

SENTIMENTO PRESENTE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA ENFERMAGEM: A INVEJA

FEELING PRESENT IN THE WORK RELATIONSHIPS OF NURSING : THE ENVY

SENTIMIENTO PRESENTE EN LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA ENFERMERÍA: LA ENVIDIA

VANIA MARTA PRADEBON¹
ALACOQUE LORENZINI ERDMANN²

Este artigo aborda o sentimento inveja, seus conceitos, origem e características, bem como sua presença nas relações de trabalho no cotidiano das organizações e da enfermagem. Por meio de um estudo de opinião com profissionais de enfermagem de uma instituição hospitalar, reconhece-se sua presença, as características dos invejados e invejosos e suas implicações nas relações de trabalho. Abre-se a discussão sobre a importância do tema e os vazios de conhecimento sobre o mesmo.

UNITERMOS: *Inveja; Relações interprofissionais; Enfermagem.*

This article is about the envy feeling, its concepts, origin and characteristics, as well as its presence in the work relationship of nursing organizations. An opinion poll states that hospital institutions with nursing professionals, the characteristics of envied and envious and implications on work relationships. To start the discussion about the importance of the topic and about theunknowledge of itself.

KEY WORDS: *Envy; Interprofessional relations; Nursing.*

Este artículo aborda el sentimiento envidia, sus conceptos, origen y características, tal como su presencia en las relaciones de trabajo en el cotidiano de las organizaciones y de la enfermería. Por medio de una investigación de opinión con profesionales de enfermería de una institución hospitalar, se reconoció su presencia, las características de envidiados y envidiosos, además de sus implicaciones en las relaciones de trabajo. De esta manera está abierta la discusión con respecto a la importancia del tema y los vacíos de conocimiento a respecto del mismo.

PALABRAS CLAVES: *Envidia; Relaciones interprofesionales; Enfermería.*

¹ Enfermeira da Unidade de Tratamento Intensivo Pediátrica do HUSM (RS). Especialista em Direção Hospitalar e Sistemas de Saúde. Mestre em Enfermagem/UFSC.

² Doutora em Filosofia da Enfermagem. LD em Administração da Enfermagem. Professora Titular NFR/PEN/UFSC. alacoque@newsite.com.br.

INTRODUZINDO O TEMA

O despeito de sentir-se inferiorizado ante a superioridade alheia é que torna o indivíduo invejoso
(de Dante Veoleci apud Tomei, 1994)

Estamos iniciando um novo milênio, com expectativas de um viver melhor, com a evolução nas áreas da ecologia, da ética, da estética, dos processos qualitativos, os quais apontam a importância da busca do “ser” e, no entanto, temas tão antigos quanto a criação do mundo continuam atuais, como é o caso da inveja.

Trata-se de um tema ainda um tanto velado nas relações do trabalho da Enfermagem, nas reuniões, nas palestras, na educação continuada, nos eventos. Discussões sobre a inveja já vêm ocorrendo nas organizações, em geral, com vários posicionamentos, focalizando o relacionamento humano e a competição no trabalho, pois as pessoas, às vezes, almejam a conquista dos seus objetivos por intermédio desse sentimento. A obra de Tomei (1994): “Inveja nas organizações”, coloca em voga o tema e amplia a discussão nessa área.

Neste artigo, pretende-se abordar o tema **sentimentos presentes no trabalho**, tendo como foco “a inveja no trabalho”, trazendo alguns aspectos teóricos complementados com um levantamento de opinião junto a um grupo de trabalhadores de enfermagem, abrindo-se assim a discussão sobre a importância do tema e os vazios de conhecimentos sobre ele.

FUNDAMENTANDO O TEMA

Parte-se da indagação: o que é a inveja? Vários são os autores que procuram conceituar inveja. Em Belle e Tomei (1997), encontramos a origem etimológica da palavra, a qual deriva do substantivo latino **invidia** e do verbo **invidere**, que significam olhar enviesado, de soslaio, olhar malicioso. E Ventura (1998, p.31) considera que “olhar enviesado é ter mau-olhado, é fazer mal, causar malefícios com o olhar, projetar impulsos destrutivos em alguém”. Nessa perspectiva, a inveja sai pelos olhos.

Os gregos representavam a inveja, segundo Belle e Tomei (1997), como um velho espectro feminino, a cabeça cercada de cobras, os olhos vesgos e fundos, a tez lívida.

Um ser de magreza extrema, com uma serpente nas mãos e uma outra lhe roendo o coração; às vezes acompanhado da Hidra de Lerna, monstro mitológico de sete cabeças. Na atualidade, seu símbolo é a serpente, como diz Ventura (1998), e a cor que a representa é a roxa.

No dicionário Novo Aurélio, Ferreira (1999, p.1131) define inveja como “desgosto ou pesar pelo bem ou felicidade de outrem; desejo violento de possuir o bem alheio – objeto de inveja”.

À medida que se aprofunda o conceito, fica evidente que a inveja é complexa, e a ela estão associados outros sentimentos. Melaine Klein foi a primeira cientista, em 1929, a tratar sobre a inveja na sua teoria psicanalítica. Para a autora (1991, p.212), “a inveja é o sentimento raivoso de que outra pessoa possui e desfruta algo desejável, sendo o impulso invejoso de tirar este algo ou de estragá-lo. Além disso, a inveja pressupõe a relação do indivíduo com uma só pessoa e remonta à mais arcaica relação com a mãe”. Na verdade, diz Vries (1996, p.72),

parece (...) que no centro da inveja se esconde um sentimento desagradável causado pelo desejo de ter aquilo que o outro possui, como a riqueza, o poder, o status social, o amor, a beleza. Uma tal reação pode suscitar sentimentos de frustração, de cólera, de piedade por si mesmo, de cobiça e de reivindicação baseada no ressentimento.

É necessário distinguir inveja de ciúme, voracidade e cobiça, pois tem-se a inclinação de considerar esses sentimentos ou emoções como sinônimos, ainda que, na prática, seja difícil de ocorrer tal distinção

Nesse sentido, Klein (1991, p.212) argumenta que **voracidade**

é uma ânsia impetuosa e insaciável, que excede aquilo que o sujeito necessita e o que o objeto é capaz e está disposto a dar. A nível inconsciente, a voracidade visa, primariamente, escavar completamente, sugar até deixar seco e devorar o seio; ou seja, seu objetivo é a introjeção destrutiva, ao passo que a inveja procura não apenas despojar dessa maneira, mas também depositar maldade, primordialmente excrementos maus e partes más do self, dentro da mãe, acima de tudo do seu seio, a fim de estragá-la e destruí-la.

Já a **cobiça** é entendida por Zugeib (2000, p.1) como “o que vale é o objeto externo” e o indivíduo fica pleno quando alcança o objeto do seu desejo. O **ciúme** está relacionado a sentimentos positivos e Klein (1991, p. 212) afirma “o ciúme é baseado na inveja, mas envolve uma relação com pelo menos duas outras pessoas; diz respeito ao amor que o indivíduo pensa ter direito, mas do qual ele se sente privado ou ameaçado [de perder] por seu rival”. O autor de “Inveja: mal secreto”, Zuenir Ventura (1998, p. xi), faz três distinções extremamente inteligentes: “**ciúme** é querer manter o que se tem; **cobiça** é querer o que não se tem; **inveja** é não querer que o outro tenha”.

Na tentativa de explicar a origem da inveja, Vries (1996) pontua que os pesquisadores têm defendido, ao longo dos anos, inúmeras hipóteses e teorias sobre a aparição da mesma no indivíduo, e a maior parte deles concorda que a raiz da inveja está nas relações com a realidade (meio) e na construção das funções de si próprio; contudo não se entendem sobre o momento em que ela surge pela primeira vez. Para Segal (1975, p. 52), tendo como lastro a obra de Melaine Klein, a inveja parece ser um traço inato e

surge logo que o bebê se dá conta do seio [materno] como fonte de vida e de experiência boa; a gratificação real que ele experimenta no seio, (...), faz com que sinta que o seio é a fonte de todos os confortos, físicos e mentais, reservatório inesgotável de alimento e calor, amor, compreensão e sabedoria. A bem-aventurada experiência de satisfação que esse maravilhoso objeto pode dar, aumentará seu amor e seu desejo de possuí-lo, preservá-lo e protegê-lo; a mesma experiência, porém, também desperta no bebê o desejo de ele próprio ser a fonte de tal perfeição; ele experimenta penosos sentimentos de inveja, os quais acarretam o desejo de danificar as qualidades do objeto que lhe pode dar esses sentimentos penosos,

contaminando-se o bebê com a inveja por meio desses sentimentos tão antagônicos.

O rol de aspectos que caracterizam a inveja e o invejoso é longo, assim destacamos algumas das principais características apontadas pelos autores Mello (2000); Gikovate (2000); Ventura (1998); Bocatto (2000).

A **inveja** é: um sentimento universal, inconfessável publicamente, inesgotável, destrutivo, um “pecado” vergo-

nhoso, involuntário, endêmico, dissimulado, insaciável, invisível, que transita por todas as idades, gêneros, credos, classes sócio-econômica-culturais.

E o **indivíduo** invejoso:

- move-se no sentido de bloquear as conquistas alheias;
- admira tanto o invejado que não suporta a superioridade dele;
- sente-se humilhado pelas virtudes que não tem e que adoraria possuir;
- possui um vazio interior muito grande que precisa ser preenchido;
- ataca os que estão próximos de si, como o seu símbolo – a serpente;
- direciona sua inveja para qualquer coisa que acredita trazer felicidade e plenitude para o outro;
- arrebatado do outro a coisa invejada, é mais importante do que procurar obter a posse de algo semelhante;
- é capaz de boicotar, de fofocar, de fazer armadilhas a fim de destruir o outro.

Tomei (1994, p.15) ilustra as ações do invejoso por meio de diversas fábulas, contos infantis, histórias de autores clássicos. A título de exemplo segue-se uma fábula.

A Fábula de Esopo

Conta-se que um dia um avarento e um invejoso foram à presença do Deus Júpiter para fazer-lhe pedidos. O Deus Júpiter, percebendo (...) as fraquezas dos dois, (...) disse então:

– Darei a vocês aquilo que me pedirem, porém lhes aviso que darei em dobro para os seus vizinhos.

O avarento prontamente pediu (...) que lhe desse uma sala repleta de ouro. Assim foi realizado o seu desejo, e ao vizinho foi dado em dobro. O avarento não ficou muito contente (...), porém conformou-se e foi embora.

O invejoso, (...) quando coube-lhe fazer o pedido, disse:

– Deus Júpiter, gostaria (...) que furasse meu olho direito. Foi realizado o seu desejo e o seu vizinho teve os dois olhos furados.

A inveja é uma emoção dolorosa e angustiante; e para fazer face a ela as pessoas desenvolvem múltiplas formas ou mecanismos de defesa. Na ótica de Segal (1975), as principais são:

- a) **Desvalorização:** denegrimto das boas qualidades e ações do objeto invejado. Todos nós conhecemos algum colega que, no ambiente de trabalho, é sempre o do contra, é intolerante, critica a tudo e a todos, e ao qual dificilmente conseguimos satisfazer.
- b) **Projeção:** o indivíduo vê-se como uma pessoa não invejosa, cercada por invejosos. Certamente convivemos, no âmbito social ou do trabalho, com alguns colegas que tudo sabem, raramente algo é novidade para eles; julgam-se superiores aos demais.
- c) **Idealização:** o indivíduo procura colocar o objeto invejado fora do seu alcance. Exemplo de idealização vê-se nas pessoas que têm admiração desmedida, elogios excessivos para com os seus superiores (chefes, professores...); popularmente são conhecidas como “bajuladores”.
- d) **Retirada:** síndrome do medo do sucesso. Para não causar inveja se escondem, preferem ficar à sombra. Nas unidades de trabalho, é comum encontrar indivíduos (colegas) que estão sempre infelizes, em conflito, com tendência a negligenciar o trabalho, nenhum local é suficientemente bom para eles, estão sempre querendo partir.

Apenas conhecer os mecanismos descritos anteriormente pode não ser a maneira mais adequada de lidar com a inveja, conforme sinalizam os estudiosos do assunto. O recomendado seria canalizar a inveja para uma forma “boa”, sobre o que também há grande divergência entre os autores, pois alguns não admitem a existência da “inveja boa”, dizendo que se for “boa” não é inveja. Como a inveja é inerente à condição humana, espera-se encontrar uma forma de conviver com a mesma de modo aceitável. Tomei (1994, p. 35) aponta para a questão do esforço pelo próprio mérito como uma forma construtiva de lidar com a inveja; ou seja, “quando a visão ou o reconhecimento dos

bens, posses e qualidades de uma pessoa ou grupo desperta no outro o desejo de adquirir o mesmo para si por meio de um esforço baseado no seu próprio mérito”. Percorrendo o mesmo ponto de vista, Vries (1996) enumera maneiras construtivas de fazer face à inveja, são elas:

- a) **A Busca da Excelência:** o desejo de excelência em relação aos outros, de provar aos outros (e a nós mesmos) que também somos capazes, parece ser uma abordagem mais construtiva para conter a inveja, desde que ocorra “sem violência, de forma ético-moral, legal e não perturbadora da ordem social”, acrescenta Tomei (1994, p.36).
- b) **A Reparação:** é adotar uma atitude construtiva em relação ao objeto de inveja. Para tanto “é necessário parar de desejar aquilo que nos é impossível obter, admitindo que algumas realidades da vida não podem ser mudadas” (VRIES, 1996, p. 81), em outras palavras, devemos ser críticos imparciais de nossa própria conduta, cultivar o autoconhecimento e ser conscientes das próprias limitações.

Focalizando a inveja nas relações de trabalho dentro das instituições produtoras de bens ou serviços, estaremos evidenciando a harmonia conflitual³ dos trabalhadores. As organizações são constituídas por pessoas e abrigam seres humanos/cidadãos com singularidade de ideologias, credos, valores, crenças, condições socioeconômicas, tornando-se habitat propício ao cultivo da inveja, mesmo porque esta é inerente à condição humana. Na visão de Bocatto (2000), o assunto dentro das organizações não tem recebido a relevância que merece, mas vem despontando no cenário internacional e nacional, pois esse mal que assola as empresas pode prejudicar as relações interpessoais e até devastá-las. Nesse sentido, pode-se encontrar dentro da instituição, a existência de pessoas ou grupos que, por inveja, são movidos à luta pelo poder, à competição predatória, feroz, na busca do sucesso a qualquer preço e, portanto, não exitam em difamar, caluniar, excluir os demais. Situações essas, às vezes, estimuladas por gerentes desconhecedores dos malefícios da inveja, que não percebem esta como um fator de desmotivação ou desconforto no traba-

³ Harmonia conflitual refere-se ao saber estabelecido e ao mesmo tempo, sentir o que está por vir/nascer (Segundo Maffesoli citado por Erdmann, 1976, p.33).

lho. Vries (1996, p. 69) chama a atenção dos gerentes no sentido de que buscar “uma melhor compreensão da formação da inveja é extremamente útil para passar do geral ao particular em matéria de motivação humana, e contribui (...) para conferir mais realismo ao estudo da motivação do comportamento humano nas organizações”. Ainda para este autor, a atuação da inveja como fator de motivação “parece ser um tabu nos textos que tratam de gestão”.

Os gerentes lidam com o clima de inveja existente nas organizações; para tanto, Allcorn apud Tomei (1994, p.101) sugere algumas estratégias gerenciais que podem diminuir o desconforto nas relações:

- a) conscientizar-se de que uma “estrela”⁴ que é impedida de desenvolver suas habilidades (...) procurará espaço fora da organização;
- b) entender que é natural sentir-se ameaçado, ofuscado e mesmo defensivo diante de contribuições brilhantes de seus empregados e pares;
- c) entender que para que uma “estrela” brilhe numa organização, não é necessário que se ofusque o brilho da outra. Ao contrário, (...) podem formar constelações brilhantes e poderosas;
- d) ter sensibilidade e habilidade em reconhecer desempenhos brilhantes para não menosprezar os mais “opacos” e nem banalizar a atuação e o desempenho daqueles outros;
- e) caracterizar o “tipo de estrela” que existe na sua organização e como elas mostram seu brilho. Segundo o autor, há seis tipos de estrela: 1- **quasar**: estrelas que jogam com sentimentos de intimidação; 2- **supernovas**: estrelas que jogam com sentimentos de reconhecimento; 3- **buracos negros**: estrelas que respondem com sentimentos de rejeição; 4- **gigante vermelho**: estrelas que jogam com sentimentos de altruísmo; 5- **anã branca**: mantêm “baixo desempenho” procurando minimizar sua exposição à inveja e negação dos outros; 6- **estrela de nêutrons**: que influenciam os eventos sem brilhar; e finalmente,
- f) internalizar que o gerente que colabora e apóia suas estrelas brilhará também como gerente.

Nesse contexto, é importante a gerência efetiva de estratégias que minimizem os problemas, causados por inveja, nas relações das pessoas, quer em nível organizacional quer em nível pessoal. Sinaliza-se, para tanto, a busca do autoconhecimento e da autopercepção na análise comportamental, a gerência participativa, o diálogo, um sistema de comunicação efetivo e políticas de recursos humanos da instituição que orientem as diferenças. Para Tomei (1994), esse problema não é de responsabilidade de uma só pessoa. Os diretores da organização precisam dar sustentação aos programas que visam amenizar os conflitos decorrentes da inveja; aos psicólogos das empresas cabe explicitar o tema para os funcionários, mesmo sendo um assunto ainda pouco abordado no cenário organizacional.

Segundo Ventura (1998), em 1997, o Ibope fez uma pesquisa de opinião pública sobre a inveja, em nível nacional, com 2000 entrevistados. As principais conclusões foram: dos sete “pecados capitais”, a inveja é o mais conhecido para 73% dos respondentes; para 65%, as pessoas sentem-se invejadas; e 84% negam praticar a inveja. Sucesso, fama e poder são os aspectos que mais causam inveja na opinião de 51% dos respondentes; as personalidades são admiradas e não invejadas; 83% dos entrevistados declararam não sentir inveja delas; porém, complementando com buscas em outras fontes (padres, psicanalistas, pais e mães-de-santo) o autor conclui que se inveja quem está próximo: o vizinho, o colega, o amigo, os pares.

Tomei (1994) cita outra pesquisa sobre o assunto, realizada por Miner (1990) que coletou dados com 278 empregados em 200 organizações, obtendo como resultados: 77% dos respondentes observaram pelo menos uma situação de inveja no trabalho e 58% deles afirmaram estar envolvidos diretamente com essa situação; 61% das situações de inveja e ciúme são criadas por fatos relacionados ao trabalho, principalmente em incidentes de natureza interpessoal; 43% dos respondentes identificaram a inveja como um problema que afeta os resultados da empresa; 51% disseram que os gerentes não sabem lidar com essa situação, levando o autor a concluir que as ações gerenciais e os gerentes são as causas primárias relacionadas à criação do clima de ciúme e inveja dentro das organizações.

⁴ São as pessoas com as quais a organização conta.

A inveja nas relações de trabalho da enfermagem

E na Enfermagem? O que pensam os nossos trabalhadores sobre a inveja no trabalho?

Caracterizado como um levantamento de opinião, entrevistamos 35 profissionais pertencentes a diversas categorias da equipe de enfermagem de um Hospital Universitário da Região Sul do Brasil, durante o mês de janeiro de 2001. Elaborou-se um instrumento semi-estruturado, com oito questões, objetivando obter a opinião desses profissionais sobre a inveja: se está presente na sua equipe de trabalho; quais os “pecados” mais cometidos; quais os aspectos que caracterizam os mais invejados e os mais invejosos; quais as implicações nas relações de trabalho; e, sugestões de estratégias para minimizar ou evitar sua presença e seus efeitos negativos. Foi esclarecido que se tratava de um trabalho da disciplina de Fundamentos de Administração da Assistência de Enfermagem, realizado pelas autoras, já identificadas, e que a utilização e a divulgação das informações fornecidas seriam feitas mediante o consentimento informado desses sujeitos, obtido de todos os respondentes. Os sujeitos do estudo foram profissionais/ocupacionais da enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) abordados ao acaso na Instituição e que aceitaram responder as perguntas formuladas. A faixa etária dos respondentes variou entre 20 a 59 anos. Os dados foram agrupados segundo as questões do instrumento e notas complementares; e foram apresentados utilizando-se a frequência e algumas falas para reforçar sua evidência.

A inveja está presente na equipe de enfermagem, sendo que 31 % dos entrevistados responderam que sempre, 60 % disseram que frequentemente, 6% referiram que raramente e 3% afirmaram que nunca. A afirmativa de sempre e frequentemente somam 91%, o que mostra que é um sentimento percebido nas relações de trabalho dos trabalhadores de enfermagem. Sendo um sentimento inerente à condição humana, o convívio com ele deve fazer parte da vida cotidiana, das relações sociais.

As pessoas mais invejadas, na opinião dos respondentes desse levantamento, são as que alcançaram sucesso profissional e pessoal (48%); seguidas daquelas que possuem situação financeira privilegiada e status social (19%); ainda, 15% apontaram os que possuem valores morais, como coragem, honestidade e integridade; 4%, as que possuem atributos como: beleza, charme, simpatia, sedução; e

8% indicaram outras. Esses atributos foram relacionados para indicação dos respondentes, entendendo que a inveja tem relação com o “desejo de ter aquilo que o outro possui”, conforme Vries (1996, p. 72).

Quando solicitados a apontar quem são os mais invejosos dentre as diversas categorias de profissionais de enfermagem, 91% responderam que todas as categorias, indistintamente; e que independe de gênero, para (89%) dos entrevistados; 91,43% deles afirmaram que a inveja prejudica as relações de trabalho e sugerem como procedimentos para evitar esse prejuízo: gerenciar a inveja (34,28%), escondê-la (48,57%), ou outras medidas (17,15%), como *não falar da vida pessoal no trabalho; ... tentar não ser o foco das atenções; ... ignorá-los para não prejudicar o serviço; ... fazer o trabalho sem se preocupar com os outros; ... lidar com esse sentimento de forma impessoal, como se não existisse.*

Quando questionados como proceder para evitar o problema (prejuízo nas relações de trabalho), outra vez as respostas dos sujeitos aproximaram-se do que é afirmado na literatura pelos autores, no que se refere às estratégias para camuflar, esconder ou não despertar inveja (48,57%). Em relação às medidas que podem minimizar seus efeitos adversos (34,28%), sugerem: *todos serem tratados da mesma maneira;... independente de amizades, sem privilégios; ... conscientização da equipe para a inveja diminuir; ... manter diálogo entre o grupo;... discutindo a situação vivida;... buscar soluções envolvendo as pessoas que fazem parte do grupo; ... elevar a auto-estima; ... trabalho de grupo;... igualar os que sentem mais dificuldade no trabalho tanto no desempenho técnico como no relacionamento;... ambiente de cooperação onde todos possam se sentir importantes dentro da equipe.*

Em relação aos “pecados” mais cometidos, 71,43% das respostas apontou a inveja como sendo o pecado mais praticado, seguindo-se, com pouca ou nenhuma expressividade, a preguiça (8,58%), a gula (5,71%) e a avareza (5,71%). Esses resultados aproximam-se dos obtidos na pesquisa de Ventura (1998).

Os resultados dos estudos sobre a inveja nas organizações e os resultados deste levantamento com profissionais do serviço de enfermagem são muito parecidos. Isso se justifica porque esse serviço está inserido no sistema social e embora se pense que a inveja seja mais acentuada na mulher, e, portanto, na profissão enfermagem, predo-

minantemente feminina, isso não é real. Segundo Ventura (1998, p.150), a inveja “ataca igualmente o homem e a mulher”; ocorre que na mulher ela é mais evidente, “mais azeda por causa de uma vivência de (...) privação. Elas [as mulheres] têm que lutar mais, ter mais talento, mais competência” (p.235), ... “já no homem (...) a inveja é mais disfarçada, embora presente o tempo todo: na relação profissional, nas disputas, nos conflitos” (p.161).

Por outro lado, as diferenças na ordem social possibilitam reflexões passíveis de muitas dúvidas ou questionamentos. A obra de Souza (2000) pode nos encaminhar para a discussão do real, pontuando-se a alteridade na pós-modernidade, a neutralização da diferença e a reafirmação da dignidade da alteridade.

O ser humano é único, singular, próprio e diferente dos demais, vivendo em sociedade como espaço comum de relações. E, ainda, como trabalhador inserido numa organização formal, seu comportamento e seus sentimentos se conformam a uma ordem social aceita e legitimada como real e presente.

PARA FINALIZAR...

Observa-se uma tendência, cada vez mais frequente dentro das empresas internacionais e nacionais, de implementação de programas que visam a satisfação e a preservação da saúde mental do trabalhador, por intermédio de práticas como eliminação dos privilégios de uns em detrimento de outros; redução das fortes diferenças na remuneração salarial; gestão participativa; diminuição da divisão hierárquica; participação nos lucros; estruturas mais abertas e flexíveis; promoção de competências e valorização dos potenciais; respeito às diferenças, aos direitos e deveres individuais e coletivos; sistema de informação ágil e efetivo, dentre outros. Será que na área da saúde, principalmente no serviço de enfermagem, é inviável adotar algumas dessas práticas, a exemplo dos empresários? Fica o questionamento aos gerentes (e correlatos) da equipe de enfermagem, lembrando-lhes que o cenário organizacional pode fornecer condições que propiciam e estimulam o cultivo da inveja destrutiva.

Nesse contexto, é importante que os trabalhadores e seus representantes possuam sensibilidade e habi-

lidade para não “atropelar” as pessoas, pois a inveja é um processo complexo; sendo inerente ao ser humano somente seus excessos podem vir a prejudicar a convivência dentro da organização. Afora isso, Tomei (1994) recomenda que, para gerenciar a inveja e combater seus estratagemas destrutivos, devemos entendê-la, aceitá-la e tratá-la com naturalidade, além de adotar práticas democráticas.

O relevante é que o administrador esteja voltado permanentemente para a busca de satisfação da equipe (e esta também faça a sua parte) e para o alcance dos objetivos da organização; porque, como diz Bocatto (2000, p.2) “na atualidade, comandar significa ter as vantagens da liderança e o ônus da promoção do bem estar coletivo”. Os sistemas de relações são amplos e complexos como uma cadeia de forças cujos sentimentos agem muitas vezes de modo antagonico e, ao mesmo tempo complementar; ora mais positivamente, ora mais negativamente, no sentido de promover a harmonia conflitual, tendo a harmonização como possibilidade de construção de relações mais solidárias. O prazer, o ser feliz no espaço de trabalho está na possibilidade da convivência responsável e comprometida com os interesses e vontades de cada ser humano trabalhador e pessoas de relações.

O verdadeiro amigo não é o que é solidário na desgraça, mas o que suporta o seu sucesso.

(DE VERA LOYLA APUD VENTURA, 1998, p.xi)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BOCATTO, Luiz Carlos. **Inveja na empresa mata**. Disponível em: <<http://www.ennp.com.br/cronicas36.htm>>. Acesso em: 27 dez. 2000.

ERDMANN, Alacoque I **Sistemas de cuidados de enfermagem**. Pelotas: Universitária/UFPel, 1996.

FERREIRA, Aurélio B. H. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

- GIKOVATE, Flávio. **Você está preparado para a inveja?** Disponível em: <<http://www.zipsaude.com.br/artigos/10/07/00.htm>>. Acesso em: 29 dez. 2000.
- KLEIN, Melaine. **Inveja e gratidão e outros trabalhos 1946 – 1963**. Rio de Janeiro: Imago, 1991.
- MELLO, Márcia Homem de. **Inveja: que sentimento será esse?** Disponível em: <<http://www.homemdemello.com.br/psicologia/inveja.html>>. Acesso em: 29 dez. 2000.
- MINER, F. Jealousy on the job. **Personal J.**, vol. 89, p. 89-95, abr. 1990.
- SEGAL, Hanna. **Introdução à obra de Melaine Klein**. Rio de Janeiro: Imago, 1975.
- SOUZA, Ricardo Timm de. **Sentido e alteridade**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2000.
- TOMEI, Patrícia A. **Inveja nas organizações**. São Paulo: Makron Books, 1994.
- VENTURA, Zuenir. **Inveja: mal secreto**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.
- VRIES, Manfred F. R. Kets de. A Inveja, grande esquecida dos fatores de motivação em gestão. In: CHANLAT, Jean-François et al. (Coord.) **O indivíduo na organização**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- ZUGEIB, Eliana Gattás. **A inveja**. Disponível em: <<http://www.psiconews.com.Br/psicoger03.htm>>. Acesso em: 26 dez. 2000.

RECEBIDO: 15/05/2002

ACEITO: 08/08/2002