LUMEN ET VIRTUS
ISSN: 2177-2789

OS DANOS CAUSADOS NAS VÍTIMAS PELA ATUAÇÃO DO PSICOPATA CORPORATIVO: ANÁLISE DA REVISÃO DE LITERATURA

https://doi.org/10.56238/levv15n38-001

Data de submissão: 23/07/2024 **Data de publicação:** 23/07/2024

Paulo Roberto Peixôto Lima de Santana
LATTES: http://lattes.cnpq.br/8144230637187129

Luana das Graças Queiróz de Farias
LATTES: http://lattes.cnpq.br/7175179582176570

RESUMO

O estudo investiga os danos causados pelas acções dos psicopatas empresariais no local de trabalho. Com base numa revisão da literatura, a investigação analisa a definição de psicopatia e as suas consequências negativas no contexto organizacional. Os psicopatas corporativos utilizam tácticas de manipulação para atingir os seus objectivos, prejudicando os colegas e a organização. As vítimas sofrem de vários sintomas, incluindo depressão, ansiedade e perda de confiança. A investigação salienta a importância de identificar estes indivíduos, a fim de proteger os trabalhadores e melhorar o clima organizacional.

Palavras-chave: Psicopata Empresarial. Ambiente de Trabalho. Manipulação.

1 INTRODUÇÃO

A palavra “psicopata” tem origem na junção dos termos gregos “psyche” (mente) e “pathos” (doença). A definição da personalidade psicopática é um tema complexo, abordado por diversas correntes de pensamento, cada uma com suas próprias definições e conceitos. Algumas teorias enfatizam o papel do ambiente na formação do indivíduo psicopata, enquanto outras o veem como um perfil patológico ou até mesmo um defeito congênito. (CLARKE, 2011).

Clarke (2011) observa que em qualquer ambiente de trabalho, independentemente do nível hierárquico, é possível encontrar uma diversidade de personalidades e comportamentos. O autor aponta para a existência de indivíduos que humilham e ridicularizam colegas de trabalho intencionalmente, bem como empregados impulsivos, superficiais e que demonstram falta de empatia. Além disso, menciona aqueles que usam a sedução para impressionar superiores e clientes, e aqueles que culpam os outros por projetos malsucedidos, mesmo quando são os únicos responsáveis.

A presença de psicopatas corporativos é uma realidade em diversos ambientes de trabalho, desde pequenas empresas até grandes corporações multinacionais e transnacionais. Esses indivíduos utilizam uma variedade de táticas de manipulação para alcançar seus objetivos profissionais, deixando um rastro de consequências negativas para colegas e superiores. Tanto homens quanto mulheres com esse perfil podem transformar o ambiente de trabalho em um verdadeiro tormento. (CLARKE, 2011; SINA, 2017).

Identificar esses indivíduos que se camuflam nas organizações é crucial para evitar que outros colaboradores se tornem vítimas de suas manipulações. Conhecer as características desses indivíduos, que buscam o poder a qualquer custo e não possuem consciência, permite proteger-se contra seus métodos e as consequências de suas ações. (SINA, 2017).

A pesquisa que deu origem a este estudo foi fundamentada em uma revisão bibliográfica da literatura especializada, consultando livros, sites e artigos científicos. A seleção do material se deu por meio de busca no banco de dados Scientific Eletronic Library Online (SciELO) e Google Acadêmico, utilizando os descritores: psicopata; psicopatia; psicopata corporativo; organização. A análise dos dados foi realizada por meio de abordagens descritiva e qualitativa, com base nas informações teóricas disponíveis sobre o tema psicopata corporativo.

A revisão da literatura revelou que o tema “psicopata” é controverso e objeto de estudo há anos, com vasta produção bibliográfica nas áreas de psiquiatria e psicologia. No entanto, na ciência da administração, as pesquisas são escassas e concentram-se no conceito de “psicopata corporativo”. A literatura existente apresenta tanto visões complementares quanto divergentes sobre o tema.

Há um consenso na literatura especializada de que indivíduos com traços psicopáticos tendem a gerar distúrbios significativos no ambiente organizacional, afetando especialmente os colegas que

interagem diretamente com eles. Consequentemente, essa dinâmica exerce influência negativa sobre o clima organizacional.

Este estudo foi estruturado em cinco seções principais. A presente introdução situou o objeto de estudo, delineando o problema de pesquisa e estabelecendo os objetivos da investigação. A segunda seção realizou uma revisão da literatura pertinente, buscando a compreensão dos danos causados nas vítimas pela atuação do psicopata corporativo. A terceira seção detalhou a metodologia empregada na pesquisa, enquanto a quarta seção apresentou os resultados obtidos, incluindo a análise e discussão dos dados coletados. Por fim, a quinta seção englobou as considerações finais e recomendações decorrentes da pesquisa.

A escolha do tema "psicopata corporativo" para este artigo se deu por duas razões principais. A primeira é de natureza pessoal, enquanto a segunda se baseia em motivações acadêmicas. A escassez de pesquisas acadêmicas sobre o tema investigado despertou o interesse do autor principal, tornando-o atrativo para o desenvolvimento do estudo. Afinal, trata-se de um assunto pouco explorado e difundido no contexto escolar brasileiro. (CAMPELO; SOUSA, 2016).

O segundo fundamento baseou-se nas experiências práticas do primeiro autor no mercado de trabalho por meio de estágios remunerados durante a graduação. Ele estagiou em oito organizações de diferentes setores, portes e segmentos, como, por exemplo, o varejo, a indústria de base e de transformação, os setores bancário e educacional.

Ao longo de sua trajetória profissional, o autor principal acumulou vasta experiência em gestão de pessoas, interagindo com diversos colaboradores e diferentes estilos de liderança. Essa vivência proporcionou o contato com situações variadas, incluindo algumas experiências negativas, como a falta de profissionalismo e atitudes antiéticas por parte de ex-colegas de trabalho.

Dessa forma, aprofundou-se a leitura sobre assuntos como assédio moral; bullying corporativo; sabotagem ("puxada de tapete"); a relação entre competição e cooperação no ambiente de trabalho; e mecanismos de proteção contra colegas de má índole, buscando compreender as motivações por trás de tais atitudes antiéticas e o funcionamento desses indivíduos. Nesse contexto, o primeiro autor encontrou o termo "psicopata corporativo", tema presente na produção científica.

A literatura na área de Administração carece de pesquisas sobre o tema, principalmente no Brasil, resultando em uma lacuna nos estudos organizacionais (CAMPELO; SOUSA, 2016). Campelo e Sousa (2016) destacam que gestores frequentemente ignoram a questão do psicopata corporativo, pois algumas características desse perfil podem ser erroneamente interpretadas como vantajosas para o sucesso empresarial.

A presença de psicopatas corporativos no ambiente de trabalho causa graves prejuízos tanto para indivíduos quanto para organizações. Babiak e Hare (2006) estimam que 1% da população se enquadra no perfil de psicopatia corporativa, enquanto 10% apresentam traços semelhantes. Em sua

busca por ascensão profissional, esses indivíduos agem de forma fria e calculista, desconsiderando seus colegas e prejudicando não apenas o clima organizacional, mas também a própria empresa, por meio de fraudes e desrespeito às normas.

A necessidade de aprofundar o estudo sobre o tema é evidente, dada a magnitude dos impactos negativos das condutas de psicopatas corporativos nas relações socioprofissionais e, consequentemente, na produtividade da empresa. Atualmente, o assunto é negligenciado pelos gestores empresariais.

A produção científica acerca da psicopatia corporativa ainda é incipiente, sobretudo no Brasil. Visando suprir essa carência, este estudo busca investigar como a literatura especializada pode contribuir para a compreensão dos danos causados nas vítimas pela atuação dos psicopatas corporativos. O objetivo principal é analisar e elucidar, com base em pesquisas existentes, as consequências nocivas da ação de psicopatas corporativos para as vítimas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Clarke (2011) afirma que o modus operandi do psicopata corporativo, baseado em manipulação prolongada, impacta negativamente os colegas de trabalho, gerando reações semelhantes entre as vítimas. Segundo a autora, as vítimas relatam sentir perda de controle sobre suas vidas. A citação a seguir exemplifica os efeitos da atuação do psicopata corporativo sobre as vítimas:

> Pessoas que foram vitimadas física, financeira, psicológica ou sexualmente por um psicopata do trabalho contam que experimentaram uma série de reações e sentimentos, desde choque e descrença até raiva e ansiedade. Todos nós experimentamos esse tipo de sentimento no ambiente de trabalho, em algum momento de nossas vidas, mas é a manipulação prolongada por um psicopata corporativo para criar essas reações que tem um efeito danoso (CLARKE, 2011, p.44-45).

O Quadro 01 apresenta os principais sintomas relatados pelas vítimas como resultado das ações de psicopatas no ambiente de trabalho. Clarke (2011) identificou quatorze sintomas mencionados pelas vítimas, originados do comportamento do psicopata no contexto organizacional, os quais serão detalhados a seguir:

Quadro 01 – Principais Sintomas Relatados pelas Vítimas

Principais Sintomas Relatados pelas Vítimas
Ataques de pânico;
Depressão;
Distúrbios de sono e pesadelo;
Problemas de relacionamento;

Confusão;
Descrença;
Culpa;
Falta de confiança;
Raiva;
Impotência;
Flashbacks;
Vergonha;
Constrangimento;
Disfunções sexuais.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Clarke (2011) relata que muitas vítimas de psicopatas no ambiente de trabalho pedem demissão e duvidam de sua capacidade de encontrar outro emprego. Essa insegurança surge da desconfiança em relação às pessoas em geral ou da falta de confiança em suas próprias habilidades técnicas. O autor também observa que os funcionários que optam por permanecer na empresa desenvolvem um profundo ressentimento em relação a ela, sentindo-se traídos pela falta de apoio e confiança da organização. Além disso, colaboradores experientes também se sentem decepcionados ao perceberem que foram manipulados.

Em consonância com a visão de Clarke (2011), Medeiros, Júnior e Possas (2015), em seu artigo "Quem mais veste Prada?" Psicopatas Corporativos e Assédio Moral no Trabalho, argumentam que as vítimas de psicopatas corporativos, mesmo enfrentando adversidades, muitas vezes permanecem nas empresas por necessidade. Essa permanência, no entanto, gera sentimentos de desproteção, baixa autoestima e decepção com a organização, culminando em ressentimento por terem se dedicado a uma empresa que não as protegeu de situações tão traumáticas.

Clarke (2011) descreve a sensação de choque e descrença que um colaborador pode experimentar ao perceber que foi manipulado ou afrontado por um psicopata corporativo, levando-o a duvidar do ocorrido e questionar sua própria sanidade mental ou avaliação dos fatos. O autor também discute a raiva e o ódio que as vítimas podem sentir em relação ao psicopata, emoções que, segundo ele, surgem quando as pessoas percebem injustiças ou ameaças à sua segurança. Clarke (2011) ainda aborda o conceito de raiva deslocada, que ocorre quando a vítima direciona sua raiva a alguém próximo, em vez do psicopata corporativo, por não poder reagir diretamente a ele ou considerar difícil nutrir tal sentimento. O Quadro 02, apresentado por Clarke (2011), lista as características das reações raivosas manifestadas pelas vítimas de psicopatas no ambiente empresarial.

Quadro 02 – Características das Reações Raivosas

Características das Reações Raivosas
Impaciência;

Agir por impulso;
Falar palavras das quais futuramente se arrependerá;
Tornar-se agressivo fisicamente e (ou) verbalmente.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Clarke (2011) afirma que a raiva constante e intensa tem impactos negativos tanto físicos quanto emocionais no indivíduo, prejudicando a concentração, a felicidade e os relacionamentos interpessoais da própria vítima. Fisicamente, o autor argumenta que a raiva rotineira compromete o sistema imunológico, eleva a pressão sanguínea e aumenta o risco de doenças cardíacas e hipertensão devido ao estresse contínuo causado pelos conflitos com o psicopata corporativo. Emocionalmente, Clarke (2011) aponta que a raiva pode levar ao abuso de álcool e outras drogas, lícitas ou ilícitas, como forma de escape da realidade e alívio do sofrimento. O Quadro 03 ilustra os efeitos da raiva frequente nos aspectos físicos e emocionais das vítimas de psicopatas corporativos.

Quadro 03 – Efeitos do Sentimento de Raiva nos Planos Físicos e Emocionais

Plano Físico	Plano Emocional
Afeta o sistema imunológico;	Abuso de ingestão de bebida alcoólica;
Elevação da pressão sanguínea;	Utilização de outras drogas lícitas e (ou) ilícitas.
Aumento do risco de doença cardíaca;	
Hipertensão.	

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

A raiva prejudica a capacidade de pensar racionalmente sobre uma situação, pois a vítima concentra-se nas agressões e injustiças sofridas, intensificando seu próprio sentimento de raiva (CLARKE, 2011). Esse fenômeno ocorre porque as vítimas não conseguem parar de refletir sobre o episódio vivenciado, repassando mentalmente todos os detalhes de seus conflitos com o psicopata corporativo e imaginando o que poderia ter acontecido se tivessem adotado outra postura (CLARKE, 2011).

Clarke (2011) observa que as vítimas de psicopatas podem reagir com indiferença ou frieza, prometendo realizar tarefas sem a intenção de cumpri-las. Essa estratégia de contra-ataque, que se assemelha ao conceito de passividade-agressiva, visa punir ou ferir o psicopata por intermédio de ações discretas, como o silêncio ou a indiferença. No entanto, o autor adverte que essa abordagem tende a intensificar o contexto negativo, prejudicando a própria vítima.

O medo, conforme Clarke (2011), é uma resposta comum entre as vítimas do psicopata corporativo. Caracterizado como um sentimento de angústia e terror em relação a eventos futuros desagradáveis, o medo experimentado por essas vítimas se manifesta em diversas formas, incluindo o receio de outras pessoas, o pavor de encontrar o agressor e a aversão ao próprio ambiente de trabalho.

A ansiedade, um mecanismo de sobrevivência essencial para o ser humano, manifesta-se como um estado de alteração emocional acompanhado por sintomas específicos. Em sua forma crônica, a ansiedade figura entre as condições psicológicas mais severas, comprometendo a qualidade de vida do indivíduo, que se vê imerso em um estado constante de estresse e apreensão. Essa condição se caracteriza pela persistência de sentimentos ansiosos, originados da percepção de que é impossível escapar da influência do psicopata corporativo (CLARKE, 2011). O Quadro 04 apresenta uma descrição detalhada dos sintomas da ansiedade.

Quadro 04 – Sintomas Específicos da Ansiedade

Sintomas Específicos da Ansiedade
Palmas das mãos suadas;
Falta de ar;
Batimentos cardíacos acelerados;
Boca seca;
Aperto no peito;
Tensão muscular.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

De acordo com Clarke (2011), a ansiedade exerce influência sobre a maneira como as vítimas percebem sua própria realidade, tanto no ambiente de trabalho quanto no lar. A sensação de ansiedade, na visão do autor, restringe a capacidade individual de pensar com clareza e de interpretar informações de maneira habitual, uma vez que a atenção da vítima se concentra naquilo que desencadeia a ansiedade. Clarke (2011) denomina esse fenômeno como “visão de túnel”.

Clarke (2011) considera o estresse um dos graves danos infligidos às vítimas pela atuação do psicopata corporativo. O Quadro 05, a seguir, elenca os principais sinais de estresse, em consonância com a literatura sobre o tema.

Quadro 05 – Principais Sinais de Estresse

Principais Sinais de Estresse
Sentir-se irritado e (ou) cansado;
Ter problemas para se concentrar;
Perda de senso de humor;
Brigas mais frequente com aqueles ao seu redor;
Menor produtividade no trabalho
Doenças mais frequentes;
Falta de preocupação com o trabalho;
O ato de ir trabalhar todo dia se torna um esforço;
Perda de interesse em atividades fora do trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Sina (2017) discute a ocorrência do bullying corporativo, caracterizado como agressão perpetrada por colaboradores com fragilidades psicológicas contra seus colegas de trabalho. A autora destaca que o corpo humano manifesta diversas reações a atitudes negativas direcionadas a um indivíduo, e o nível de estresse experimentado pela vítima do psicopata corporativo pode desencadear inúmeras doenças físicas e mentais. Embora não apresente evidências médicas para confirmar a intensificação de doenças mentais devido ao bullying corporativo, a pesquisadora sugere a possibilidade de algumas doenças autoimunes e psíquicas estarem relacionadas a esse problema.

Clarke (2011) observa que muitas vítimas de psicopatas corporativos experimentam sentimentos de constrangimento e vergonha por não conseguirem confrontar seus agressores. Elas frequentemente acreditam que seus colegas de trabalho estão cientes da situação e as julgam como covardes e dispensáveis. Essa percepção distorcida leva as vítimas a interpretar erroneamente as interações com seus colegas, reagindo de forma inadequada em diversas situações. O autor conclui que o peso da vergonha e do constrangimento pode se tornar tão intenso que afeta a capacidade da vítima de levar uma vida normal.

O medo de não ser acreditado é outro efeito prejudicial da atuação do psicopata corporativo. A falta de reconhecimento do problema por parte das organizações faz com que as vítimas hesitem em denunciar, temendo que seus relatos de sofrimento não sejam levados a sério (CLARKE, 2011). Essa insegurança é exacerbada quando gestores ou colegas duvidam das acusações contra o psicopata, intensificando o isolamento da vítima e tornando-a mais vulnerável às manipulações (CLARKE, 2011).

Na perspectiva de Clarke (2011), surpreendentemente, as vítimas de psicopatas corporativos tendem a internalizar a culpa por sua inabilidade em confrontá-los, responsabilizando-se por serem manipuladas ou agredidas. Essa dinâmica, segundo o autor, gera confusão sobre a forma adequada de reagir, uma vez que as vítimas se veem presas à ansiedade, tentando solucionar um problema que se revela insolúvel.

As vítimas de psicopatas corporativos, de acordo com Clarke (2011), vivenciam uma sensação de impotência e perda de controle sobre suas próprias vidas, percebendo que seus comportamentos e atitudes são manipulados pelo agressor. O autor destaca que essas vítimas frequentemente ruminam sobre o trabalho e os conflitos com o psicopata, sentindo-se incapazes de modificar a situação. Essa sensação de impotência é agravada pela imprevisibilidade dos ataques do psicopata, que deixam as vítimas em constante estado de alerta, sem saber quando ou como serão ofendidas, e, portanto, impossibilitadas de neutralizar tais ataques.

Clarke (2011) descreve as vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho como alvos vulneráveis, sem meios de defesa, sentindo-se à mercê de seus agressores. Diante dessa situação, as vítimas desenvolvem mecanismos de proteção para minimizar sua exposição e garantir sua

sobrevivência na organização. Essa mudança de comportamento, que Clarke (2011) chama de “escudo de proteção”, afeta as relações das vítimas com seus colegas e reforça a sensação de perda de controle, já que suas vidas parecem estar em constante transformação negativa.

Clarke (2011) argumenta que a experiência de ser alvo de um psicopata corporativo é transformadora para a vítima. A percepção de que a vida mudou irrevogavelmente, com a alteração de valores relacionados ao ambiente de trabalho e às relações socioprofissionais, leva à sensação de que “nada voltará a ser como antigamente”. Essa experiência de sofrimento profundo, nas palavras do pesquisador, deixa as vítimas impotentes e incapazes de mudar a situação, impossibilitadas de recuperar suas vidas anteriores.

A manipulação persistente do psicopata corporativo sobre o indivíduo, como descrito por Clarke (2011), pode levar a vítima a desconfiar dos colegas de trabalho. Essa desconfiança pode se manifestar na crença de que a maioria dos colegas possui desvios de conduta ética e profissional e deseja prejudicá-la na organização. Para se proteger, a vítima cria uma “barreira de proteção” ou “campo de força” contra hostilidades externas, percebendo qualquer colega como um potencial “inimigo” que pode sabotá-la. Esse pensamento é resultado do processo de aprendizagem da vítima, decorrente de traumas passados envolvendo colegas psicopatas corporativos.

Conforme observa Clarke (2011), a confiança e simpatia iniciais que muitas vítimas depositam no psicopata, seguidas pela descoberta da verdade e subsequente frustração, impactam significativamente a capacidade dessas vítimas de identificar indivíduos potencialmente perigosos, tanto psicologicamente quanto fisicamente, no ambiente de trabalho.

Ao examinar a análise de Clarke (2011), observa-se que o julgamento individual de alguém que foi alvo das ações prejudiciais de um psicopata corporativo é afetado negativamente e se torna propenso a erros. Consequentemente, a aproximação e a colaboração da vítima com colegas de trabalho bem-intencionados são prejudicadas, impactando negativamente o ambiente de trabalho da empresa.

Segundo Clarke (2011), um dos efeitos frequentes em vítimas de psicopatas corporativos é a lembrança constante dos incidentes em que se sentiram injustiçadas e vitimadas. Após um período de luto, durante o qual o indivíduo processa e sofre com as situações conflituosas, esses pensamentos decepcionantes e recorrentes transformam-se em flashbacks, desencadeados por situações que remetem aos eventos traumáticos. Inicialmente, as vítimas percebem esses flashbacks como incontroláveis, mas, com o tempo, eles se tornam mais esporádicos (Clarke, 2011).

Clarke (2011) aponta que distúrbios do sono e pesadelos são alguns dos efeitos colaterais sofridos pelas vítimas de psicopatas corporativos. Esses distúrbios do sono podem se manifestar como insônia (incapacidade de dormir) ou hipersônia (dormir excessivamente). Os pesadelos, por sua vez, frequentemente envolvem situações vivenciadas com o psicopata corporativo e são resultados das experiências negativas no ambiente de trabalho. No entanto, o autor observa que a frequência desses

eventos desagradáveis tende a diminuir após um certo tempo do último incidente traumático experimentado pela vítima.

É inegável, como destaca Clarke (2011), que o comportamento nocivo do psicopata corporativo acarreta sérios problemas de relacionamento para suas vítimas, manifestando-se pelo desejo de isolamento, da perda de confiança nos outros, da necessidade constante de companhia e de dificuldades em relacionamentos íntimos. O autor ressalta que, devido ao impacto severo e devastador sobre a vítima, o psicopata corporativo também afeta negativamente familiares e amigos, que acabam por receber toda a carga de reclamações, lamentações e desabafos. Clarke (2011) ainda enfatiza que o círculo social próximo às vítimas deve estar preparado para lidar com o estresse constante, o potencial depressivo e a necessidade de compreensão e cuidado para superar as adversidades impostas pelo psicopata no ambiente de trabalho.

A depressão se destaca como o efeito mais prejudicial da ação nefasta e cruel do psicopata corporativo. Este impacto resulta da combinação de diversos danos causados por esse indivíduo, conforme aponta Clarke (2011). O autor define a depressão como "uma condição debilitante que interfere com a habilidade de uma pessoa de experimentar prazer, interagir com outras pessoas e participar da vida" (CLARKE, 2011, p. 54).

Clarke (2011) descreve um espectro de tristeza e depressão, que abrange desde o humor depressivo até a depressão clínica ou severa, incluindo o transtorno distímico. As citações a seguir exploram e definem cada um desses graus.

> Humor depressivo é um estado emocional que faz as pessoas se sentirem tristes, infelizes e "para baixo". Geralmente, passa depois de um curto período de tempo. Quando a causa do humor depressivo é um psicopata do trabalho, isso pode se tornar crônico e o humor depressivo pode durar longos períodos de tempo (CLARKE, 2011, p.54).

> Transtorno distímico é uma depressão média crônica. As vítimas se sentem tristes constantemente, pessimistas ou, muitas vezes, apáticas. Outros sintomas são: pouca energia, baixa autoestima, irritabilidade, culpa, falta de concentração e dificuldade para tomar decisões. As vítimas geralmente se veem como não interessantes e incompetentes e se envolvem cada vez menos em situações sociais (CLARKE, 2011, p.54-55).

> Depressão severa é uma condição mais grave e debilitante do que o transtorno distímico. Inclui baixa energia, perda de interesse nas coisas e falta de prazer. Para ser diagnosticada, cinco dos sintomas a seguir (incluindo pelo menos um dos dois primeiros) devem ter sido experimentados pelo menos por um período de duas semanas: (CLARKE, 2011, p.55).

Com base nas definições e caracterizações de Clarke (2011) sobre os níveis de tristeza e depressão experimentados por vítimas de psicopatas corporativos, o Quadro 06 sintetiza as

características do humor depressivo, do transtorno distímico e da depressão severa. Segundo o autor, o diagnóstico de depressão severa (clínica) requer a presença de cinco dos sintomas listados abaixo, incluindo pelo menos um dos dois primeiros, por um período de duas semanas:

Quadro 06 – Principais Graus de Tristeza e Depressão

Humor Depressivo	Transtorno Distímico	Depressão Severa (clínica)
Sentimento de tristeza, infelicidade: as pessoas se sentem “para baixo”;	Depressão média crônica;	Humor depressivo durante grande parte do dia;
Passa depois de um curto período de tempo;	As vítimas se sentem tristes constantemente, pessimistas ou, muitas vezes, apáticas;	Interesse por reduzid oatividade prazerosa;
Pode se tornar crônico e durar longos períodos de tempo.	Pouca energia; Baixa autoestima;	Mudanças de apetite e depeso;
Pessoas com depressão leve ainda são capazes detrabalhar e viver, no entanto experimentam pouca alegria nisso.	Irritabilidade;	Mudanças no de padrã osono;
	Culpa;	Falta de energia;
	Falta de concentração;	Sentimento de culpa ou de inutilidade;
	Dificuldade para tomar decisões;	Agitação ou desaceleração de movimentos físicos (capacidade de fazer qualquer coisa é Extremamente limitada:
		mesmo tarefas menores, como sair da cama ou tomar café da manhã, parecem um desafio para elas);
	Autodepreciação das vítimas: consideram-se desinteressantes e incompetentes; Envolvimento cada vez menor em situações sociais.	Inabilidade de se concentrar ou de tomar decisões;

	Pessoas com depressão moderada têm maiores bloqueios sociais e ocupacionais. Elas não conseguem fazer muita coisa em razão de pouca concentração ou inabilidadede se relacionar com outras pessoas.	Pensamentos recorrentes de morte ou suicídio.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Clarke (2011) destaca os impactos negativos do modus operandi do psicopata corporativo nas vítimas, enfatizando a importância de buscar ajuda profissional especializada em casos de agressão emocional e/ou física. O autor ressalta a necessidade de o profissional ser experiente e ter expertise em lidar com as dinâmicas interpessoais no ambiente de trabalho, especialmente em situações envolvendo psicopatas corporativos ou outros comportamentos disfuncionais e prejudiciais. Nesse sentido, Clarke (2011) apresenta o Quadro 07, que lista os sintomas experimentados pelas vítimas em decorrência da interação com o psicopata corporativo. O reconhecimento desses sinais é crucial para a busca de apoio especializado e adequado.

Quadro 07 – Sintomas Experimentados pelas Vítimas

Principais Sintomas Experimentados pelas Vítimas
Ansiedade, estresse, preocupação excessiva sobre a situação de trabalho;
Inabilidade para dormir;
Coração disparado;
Hiperventilação (respiração rápida e superficial);
Inabilidade de se concentrar;
Dores de cabeça tensionais ou enxaquecas;
Vergonha ou constrangimento que resultam em uma mudança de comportamento notável;
Sensação de borboletas no estômago quando está no local de trabalho, indo para lá ou voltando de lá;
Músculos cansados ou dor nas articulações;
Depressão;
Qualquer problema de pele, como coceiras, bolinhas e outros, que ocorram depois do começo da perseguição;
Abuso ou uso exagerado de substâncias, como álcool, tabaco, drogas legais ou ilegais, para lidar com a situação;
Perda de cabelo;
Pressão alta;
Úlceras estomacais;
Pensamentos suicidas (você deve procurar alguém imediatamente se estiver experimentando isso);

Síndrome de fadiga crônica;
Febre glandular;
Perda ou ganho significativo de peso;
Sentimento de exaustão;
Sentimento de irritação ou de estar no limite o tempo todo;
Dificuldade de confiar ou acreditar em qualquer um;
Problemas de relacionamento (mais brigas, etc);
Perda de interesse na atividade sexual.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Em momentos turbulentos, o apoio de amigos e familiares é fundamental para as vítimas das ações maléficas do psicopata corporativo, proporcionando uma rede de suporte essencial (CLARKE, 2011). Para o autor é crucial que essas pessoas vitimadas compreendam que não estão sozinhas e que o carinho e a compreensão de seus entes queridos são importantes para a preservação de sua saúde física e mental.

3 METODOLOGIA

A presente investigação fundamentou-se em uma revisão bibliográfica abrangente da literatura especializada, englobando livros, websites e artigos científicos. A busca por materiais relevantes foi realizada entre dezembro de 2017 e março de 2018, utilizando os bancos de dados SciELO e Google Acadêmico, com os seguintes descritores: psicopata, psicopatia, psicopata corporativo e organização. Este método, conforme Santos e Candeloro (2006, p. 43), consiste em "uma parte de um projeto de pesquisa, que revela explicitamente o universo de contribuições científicas de autores sobre um tema específico".

A análise dos dados se deu por meio de uma abordagem que combinou elementos descritivos e qualitativos, entrelaçando as informações coletadas com o referencial teórico existente sobre o tema do psicopata corporativo. Essa metodologia híbrida permitiu explorar tanto as características gerais do fenômeno quanto as nuances subjetivas inerentes à questão (GIL, 2008). Em consonância com Gil (2008), a pesquisa descritiva possibilitou delinear o perfil das populações e fenômenos estudados, utilizando-se de ferramentas padronizadas de coleta de dados, como questionários e observação sistemática. Paralelamente, a pesquisa qualitativa conferiu profundidade à análise, investigando os aspectos subjetivos do problema e considerando a perspectiva dos envolvidos.

A fase inicial do presente estudo abarcou a imersão no tema via revisão bibliográfica abrangente e análise minuciosa dos materiais selecionados. Foram elaborados fichamentos e resumos analíticos das obras, culminando em um estudo exploratório acerca dos conceitos e características da Psicopatia, do Psicopata e, em especial, do Psicopata Corporativo. Investigou-se, ainda, os danos causados nas vítimas pela atuação dos psicopatas corporativos.

Na segunda fase da pesquisa, o material selecionado sobre o objeto de estudo foi submetido a um processo de leitura, compreensão, análise, interpretação e síntese. O objetivo desta etapa foi construir uma compreensão analítica aprofundada, que serviu como base para a redação do trabalho. A partir desta análise, foram elaborados os componentes da revisão de literatura, que inclui os elementos que sustentam a pesquisa proposta.

Na fase final do estudo, procedeu-se à estruturação e formatação do texto. O Quadro 08, ao detalhar os autores mais citados e suas respectivas contribuições para a pesquisa, serve como ferramenta para a organização e compreensão do trabalho.

Quadro 08 – Sobre o Psicopata Corporativo: Principais Autores e Enfoques

Autores	Obras	Enfoques
Babiak e Hare (2006)	Snakes in Suits – When psychopaths go to work.	A presença dos psicopatas no trabalho.
Clarke (2011)	Trabalhando com Monstros – Como identificar psicopatas no seu trabalho e como se protegerdeles.	A presença dos psicopatas no trabalho.
Sina (2017)	Psicopata Corporativo – Identifique-o e lide com ele.	A presença dos psicopatas no trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

O corpus de pesquisa foi composto por três obras de referência, publicadas tanto nacionalmente quanto internacionalmente (incluindo um livro em inglês), além de uma vasta gama de artigos científicos e matérias jornalísticas, todos abordando o tema central do psicopata corporativo. A partir dos dados coletados, foram elaborados quadros comparativos, detalhando as nuances e particularidades das informações discutidas. Na seção 2, esses quadros serviram de base para a análise e apresentação dos resultados da pesquisa.

4 RESULTADO DA PESQUISA

A revisão da literatura revelou que a maioria dos estudos sobre psicopatas corporativos concentra-se em identificar as características desses indivíduos e os impactos negativos que causam nas vítimas e nas organizações. As características mais comuns incluem falta de empatia, remorso e culpa, manipulação, egocentrismo, arrogância, impulsividade, irresponsabilidade, mentira patológica, superficialidade emocional e incapacidade de aceitar responsabilidades por seus atos (Babiak & Hare, 2006; Clarke, 2011; Sina, 2017).

Os principais impactos negativos da atuação do psicopata corporativo nas vítimas, de acordo com a literatura, são o estresse, a ansiedade, a depressão, a raiva, o medo, os distúrbios do sono, os pesadelos, a baixa autoestima, o isolamento social, a perda de confiança nos outros e em si mesmo, a vergonha, o constrangimento, a culpa, a sensação de impotência e a perda de controle sobre a própria vida (Clarke, 2011).

Além dos danos psicológicos e emocionais, as vítimas também podem sofrer danos físicos, como problemas de saúde, doenças psicossomáticas e até mesmo suicídio (Clarke, 2011; Sina, 2017). As organizações também são afetadas pela presença do psicopata corporativo, que pode causar prejuízos financeiros, queda na produtividade, aumento do absenteísmo, turnover e danos à imagem da empresa (Babiak & Hare, 2006).

A literatura também aponta para a dificuldade de identificar o psicopata corporativo, que se esconde atrás de uma máscara de normalidade e utiliza suas habilidades sociais para manipular e enganar os outros (Babiak & Hare, 2006; Clarke, 2011; Sina, 2017). Além disso, a falta de conhecimento sobre o tema e a negligência por parte das organizações contribuem para a perpetuação do problema.

Em suma, a revisão da literatura revelou que o psicopata corporativo é um problema real e grave, com impactos negativos significativos para as vítimas, as organizações e a sociedade como um todo. A identificação, prevenção e combate ao psicopata corporativo são desafios urgentes para a gestão de pessoas e para a saúde mental no ambiente de trabalho.

Pontos Fortes da Pesquisa:

- Abordagem abrangente do tema, incluindo características do psicopata corporativo e impactos nas vítimas e organizações.
- Revisão bibliográfica extensa, com autores nacionais e internacionais
- Análise aprofundada dos impactos, indo além da mera descrição.

Combinação de abordagens qualitativas e descritivas, proporcionando uma visão completa do fenômeno.

Pontos Fracos da Pesquisa:

- Baseada em revisão bibliográfica, limitando a generalização dos resultados.

Ausência de dados quantitativos sobre a prevalência do fenômeno e a intensidade dos impactos.

Não aborda estratégias de prevenção e combate ao psicopata corporativo.

Oportunidades de Melhorias:

- Realizar pesquisas empíricas com coleta de dados primários para aprofundar o conhecimento e gerar resultados mais robustos.
- Desenvolver ferramentas de diagnóstico para identificar psicopatas corporativos.
- Criar intervenções e programas de apoio para as vítimas.
- Investigar estratégias de prevenção e combate ao psicopata corporativo.

Ameaças:

- Falta de conhecimento e negligência por parte das organizações em relação ao problema.
- Dificuldade de identificar o psicopata corporativo devido à sua habilidade de manipulação e dissimulação.

- Resistência de psicopatas corporativos em buscar ajuda profissional.

Convergências entre os Autores:

- Definição do psicopata corporativo e seus traços de personalidade.

Impactos negativos nas vítimas e nas organizações.

- Dificuldade de identificação do psicopata corporativo.
- Divergências entre os Autores:
- Ênfase em determinados aspectos do tema, como a prevalência do fenômeno e as estratégias de prevenção e combate.
- Profundidade da análise dos impactos nas vítimas.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa explorou os impactos psicológicos e emocionais da interação com psicopatas corporativos no ambiente de trabalho, um fenômeno ainda pouco explorado na literatura brasileira. Apoiando-se em obras de referência como Clarke (2011), Sina (2017) e Babiak & Hare (2006), o estudo elucidou as características desses indivíduos e os efeitos deletérios de suas ações sobre as vítimas, aprofundando a análise dos impactos e indo além da mera descrição.

A identificação de sintomas como depressão, ansiedade, estresse e distúrbios do sono demonstrou a gravidade do problema e a necessidade de atenção. A revisão bibliográfica abrangente, contemplando autores nacionais e internacionais em diferentes idiomas, enriqueceu a discussão e proporcionou uma visão mais completa do tema, preenchendo uma lacuna na literatura nacional e oferecendo insights relevantes para o contexto organizacional brasileiro.

A combinação de abordagens qualitativas e descritivas permitiu uma análise rica e completa do fenômeno, explorando tanto os aspectos objetivos quanto as nuances subjetivas da experiência das vítimas. No entanto, a pesquisa se baseou em revisão bibliográfica, limitando a generalização dos resultados. A ausência de dados quantitativos sobre a prevalência do fenômeno e a intensidade dos impactos também restringe a análise.

Pesquisas empíricas com coleta de dados primários poderiam aprofundar o conhecimento sobre o tema e gerar resultados mais robustos e aplicáveis. A criação de ferramentas de diagnóstico para identificar psicopatas corporativos e o desenvolvimento de intervenções e programas de apoio para as vítimas poderiam minimizar os impactos negativos e promover a recuperação da saúde mental e emocional dos indivíduos afetados.

O estudo revelou convergências e divergências nas obras analisadas. Há consenso sobre a definição do psicopata corporativo e os impactos negativos nas vítimas, mas divergências quanto à ênfase em determinados aspectos.

Em conclusão, este estudo contribuiu para a compreensão dos danos causados pela atuação do psicopata corporativo, revelando a necessidade de pesquisas futuras para aprofundar o conhecimento sobre o tema e desenvolver soluções eficazes para proteger as vítimas e as organizações. A identificação, prevenção e combate ao psicopata corporativo são desafios urgentes para a gestão de pessoas e para a saúde mental no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BABIAK, P.; HARE, R. D. Snakes in Suits – When psychopaths go to work. New York: HarperCollins Publishers, 2006.

CAMPELO, Y. R. S.; SOUSA, F. A. Psicopatas Corporativos: o lado obscuro das organizações. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 16, n. 4, p. 445-458, 2016.

CLARKE, J. Trabalhando com Monstros: como identificar psicopatas no seu trabalho e como se proteger deles. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDEIROS, C. A. F.; JÚNIOR, J. L. P.; POSSAS, C. A. "Quem mais veste Prada?" Psicopatas Corporativos e Assédio Moral no Trabalho. Revista de Administração Contemporânea, v. 19, n. 5, p. 584-604, 2015.

SANTOS, A. R.; CANDELORO, R. Como preparar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Ibrasa, 2006.

SINA, C. Psicopata Corporativo: identifique-o e lide com ele. São Paulo: Literare Books International, 2017.