotidiano.

Existem duas formas de encarar a inveja, uma como um sentimento mal, ruim, que faz com a pessoa deseje o que o outro tem para que o outro não tenha mais e existe aquilo que chamamos de “inveja branca” que é a inveja boa, que é quando você vê alguém alcançar um objetivo e você e deseja pra si chegar aquele objetivo, mas sem tomar o lugar do outro. (E.1)

Essa postura se encaixa com o que afirma Tomei (1994) quando em sua obra a autora apresenta ao leitor duas perspectivas sobre a mesma temática. Segundo a estudiosa a inveja é a priori um sentimento ruim, sombrio, que todos sentimos, mas preferimos não externalizar por vergonha do julgamento alheio. Nessa perspectiva, Tomei adverte que o indivíduo procura não somente ter o que o próximo tem, mas anseia que o outro não possua mais o seu objeto de desejo. O outro lado da inveja, que a autora também defende existir, está voltado para a admiração que é possível sentirmos em relação à conquista alheia. Neste sentido, a autora destaca o lado benigno e construtivo do sentimento invejoso, que não compromete a ordem social e que desperta no ser humano o desejo de ter o mesmo que o outro tem, porém por meio de esforço próprio e sem a necessidade de tomar o que está sob a posse de outrem. Destaque para o alinhamento entre o entendimento do gestor com o que defende a autora nesse sentido:

Por exemplo, determinado colega de trabalho alcançou tal função, tal objetivo, então eu penso pra mim que um dia vou alcançar aquele objetivo que o colega alcançou, eu vou trabalhar pra também chegar lá e não pensar em tirar aquilo que o colega conseguiu, em tomar o lugar do colega. (E. 1)

Tais apontamentos, corroboram os achados do estudo de Verdiani (2006) em um estudo no setor calçadista, diferente do setor estudado nesta pesquisa, que também encontrou opiniões que destacam ambos os lados da inveja. Porém, é possível perceber certa unidade no entendimento dos coordenadores, que enfatizaram o

aspecto negativo do sentimento, utilizando em suas respostas expressões como “desgosto ou pesar” (E. 3), “sentimento ruim” (E. 2) “infelicidade” (E. 4), o que denota ainda a predominância de um conceito ruim acerca da temática.

Com relação às consequências da inveja sobre a rotina organizacional, o gestor, assim como seus coordenadores, declararam que a queda na produtividade e a fragilização das relações interpessoais são facilmente percebidas, aspectos destacados por Tomei (1994), e estabelecidos no estudo de Araújo et al. (2014) que reforçam ainda que os efeitos causados pela inveja em organizações públicas contribuem para o aumento das barreiras já existentes a uma mudança qualitativa que possa ser convertida em benefícios à população atendida.

4.2 Práticas gerenciais que estimulam a inveja

Partindo da premissa de que a inveja é inerente a todo agrupamento ou organização humana (PATIENT; LAWRENCE; MAITLIS, 2003), foi indagado ao gestor e coordenadores sobre suas práticas a fim de que fosse possível identificar ações que nas empresas estimulam o sentimento invejoso. Conforme o seguinte trecho da entrevista é possível perceber que existem práticas que corroboram comportamentos invejosos, e que são implementadas pela própria equipe gestora, como por exemplo, nas falas transcritas de E. 1 e E. 3, respectivamente: “A gente procura motivar e evidenciar para que desperte no outro a vontade de fazer também, mesmo sabendo que é uma faca de dois gumes.”. E também em: “Deixamos clara a posição de cada um nas reuniões para todos os presentes, para que cada professor se conscientize de sua situação.”.

Ainda que o corpo gestor reconheça que as ações de reconhecimento do mérito para profissionais que atinjam as metas possam estimular o lado ruim da inveja, aquele que segundo Tomei (1994), não produz admiração ou estimula o crescimento, o corpo diretivo da escola técnica considera válida e adequada a utilização de tais ações. Os destaques individuais são realizados publicamente no ambiente escolar, sempre mantendo o cuidado de exaltar que a sinergia do grupo é o que propicia o terreno favorável a consecução dos objetivos estabelecidos, o que alinha o contexto pesquisado às conclusões de Patient, Lawrence e Maitlis (2003), quando afirmaram que a cultura organizacional se faz tão presente quanto a ação individual durante a construção do sentimento invejoso.

É notória a influência exercida sobre o comportamento dos membros componentes do corpo docente, por parte de práticas gestoras da equipe que precedeu o atual diretor e que ainda, segundo o relato do mesmo, se fazem lembradas em determinados momentos. Ainda que o atual gestor (E. 1) não possua controle sobre o que foi realizado antes de sua investidura no cargo, sua fala remete ao que Tomei (1994) define como sendo politização e modelos autoritários: “Os mitos existiam, com o propósito de serem seguidos, cegamente, e esses mitos não eram necessariamente

peças, mas atitudes e comportamentos de outra instituição que não condiziam com nossa realidade.”.

Ainda na fala do diretor percebe-se que existem resquícios de estratégias de idealização que eram utilizadas, e devido ao pouco tempo de trabalho ainda não foi possível extinguir:

Vamos ligar pra saber como fulano de tal vai fazer, qual será a decisão em tal lugar, então assim continuávamos dependentes como se estivéssemos ainda como embriões que surgiram de uma outra instituição, sem autonomia ou predisposição pra fazer. (E.1)

Essas ações, que não foram citadas pela equipe da coordenação, sendo lembradas somente pelo diretor, são elencadas por Beck (1998) como estratégias gerenciais de controle sobre os membros da organização, definição alinhada com o depoimento colhido do gestor acerca das ações que encontrou quando assumiu a gestão da escola e que hoje procura coibir.

4.3 Ações para controle do sentimento invejoso

Tomei (1994) sugere diversas práticas e posicionamentos por parte da chefia que podem inibir a presença da inveja nas instituições. Ao longo da entrevista é possível destacar trechos que remetem a estas diretrizes: “Gestão participativa e democrática é no que acreditamos e tentamos colocar em prática” (E. 1) e, “A gestão participativa e uma boa comunicação podem não extinguir mas ao menos diminuem a presença desse sentimento” (E. 2).

Um aspecto que chama atenção é a preocupação da equipe com a gerência da inveja em nível individual, na busca do que pode ser definido como autoconhecimento. Os entrevistados defendem que muitas vezes o comportamento invejoso pode ter origem em contextos alheios ao ambiente profissional e somente uma investigação minuciosa do indivíduo poderá revelar o que estimula a conduta invejosa e dessa forma tratar da melhor maneira este problema. Dessa forma fica clara a predominância de duas palavras-chave que resumem o entendimento de boas práticas gerenciais no entendimento de gestor e coordenadores, são elas: gestão participativa e comunicação. Esses conceitos convergem com as estratégias ou instrumentos legítimos elencados por Beck (1998) como formas de influenciar positivamente o clima organizacional.

Tomei (1994) destaca que as emoções que convergem no sentimento invejoso incluem aspectos que passam por convenções sociais e até mesmo respostas psicológicas, e que tais experiências vividas pelo indivíduo podem colaborar no entendimento de seu comportamento.

Fato que dificulta especialmente a gerência do comportamento invejoso é a rigidez e a objetividade encontradas nos regimentos e leis que norteiam as ações dentro de instituições públicas, que é o caso da organização estudada. Segundo os respondentes e conforme foi verificado no estatuto do servidor do Estado de Pernambuco, não há

menção ao termo inveja, apesar de existir instruções para tipos de comportamento que podem ter o sentimento invejoso como sua motivação. É o que Flach (2007) constata em sua pesquisa ao destacar que a falta de códigos penais ou outras formas de prever a coação e a aplicação de penas eficazes sobre esses assuntos, como fatores que contribuem para banalização desta temática.

No final de sua fala, o gestor da escola (E. 1) e um dos coordenadores (E. 4), respectivamente, citam uma alternativa interessante para o tratamento da inveja e que vai ao encontro das premissas “autovalorização” e “sistema de informação” pontuadas por Tomei (1994) como indicações para controle da inveja: “Importante que tivéssemos periodicamente formações para o profissional, não na área específica, pedagógica, mas nessa área motivacional.”; e, “Reuniões para tentar ajudar o indivíduo a perceber-se como capaz de obter êxito.” .

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sentimento de inveja foi caracterizado neste estudo como intrínseco a todo ser humano e conseqüentemente presente em todas as organizações (CUKIER, 2011).

Dessa forma, este elemento subjetivo deve ser levado em consideração no momento em que se assume a gerência ou chefia de qualquer organização, pois a linha que separa a vertente benéfica da inveja de seu sentido destrutivo é muito tênue, o que torna o acompanhamento de tal sentimento ainda mais complicado que a gestão de aspectos objetivos das organizações.

Quando analisada a percepção da inveja segundo os membros da gestão da escola abordada, é destaque na fala dos entrevistados a predominância da visão negativa do sentimento invejoso, ainda que o gestor tenha destacado o entendimento de que a inveja pode estimular condutas imorais ou antiéticas em igual medida a práticas construtivas e saudáveis para o indivíduo e para a organização. Todos elencaram ainda como principais conseqüências da inveja a perda da eficiência e da produtividade da empresa, o que reforça que o aspecto negativo é ainda o mais lembrado quando o assunto é essa emoção. Mas também compreendem que o indivíduo não nasce invejoso, e que tal sentimento aflora nas pessoas ao longo das experiências que vivem e em ambientes que podem ser familiares, profissionais, ou qualquer outro nos quais os indivíduos estejam inseridos.

Quanto às práticas de gerência que estimulam a inveja, o diretor assim como os coordenadores, ressaltam que o reconhecimento público do mérito individual é a mais praticada e que compreendem que a mesma pode ser o estopim de uma conduta invejosa dentro da escola. Destaca-se a carga emocional negativa presente na escola, oriunda da antiga gestão, que segundo as respostas obtidas ainda dificulta a gerência da inveja naquele ambiente. Os mitos, as idealizações e as práticas autoritárias deixaram marcas ainda sentidas mesmo após a mudança do corpo gestor realizada há 9 meses, o que isenta mas não facilita o trabalho da gestão atual no que tange a

gerência da conduta invejosa.

Em se tratando especificamente das ações que o corpo gestor da instituição de ensino utiliza como instrumentos para inibir ou extinguir a conduta invejosa em seu grupo de trabalho, sobressaem-se a gestão participativa e/ou democrática, a avaliação do mérito e o estímulo e valorização do autoconhecimento pautado em um processo de comunicação adequado. Gestor e coordenadores acreditam que inserindo os indivíduos no processo de tomada de decisão terão menores problemas com julgamentos pessoais. E, partindo de suas percepções de inveja, mantêm uma postura de busca por conhecer as diversas realidades das pessoas com quem trabalham, para que seja possível chegar até a origem de um possível comportamento invejoso.

A partir dos resultados encontrados no contexto da escola investigada e por meio das declarações obtidas dos diversos atores envolvidos no processo de gestão é possível estabelecer novas perspectivas acerca do sentimento invejoso. As particularidades nas opiniões emitidas e as especificidades das ações implementadas na escola demonstram como entidades podem responder de diversas maneiras a um mesmo estímulo (comportamento invejoso) no ambiente de trabalho. Tais achados corroboram com a discussão sobre a temática inveja no sentido de apresentar os métodos utilizados por uma organização com fins de gerenciamento de algo tão subjetivo.

Durante este estudo surgiram algumas limitações como, por exemplo, a dificuldade em conseguir a participação de um membro do corpo diretor durante a etapa de entrevistas devido a escala de horários.

E por fim, ressalta-se que o sucesso na busca por estabelecer definições e práticas de controle de aspectos subjetivos pode ser influenciado pelo momento no qual a pesquisa foi realizada, o que neste caso fundamenta a proposta para estudos futuros na mesma organização com o corpo docente, no caso os que pertencem a escalas inferiores na hierarquia, de modo a verificar a percepção dos mesmos sobre esta temática. Ainda é possível um estudo comparativo da gerência da inveja entre duas ou mais escolas que se submetem às mesmas regras e diretrizes, a fim de que possam ser averiguadas divergências ou convergências nas práticas das instituições.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. M.; NASCIMENTO, T. C.; BRITO, L. M. P.; GALVÃO JUNIOR, F. M. Inveja em organizações públicas: reflexões introdutórias. *Revista Diálogo*, n. 24, 2014.

BECK, Nelson Germano. A inveja: um comportamento esquecido nas organizações. *Revista Teoria e Evidência Econômica*, v. 5, n. 10, 1998.

BEDEIAN, Arthur G. Workplace envy. *Organizational Dynamics*, v. 23, n. 4, p. 49-56, 1995.

BERS, Susan A.; RODIN, Judith. Social-comparison jealousy: A developmental and motivational study. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 47, n. 4, p. 766, 1984.

- BINIARI, Marina G. The emotional embeddedness of corporate entrepreneurship: the case of envy. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 36, n. 1, p. 141-170, 2012.
- BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; PAGOTTO, Cecília do Prado. O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2010, vol.26, n.spe, pp. 37-50. ISSN 0102-3772.
- BRIEF, Arthur P.; WEISS, Howard M. Organizational behavior: Affect in the workplace. **Annual review of psychology**, v. 53, n. 1, p. 279-307, 2002.
- CANEN, Alberto G.; CANEN, Ana. Challenging envy in organizations: multicultural approaches and possibilities. **Business Strategy Series**, v. 13, n. 5, p. 199-207, 2012.
- CREPALDI, L.. A inveja no mundo atual. *Revista IMES Comunicação*, São Caetano do Sul, v. II, n.4, p. 60-62, 2002.
- CUKIER, Rosa. Psicossociodrama da inveja: atire a primeira pedra se você puder!. **Rev. bras. psicodrama**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 13-33, 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-53932011000100002&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 30 abr. 2016.
- DOGAN, Kim; VECCHIO, Robert P. Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, v. 33, n. 2, p. 57-64, 2001.
- FLACH, L. Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados a inveja, mentira, fofocas e assédio moral. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro –RJ.
- FERREIRA, A.B.H.. **Aurélio, século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3ª ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1999.
- GRANDE, Carolina. O trabalho e o afeto: Prazer e sofrimento no trabalho dos professores da escola pública de Brasília. Dissertação. (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.
- JACOBY, Alessandra Rodrigues et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, v. 9, n. 2, p. 619-645, 2009.
- KLEIN, Melanie. Envy and Gratitude and Other Works 1946–1963: Edited By: M. Masud R. Khan. In: **Envy and Gratitude and Other Works 1946–1963: Edited By: M. Masud R. Khan**. London: The Hogarth Press and the Institute of Psycho-Analysis, 1975. p. 1-346.
- MACHADO, Evelcy Monteiro; MACHADO, Larissa Monteiro. Gestão educacional: discutindo inveja nas organizações. In: MACHADO, Evelcy Monteiro; CORTELAZZO, Iolanda Bueno de Camargo (Org.). *Pedagogia em debate: desafios contemporâneos*. Livro Virtual. Curitiba:UTP, 2004.
- PASQUINI, Nilton Cesar; BONFIM, Rita de Cássia Aparecida Busto. Classificação do sentimento inveja em 133 gestores. *Revista Científica on-line-Tecnologia, Gestão e Humanismo*, v. 5, n. 1, 2015.
- PATIENT, D.; LAWRENCE, T.; MAITLIS, S. Understanding workplace envy through narrative fiction. *Organization Studies*, v. 24, n. 7, p. 1015-1044, 2003
- PRADEBON, Vania Marta; ERDMANN, Alacoque Lorenzini. Sentimento presente nas relações de trabalho da enfermagem: a inveja. *Rev. RENE*; 3(1): 34-jan.-jun. 2002.
- SILVA, José Roberto Gomes da; VERGARA, Sylvia Constant. Sentimentos, subjetividade e supostas

resistências à mudança organizacional. *Revista de Administração de empresas*, v. 43, n. 3, p. 10-21, 2003.

TOMEI, Patrícia A. **Inveja nas organizações**. São Paulo: Makron Books, 1994.

TOMEI, Patrícia A.; BELLE, Françoise. Análise comparativa da gerência da inveja nas organizações brasileiras e francesas. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 5-13, jan./mar. 1997.

VERDIANI, Glaura M. Sajovic. *Um estudo sobre a inveja no ambiente organizacional*. Araraquara. Dissertação de mestrado-PMDRM- Centro Universitário de Araraquara, 2006.

VIDAILLET, Bénédicte. Lacanian theory's contribution to the study of workplace envy. **Human relations**, v. 60, n. 11, p. 1669-1700, 2007.

VRIES, M.K. A inveja, a grande esquecida dos fatores de motivação em gestão. In Chanlat, J. F. (Org) *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. Vol. I. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Accountability 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 212, 215, 216, 217, 220, 221, 222, 223, 224

Administração Pública Brasileira 147, 200, 202, 209, 220, 224

Adoecimento 172, 180, 182, 184, 186

Ajustamento funcional 172, 177, 178, 179, 180, 182, 183, 184, 186

Análise bibliométrica 75, 76, 81, 82, 88, 92, 93

Auditoria 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 25, 26, 28, 29, 200, 202, 205, 206, 209, 212, 213, 214, 216, 217, 218, 220, 221, 222

Auditoria Geral do Estado do Rio de Janeiro (AGE/RJ) 200, 201, 202, 210, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 257

C

Cadeia de suprimentos 51, 56, 73, 75, 76, 77, 94, 95, 96

Cana-de-açúcar 75, 80, 82, 83, 84, 85, 86, 94, 96

Clientes 28, 32, 37, 38, 47, 49, 50, 52, 55, 58, 59, 60, 64, 67, 69, 77, 78, 79, 83, 84, 85, 93, 105, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 125, 135, 136

Competências gerenciais 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158

Competitividade 57, 58, 62, 67, 69, 175, 245

Conflitos de Agência 14, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26

Conselho de Administração 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27

Controle 14, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 29, 47, 49, 50, 53, 56, 66, 69, 73, 76, 123, 135, 193, 194, 195, 196, 197, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 236, 254

D

Discentes 159, 161, 164, 165, 166, 167, 168

E

Empreendedorismo 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 134, 136, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 159, 160, 161, 162, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171

Empresa Familiar 15, 23, 24, 26, 27, 28

Entrada de pedidos 48, 49, 51, 52

Escola 75, 94, 144, 172, 173, 174, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 187, 189, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 224, 225, 226, 227, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241

Escola Manguinhos 225, 226, 227, 234, 235, 236, 237, 239, 240, 241

F

Formalização 24, 121, 122, 128, 129, 139, 140, 142, 143

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) 225, 226, 227, 232, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242

G

Gerenciamento 55, 56, 60, 65, 73, 78, 87, 94, 102, 137, 138, 141, 187, 192, 197, 254

Gestão de Pessoas 147, 154, 156, 243, 244, 246, 254, 255

Gestão Pública 147, 150, 153, 154, 204, 206, 215, 221, 224, 242, 243, 244, 245, 246, 254, 255

Governança 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 44, 75, 76, 78, 79, 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 205, 224, 243, 244, 254

Governança Corporativa 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29

I

Indústria fonográfica 98, 99, 100, 108

Informalidade 121, 122, 128, 129, 138, 140, 141, 142, 143

Inovações disruptivas 98, 100, 103, 105

Intenções empreendedoras 159, 160, 161, 166, 168

Inveja 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199

Investimento 16, 18, 19, 21, 25, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 51, 61, 114, 124, 130, 246, 253

K

Kaizen 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74

L

Logística 21, 47, 48, 49, 50, 55, 56, 57, 58, 59, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 82, 84, 94, 97

M

Marketing Digital 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 119, 120

MEGP 243, 244, 245

Mídia Social 110, 114, 116, 118

Modelo dos Múltiplos Fluxos 225, 226, 227, 240, 241

Motivação 7, 12, 62, 70, 107, 121, 127, 130, 136, 162, 196, 199, 248, 251, 253

O

Opções 30, 31, 32, 35, 36, 42, 43, 45, 131, 168, 169, 248

Organizações educacionais 146

P

Perfil de consumidor 98, 102

Políticas Públicas 125, 163, 182, 185, 186, 224, 225, 226, 227, 228, 231, 233, 234, 237, 238, 240, 241, 242

Práticas 21, 22, 26, 27, 58, 61, 71, 87, 96, 112, 113, 124, 144, 150, 152, 153, 154, 155, 187, 189, 192, 194, 195, 196, 197, 208, 231, 232, 237, 242, 243, 247, 253, 254

Processamento de pedidos 47, 48, 49, 50, 51, 54, 55

Projeto 30, 31, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 56, 66, 67, 68, 73, 131, 135, 167, 225, 226, 227, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 254

Projeto Teias 225, 226, 227, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241

R

Revisão sistemática 75, 76, 81, 87, 97

Risco 4, 15, 16, 17, 18, 22, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 40, 44, 45, 54, 58, 124, 172, 184

S

Serviços de streaming musical 98

Setor público 27, 146, 147, 152, 153, 155, 156, 165, 205, 222, 245

T

Tecnologia de informação 21, 48, 49, 54, 55, 56, 147, 152

Trabalho docente 172, 184

Transparência 16, 24, 200, 202, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 211, 213, 216, 217, 219, 220, 221, 222, 224

U

Usina sucroenergética 75, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 92, 93

V

Viabilidade 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 43, 143

 **Atena**
Editora

2 0 2 0