Revista Científica On-line
Tecnologia – Gestão – Humanismo
ISSN: 2238-5819

CLASSIFICAÇÃO DO SENTIMENTO INVEJA EM 133 GESTORES

CLASSIFICATION OF THE FEELING OF ENVY IN 133 MANAGERS

CLASIFICACIÓN DEL SENTIMENTO DE ENVIDIA EN 133 GERENTES

Nilton César Pasquini[1] (nc.pasquini@ig.com.br)
Rita de Cássia Aparecida Busto Bonfim[2] (rita.b.bonfin@gmail.com)

[1]Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR)
[2]Master Coaching

Resumo
As empresas perdem muito tempo gerenciando conflitos, principalmente de possuidores de cargos estratégicos e os conflitos agregam valor no custo da não qualidade, assim é necessário saber o que os geram. Este trabalho objetiva determinar através do Teste das Relações Objetais (TRO) de Herbert Phillipson a que classe de inveja (perversa, neurótica e sublimada) pertencem os 27 gerentes e 106 supervisores das áreas têxtil, metalúrgica e transporte. Foi observado que o pior sentimento ocorre nos menos experientes.
Palavras-chave: Gestão de pessoas, Inveja, Conflito.

Abstract
Companies spend a lot of time managing conflicts, especially owners of strategic positions and conflicts add to the cost of non-quality, so it is necessary to know who generate it. This study aims to determine through testing of Object Relations (TRO) Herbert Phillipson that class envy (perverse, neurotic and sublimated) belongs to the 27 managers and 106 supervisors of the textile, metallurgical and transport areas. It was observed that in the worst feeling is less experienced.
Keywords: People management, Envy, Conflict.

Resumen
Las empresas gastan una gran cantidad de tiempo en la gestión de conflictos, especialmente los propietarios de posiciones estratégicas y conflictos añadir al coste de la no calidad, por lo que es necesario saber que lo generan. Este estudio tiene como objetivo determinar a través de pruebas de relaciones de objeto (TRO) Herbert Phillipson esa clase envidia (perverso, neurótica y sublimada) pertenece a los 27 gerentes y 106 supervisores del área textil, metalúrgica, transporte. Se observó que en el peor sentimiento es menos experimentado.
Palabras clave: Gestión de personas, Envidia, Conflicto.

Introdução

Fisher (2002) observa que gestão de pessoas é o meio para orientar o comportamento das pessoas, por ocorrer a necessidade de entabular missão e visão organizacional pensando na sociedade e na razão de existir da própria organização, de implementar novas práticas e políticas de gestão de pessoas, de redefinir e redesenhar processos e de conceber e implementar o

ISSN: 2238-5819

planejamento de recursos humanos. Isso se embasa no que Guimarães (2000) cognomina de um modelo suportado pela flexibilidade e ancorado em análise por competências.

Assim a ciência de gestão de pessoas pode estudar o fator motivacional, pois segundo Moreira (2011) e Pasquini (2013a) a motivação no trabalho tem ocupado um lugar de destaque na literatura em ciências sociais por muitos anos. Uma das razões para esse destaque e interesse é a crença de que a satisfação no trabalho afeta a produtividade do trabalhador, o absenteísmo e a rotatividade, aumentando assim a eficiência organizacional. Outra razão para esse interesse vem da noção de que a satisfação no trabalho pode ter sérias consequências para o bem-estar físico e mental do indivíduo. Pasquini (2013b) reforça que o estado fisiológico e mental, quando não entra em harmonia, afeta diretamente no custo da não qualidade, podendo ainda criar um ambiente mais propício para sentimentos indesejáveis como a inveja e consecutivamente gerar conflitos.

Berg (2011) cita que a palavra conflito vem do latim *conflictus*, originário do verbo *conflictare*, que significa choque entre duas coisas, embate de pessoas ou grupos opostos, que lutam entre si. Pickering (1999) complementa mencionando que o conflito na sociedade moderna é inevitável e evidente. Em todos os lugares, há a existência de opções divergentes ou incompatíveis.

Este trabalho objetiva determinar através do Teste das Relações Objetais (TRO) de Herbert Phillipson a que classe de inveja (perversa, neurótica e sublimada) pertencem os 27 gerentes e 106 supervisores das áreas têxtil, metalúrgica e transporte. Foi observado que o pior sentimento ocorre nos menos experientes.

1 Inveja

A palavra inveja vem do latim *in-videre*, que significa não ver, ou ver enviesado. A inveja se manifesta popularmente no olho gordo. Shakespeare, em sua obra Otelo, apelida essa afeição de inveja verde, uma alusão à bílis hepática, amarga quanto este sentimento (CUKIER, 2011).

Para Kant (1922, *apud* BYINGTON, 2002), a inveja é como um dos vícios da misantropia, que está associada à ingratidão e à alegria pelo mal alheio, afirma que tal sentimento é intrínseco à natureza humana, não a rejeita pelo furor, mas pela obsessão de uma paixão humana que causa desordem a si mesma e ânsia em destruir a felicidade alheia. De acordo com Byington (2002), Aristóteles concebia a inveja como resultado da proximidade e da semelhança, possibilitando comparações que se direcionam a ambição.

Para Tomei (1994), a inveja pode ser classificada em três categorias:

Inveja Sublimada — Inclui indivíduos que sentem inveja, mas conseguem superar esse sentimento, utilizando-o para seu próprio crescimento. Tais indivíduos admitem as qualidades do seu objeto de inveja e buscam se superar para alcançar os seus próprios objetivos;

ISSN: 2238-5819

Inveja Neurótica — Nessa categoria, estão os indivíduos que sentem inveja e sofrem com isso, sem fazer nada para mudar suas atitudes. Normalmente, são deprimidos, amargos e ansiosos;

Inveja Perversa — Refere-se a indivíduos que são invejosos e que buscam destruir seu objeto de inveja. São difíceis de encontrar em organizações porque, ao depreciar seu objeto de inveja, acabam por destruir suas próprias relações de trabalho.

> Paradoxalmente, para o líder organizacional, a inveja pode ser mais prevalente quando a organização for bem sucedida, e as pessoas estão fazendo bem e se sentindo bem. Fazer o pessoal se sentir bem e estabelecer uma boa moral é uma tarefa difícil e complexa. Frequentemente, os gerentes estão à esquerda frustrados e desmoralizados quando suas tentativas genuínas de tornar as coisas melhores são sabotadas. Eles não levam em conta o papel poderoso da inveja minar os seus melhores esforços para criar uma melhor no trabalho. A esperança e confiança frequentemente estragados ou porque o indivíduo não pode tolerar a vulnerabilidade da bondade de aceitar, ou morder a mão que alimentá-los, porque eles são movidos por inveja do gestor que é superior na hierarquia organizacional. Os gestores que invejam os talentos de sua equipe irão projetar as suas impropriedades em sua força de trabalho para evitar qualquer rivalidade, e assim colocar o pessoal em seu lugar (KAPUR, 2009).

Na visão de Cukier (2011) a inveja tem vários conceitos que variam de acordo com o aspecto do fenômeno que se quer abarcar:

> - Inveja é um tipo de dor psicológica sentida quando, ao nos compararmos a outra(s) pessoa(s), avaliamos que nosso valor, nossa autoestima e nosso autorrespeito estão diminuídos.
> - Inveja é a dolorosa observação daquilo que nos falta.
> - Sentimos inveja quando outra pessoa tem características superiores às nossas.
> - A inveja é um tipo de admiração e amor por aquilo que não se tem.
> - Schadenfreude é uma palavra de origem alemã, usada também em outras línguas, para designar o sentimento de alegria ou prazer pelo sofrimento ou infelicidade dos outros.
> - A inveja é o sentimento que nos torna quando observamos o sucesso dos outros (CUKIER, 2011).

Câmara (2004) relata que Nietzsche contemplava a inveja e o rancor como mola da competição, de que depende o aperfeiçoamento, individual, social e político, e, consequentemente, como sentimentos que servem o Bem Comum; mas o excesso, singular ou coletivo, dessa peculiar virtude contribui para anular o seu efeito e é inevitavelmente punido, ou pela mão da polis ou pelo ressentimento dos deuses.

1.1 Origem da Inveja

Em 1920, Freud postula que o funcionamento do sistema psíquico esteia na oposição entre duas pulsões básicas: a de vida e a de morte; pulsão de morte seria universal, a qual se

ISSN: 2238-5819

manifestaria de várias formas como: a compulsão à repetição, a reação terapêutica negativa, a agressividade, a inveja, o narcisismo destrutivo (*apud* CUKIER, 2011).

Rabuske (2006) elucida que na história do Cristianismo, a inveja foi desde cedo classificada como algo totalmente negativo. Sob o pontificado de Gregório Magno, foi incluída entre os pecados mais graves, na época denominados capitais. A inveja sobrevive na atual nomenclatura dos pecados capitais, mas não tem mais aquela importância que lhe era dada na Antiguidade.

2 Teste das Relações Objetais (TRO)

O TRO é um método que se baseia em apresentar ao pesquisado 13 lâminas divididas em três séries, A, B e C, contendo cada uma das lâminas figuras evasivas e solicitar histórias. Consiste na teoria de que o participante, ao conceber histórias sobre as incitações apresentadas, recorrerá a suas próprias vivências e inventividade, expressando impulsos conscientes e inconscientes. Para Rosa (1995), o método utiliza como pressuposto básico as relações interpessoais como o núcleo das relações objetais no presente, explorando o conteúdo de realidade e o clima emocional que evocam.

> As lâminas da Série A se apresentam sombreadas de claro e escuro. De acordo com Phillipson (1981), esta série propicia o surgimento de primitivas necessidades de relações objetais e as ansiedades requeridas para esta satisfação e estão vinculadas a precoces relações objetais de dependência; enfatizam o contato físico e sensitivo (*apud* ROSA, 1995).

Segundo Ocampo *et al.* (1981), nesta série aparecem predominantemente ansiedades de tipo depressivo, um rol positivo de adequação. A possibilidade de se deprimir coincide com uma diminuição da mestria de se defender, em que os mecanismos de domínio e reparação onipotente são substituídos pelos de controle neurótico e reparação autêntica. A série B realça postura mais ligada ao ego, ainda mobiliza os controles egóicos mais desenvolvidos, em sujeitos muito perturbados, é possível que dê índices de aspectos que ainda mantêm certa adaptação.

> As figuras apresentam contornos escuros bem definidos e o contraste branco e preto dão poucas possibilidades a outras interpretações, que não a realidade exposta nas cenas. Por isso, nessa série deduz-se a capacidade do ego em lidar com a realidade (SILVA FILHO; SOUZA, 2004).

A série C possibilita a apreciação do tipo de vínculo com os colegas, para Rosa (1995) ocorre o uso de defesas que empobrecem o ego, tais como a negação, triunfo e o controle onipresente, são fantasias de perda e elaboração do luto, sentimentos frente ao conflito edipiano que favorecem dissociações: superego/ego/id, mente/corpo, mundo interno/externo,

ISSN: 2238-5819

fantasia/realidade. Em geral. As defesas neuróticas devem prevalecer nesta série, assim como na série B.

Na lâmina BR, de acordo com Rosa (1995),

> O sujeito pode não só mostrar a relação transferencial, operando durante toda a tarefa; poderá resumir seus problemas atuais, tal qual os sente e os métodos de solução mais acessíveis a ele. Esta lâmina apresenta um quadro do mundo que se cria para ratificar suas necessidades, evitando, ao mesmo tempo, as ameaças e consequentemente temidas da realidade com o objetivo de aliviar esta tensão, a fantasia inconsciente dominante e a relação transferencial com o psicólogo revelam-se a resposta, com certa qualidade (ROSA, 1995)

3 Metodologia

Fez uso do Teste das Relações Objetais (TRO) de Herbert Phillipson (1981, *apud* ROSA, 1995) para avaliar a condição psicodinâmica direcionada apenas para o sentimento de inveja. O estudo tem como objetivo quantificar entre 133 gestores a que classe de inveja pertencem; segundo Tomei (1994), sem veemência de argumentar psicologicamente as três séries, apenas oferecer um embasamento do assunto. Pontuações até três indicam inveja perversa; maiores que três a seis sugerem inveja neurótica; e, acima de seis, inveja sublimada.

A aplicação do teste, assim como sua avaliação, foi realizada por dois psicólogos com respaldo do autor; um psicólogo aplicou o teste e analisou, o outro avaliou às cegas os protocolos confrontando com a primeira avaliação.

4 Resultados

Foram ouvidos 133 indivíduos pertencentes a três áreas de atuação: têxtil, metalúrgica e transporte, sendo 27 gerentes e 106 supervisores (Tabela 1).

Tabela 1 – Quantidade de função por área de atuação pesquisado

Função	Têxtil	Metalúrgica	Transporte	Total
Gerente	13	8	6	27
Supervisor	54	31	21	106

Nas tabelas apresentadas a seguir, nota-se a presença de 9 (6,77%) gestores que apresentaram inveja perversa (Tabela 2), sendo da área têxtil 1 gerente e 12 supervisores (Tabela 3); na metalúrgica 1 gerente e 4 supervisores (Tabela 4); e na área de logística 1 gerente e 2 supervisores (Tabela 5), fato que não esperava encontrar nas organizações, pois este sentimento, segundo Chaves (1991), deseja que os outros percam aquilo que têm e que gostaríamos que fosse nosso. Esta postura é somente negativa, pois leva à involução. O invejoso deseja o infortúnio e a miséria daqueles que inveja, quer que aqueles que são melhores se vejam reduzidos ao seu nível.

Para Gobetti (2009), esse tipo se mostra ostensivamente invejoso. Ele vive para bloquear todas as expressões de criatividade, de beleza ou de talento que apareçam em sua frente, não se

ISSN: 2238-5819

trata de um tipo comum, porque sendo um sentimento muito intenso, acaba bloqueando o próprio caminho do invejo.

Este comportamento é prejudicial ao todo, pois arrasta para baixo um processo fabril ou departamento em prol ao outro, podendo até fazer uso de sabotagem. Ao mostrar os resultados para os diretores, três relataram acontecimentos com características de tal fato.

A inveja perversa concebe o conflito perde-perde; este conflito é esclarecido por Pimentel (2011), o atingir o objetivo de uma parte é mais relevante que os objetivos de outra parte, ignorando os interesses da parte oponente. Assim uma das partes tenta satisfazer os seus interesses sacrificando a outra. Nesta situação é difícil encontrar uma solução partilhada, pois não existe flexibilidade. É um conflito em que um todo perde mesmo uma parte ganhando, pois este indivíduo é capaz de proporcionar um prejuízo enorme na organização em benefício próprio.

A inveja neurótica foi observada em 7 gerentes (25,92%) e 31 supervisores (29,25%) (Tabela 2), sendo 4 gerentes e 17 supervisores no ramo têxtil (Tabela 3); 3 gerentes e 6 supervisores no ramo metalúrgico (Tabela 4); e 1 gerente e 7 supervisores no ramo de logística (Tabela 5). Esta afeição proporciona o conflito ganha-perde, tal conflito Pimentel (2011) dilucida quando uma das partes consegue o que quer através da outra. As estratégias ganha-perde não consideram as causas básicas do conflito e tendem a suprimir a vontade de pelo menos apenas uma das partes.

Gobetti (2009) inclui nos possuidores deste sentimento indivíduos que sofrem muito com isso, sem fazer nada para mudar suas atitudes, mas que não são necessariamente pessoas más. Pode-se dizer que ele é a principal vítima de sua inveja. Normalmente são deprimidos, amargos e ansiosos. São facilmente identificáveis dentro de qualquer empresa. Os invejosos neuróticos quando pressionados, ou quando passam por crises e condições não favoráveis, têm alta probabilidade de apresentar um comportamento do invejoso perverso.

Para Piccinini *et al.* (2011), a inveja sublimada ocorre em cultura de tarefas orientadas para o trabalho ou projeto, na qual se prioriza a rapidez de resposta e se estimula o trabalho em equipe; as pessoas precisam de flexibilidade, capacidade de negociação, profissionalismo, inovação e iniciativa para conviver com a competitividade. Valores como polivalência, perspicácia, pragmatismo e entusiasmo também são necessários para o trabalho em equipe.

A inveja sublimada gera conflito ganha-ganha; segundo Pimentel (2011), este conflito manifesta quando as partes envolvidas desejam satisfazer totalmente os interesses de todas as partes, este estilo revela uma grande preocupação com os interesses próprios e dos outros, bem como abertura, troca de informação e análise das diferenças de modo a atingir uma solução efetiva e aceite por todas as partes envolvidas. Este sentimento desejado pelos especialistas em gestão de pessoas e ideal para as organizações foi encontrado em 8 gerentes e 25 supervisores

ISSN: 2238-5819

no âmbito têxtil (Tabela 3); 4 gerentes e 21 supervisores no âmbito metalúrgico (Tabela 4); e 4 gerentes e 12 supervisores no âmbito logístico (Tabela 5).

O conflito ganha-ganha nem sempre é algo contraproducente. Souza *et al.* (2014) expõem que principalmente quando se trata de uma reunião em torno do mesmo objetivo em que são apresentados diferentes métodos de solucioná-lo, os indivíduos se chocam por defenderem suas ideias, e a organização se beneficia por poder usufruir de um leque de opções que traz maior clareza para a tomada de decisão.

O conflito pode ser entendido como o motor da mudança, como aquilo que mantém os relacionamentos e as estruturas sociais honestas, vivas e dinamicamente sensíveis às necessidades, às aspirações e ao crescimento do ser humano (LEDERACH, 2012). O conflito além de natural é um motor propulsor de mudanças. Entretanto, autores complementam afirmando que quando em excesso deixam de ser construtivos e passam a prejudicar a organização como um todo (BURBRIDGE; BURBRIDGE, 2012).

Para Piccinini *et al*. (2011) numa cultura de poder em que se trabalha por precedentes, com poucas regras e procedimentos, e os seus membros têm mentalidade política e assumem riscos em prol de mais poder; temos alta centralização e, portanto, comportamentos mais individualistas. Essa centralização do poder exige que as lideranças sejam mais autoconfiantes, comprometidas, dedicadas, ousadas para assumir riscos, tenham iniciativa, visão estratégica, autonomia e sejam motivadas e otimistas para a tomada de decisão assim como foco em resultados, já que os membros da organização têm mentalidade política e assumem riscos em prol de mais poder. Esse tipo de cultura propicia principalmente uma inveja sublimada, competitiva e depressiva.

Tabela 2 – Indivíduo por classe

Situação	Gerente	Porcentagem (%)	Supervisor	Porcentagem (%)
Inveja Sublimada	18	66,67	68	64,15
Inveja Neurótica	7	25,92	31	29,25
Inveja Perversa	2	7,41	7	6,60

Tabela 3 – Relação de indivíduo por classe do setor têxtil

Situação	Gerente	Porcentagem (%)	Supervisor	Porcentagem (%)
Inveja Sublimada	8	61,54	25	46,3
Inveja Neurótica	4	30,77	17	31,48
Inveja Perversa	1	7,69	12	22,22

Tabela 4 – Relação de indivíduo por classe do setor metalúrgico

Situação	Gerente	Porcentagem (%)	Supervisor	Porcentagem (%)
Inveja Sublimada	4	50,00	21	67,75
Inveja Neurótica	3	37,50	6	19,35
Inveja Perversa	1	12,50	4	12,90

ISSN: 2238-5819

Tabela 5 – Relação de indivíduo por classe do setor de transporte

Situação	Gerente	Porcentagem (%)	Supervisor	Porcentagem (%)
Inveja Sublimada	4	66,66	12	57,14
Inveja Neurótica	1	16,67	7	33,33
Inveja Perversa	1	16,67	2	9,52

Dessa forma, como relata Araújo *et al.* (2013), parece razoável a busca pela formulação de um modelo de gestão da inveja organizacional, que intencione captar o grau de inveja presente em uma organização, fornecendo, assim, subsídios para um melhor conhecimento da cultura organizacional, além de permitir, também, a avaliação do desempenho organizacional considerando a inveja como um elemento presente.

Rawls (2000) observa que, numa sociedade bem ordenada, são neutralizadas as condições para se produzir a inveja, que é representada por falta de confiança e segurança em si próprio, por sentimentos de impotência frente ao outro e pelas desigualdades das estruturas sociais que impelem os menos favorecidos a perceberem alternativas.

Na Tabela 6, nota-se que os possuidores da inveja perversa estão na faixa etária de 25 a 35 anos, os indivíduos mais experientes, acima de 51 anos, demonstraram a inveja sublimada, de um modo totalmente motivacional. O jovem perpetua este sentimento por aqueles que alcançaram o sucesso temendo o fracasso. Para Nietzsche (*apud* CÂMARA, 2004), inveja, rancor e ressentimento estão na base de formação dos jovens.

Tabela 6 – Classificação de inveja por idade

Idade	Inveja Sublimada	Porcentagem (%)	Inveja Neurótica	Porcentagem (%)	Inveja Perversa	Porcentagem (%)
25 a 30	9	56,3	2	12,4	5	31,3
31 a 35	4	40,0	2	20,0	4	40,0
36 a 40	11	26,2	31	73,8	0	0
41 a 45	9	64,3	5	35,7	0	0
45 a 50	25	92,6	2	7,4	0	0
51 a 65	18	100	0	0	0	0
65 a 70	6	100	0	0	0	0

Considerações Finais

Ao se determinar a que classe de inveja pertençam os gestores da organização, é lícito traçar um escalão aceitável de inveja; isso permite ainda formular estratégias neutralizadoras de inveja prejudicial como filtrar e diagnosticar no processo de seleção para ingresso na empresa.

ISSN: 2238-5819

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.

BERG, E. A. **Administração de Conflitos: abordagens práticas para o dia a dia**. Curitiba: Juruá, 2011.

BYINGTON. C. A. B**. Inveja Criativa** – O resgate de uma força transformadora da civilização. São Paulo: W11 Editores, 2002.

CUKIER, R. Psicossociodrama da inveja: atire a primeira pedra se você puder! **Revista Brasileira Psicodrama**, São Paulo, v. 19, n. 1, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0104-53932011000100002&script=sci_arttext. Acesso em: 08 nov 2014.

BURBRIDGE, R. M.; BURBRIDGE, A. **Gestão de conflitos:** Desafio do mundo corporativo. São Paulo: Saraiva, 2012.

CÂMARA, J. B. A competição em Nietzsche ou *agôn* das ideias. Disponível em: http://revistas.ulusofona.pt/index.php/respublica/article/view/1050/870. Acesso em: 09 nov. 2014.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GOBETTI, N. M. B. Q. **Inveja nas organizações** – um mal invisível. Dissertação de Mestrado. Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n203258.pdf. Acesso em: 09 nov. 2014.

GUIMARÃES, T. de A. A nova administração pública e a abordagem da competência. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

KAPUR, R. Managing Primitive Emotions in Organizations. **The Group-Analytic Society** (London), v. 42, 2009. DOI: 10.1177/0533316408100931.

LEDERACH, J. P. **Transformação de conflitos**. São Paulo: Palas Athena, 2012.

OCAMPO, M. L. S. **O processo psicodiagnóstico e as técnicas projetivas**. São Paulo: Martins Fontes, 1981.

PASQUINI, N. C. Eliminação do custo da não qualidade. **Revista Qualidade Emergente**, v. 4, n. 2, 2013a. Disponível em: http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/qualidade/issue/current/showToc. Acesso em: 10 nov. 2014.

_____. Incentivos organizacionais *versus* um aumento da produtividade e da auto-estima. **Revista Qualidade Emergente,** v. 4, n. 1, 2013b. Disponível em: http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/qualidade/issue/view/1509/showToc. Acesso em: 09 nov. 2014.

PICCINNI, V. C.; ALMEIDA, M. L.; OLIVEIRA, S. R. **Sociologia e administração:** relações nas organizações. Elsevier, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=LoULXUjeQIkC&pg=PT129&lpg=PT129&dq=inveja+sublimada&source=bl&ots=cIivhiBEq5&sig=cBKJsgoyyd_5QA-PzUh1ocutkyM&hl=pt-

BR&sa=X&ei=RgJeVKiuNaG_sQSN6oLQDQ&ved=0CEwQ6AEwCw#v=onepage&q=inveja%20sublimada&f=false. Acessado em: 08 nov. 2014.

PICKERING, P. **Como Administrar Conflitos Profissionais:** Técnicas para transformar os conflitos em resultados. São Paulo: Market Books, 1999.

PIMENTEL, M. S. P. **Conflito organizacional:** uma ameaça ou uma oportunidade para as organizações. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Mestrado em Comunicação nas Organizações, 2011. Disponível em: http://pt.slideshare.net/magdapimentel/mestrado-comunicao-nas-organizaes-estruturas-e-processos-organizacionais-o-conflito-organizacional-magda-pimentel. Acesso em: 08 nov. 2014.

ROSA, J. T. **Atualizações Clínicas com o Teste de Relações Objetais de Phillipson**. Santo André: Associação de Psicoterapia e Estudos Psicanalíticos, 1995.

SILVA FILHO, N.; SOUZA, L. R. Associação entre o diagnóstico adaptativo, indicadores de evolução clínica e o teste de relações objetais em pacientes com infecção pelo HIV-1, doentes ou não. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 5, n. 1, 2004. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/74.pdf. Acesso em: 09 nov. 2014.

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

RABUSKE, I. J. Movidos pela inveja: os adversários de Jesus e suas motivações em MC 2.1-3-6. **Estudos Teológicos**, v. 46, n. 1, 2006. Disponível em:<http://periodicos.est.edu.br/index.php/estudos_teologicos/article/viewArticle/501> Acesso em: 08 nov. 2014.

RAWLS, J. **O liberalismo político**. São Paulo: Ática, 2000.

SOUZA, G. P.; SANTOS, K. Z.; VASCONCELLOS, M. O. Conflitos interpessoais no ambiente organizacional. **FOCO: Revista de Administração e Recursos Humanos da Faculdade Novo Milênio**, v. 7, n. 1, 2014. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/103-270-1-PB.pdf.Acesso em: 09 nov. 2014.

Recebido em 12/11/2014

Aceito em 13/02/2015