

“EU ME VEJO NO ESPELHO DO OUTRO”: REVISÃO SISTEMÁTICA E NOVOS CAMINHOS A PERCORRER SOBRE A INVEJA NO TRABALHO

MÉROLI SACCARDO DOS SANTOS

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

MICHEL BARBOZA MALHEIROS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

VANESSA PIOVESAN ROSSATO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

ROGER DA SILVA WEGNER

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecemos o apoio recebido da CAPES e do IFRS para a realização desta pesquisa.

Introdução

A inveja é um fenômeno emocional com efeitos para indivíduos e organizações, pois afeta relações, comportamento e desempenho, sendo influenciada por fatores individuais, relacionais e contextuais (Tussing et al., 2022; Suyono et al., 2023). Pesquisas apontam consequências como sabotagem, ocultação de conhecimento, ostracismo e restrição de ideias (Duffy et al., 2012). Assim, uma Revisão Sistemática da Literatura se torna pertinente para mapear lacunas e orientar pesquisas futuras.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Esta revisão sistemática da literatura tem como problemática: o que diz a produção científica internacional sobre a inveja no trabalho e quais os novos caminhos a percorrer? Desse modo, o objetivo desta revisão consiste em mapear os itinerários, a estrutura conceitual e os novos caminhos a percorrer sobre a inveja no trabalho.

Fundamentação Teórica

A inveja é uma emoção social negativa, causada pelo desejo de possuir algo que falta, afetando relações interpessoais no trabalho (Tussing et al., 2012). Surge quando o trabalhador se percebe em desvantagem em relação a colegas (Suyono et al., 2012) e pode gerar sabotagem, ocultação de informações, boatos e ostracismo, comprometendo bem-estar, clima organizacional, motivação e desempenho (Duffy et al., 2012). Compreender suas raízes ajuda a prevenir conflitos e melhorar a gestão.

Discussão

Ao mapear os itinerários, foi possível identificar um período temporal de publicações de 1995 a 2024. A análise temática, realizada pela análise fatorial das palavras-chave, permitiu identificar a estrutura temática e conceitual do campo sobre a inveja no trabalho a partir de quatro agrupamentos: compreensão e no gerenciamento das emoções dos trabalhadores, supervisão abusiva, teoria do apego e contexto de pesquisa. Assim, a agenda de pesquisa foi estruturada por 18 proposições, envolvendo aspectos contemporâneos e temáticos, buscando o avanço progressivo deste campo de estudos.

Conclusão

O estudo mostra que a inveja no trabalho é resposta a desigualdades e sistemas de avaliação falhos, indo além de um traço pessoal. Aponta evolução do campo para entender emoções como informação organizacional e diferencia inveja benigna da maliciosa. Recomenda avaliação clara, feedback e segurança psicológica. Destaca efeitos do trabalho remoto e da transparência. Para o Brasil, gerir a inveja é essencial para ambientes justos e saudáveis.

Contribuição / Impacto

Esta pesquisa traça um panorama robusto de estudos envolvendo a inveja no trabalho. Os resultados apresentados revelam a contemporaneidade acerca da temática, seus impactos, antecedentes, estrutura conceitual e uma agenda com novos rumos a serem seguidos de modo a compreender este fenômeno sob a égide de diferentes lentes e teorias. Ademais, ao adentrar este campo, é uma oportunidade para organizações compreenderem os efeitos da inveja sobre o desempenho, comportamento e engajamento, buscando mitigar estes efeitos e promover um ambiente laboral sustentável.

Referências Bibliográficas

- Duffy, M. K et al. (2012). A Social Context Model of Envy and Social Undermining. *Academy Of Management Journal*, 55(3), 643-666.
- Suyono, J. et al. (2023). How perceived workplace ostracism hinders creativity: Coworker envy as a trigger. *International Journal of Business & Society*, 24(1).
- Tussing, D. V. et al. (2022). Should I stay or should I go? The role of individual strivings in shaping the relationship between envy and avoidance behaviors at work. *Journal Of Organizational Behavior*, 43(4), 567-583.