

A Lógica Corporativista como Produtora de Comportamentos Psicopatas

Emille Grabovski Vasconcellos e Daniel Henrique de Souza

Curso de Psicologia

Universidade Evangélica de Goiás - UniEvangélica

Nota dos Autores

Daniel Henrique de Souza e Emille Grabovski Vasconcellos, Departamento de Psicologia da Universidade Evangélica de Goiás – UniEvangélica.

Não há conflito de interesse a declarar.

A correspondência referente a este artigo deve ser endereçada a Daniel Henrique de Souza e Emille Grabovski Vasconcellos, Departamento de Psicologia, Universidade Evangélica de Goiás – UniEvangélica, Avenida Universitária, km. 3,5 – Cidade Universitária – Anápolis - GO – CEP: 75.083-515. Anápolis-GO. E-mail: danielhds27@gmail.com

Resumo

Esta pesquisa buscou compreender a relação entre a lógica corporativista como produtora de comportamentos psicopatas por meio de uma revisão bibliográfica, com uma abordagem qualitativa crítica e de natureza exploratória, analisando o tema sob uma perspectiva social e cultural brasileira. O estudo visou identificar os fatores que favorecem o perfil psicopata no contexto corporativo e suas implicações para as organizações e a sociedade. Como resultado, obteve-se uma maior compreensão sobre a relação entre a lógica corporativista e a psicopatia, identificação dos fatores que influenciam o comportamento psicopático no ambiente de trabalho e os impactos da psicopatia corporativa na saúde organizacional.

Palavras-Chave: psicopatia corporativa, ESG, Neoliberalismo, psicopatia

A Lógica Corporativista como Produtora de Comportamentos Psicopatas

O ambiente corporativo contemporâneo, caracterizado por alta competitividade, foco em metas e resultados imediatos, tem despertado crescente interesse acadêmico por seu potencial de produzir e reforçar comportamentos disfuncionais em líderes e gestores. Entre esses comportamentos, destaca-se a chamada psicopatia corporativa, fenômeno em que indivíduos com traços psicopáticos, como ausência de empatia, frieza emocional e manipulação estratégica, encontram espaço para ascender e se consolidar em posições de poder (Costa, 2019).

A lógica corporativista moderna, que valoriza a performance acima do fator humano, pode acabar legitimando práticas abusivas, como exploração de subordinados, assédio moral, manipulação de informações e tomada de decisões eticamente questionáveis. Embora, à primeira vista, tais características possam ser confundidas com competências de liderança eficaz, seus efeitos a médio e longo prazo comprometem a cultura organizacional, o bem-estar dos colaboradores e a sustentabilidade das empresas (Santana & Farias, 2024).

Esse cenário torna-se ainda mais preocupante quando se observa o aumento significativo de afastamentos relacionados a transtornos mentais no Brasil. Segundo dados do Ministério da Previdência Social, divulgados pelo Conselho Federal de Farmácia (2025), somente em 2024, foram registradas mais de 472 mil licenças médicas por causas psicológicas associadas ao ambiente de trabalho. A análise desse quadro levanta a hipótese de que parte desses afastamentos pode estar ligada à atuação de lideranças tóxicas e a ambientes organizacionais que reforçam práticas psicopáticas.

Assim, investigar se a lógica corporativista favorece a ascensão e a manutenção de líderes com esse perfil torna-se fundamental não apenas para a psicologia organizacional, mas também para o desenvolvimento de estratégias voltadas à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e humanizados. Ainda de acordo com Costa (2019), diferenciar líderes psicopatas de gestores imaturos ou inexperientes, que podem apresentar condutas rígidas por falta de preparo, também é essencial para uma análise precisa do fenômeno.

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar se a lógica corporativista cria um ambiente favorável ao desenvolvimento de indivíduos com perfil psicopata. Como objetivos específicos, busca-se: (a) identificar os fatores que influenciam o surgimento da psicopatia; (b) investigar os impactos desse comportamento na saúde

corporativa; e (c) apontar possibilidades de reverter a lógica corporativista vigente, promovendo relações mais humanas e sustentáveis no ambiente de trabalho.

Com base nesses objetivos, levantam-se as seguintes hipóteses: (1) a lógica corporativista pode ser limitada por normas éticas e mecanismos de controle organizacional, coibindo comportamentos psicopáticos; (2) a lógica corporativista favorece a ascensão de indivíduos com traços de psicopatia, recompensando frieza emocional, manipulação e ausência de empatia; e (3) em contextos de alta competitividade e baixa regulação ética, a lógica corporativista intensifica práticas psicopáticas, frequentemente confundidas com liderança eficaz.

Para alcançar os objetivos propostos, este estudo adota uma abordagem qualitativa, exploratória, crítica e bibliográfica, fundamentada em referenciais da pesquisa qualitativa crítica (Mountian, 2017; Pérez, 2012). Parte-se da premissa de que a realidade social é historicamente construída e permeada por relações de poder, e que a neutralidade científica é uma ilusão, sendo todo conhecimento situado e atravessado por interesses sociais, políticos e econômicos.

A coleta de dados será realizada por meio da análise de artigos disponíveis em bases como SciELO, publicados entre 2012 e 2025, utilizando as palavras-chave: “psicopatia corporativa”, “ESG”, “governança corporativa”, “liderança” e “comportamento organizacional”. A análise se baseará na revisão crítica da literatura sobre psicopatia corporativa, dinâmicas organizacionais e discursos empresariais, com foco em compreender as contingências que reforçam práticas como manipulação, ausência de empatia e frieza emocional (Vasconcellos, Ferreira, & Aguiar, 2017).

Espera-se, com esta pesquisa, contribuir para a compreensão das relações entre lógica corporativista e psicopatia no ambiente de trabalho, identificando fatores que favorecem tais comportamentos e propondo reflexões sobre alternativas éticas, como a agenda ESG, capazes de fomentar organizações mais saudáveis e comprometidas com o bem-estar humano.

Psicopatia – Do Senso Comum ao Campo Científico

A psicopatia, no imaginário social, é frequentemente associada a figuras criminosas, perigosas e moralmente desviantes. Esse entendimento, construído a partir de discursos

jurídicos e midiáticos, reforça a ideia do psicopata como um inimigo social, alguém incapaz de empatia e de conviver em sociedade (Usevicius, 2024). No entanto, os estudos científicos sobre a psicopatia demonstram que essa condição não pode ser reduzida a um rótulo criminal ou moral, uma vez que envolve fatores biológicos, psicológicos e sociais em sua constituição.

Historicamente, a psicopatia foi descrita pela psiquiatria a partir de perfis de indivíduos que apresentavam insensibilidade afetiva, manipulação e ausência de remorso. Cleckley, em meados do século XX, já havia caracterizado o psicopata como alguém com inteligência preservada, mas incapaz de estabelecer vínculos emocionais genuínos. Posteriormente, Hare sistematizou essas observações com a criação da Psychopathy Checklist – Revised (PCL-R), utilizada até hoje para mensuração clínica e forense (Cabral et al., 2022). Entretanto, críticos enfatizam que tal teste foi elaborado com uma visão etnocêntrica e pode proporcionar resultados falso-positivos.

Do ponto de vista biológico, pesquisas sugerem que a psicopatia envolve alterações neurológicas relacionadas ao funcionamento da amígdala e do córtex pré-frontal, áreas associadas ao processamento emocional, empatia e controle inibitório. Essas evidências apoiam a hipótese de que fatores genéticos e neurobiológicos contribuem para o desenvolvimento do transtorno (Cabral et al., 2022; Costa, 2019).

No entanto, compreender a psicopatia apenas como uma condição biológica seria reducionista. Abordagens psicossociais destacam a influência do ambiente, como negligência familiar, abuso na infância e contextos de socialização adversos, que podem reforçar padrões de frieza emocional e comportamento manipulativo (Costa, 2019). Dessa forma, a psicopatia não deve ser vista apenas como uma condição inata, mas como resultado de uma complexa interação entre fatores biológicos e sociais.

No campo clínico, há ainda a necessidade de distinção entre a psicopatia e o transtorno de personalidade antissocial. Segundo a American Psychiatric Association (2022), o transtorno de personalidade antissocial refere-se a padrões persistentes de desrespeito e violação de direitos. Por outro lado, o termo psicopatia não aparece nos principais manuais de transtornos/doenças existentes, como o Manual Diagnósticos e Estatísticos de Transtornos Mentais (DSM-V) e nem na Classificação Internacional de Doenças (CID-10). Contudo, estudos sobre o assunto indicam que o psicopata se caracteriza por traços específicos, como superficialidade emocional, ausência de empatia e uso instrumental de relacionamentos interpessoais. Essa diferenciação é fundamental, pois nem todos os indivíduos com transtorno de personalidade antissocial apresentam psicopatia, embora muitos psicopatas possam se enquadrar nesse diagnóstico.

Portanto, a psicopatia deve ser compreendida como um fenômeno multidimensional, situado entre o campo científico e o senso comum. Ao mesmo tempo em que carrega forte carga simbólica e estigmatizante na cultura popular, também constitui uma categoria estudada de forma sistemática pela psiquiatria, psicologia e criminologia, sendo constantemente revisitada para melhor compreender sua origem, desenvolvimento e impacto social.

A Lógica Corporativista Neoliberal

O mundo corporativo contemporâneo está fortemente marcado pela racionalidade neoliberal, que redefine o papel das organizações, dos trabalhadores e até das relações humanas em torno da lógica da produtividade, da competitividade e da maximização de resultados. Essa racionalidade impõe um modelo de eficiência que se sobrepõe à dimensão humana, transformando os sujeitos em recursos a serem otimizados, mensurados e descartados conforme sua utilidade econômica. Conforme analisam Arfeli e Martins (2023), o neoliberalismo não se limita a um sistema econômico, mas constitui uma forma de governo das condutas, produzindo subjetividades moldadas pela competição e pelo individualismo. No contexto organizacional, essa racionalidade se manifesta na gestão por desempenho, na cobrança incessante por metas e na naturalização de práticas abusivas em nome da performance, criando um ambiente que valoriza mais o resultado do que a ética ou o bem-estar coletivo.

Essa lógica também se expressa na reconfiguração do discurso empresarial, que adota a retórica da inovação, da meritocracia e da eficiência como justificativa para a precarização das relações de trabalho e a intensificação das exigências psicológicas sobre os profissionais. O ambiente corporativo, segundo Amaral et al. (2023), passou a ser estruturado em torno de ideais de alta performance, em que a pressão por resultados e a busca por vantagem competitiva constante se tornam mecanismos de controle subjetivo. A cultura neoliberal converte o trabalhador em empreendedor de si mesmo, responsável por gerir sua própria saúde, produtividade e sucesso, mesmo que isso signifique ignorar seus limites e normalizar o sofrimento psíquico. Assim, a organização moderna, orientada por métricas e indicadores, se transforma em um espaço de vigilância contínua, onde o fracasso é interpretado como falha individual e não como reflexo de condições estruturais.

No entanto, a expansão da pauta ESG — ambiental, social e de governança — nos últimos anos introduziu novos elementos nessa dinâmica, ainda que sob forte ambiguidade. Como apontam Fernandes e Nunes (2023), o discurso da sustentabilidade e da

responsabilidade social tem sido frequentemente apropriado pelas corporações como estratégia de imagem e de legitimação no mercado, sem necessariamente alterar suas práticas internas. A cultura de governança, quando reduzida a um instrumento de compliance, acaba por reforçar o caráter instrumental das relações de trabalho, perpetuando a lógica de que a ética é apenas mais um indicador de performance. Dessa forma, a retórica da sustentabilidade, longe de romper com o paradigma neoliberal, muitas vezes o reforça, ao revestir de linguagem humanizada práticas que continuam a priorizar o lucro e a eficiência acima do bem-estar humano.

O estudo sobre liderança organizacional no Brasil, entre 2000 e 2025, demonstra que o perfil de gestores predominante nesse período reflete essa racionalidade instrumental. Segundo Vieira e Souza (2024), as organizações têm valorizado lideranças carismáticas, orientadas por metas e com forte capacidade de persuasão, mas que frequentemente operam sob modelos autoritários e competitivos, desconsiderando a dimensão emocional das equipes. Essa forma de liderança, que premia a assertividade e a frieza sob o pretexto de eficiência, aproxima-se das dinâmicas relacionais típicas da psicopatia corporativa, ainda que disfarçadas sob a linguagem da produtividade e da gestão de resultados. O assédio organizacional e a gestão por estresse, conforme observado por Lemos (2022) em seu estudo sobre o setor bancário, tornam-se sintomas de uma cultura que valoriza a submissão e o controle emocional como atributos de profissionalismo, transformando o sofrimento em parte natural do trabalho.

Essas dinâmicas expressam o modo como a racionalidade neoliberal se infiltra nas organizações e nas subjetividades, produzindo uma forma de controle que não é mais apenas hierárquico, mas simbólico e afetivo. O trabalhador internaliza as exigências de produtividade e passa a se autovigiar, reproduzindo espontaneamente os valores da empresa. Nesse cenário, a gestão de pessoas tende a perder seu caráter humanizador e se converter em uma ferramenta de regulação de condutas, mediada por métricas de desempenho e discursos motivacionais. A chamada “gestão humanizada”, embora proposta como alternativa, ainda enfrenta o desafio de se consolidar em meio a um sistema que privilegia a lógica do capital e a padronização das emoções (Mendes & Barbosa, 2023). Assim, o ambiente corporativo neoliberal consolida-se como terreno fértil para a emergência de comportamentos psicopáticos, onde a empatia e a ética são vistas como fraquezas e a manipulação, a frieza e o cálculo estratégico são recompensados como competências de liderança.

Os artigos publicados recentemente sobre o tema apresentam estudos relacionando a liderança, o capitalismo, e a crise financeira como fatores que propiciam a manifestação dos psicopatas corporativos nas organizações.

De acordo com Campelo & Godoi (2016), O psicopata corporativo é um profissional que apresenta características que incluem: carisma, confiança, capacidade de persuasão e coragem, mas eles também têm aversão à crítica e não conseguem ter harmonia com a equipe. Podem ser confundidos com líderes carismáticos, mas suas ações são destrutivas e prejudicam a organização e as pessoas ao seu redor. Estudos indicam que 1% da população é considerada psicopata corporativa e 10% apresentam características semelhantes. Esses profissionais buscam ascensão rápida e não medem esforços para alcançar seus objetivos, agindo com frieza e desconsideração pelos colegas e pela organização. Eles podem parecer charmosos e bem-sucedidos, mas desconsideram os outros, mentem e causam danos à produtividade da organização.

Os psicopatas corporativos têm dificuldade em estabelecer empatia, mas podem simular isso se for benéfico para eles. Eles podem manipular as emoções e o processo decisório de seus colaboradores. Em uma estrutura organizacional verticalizada, onde os subordinados do psicopata não têm acesso a hierarquias acima dele, pode permitir que situações abusivas passem despercebidas (Pires, 2024).

A articulação entre a lógica neoliberal e a psicopatia corporativa revela uma simbiose complexa, em que traços típicos do comportamento psicopático — como manipulação, ausência de empatia e instrumentalização das relações — encontram terreno fértil em contextos empresariais moldados pela competição e pela racionalidade instrumental. Costa (2019) demonstra que o ambiente corporativo, especialmente em cargos de liderança, tende a recompensar indivíduos com elevada capacidade de dissociar emoções e tomar decisões orientadas exclusivamente por resultados. Essa valorização da performance, desvinculada de princípios éticos e afetivos, cria um espaço de legitimação para práticas abusivas e para a ascensão de sujeitos que exibem traços compatíveis com o perfil psicopático descrito por Cleckley e Hare. Usevicius (2024) complementa que a construção social da psicopatia reflete, em grande medida, os valores de uma sociedade que transforma o sucesso em critério moral, deslocando o eixo do bem e do mal para o campo da utilidade e da produtividade.

Nesse contexto, a psicopatia corporativa pode ser compreendida não como uma anomalia individual, mas como um produto social e institucional. Arfeli e Martins (2023) destacam que o neoliberalismo, ao instituir a competição como norma universal, transforma a

indiferença e a instrumentalização do outro em virtudes adaptativas. As empresas passam a premiar a assertividade extrema, a resiliência emocional e a capacidade de manipulação estratégica, sem perceber que essas mesmas qualidades podem corresponder a manifestações comportamentais da psicopatia. A liderança psicopática, descrita por Cabral et al. (2022), é frequentemente associada à habilidade de gerar resultados imediatos, mesmo que à custa do sofrimento e da desestabilização das equipes. A figura do líder carismático e visionário, exaltada pela cultura empresarial, frequentemente encobre práticas de dominação e abuso psicológico, legitimadas por uma estrutura organizacional que confunde autoridade com autoritarismo.

Essa convergência entre racionalidade corporativa e psicopatia também se manifesta na forma como o sofrimento organizacional é interpretado. Lemos (2022) observa que, em muitos contextos, o assédio moral e a exaustão psíquica são tratados como efeitos colaterais da busca pela excelência, e não como sintomas de um sistema adoecido. Essa naturalização do sofrimento reforça a invisibilidade das dinâmicas de violência simbólica que permeiam o ambiente corporativo, tornando as organizações cúmplices da reprodução de práticas psicopáticas. A psicopatia, nesse sentido, deixa de ser um desvio para se tornar uma norma funcional dentro da lógica neoliberal: quanto mais adaptado o indivíduo estiver à ausência de empatia e à busca incessante por resultados, maior tende a ser sua valorização e seu reconhecimento dentro da empresa.

Em termos simbólicos, o psicopata corporativo representa o “filho ideal” do neoliberalismo: racional, produtivo, competitivo e desprovido de empatia. Ele encarna a racionalidade instrumental descrita por Adorno e Horkheimer, em que a razão se converte em técnica e a técnica em dominação. Como observa Usevicius (2024), a psicopatia é o espelho distorcido da própria modernidade, que, ao tentar dominar a natureza e o outro, acaba por desumanizar-se.

Portanto, ao unir psicopatia e lógica corporativista, evidencia-se que o fenômeno ultrapassa a dimensão clínica e adentra o campo ético e político. As organizações contemporâneas, ao promoverem uma cultura que valoriza a frieza e a manipulação como estratégias de sucesso, tornam-se coautoras de uma forma de violência simbólica que compromete a saúde mental e o tecido social. A crítica à psicopatia corporativa, nesse sentido, é também uma crítica à racionalidade neoliberal que a sustenta — uma racionalidade que transforma sujeitos em instrumentos e reduz a ética à eficácia. Reconhecer essa simbiose é o primeiro passo para a construção de um novo paradigma organizacional, centrado não apenas no desempenho, mas na dignidade e na humanidade do trabalho.

Considerações Finais

O presente estudo buscou compreender a relação entre a lógica corporativista neoliberal e a produção de comportamentos psicopáticos no ambiente organizacional, identificando como a racionalidade contemporânea das empresas pode favorecer a ascensão e manutenção de líderes com traços de psicopatia. A partir da revisão bibliográfica realizada, observou-se que a psicopatia, tradicionalmente associada ao campo clínico e forense, também se manifesta de forma simbólica e funcional no contexto corporativo, assumindo novas roupagens compatíveis com as exigências de eficiência, controle e competitividade típicas do capitalismo neoliberal.

Constatou-se que o modelo corporativo atual, centrado em resultados e performance, cria condições propícias para a expressão e a valorização de características como frieza emocional, manipulação estratégica e ausência de empatia. Tais comportamentos, ainda que disfarçados sob a aparência de liderança eficaz e assertiva, configuram práticas psicopáticas legitimadas pela estrutura organizacional. Assim, a lógica corporativista não apenas tolera, mas frequentemente recompensa indivíduos com traços de psicopatia, contribuindo para a normalização do sofrimento psíquico e da violência simbólica no trabalho.

Verificou-se também que a racionalidade neoliberal atua como uma engrenagem subjetiva, internalizada pelos próprios trabalhadores, que passam a reproduzir voluntariamente os valores da produtividade e da autossuficiência. Nesse contexto, a psicopatia corporativa não deve ser entendida apenas como desvio individual, mas como produto social e institucional, resultado da fusão entre o discurso meritocrático e a instrumentalização das relações humanas.

Apesar de iniciativas como a agenda ESG e as práticas de gestão humanizada indicarem um avanço no debate sobre ética e bem-estar organizacional, os estudos analisados apontam que, em muitos casos, essas medidas ainda são superficiais, funcionando como instrumentos de legitimação simbólica sem alterar a essência da lógica de mercado. Dessa forma, a efetiva transformação dos ambientes de trabalho exige não apenas ajustes nas práticas de gestão, mas uma revisão crítica do próprio modelo corporativo que sustenta o comportamento psicopático como valor adaptativo.

Conclui-se, portanto, que a psicopatia corporativa e a lógica neoliberal formam um sistema interdependente, em que ambos se retroalimentam: o ambiente competitivo reforça comportamentos psicopáticos e esses, por sua vez, mantêm a cultura da competição e da desumanização. Compreender essa relação é essencial para que a psicologia organizacional avance na construção de estratégias que priorizem a ética, a empatia e a saúde mental no ambiente de trabalho, promovendo uma nova cultura corporativa pautada pela responsabilidade social e pelo respeito à dignidade humana.

Referências

American Psychiatric Association (2022). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (5^a ed., texto revisado).

Arfeli, G. F. M., & Júnior, O. G. (2023). Psicopatia como Ideologia: Um Instrumento de Manutenção da Sociedade Capitalista. *Revista Psicologia e Saúde*, e15121831-e15121831.

Arfeli, G. F. M. (2021). Da doença à maldade: a significação da psicopatia e sua determinação social.

Arfeli, G. F. M., & Martin, S. T. F. (2023) PSICOPATIA E LUTA DE CLASSES: A ARTICULAÇÃO ENTRE PSIQUIATRIA E DIREITO PENAL.

Cabral, A. C. T., dos Santos Cipriano, J. P., Medeiros, R. B., Ferreira, D. L., & Ferreira, O. D. L. (2022). Uma revisão integrativa da literatura sobre a liderança psicopata nas organizações: Integrative review of the literature on psychopathy leadership in organizations. *Brazilian Journal of Development*, 8(9), 64327-64342.

Campelo, R. E. C., & Godoi-De-Sousa, E. (2016). “ELE PODE ESTAR NA MESA AO LADO”: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE PSICOPATAS CORPORATIVOS. In *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.

Costa, H. P. D. (2019). Psicopatia corporativa: um estudo sobre gestores no Brasil.

Dalcero, K. (2024). Efeito do desempenho Environmental, Social and Governance (ESG) e da cultura nacional na resiliência organizacional.

dos Santos Carvalho, L. D., & Borges, L. F. M. (2025). Análise dos benefícios da gestão humanizada de pessoas nas organizações: uma revisão de literatura. *OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA*, 23(8), e11009-e11009.

do Amaral, M. R., Willerdeing, I. A. V., & Lapolli, É. M. (2023, November). SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL: a sinergia entre ESG e Organizações Saudáveis. In *Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação—ciki* (Vol. 1, No. 1).

Pinto, N. R. B. (2025). Assédio organizacional em gestão por estresse contra os bancários: um recorte do assédio institucional nos bancos da Paraíba.

Pires, S. F. S. (2024). Aptos para serem antiéticos: a psicopatia funcional nas organizações. *Revista Contemporânea*.

Silva, A. S. (2025). Liderança organizacional no Brasil (2000–2025): perspectivas teóricas e desafios contemporâneos.

Usevicius, A. A. (2024). A (des)construção moral e criminal da psicopatia. *Revista Raízes no Direito*, 13(1), 18–32.

